

Санкт-Петербургский государственный университет

ФИЛАТЧЕВ Алексей Дмитриевич

Выпускная квалификационная работа

Экономико-статистический анализ взаимосвязи заработной платы и отработанного времени в отдельных странах мира

Уровень образования: бакалавриат

Направление *38.03.01 «Экономика»*

Основная образовательная программа *5068 «Экономика»*

Научный руководитель: доцент,
Кафедра статистики, учета и аудита,
к.э.н. Зуга Екатерина Игоревна

Рецензент: доцент, Кафедра
экономики предприятия,
предпринимательства и инноваций,
к.э.н. Ветрова Мария Александровна

Санкт-Петербург
2024

СОДЕРЖАНИЕ

Введение.....	3
Глава 1. Гендерное равенство как цель устойчивого развития ООН	5
1.1. Место и роль гендерного равенства как цели устойчивого развития ООН	5
1.2. Гендерное равенство в рамках набора национальных (российских) показателей ЦУР.....	9
1.3. Индикаторы достижения гендерного равенства в РФ.....	13
Глава 2. Сравнительный анализ методик расчета показателей заработной платы и отработанного времени	20
2.1. Методика расчета заработной платы Международной организации труда и Федеральной службы государственной статистики Российской Федерации	20
2.2. Методика расчета отработанного времени Международной организации труда и Федеральной службы государственной статистики Российской Федерации	27
Глава 3. Анализ взаимосвязи заработной платы и количества отработанного времени в отдельных странах мира	32
3.1. Анализ динамики разрыва в заработной плате между мужчинами и женщинами в отдельных странах мира	32
3.2. Методика анализа взаимосвязи заработной платы и отработанного времени в отдельных странах мира	34
3.3. Анализ взаимосвязи заработной платы и отработанного времени в отдельных странах мира	35
Заключение	61
Список использованных источников	63

Введение

Начиная с 1996 г., Россия следует концепции устойчивого развития, одной из важнейших целей которой является достижение гендерного равенства. При этом РФ находится на 81 месте из 156 в мировом рейтинге гендерного равенства по данным Всемирного Экономического Форума [1]. Такие страны как Зимбабве, Гондурас, Уганда и др. обгоняют нас в этом рейтинге [1]. Одна из возможных основных причин отсутствия равенства – разница в заработных платах у мужчин и женщин. По оценке Минтруда, в России заработные платы женщин отстают от заработных плат мужчин почти на 30% [2]. В мире разрыв в заработных платах составляет в среднем около 20% (по данным Международной Организации Труда) [3]. Следовательно, Россия отстает на целых 10 п.п. от среднемировых показателей. Такая значительная разница в уровне гендерного равенства, особенно в контексте разрыва в заработных платах между мужчинами и женщинами, представляет собой сложную проблему, требующую серьезного анализа и понимания. В данном контексте необходимо рассмотреть различные факторы, которые могут влиять на формирование и увеличение данного разрыва. Один из таких факторов - это отработанное время, которое может различаться у мужчин и женщин из-за различий в занятости, распределении сфер работы, и других социально-экономических факторов. Также важным аспектом являются методики расчета заработной платы и отработанного времени в различных странах, которые могут существенно отличаться и влиять на объективность и сравнимость данных.

В данной выпускной квалификационной работе будет проведен сравнительный анализ методик расчета показателей заработной платы и отработанного времени, а также анализ разрывов в заработной плате между мужчинами и женщинами в различных странах мира. Далее будет осуществлен корреляционно-регрессионный анализ взаимосвязи заработной платы и отработанного времени в этих странах.

Целью данной работы является выявление особенностей взаимосвязи между заработной платой и отработанным временем в отдельных странах мира, а также оценка влияния на нее различных факторов, включая гендерное неравенство.

Для реализации данной цели следует решить следующие задачи:

1. Показать место и роль гендерного равенства как одной из целей повестки устойчивого развития ООН;
2. Определить место и роль гендерного равенства в наборе национальных показателей ЦУР, разрабатываемых Росстатом;

3. Рассмотреть индикаторы достижения гендерного равенства как цели устойчивого развития в РФ;

4. Провести сравнительный анализ методик расчета показателей заработной платы и отработанного времени Федеральной службы государственной статистики России и Международной организации труда;

5. Проанализировать разрывы в заработной плате между мужчинами и женщинами в отдельных странах мира;

6. Проанализировать взаимосвязь заработной платы и отработанного времени в отдельных странах мира.

Источниками данных для исследования стали материалы статистических изданий и сборников, публикуемые Росстатом, а также официальный сайт Международной организации труда. В качестве основных российских сборников статистических данных, раскрывающих социально-экономические особенности рынка труда страны, были использованы «Женщины и мужчины России», «Труд и занятость».

При проведении исследования были использованы общенаучные методы, такие как синтез и анализ, сравнение, измерение, логика, а также отдельные статистические методы и приемы, такие, как выборочный метод, корреляционный анализ, регрессионный анализ, рейтингование.

Работа состоит из введения, первой главы, раскрывающей явление гендерного неравенства в контексте устойчивого развития, второй главы, посвященной анализу современных методик оценки заработной платы и отработанного времени, третьей главы, направленной на анализ взаимосвязи заработной платы и количества отработанного времени в отдельных странах мира, заключения, списка использованных источников.

Глава 1. Гендерное равенство как цель устойчивого развития ООН

1.1 Место и роль гендерного равенства как цели устойчивого развития ООН

Женщины составляют около 50% человечества, а значит и 50% человеческого потенциала. Для полной его реализации необходимо обеспечить равные права женщин и мужчин. Существует множество определений гендерного равенства. Например, ООН трактует это понятие как «равные права, обязанности и возможности женщин и мужчин, а также девочек и мальчиков» [24]. Кембриджский бизнес словарь дает следующее определение: «Гендерное равенство – это акт равного отношения к женщинам и мужчинам» [25]. Европейский институт гендерного равенства определяет это понятие как: «Равные права, обязанности и возможности женщин и мужчин, девочек и мальчиков» [26]. Привлечение женщин в жизнь общества позитивно сказывается на развитии экономики. Это подтверждают исследования McKinsey (2015), которые доказали, что участие женщин в экономике может увеличить мировой ВВП на 12 триллионов долларов. Тем не менее человечество еще далеко от достижения гендерного равенства.

Данная проблема была изучена исследователями и в настоящее время существует единая точка зрения на вопрос гендерной дискриминации на рабочих местах в России. Например, А.М. Панов в своем гендерном анализе российского рынка труда [4] приходит к выводу о наличии гендерной сегрегации в оплате труда при отсутствии объективных причин ее существования. Дифференциация мужских и женских заработных плат обусловлена в основном социальными и институциональными условиями. В Российской Федерации до сих пор существует социально приемлемая установленная роль женщины, которая заключается в заботе о детях и ведении хозяйства. Зачастую такая роль мешает женщинам продвигаться по карьерной лестнице. Несмотря на то, что формальные институты устанавливают равные права и обязанности мужчин и женщин, неформальные - предписывают представительницам женского пола в первую очередь именно роль матери. Такой взгляд на гендерную дифференциацию на современном российском рынке труда характерен для подавляющего большинства исследователей. Серьезным фактором гендерной дискриминации на рынке труда является преобладание женщин во вторичном секторе рынка. Работодатель воспринимает женщину как менее надежного сотрудника из-за возможности покинуть рабочее место в связи с рождением ребенка. Как следствие женщины получают менее престижные и оплачиваемые должности. Об этом подробно пишет А.И. Окулич в своем исследовании [5].

Исследователи сходятся во мнении, что на российском рынке труда существует и горизонтальная сегрегация, которая проявляется в наличии «мужских» и «женских» профессий и обусловлена в основном стереотипами. Однако, помимо социальной и институциональной среды, существуют и другие факторы, из-за которых стереотип о женщине вне карьеры все еще существует. Так, И. Николаев, Т. Марченко и О. Точилина из Института стратегического анализа ФБК [6] в анализе гендерного разрыва в оплате труда выделяют слабое развитие профсоюзов, а также сравнительно небольшой МРОТ в качестве факторов, увеличивающих гендерный разрыв. Тем не менее со временем ситуация улучшается. Е.А. Мосакова и М.В. Дубкова исследовали российский рынок труда в цифровую эпоху и, в частности, дискриминацию на нем [7]. Они пришли к выводу, что за 15 лет Россия приблизилась к достижению цели гендерного равенства, однако гендерный разрыв в оплате труда, а также горизонтальная и вертикальная сегрегации по-прежнему остаются наиболее значимыми проблемами российского рынка труда.

Неравенство может проявляться в различных ипостасях с самого рождения девочки и существовать на протяжении всей ее жизни. До сих пор в некоторых регионах мира нет гендерного равенства в вопросах питания и здравоохранения, что ведет к высоким показателям смертности. С возрастом влияние дискриминационных факторов на девушку усиливается. Так, по всему миру (по данным ООН) ежегодно выдается замуж около 15 миллионов несовершеннолетних девочек. Такое раннее замужество оказывает негативное влияние на их дальнейшую жизнь, в частности, на образование и карьеру. Ранний брак может ограничивать доступ к образованию. А без образования сложно построить достойную карьеру в дальнейшем. Треть развивающихся стран еще не достигли гендерного равенства в вопросе начального образования.

Расширение женских прав играет одну из наиболее важных ролей в ускорении экономического развития, потому необходимо двигаться в этом направлении и популяризировать данную тему в обществе. «Достижение гендерного равенства и расширение прав и возможностей женщин и девочек являются незавершенной задачей нашего времени и величайшей проблемой в области прав человека в сегодняшнем мире», – заявил Генеральный секретарь ООН Антониу Гутерриш. Именно Организация Объединенных Наций стала на весь мир провозглашать важность поддержки прав женщин. Впоследствии гендерное равенство нашло место и во Всеобщей декларации прав человека, став частью международного права. В рамках ООН создана Комиссия по положению женщин, функционирующая именно для расширения женских прав и возможностей. В наши дни ООН сфокусирована на достижении так называемых целей устойчивого развития, нацеленных на развитие благосостояния планеты. Организация ставит глобальные цели, достичь которых можно исключительно коллективными

усилиями всех государств. «Повесткой 2030» были определены следующие цели устойчивого развития на период с 2015 по 2030 год [27]: борьба с бедностью, борьба с голодом, здоровый образ жизни, качественное образование, гендерное равенство, доступ к чистой воде, доступ к чистой, возобновляемой, недорогой энергии, экономический рост и достойная работа, устойчивая инфраструктура и инновация, сокращение неравенства между странами, устойчивые города и общины, устойчивое потребление и производство, борьба с изменением климата и последствиями, сохранение морей, океанов, сохранение лесов и биоразнообразия, мирное, справедливое и инклюзивное общество, глобальное партнерство в интересах устойчивого развития.

Гендерное равенство является одной из этих целей. Необходимым условием для достижения равноправия женщин и мужчин является его закрепление на законодательном уровне. ООН добивается в том числе и этого. На данный момент гендерное равенство закреплено в конституциях 143 стран мира. Это абсолютный мировой рекорд, но тем не менее 52 государства все еще не озаботились этим вопросом. За последние несколько десятков лет было достигнуто определенное продвижение в вопросе равенства полов: стираются образовательные ограничения по гендерному принципу, в мире становится меньше ранних браков, с каждым годом все больше женщин на руководящих должностях. Тем не менее в мире сохраняется еще множество проблем, которые препятствуют достижению цели гендерного равенства. В основном эти проблемы связаны с дискриминационными социальными нормами. Так, по данным ООН, в 49 странах законом не запрещено домашнее насилие, в 18 странах муж имеет право запретить своей жене выходить на работу, в 39 государствах отсутствует гендерное равенство в вопросах наследства. Однако тенденция в вопросе равноправия все-таки имеет положительный тренд: больше сотни государств ведут учет бюджетных средств, направленных на развитие равенства полов, практически две трети развивающихся стран смогли достичь гендерного равенства в начальном образовании, риск раннего брака в Южной Азии снизился на 40% с начала века.

Для продолжения этой тенденции ООН выдвигает следующие задачи:

1. Повсеместно ликвидировать все формы дискриминации в отношении всех женщин и девочек;
2. Ликвидировать все формы насилия в отношении всех женщин и девочек в публичной и частной сферах, включая торговлю людьми и сексуальную и иные формы эксплуатации;
3. Ликвидировать все вредные виды практики, такие как детские, ранние и принудительные браки и калечащие операции на женских половых органах;

4. Признать и ценить неоплачиваемый труд по уходу и работу по ведению домашнего хозяйства, предоставляя коммунальные услуги, инфраструктуру и системы социальной защиты и поощряя принцип общей ответственности в ведении хозяйства и в семье, с учетом национальных условий;

5. Обеспечить всестороннее и реальное участие женщин и равные для них возможности для лидерства на всех уровнях принятия решений в политической, экономической и общественной жизни;

6. Обеспечить всеобщий доступ к услугам в области охраны сексуального и репродуктивного здоровья и к реализации репродуктивных прав в соответствии с Программой действий Международной конференции по народонаселению и развитию, Пекинской платформой действий и итоговыми документами конференций по рассмотрению хода их выполнения;

7. Провести реформы в целях предоставления женщинам равных прав на экономические ресурсы, а также доступа к владению и распоряжению землей и другими формами собственности, финансовым услугам, наследуемому имуществу и природным ресурсам в соответствии с национальными законами;

8. Активнее использовать высокоэффективные технологии, в частности информационно-коммуникационные технологии, для содействия расширению прав и возможностей женщин;

9. Принимать и совершенствовать разумные стратегии и обязательные для соблюдения законы в целях поощрения гендерного равенства и расширения прав и возможностей всех женщин и девочек на всех уровнях [28].

Для мониторинга выполнения данных задач ООН предлагает следующие индикаторы:

1.1 Обеспечение соблюдения и мониторинга равенства и недискриминации по половому признаку;

2.1 Доля женщин и девочек в возрасте от 15 лет и старше, подвергшихся сексуальному насилию лицами, не являющимися интимными партнерами, в предыдущие 12 месяцев;

3.1 Доля женщин в возрасте 20-24 лет, состоящих в браке или в союзе до 15 лет и до 18 лет;

3.2 Доля девочек и женщин в возрасте 15-49 лет, которые подверглись калечащим операциям на женских половых органах;

4.1 Доля времени, затраченного на неоплачиваемую работу по дому и уходу;

5.1. Доля мест, занимаемых женщинами в национальных парламентах и местных органах власти;

5.2. Доля женщин на руководящих должностях;

6.1. Доля женщин в возрасте 15-49 лет, которые принимают собственные обоснованные решения в отношении сексуальных отношений, использования контрацептивов и репродуктивного здоровья;

6.2. Число стран, имеющих законы и положения, которые гарантируют женщинам в возрасте от 15 до 49 лет доступ к услугам в области сексуального и репродуктивного здоровья, информации и образования;

7.1. Доля общего сельскохозяйственного населения, обладающего правом собственности на сельскохозяйственные земли и доля женщин среди владельцев или правообладателей сельскохозяйственных земель;

7.2. Доля стран, в которых правовая основа гарантирует равные права женщин на владение землей;

8.1. Доля лиц, владеющих мобильным телефоном, по полу;

9.1. Процентная доля стран, обладающих механизмами выделения и отслеживания государственных ассигнований на обеспечение гендерного равенства и расширение прав и возможностей женщин.

В настоящее время ООН активно продвигает инициативу «Луч света». Ее целью является искоренение насилия по отношению к женщинам. Именно благодаря ей гендерное равенство становится важнейшей целью устойчивого развития на период до 2030 г. Название данной инициативы подчеркивает, что гендерная дискриминация зачастую встречается в неявном виде. Гораздо более распространенными являются ее скрытые формы. Кроме того, название показывает важность расширения прав и возможностей девушек для улучшения благосостояния нашей планеты.

На данный момент в ООН входит 193 страны, следовательно, каждая из них следует концепции устойчивого развития. Проблема гендерного равенства как одной цели устойчивого развития сейчас стоит наиболее остро в многих странах. Не является исключением и Российская Федерация, поэтому стоит рассмотреть реализацию пятой цели в РФ подробнее.

1.2 Гендерное равенство в рамках набора национальных (российских) показателей ЦУР

Российская федерация начала свой путь к концепции устойчивого развития 4 февраля 1994 г., когда Б.Н. Ельцин подписал указ № 236 «О государственной стратегии Российской Федерации по охране окружающей среды и обеспечению устойчивого развития» - в тот момент это было исключительно про экологическую политику и место России в решении глобальных экологических проблем. В 2021 г. была принята Стратегия национальной безопасности [29]. В ней национальные интересы России трактуются как «объективно значимые потребности личности, общества и государства в безопасности и устойчивом развитии». Таким образом, руководство страны понимает важность внедрения концепции устойчивого развития во все сферы общественной жизни. Наша страна следует повестке ООН и понимает свою исключительную значимость в рамках решения глобальных проблем. Россия вполне успешно справилась с предшественниками ЦУР - целями развития тысячелетия (ЦРТ) – это восемь международных целей развития, которые ставились на период до 2015 г.: ликвидировать абсолютную бедность и голод, обеспечить всеобщее начальное образование, поощрение гендерного равенства и расширение прав и возможностей женщин, сокращение детской смертности, улучшение охраны материнства, борьба с вич, спидом, малярией и другими заболеваниями, обеспечение экологической устойчивости, формирование глобального партнерства в целях развития [30]. Так, среднедушевые доходы россиян за период с 2000 по 2015 г. увеличились в 13,3 раза, ожидаемая продолжительность жизни – на 6 лет. Тем не менее ЦРТ, поставленные ООН, были адаптированы под российские реалии. В «Повестке дня в области устойчивого развития на период до 2030 года» ООН сказано, что страны должны учитывать свои национальные особенности и продвигать данную повестку с учетом национального контекста. Для этого предлагается три методики:

1. Анализ действующих стратегий и планов на национальном, региональном и локальном уровнях и сопоставление с глобальными ЦУР и задачами для выявления несоответствий и возможностей изменения.
2. Определение своих собственных национальных целей, основываясь на глобальных целях, но с учетом национальных особенностей, и определение выполнимых задач.
3. Разработка стратегии и планов, исходя из ЦУР. Адаптация международной нормативной базы и создание инструментов для поддержки деятельности на национальном уровне.

Таким образом, в Указе Президента Российской Федерации от 21.07.2020 № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года» отмечены

цели развития страны. В таблице 1 представлено сравнение ЦУР ООН и национальных целей развития РФ.

Таблица 1 Сравнение национальных целей развития в РФ и ЦУР ООН

Национальные цели развития РФ	ЦУР ООН
Сохранение населения, здоровья и благополучия людей	Цель 1 Ликвидация нищеты
	Цель 2 Ликвидация голода
	Цель 3 Хорошее здоровье и благополучие
Возможности для самореализации и развития талантов	Цель 4 Качественное образование
	Цель 5 Гендерное равенство
Комфортная и безопасная среда для жизни	Цель 6 Чистая вода и санитария
	Цель 7 Недорогостоящая и чистая энергия
	Цель 9 Индустриализация, инновации и инфраструктура
	Цель 10 Уменьшение неравенства
	Цель 11 Устойчивые города и населенные пункты
	Цель 12 Ответственное потребление и производство
	Цель 13 Борьба с изменением климата
	Цель 14 Сохранение морских систем
	Цель 15 Сохранение экосистем суши
	Цель 16 Мир, правосудие и эффективные институты
	Цель 17 Партнерство в интересах устойчивого развития

Составлено по: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/45726>

Деятельность, направленная на достижение национальных целей развития не прекращается в периоды кризисов и возникновения угроз. Глобальные проблемы наоборот способствуют работе по поиску новых решений и мер по достижению целей, ранее не использовавшихся.

В РФ мониторингом показателей достижения ЦУР занимается, в большей мере, Росстат. На него возложены полномочия по координации формирования и предоставления в международные организации официальной статистической информации по показателям

достижения ЦУР. Одной из этих целей как раз является гендерное равенство. Несмотря на то, что Россия является достаточно развитой страной с точки зрения равенства женщин и мужчин (равенство прав и свобод женщин и мужчин в России гарантируется конституцией), проблема дискриминации все еще стоит остро и имеет место быть в обществе. Объясняется она, в основном, сохранившимися элементами патриархального жизненного уклада и стереотипами, веками пребывающими в менталитете людей. Актуальными темами для повестки гендерного равенства в российском обществе являются рост доли женщин в гражданских и политических процессах, а также развитие помощи государства для женщин, воспитывающих детей и при этом желающих развиваться в бизнесе и сферах интеллектуального труда. Из-за исторического характера дискриминации по половому признаку в РФ важно развивать институты и качество жизни, чтобы воздействовать на причину неравенства – менталитет.

Количество задач ЦУР №5 по методикам ООН и Росстата различно. Так, для гендерного равенства Росстат приводит показатели-индикаторы всего для пяти задач, в то время как ООН ставит девять. Задачами, для которых Росстатом приведены индикаторы, являются:

1. Ликвидировать все вредные виды практики, такие как детские, ранние и принудительные браки и калечащие операции на женских половых органах;
2. Признавать и ценить неоплачиваемый труд по уходу и работу по ведению домашнего хозяйства, предоставляя коммунальные услуги, инфраструктуру и системы социальной защиты и поощряя принцип общей ответственности в ведении хозяйства и в семье, с учетом национальных условий;
3. Обеспечить всестороннее и реальное участие женщин и равные для них возможности для лидерства на всех уровнях принятия решений в политической, экономической и общественной жизни;
4. Обеспечить всеобщий доступ к услугам в области охраны сексуального и репродуктивного здоровья и к реализации репродуктивных прав в соответствии с Программой действий Международной конференции по народонаселению и развитию, Пекинской платформой действий и итоговыми документами конференций по рассмотрению хода их выполнения;
5. Активнее использовать высокоэффективные технологии, в частности информационно-коммуникационные технологии, для содействия расширению прав и возможностей женщин.

Согласно рейтингу по индексу гендерного разрыва, публикуемому Всемирным экономическим форумом [31], Россия на 2021 г. находилась 81 месте. С 2017 г. позиция

серьезно ухудшилась, тогда страна занимала 70 место. Это говорит о том, что даже несмотря на развитие нормотворчества по данной тематике, цель гендерного равенства в РФ еще далека от достижения. Действительно, наследие Советского Союза дало определенное преимущество в вопросах правового равенства женщин и мужчин: права на аборты, труд, избирательное право – все это есть у российских женщин еще с прошлого века. Из-за такого с нормативной точки зрения резкого, а с ментальной – отсутствующего перехода стереотип не сломался, а скорее даже укоренился в менталитете. Спустя годы, экономика стала рыночной, а государство демократическим. Тем не менее государство продолжает видеть в женщине источник ускорения воспроизводства населения в большей степени нежели производительную силу, особенно сейчас, когда в России наблюдается естественная убыль населения. В тоже время в отношении нормативно-правовых актов, касающихся гендерного равенства, наше государство очень консервативно: трижды был отклонен закон о гендерном равенстве. Все меры носят сдержанный характер, потому не оказывают сильного влияния на институты. Географический критерий тоже играет огромную роль. В провинции давление стереотипов гораздо выше, на это оказывает влияние меньшее количество социальных лифтов. Концентрация ресурсов в центре препятствует достижению гендерного равенства. Можно сделать вывод о важности проведения мониторинга гендерного баланса в РФ. Сейчас цель номер пять не является ведущей для России, видно сосредоточение в большей степени на производстве и экологии. Тем не менее, это только подтверждает важность и необходимость проводить исследования гендерного равенства в России, так как ситуация имеет тенденцию к ухудшению, судя по данным Всемирного экономического форума.

1.3 Индикаторы достижения гендерного равенства в РФ

В таблице 2 приведены индикаторы, разработанные Росстатом и соответствующие задачам достижения цели гендерного равенства.

Таблица 2 Индикаторы достижения гендерного равенства как цели устойчивого развития в РФ

Задача	Индикатор	Периодичность сбора	Ведомство	Статус
--------	-----------	---------------------	-----------	--------

Ликвидировать все вредные виды практики, такие как детские, ранние и принудительные браки и калечащие операции на женских половых органах	Доля женщин в возрасте от 20 до 24 лет, вступивших в брак или союз до 15 лет и до 18 лет	1 раз в 5 лет	Федеральная служба государственной статистики, Управление статистики населения и здравоохранения	Разрабатывается
Признавать и ценить неоплачиваемый труд по уходу и работу по ведению домашнего хозяйства, предоставляя коммунальные услуги, инфраструктуру и системы социальной защиты и поощряя принцип общей ответственности в ведении хозяйства и в семье, с учетом национальных условий	Доля времени, затрачиваемого на неоплачиваемый труд по уходу и работу по дому, в разбивке по полу, возрасту и месту проживания	1 раз в 5 лет	Федеральная служба государственной статистики, Управление статистики уровня жизни и обследований домашних хозяйств	Разрабатывается
Обеспечить всестороннее и реальное участие женщин и равные для них возможности для лидерства на всех уровнях принятия решений в политической, экономической и общественной жизни	Доля мест, занимаемых женщинами в а) национальных парламентах и б) местных органах власти	Годовая	Федеральная служба государственной статистики, Управление статистики рыночных услуг	Разрабатывается
	Доля женщин на руководящих должностях	1 раз в 2 года	Федеральная служба государственной статистики, Управление статистики труда	Разрабатывается

Обеспечить всеобщий доступ к услугам в области охраны сексуального и репродуктивного здоровья и к реализации репродуктивных прав в соответствии с Программой действий Международной конференции по народонаселению и развитию, Пекинской платформой действий и итоговыми документами конференций по рассмотрению хода их выполнения	Доля женщин в возрасте от 15 до 49 лет, самостоятельно принимающих обдуманные решения о сексуальных отношениях, применении противозачаточных средств и обращении за услугами по охране репродуктивного здоровья			В процессе разработки
Активнее использовать высокоэффективные технологии, в частности информационно-коммуникационные технологии, для содействия расширению прав и возможностей женщин	Доля людей, имеющих мобильный телефон, в разбивке по полу	Годовая	Федеральная служба государственной статистики, Управление статистики образования, науки и инноваций	Разрабатывается

Источник: Гендерное равенство. – Текст: электронный // Федеральная служба государственной статистики [сайт]. – URL: <https://rosstat.gov.ru/sdg/data/goal5> (дата обращения: 13.11.2023).

Приведем краткое описание методик расчета каждого из перечисленных в таблице индикаторов:

1. Доля женщин в возрасте от 20 до 24 лет, вступивших в брак или союз до 15 лет и до 18 лет – данный показатель оценивается благодаря данным выборочного обследования на предмет репродуктивных планов населения. Это обследование проводится в России каждые 5 лет, начиная с 2012 г.;

2. Доля времени, затрачиваемого на неоплачиваемый труд по уходу и работу по дому, в разбивке по полу, возрасту и месту проживания – показатель оценивается на основе выборочного наблюдения использования суточного фонда времени населением.

Группировка данных происходит в целом по РФ, по половому признаку, по месту проживания, а также по занятости. Возраст обследуемых – старше 15 лет. К неоплачиваемой работе по дому и уходу относится деятельность, осуществляемая в целях собственного конечного использования членами семьи, например, приготовление еды, мытье посуды, стирка, и т.п.;

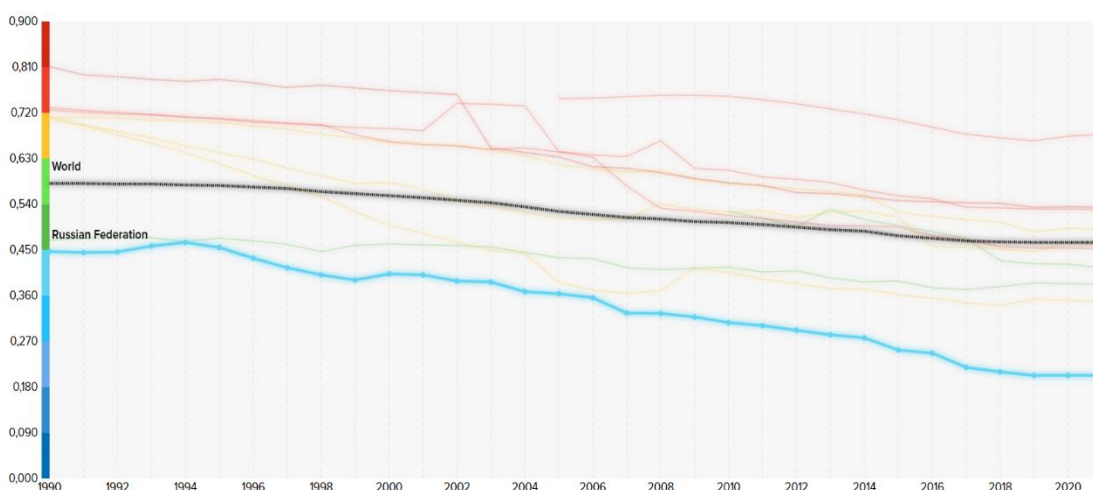
3. А) Доля мест, занимаемых женщинами в национальных парламентах, – рассчитывается как процентное соотношение числа мест в парламенте, занимаемых женщинами к общему числу мест в парламенте на 1 января текущего года; Б) Доля мест, занимаемых женщинами в местных органах власти – рассчитывается как процентное соотношение числа женщин, занимавших должности муниципальной службы к общей численности работников на должностях муниципальных служб на конец отчетного периода;

4. Доля женщин на руководящих должностях – оценивается на основе выборочного обследования организаций о заработной плате работников по профессиям и должностям, проводимом раз в 2 года. Оно охватывает организации всех видов хозяйственной деятельности. В среднюю заработную плату включены все суммы, начисленные за отработанное и неотработанное время, компенсационные выплаты за режим и условия труда, систематическая оплата питания и проживания, премии, доплаты, надбавки и другие единовременные поощрительные выплаты;

5. Доля людей, имеющих мобильный телефон, в разбивке по полу – определяется на основе формы № 1-ИТ «Анкета выборочного обследования населения по вопросам использования информационных технологий и информационно-телекоммуникационных сетей» федерального статистического наблюдения. Рассчитывается как отношение численности населения соответствующего пола, пользовавшегося мобильным телефоном в течении последних 3 месяцев к общей численности населения соответствующего пола.

Используя данные индикаторы, можно высчитать определенные индексы и ранжировать страны по степени гендерного равенства, а также рассмотреть динамику достижения ЦУР №5 определенной страной. Так, например, в рамках Программы развития Организации Объединенных Наций (ПРООН) рассчитывается так называемый Индекс гендерного неравенства (Gender Inequality Index (ГИ)). Этот индекс включает три показателя: охрана репродуктивного здоровья, гражданские права и возможности, экономическая активность и возможности на рынке труда. Для России данный индекс имеет тенденцию к уменьшению, начиная с 1994 г. (Рисунок 1)

Рисунок 1 ГИ: динамика в среднем по миру и по России за период с 1990 по 2021 гг.



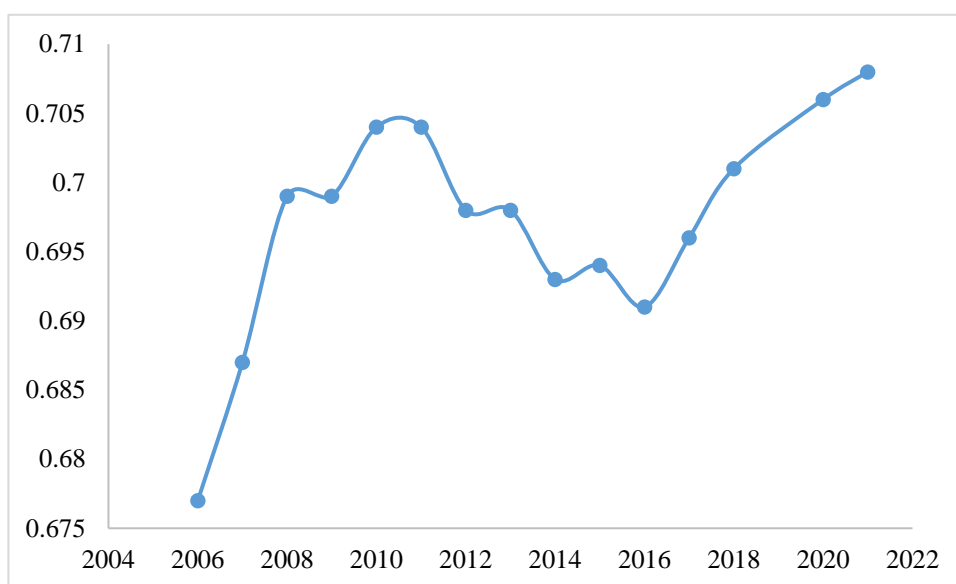
Источник: <https://hdr.undp.org/data-center/thematic-composite-indices/gender-inequality-index#/indicies/GII> (дата обращения: 13.11.2023).

Данный индекс в РФ на протяжении всего исследуемого периода был ниже среднего значения по миру. Это говорит о том, что наша страна имеет сравнительно более равные условия для женщин и мужчин. Хорошим признаком является и то, что увеличение равенства между полами (снижение ГИ) идет быстрее среднемирового темпа (в среднем за год снижается с темпом изменения 96% в России против 99% в мире). Это говорит о том, что наше государство вплоть до 2017 г. (там линия становится прямой) занималось проблемой гендерного равенства. В то же время проблемным участком гендерной политики в РФ является разница в заработных платах между мужчинами и женщинами. Эта проблема тормозит достижение Россией ЦУР №5. Однако для более полного понимания места России в контексте рейтингов гендерного равенства ООН следует обратить внимание и на другой индекс – Индекс глобального гендерного разрыва. Он учитывает в том числе гендерный разрыв в заработной плате мужчин и женщин. Рассмотрим, действительно ли низкие позиции России в рамках рейтинга гендерного неравенства связаны с рынком труда. Данный индекс предоставляется Всемирным экономическим форумом (далее – ВЭФ). ВЭФ собирает данные по категориям-составляющим: здоровье и выживаемость, экономическое участие, уровень образования, политические права. Он включает следующие показатели: количество женщин со средним и высшим образованием, количество работающих женщин, количество женщин в парламенте. Согласно субиндексу экономического участия и возможностей можно проследить неравенство в зарплатах женщин и мужчин. Интересна также методика расчета субиндекса здоровья: для этого активно используется информация

о долях полов при рождении – они позволяют делать выводы о селективных абортах или о недостаточно качественной заботе о новорожденных девочках. Для подсчета субиндекса политических прав применяется такой показатель, как количество лет, в течение которых у власти в государстве была женщина. Таким образом, индекс глобального гендерного разрыва использует более 50 показателей самых разных направленностей: от прав дочерей, касающихся наследства, до доступа к средствам контрацепции.

Интересными для рассмотрения являются тенденции развития России в рамках этого индекса за последние несколько лет и сравнение их с общемировыми. К сожалению, в 2022 году ВЭФ не рассматривал Россию в контексте Индекса глобального гендерного разрыва [1]. А в 2021 г. Россия имела значение индекса, равное 0,708 (значение, близкое таким странам, как Танзания и Кипр), находясь на 81 месте из 156. РФ обгоняли такие страны, как Гондурас (67 место), Уганда (66 место) и Мадагаскар (57 место). Рассмотрим динамику развития индекса Глобального гендерного разрыва для России (Рисунок 2).

Рисунок 2 Индекс глобального гендерного разрыва: динамика по России за период с 2006 по 2021 гг.



Составлено по: <https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2023/> (дата обращения: 13.11.2023).

Заметим, что значение индекса глобального гендерного разрыва в России росло за период с 2006 по 2010 год. Изменение индекса за этот период составило 0,027. Затем, с 2011 по 2016 год значение индекса упало на 0,013 пункта. Наконец, с 2016 по 2021 рост снова возобновился и составил 0,017 пункта. В 2021 году обновился максимум значения индекса (значение равнялось 0,708). Можно пронаблюдать характерное падение значения в

кризисные для России периоды. В то же время в период стабильности, наоборот, начинается рост. Это характеризует гендерную социально-экономическую политику в РФ. О ней задумываются только когда в экономике страны все устойчиво.

В контексте анализа гендерного разрыва и ранжирования стран по соответствующему индексу, различия в методиках подсчета заработной платы и отработанного времени могут оказать значительное влияние на позиции, занимаемые страной. В данном случае, Россия, как показывают данные первой главы, часто оказывается среди стран с низкими позициями в индексе глобального гендерного разрыва.

Это может быть частично обусловлено тем, что методика, используемая Росстатом для подсчета заработной платы и отработанного времени, может отличаться от методик, принятых в международных организациях, таких как Международная организация труда (МОТ). Различия в методиках могут привести к недооценке реального уровня заработной платы и отработанного времени в России, что, в свою очередь, может исказить результаты рейтинга гендерного разрыва.

Различия в методиках подсчета заработной платы и отработанного времени между Россией и международными организациями могут проистекать из различных факторов, включая стандарты учета труда, определение понятий, используемых в расчетах, и доступность и качество данных. Например, Росстат может учитывать определенные виды компенсаций или льгот, которые могут влиять на итоговую сумму заработной платы, в то время как методология МОТ может следовать более строгим стандартам и исключать определенные компоненты, считая их несущественными или нерепрезентативными. Кроме того, качество и доступность данных также могут играть существенную роль. В России могут существовать проблемы с точностью учета труда, недостаточностью данных о заработной плате в некоторых секторах экономики или недостаточной прозрачностью в отчетности. Это может привести к недооценке или переоценке средней заработной платы и, следовательно, искажению общей картины гендерного разрыва.

Таким образом, вторая глава работы должна представить анализ этих различий и их влияние на результаты, основанные на данных о заработной плате и отработанном времени. Дополнительно, она может затронуть вопросы стандартизации методологий в международных сравнениях и возможные способы улучшения качества данных для более точного анализа гендерного равенства.

Глава 2. Сравнительный анализ методик расчета показателей заработной платы и отработанного времени

2.1 Методика расчета заработной платы Международной организации труда и Федеральной службы государственной статистики Российской Федерации

Тема расчета заработной платы занимает важное место в экономической сфере и социальной политике, являясь ключевым инструментом обеспечения справедливости и устойчивости в трудовых отношениях. Международная организация труда (МОТ) и Федеральная служба государственной статистики Российской Федерации (Росстат) играют важную роль в разработке методик расчета заработной платы. МОТ определяет международные стандарты и рекомендации, которые способствуют гармонизации подходов к расчету заработной платы в различных странах. Росстат, в свою очередь, разрабатывает и внедряет методики для расчета заработной платы на национальном уровне. Исследование данных методик является важным шагом для понимания отдельных социальных процессов.

Согласно Конвенции МОТ № 95, датированной 1949 годом, «Конвенция о защите заработной платы» [8], заработная плата – это «вознаграждение или заработок, каким бы образом они ни были определены или рассчитаны, которые могут быть выражены в денежном выражении и установлены по взаимному согласию или национальными законами или нормативными актами, которые выплачиваются работодателем нанятому лицу на основании письменного или неписаного трудового договора за выполненную или подлежащую выполнению работу, или за оказанные или подлежащие оказанию услуги». Таким образом, МОТ считает, что заработная плата может быть исчислена исключительно в денежном выражении, основой выплаты заработной платы является договорная основа, не противоречащая национальному законодательству. Кроме того, оплата труда может производиться как за уже погашенные, так и за предстоящие к погашению обязательства.

Согласно Приказу Росстата № 188 от 14 апреля 2016 г. «Об утверждении Методики расчета среднемесячной начисленной заработной платы наемных работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц (среднемесячного дохода от трудовой деятельности)» [9], заработная плата – это «сумма выплат, получаемых наёмным работником, как правило, через регулярные периоды времени за отработанное время или выполненную работу, а также за неотработанное, но подлежащее оплате время (например, ежегодный отпуск)». Росстат же считает, что заработная плата начисляется исключительно за уже отработанное время или неотработанное, но подлежащее оплате

время. Таким образом, работа, подлежащая выполнению, не учитывается в определении Росстата. В то же время подразумевается две системы оплаты труда: сдельная и повременная. Наконец, учитывается неотработанное, но подлежащее оплате время (как пример приведены отпуска).

Таким образом, можно провести сравнительный анализ двух определений. Оба определения обращают внимание на сущность заработной платы, но уделяют внимание различным аспектам:

1. Сумма выплат: Определение Росстата подчеркивает сумму выплат и связывает ее с работником, указывая на разнообразные формы вознаграждения, включая неотработанное, но оплачиваемое время, такое как отпуск. Определение МОТ, хотя и не упоминает явно сумму выплат, сосредотачивается на том, как заработная плата может быть определена или рассчитана.

2. Регулярные периоды времени: Определение Росстата выделяет регулярность выплат, что подчеркивает стабильность дохода работника. Определение МОТ уделяет внимание процессу установления заработной платы и ее выплаты, но не подчеркивает так явно регулярность.

3. Определение и установление: Определение МОТ более акцентирует внимание на процессе установления заработной платы и упоминает, что это может быть определено национальными законами или нормативными актами. Определение Росстата не так подробно описывает этот процесс.

Оба определения ценны и важны в контексте изучения заработной платы. Определение Росстата более ориентировано на работника и его финансовую стабильность, в то время как определение МОТ уделяет больше внимания процессу установления заработной платы.

Рассмотрим методики расчета заработной платы по различным категориям населения.

Основным показателем по заработной плате в России является «Среднемесячная начисленная заработная плата наемных работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц» [10]. Он отражает начисленную заработную плату по основному месту работы и учитывает налоги и прочие отчисления, рассчитывается в целом по стране, по федеральным округам, а также по субъектам Российской Федерации. Расчет показателя происходит по следующим категориям работников:

1. работники организаций;
2. лица, выполняющие работу по договору гражданско-правового характера в организациях;

3. работники у индивидуальных предпринимателей и физических лиц.

В состав наемных работников не включаются лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте до трех лет, а также лица, проходящие военную службу. Иностранцы граждане, выполняющие трудовую деятельность на территории Российской Федерации, включаются в состав наемных работников.

Среднемесячная начисленная заработная плата рассчитывается по следующей формуле:

$$f_{\text{мес}j} = \frac{\frac{F_{\text{общ}j}}{N_{\text{общ}j}}}{12},$$

где:

$f_{\text{мес}j}$ - среднемесячная начисленная заработная плата наемных работников в j -ом субъекте Российской Федерации;

$F_{\text{общ}j}$ – годовой фонд оплаты труда (ФОТ) в j -ом субъекте Российской Федерации;

$N_{\text{общ}j}$ – общая численность всех наемных работников в j -ом субъекте Российской Федерации.

Показатель годового ФОТ в субъекте РФ рассчитывается как сумма ФОТ наемных работников организаций, ФОТ лиц, работающих по ДГПХ, а также ФОТ работников у ИП и физических лиц:

$$F_{\text{общ}j} = F_{\text{юл}j} + F_{\text{гпх}j} + F_{\text{флип}j}.$$

Расчет показателя годового ФОТ наемных работников организаций производится суммированием фонда оплаты труда работников организаций, отраженных в отчетности юридических лиц и фонда оплаты труда работников организаций, не отраженных в отчетности (расчет такого фонда оплаты труда происходит на основе данных выборочного наблюдения доходов населения и участия в социальных программах и выборочного обследования рабочей силы):

$$F_{\text{юл}j} = F^{\text{отр}}_{\text{юл}j} + F^{\text{неотр}}_{\text{юл}j}.$$

Показатель годового ФОТ лиц, работающих по договорам ГПХ рассчитывается как произведение среднечасовой заработной платы по договорам ГПХ в регионе j (основывается на данных выборочного наблюдения доходов населения и участия в

социальных программах) и оплаченного времени по договорам ГПХ в регионе j (основывается на данных выборочного обследования рабочей силы):

$$F_{гпх} = f_{час,гпхj} + T_{гпхj}.$$

Расчет годового ФОТ наемных работников у индивидуальных предпринимателей и физических лиц (ФЛИП) происходит, как произведение среднечасовой заработной платы наемных работников ФЛИП (основывается на данных выборочного наблюдения доходов населения и участия в социальных программах) и оплаченного времени наемных работников ФЛИП (основывается на данных выборочного обследования рабочей силы):

$$F_{флипj} = f_{час,флипj} + T_{флипj}.$$

Общая численность наемных работников рассчитывается, как сумма численности наемных работников организаций, численности лиц, работающих по договорам ГПХ, а также численности наемных работников у индивидуальных предпринимателей и физических лиц:

$$N_{общj} = N_{юлj} + N_{гпхj} + N_{флипj}.$$

МОТ предлагает альтернативный взгляд на методику расчета заработной платы [11]. В частности, в ней приводятся компоненты расчета заработной платы, которые можно разделить на четыре группы:

I: Прямая заработная плата (наличными) – группа представляет собой только денежные поступления. Классификация компонентов составлена на основе назначения выплаты и применима к работникам, получающим повременную заработную плату, сдельную заработную плату и наемным работникам. Однако, если для целей обследования работники с повременной оплатой труда и работники со сдельной оплатой труда объединяются в одну категорию, в основной группе I следует отдельно указывать заработную плату работников с повременной оплатой труда и заработок работников со сдельной оплатой труда. Статья «Надбавка за сверхурочную работу и работу в праздничные дни» также должна быть разделена между двумя категориями наемных работников. Только те семейные пособия, которые непосредственно и регулярно выплачиваются работодателем, должны включаться в качестве элемента прямых выплат и заработной

платы. С другой стороны, семейные пособия, выплачиваемые через системы социального обеспечения, не должны рассматриваться как часть заработка. Сюда входят:

1. плата за рабочее время;
2. премиальная оплата за сверхурочную работу и праздничные дни;
3. премиальная оплата за работу посменно, в ночное время и т.д., если это не рассматривается как сверхурочная работа;
4. стимулирующая выплата (производственные премии и т.д.);
5. другие регулярно выплачиваемые бонусы;
6. семейные пособия выплачиваются непосредственно работодателем;
7. прожиточный минимум или надбавка за дороговизну;
8. пособие на аренду жилья, выплачиваемая непосредственно работодателем.

II: Вознаграждение за неотработанное время (наличными) представляет собой прямые выплаты работникам в связи с ежегодным отпуском и совмещенным отпуском, отпуском за выслугу лет, государственными и другими признанными праздничными днями, другим оплачиваемым отпуском, предоставляемым работодателем, например, в связи с рождением или смертью членов семьи, вступлением в брак работников, вступлением в профсоюз, семейные обязанности, функции главной должности и т.д. Прямые платежи работодателя также включают покупку работодателями билетов для сотрудников, поездки в ежегодный и другие отпуска, которые не следует рассматривать как платежи натурой. Для целей статистики вознаграждение за неотработанное время не включает выходное пособие. В данную группу включаются:

1. ежегодный отпуск и другие оплачиваемые отпуска, включая отпуск за выслугу лет;
2. государственные праздники и другие признанные праздничные дни;
3. иные отпускные платежи.

III: Бонусы и чаевые (наличными) охватывают сезонные выплаты, выплаты в конце года и другие единовременные выплаты, дополнительные выплаты в связи с периодами отпусков, дополняющие обычную оплату, бонусы за участие в прибылях и аналогичные выплаты. Премиальные выплаты, которые производятся ежемесячно или чаще в соответствии с контрактными соглашениями и относятся к проделанной работе, должны быть приравнены к поощрительным выплатам в рамках основной группы I. Специальные выплаты, выплачиваемые работодателем определенным сотрудникам за инновации или идеи по улучшению методов работы, не должны рассматриваться как обычный заработок работников и поэтому они не являются частью этой основной группы. Сюда входят:

1. бонусы в конце года, сезонные и другие разовые бонусы;
2. бонусы за участие в прибылях;

3. дополнительные выплаты в связи с отпуском, дополнительные к обычной оплате отпуска, а также другие бонусы и чаевые.

IV: Платежи натурой - сюда относятся только те выплаты натурой (в виде продуктов питания, напитков, топлива, бесплатного или субсидируемого жилья и аналогичных выплат), которые производятся работникам индивидуально и которые дополняют их заработную плату. Выплаты натурой не включают бесплатное или субсидируемое медицинское обслуживание или аналогичные выплаты в рамках программ социального обеспечения. Оценка выплат натурой по розничным рыночным ценам дает разумную оценку стоимости, причитающейся работнику. Однако такой подход неосуществим при обследовании предприятия, где предприятию проще предоставить данные о денежной стоимости выплат натурой, произведенных сотрудникам, по себестоимости или цене производителя. В эту группу включаются:

1. оплата натурой за еду и питье;
2. платежи натурой за топливо (уголь, кокс, электроэнергию, газ и т.д.);
3. условная арендная стоимость бесплатного или субсидируемого жилья;
4. другие платежи натурой (например, обувь, одежда).
5. Все эти компоненты включаются в состав заработной платы работника, методика расчета заработной платы МОТ предусматривает их суммирование.

Таким образом, можно провести сравнительный анализ методик расчета заработной платы Росстата и МОТ.

1. Цель и охват:

Росстат: методика ориентирована на сбор и анализ статистических данных о заработной плате в России. Ее основная цель - предоставить информацию о заработной плате населения в России.

МОТ: методика ориентирована на обеспечение согласованности данных о заработной плате для международных сравнений.

2. Категории работников:

Росстат: методика учитывает разные категории работников, включая работников организаций, лиц, работающих по договорам гражданско-правового характера и наемных работников у индивидуальных предпринимателей и физических лиц.

МОТ: методика подразумевает более детальное разбиение компонентов заработной платы, но не фокусируется на различиях категорий работников.

3. Расчет годового ФОТ:

Росстат: методика включает расчет годового ФОТ в субъекте Российской Федерации для разных категорий работников.

МОТ: методика не предоставляет специфических инструкций по расчету годового ФОТ, так как ее акцент на обеспечении сравнимости данных.

4. Учет валюты и покупательной способности:

Росстат: методика использует российские рубли для расчетов и не предоставляет специфических рекомендаций по конвертации данных.

МОТ: методика предоставляет рекомендации по конвертации данных о заработной плате в международную валюту для сравнения с данными из других стран, учитывая различия в покупательной способности.

5. Компоненты заработной платы:

Росстат: методика фокусируется на расчете среднемесячной начисленной заработной платы наемных работников и включает в себя разные виды оплаты труда, но не разделяет их так детально, как методика МОТ.

МОТ: методика предоставляет более детальное разбиение компонентов заработной платы на четыре большие группы: прямая заработная плата (наличными), вознаграждение за неотработанное время (наличными), бонусы и чаевые (наличными) и платежи натурой.

6. Платежи натурой:

Росстат: методика учитывает платежи натурой, но не предоставляет таких подробных инструкций по этому вопросу, как методика МОТ.

МОТ: методика включает в себя разделение компонентов платежей натурой и определяет, какие из них следует учитывать в расчетах.

Сравнительный анализ методик Росстата и МОТ показывает, что они имеют разные цели и ориентированы на разные уровни анализа. Росстат ориентирован на российский рынок труда, в то время как МОТ предоставляет более общие стандарты для международных сравнений. При необходимости проведения анализа данных о заработной плате, важно учитывать цели и контекст, в котором эти данные собираются и анализируются.

2.2 Методика расчета отработанного времени Международной организации труда и Федеральной службы государственной статистики Российской Федерации

Проведем анализ методик расчета отработанного времени. Росстат трактует [12] отработанные человеко-часы, как сумму «фактически отработанных работниками часов с учетом сверхурочных и праздничных (нерабочих) и выходных (по графику) дней как по основной, так и по совмещаемой работе (должности) в этой же организации, включая часы работы в служебных командировках».

При этом отработанными человеко-часами, согласно данной трактовке, не являются:

1. время нахождения работников в ежегодных, дополнительных, учебных отпусках, отпусках по инициативе администрации;
2. время болезни;
3. время внутрисменного простоя;
4. часы перерывов в работе матерей для кормления ребенка;
5. часы сокращения продолжительности работы работников моложе 18 лет;
6. время участия в забастовках;
7. другие случаи отсутствия работников на работе независимо от того, сохранялась за ними заработная плата или нет.

МОТ считает [6], что отработанное время – это время, в течение которого нанятые лица находятся в распоряжении работодателя за исключением периодов отдыха, в течение которых нанятые лица находятся не в распоряжении работодателя.

Таким образом, Росстат более детально определяет, какие часы включаются в отработанное время, и какие исключаются. Это позволяет более точно измерить фактическое время, которое работники проводят на работе.

МОТ предоставляет более общее определение, фокусируясь на наличии работников в распоряжении работодателя и отделяя периоды отдыха от отработанного времени. Определение Росстата более детализировано и учитывает разные аспекты оплаты труда, но может потребовать более сложных расчетов. Определение МОТ более обобщенное и универсальное, что может быть полезно для международных сравнений, но оно менее подробное и не учитывает разнообразные аспекты оплаты труда, которые могут быть важны для анализа на уровне страны.

Росстат рассчитывает [13] показатель отработанных человеко-часов делением общего количества отработанных работниками человеко-часов в периоде на среднюю численность соответствующей категории работников за тот же период, при этом:

1. Количество отработанных сверхурочных часов включает время, когда работники трудились дольше, чем установлена нормальная продолжительность рабочего времени согласно законодательству Российской Федерации. Это включает в себя часы работы в выходные и праздничные дни, если для них не предусмотрены дополнительные дни отдыха, а также часы, превышающие обычное рабочее время за отчетный период, при суммированном учете рабочего времени, независимо от того, было ли разрешение на сверхурочные работы и оплачены ли они. Время, когда рабочий день длится дольше нормальной продолжительности в соответствии с графиком из-за сокращенного числа дней на работе, не считается сверхурочным временем. Для работников, чья работа связана с

отраслями, в которых невозможно останавливать работу в выходные и праздничные дни из-за особенностей производства (например, в транспорте, на электростанциях, в сфере водоснабжения и т. д.), время работы в эти выходные и праздничные дни не считается сверхурочным и включается в общее количество отработанного времени. Для работников, у которых применяется ежемесячный (суммированный) учет рабочего времени, количество часов, отработанных сверхурочно, рассчитывается путем вычитания общего числа фактически отработанных часов за отчетный период из числа часов, которые должны быть отработаны в соответствии с ежемесячной нормой рабочего времени. В случае, если работник не работает полный отчетный период в течение месяца, ежемесячная норма рабочего времени уменьшается пропорционально.

2. Количество часов, которые работники не отработали (по сравнению с установленной продолжительностью рабочей недели), из-за перевода их на неполное рабочее время по решению администрации, определяется путем суммирования невыполненных часов каждым работником в течение отчетного периода. Учет нерабочего времени в течение этого периода включает только дни, когда фактическая работа была возможна (исключая ежегодные отпуска, учебные выходные, дни отсутствия по болезни, выходные и праздничные нерабочие дни и так далее).

3. Количество дней отпуска по решению администрации (исключая выходные и нерабочие праздничные дни), отпусков без сохранения заработной платы, предоставленных работникам согласно законодательству Российской Федерации и по их собственному желанию, а также дней болезни, учитывая листки нетрудоспособности (которые приходятся на рабочие дни согласно календарю), определяется путем суммирования дней такого отпуска или болезни для каждого работника, который имел такие дни в течение отчетного периода.

МОТ подразумевает [13] иную методику расчета отработанного времени. Для составления общего количества отработанных часов используются данные из более чем одного статистического источника. Показатели фактически отработанных часов по найму могут быть непосредственно получены из обследования домашних хозяйств, в ходе которого собираются данные о концепциях рабочего времени, в то время как обследования предприятий (и административные регистры), как правило, требуют других расчетов. Для непостоянных обследований домашних хозяйств ориентация на требуемый длительный отчетный период будет подразумевать экстраполяцию на периоды в пределах базисного периода, которые непосредственно не охватываются. Для обследований, проводимых всего несколько раз в течение более длительного периода наблюдения, и если базовая неделя выбрана для того, чтобы избежать специальных недель, содержащих государственные

праздники или аналогичные мероприятия, экстраполяция может быть более сложной, поэтому обращается внимание на некоторые вопросы, которые необходимо учитывать, такие как возможные календарные последствия, нормативные акты о рабочем времени, указанном в законодательстве, коллективных договорах и арбитражных решениях, а также данные из других статистических источников. Для статистических данных, основанных на обследованиях предприятий или административных регистрах, где отчетный период короче, чем требуется, предпочтительно использовать данные повторных наблюдений (непрерывный сбор), если это возможно. Для того, чтобы покрыть требуемый длинный базисный период, потребуется экстраполяция для любых пропущенных периодов. В принципе, это также требуется для всех элементов, которые используются для подсчета фактически отработанных часов из оплаченных часов или из договорных часов. Поскольку обследования, проводимые на предприятиях, могут не охватывать все население, статистические данные, возможно, потребуется дополнить оценками фактически отработанных часов, например, для самозанятых или сотрудников в подразделениях, не входящих в сферу охвата. Это могут быть небольшие предприятия, сельскохозяйственные или неформальные подразделения, а также подразделения по обслуживанию домашнего хозяйства и волонтерские подразделения. Количество часов, фактически отработанных на работах в этих подразделениях, может систематически отличаться от показателей в других подразделениях. Например, у работников, работающих за свой счет, часто рабочий день больше, чем у наемных работников, и этот фактор также следует учитывать.

Проведя сравнительный анализ методик Росстата и МОТ можно выделить следующие различия:

1. Источники данных:

Росстат: использует данные, полученные из официальных статистических и регистровых источников, таких как данные организаций и предприятий, которые ведут учет рабочего времени своих сотрудников.

МОТ: использует данные из более чем одного статистического источника, включая данные о фактически отработанных часах по найму из обследования домашних хозяйств, а также данные от предприятий и административных реестров.

2. Способ расчета:

Росстат: рассчитывает отработанные часы путем деления общего количества отработанных человеко-часов в периоде на среднюю численность соответствующей категории работников.

МОТ: использует более сложный способ расчета, который учитывает различные источники данных и методы сбора информации о фактически отработанных часах.

3. Сверхурочные часы:

Росстат: учитывает часы, отработанные сверхурочно, как время, превышающее нормальную продолжительность рабочего времени согласно законодательству Российской Федерации. Включает в себя работу в выходные и праздничные дни, если для них не предусмотрены дополнительные дни отдыха.

МОТ: не предоставляет четкого описания сверхурочных часов, но подразумевает, что фактически отработанные часы могут различаться в зависимости от разных факторов.

4. Неотработанное время:

Росстат: количество часов, которые работники не отработали, определено как сумма невыполненных часов каждым работником в течение отчетного периода. Учет нерабочего времени включает только дни, когда фактическая работа была возможна, и исключает отпуска, дни болезни и выходные.

МОТ: также не имеет четких ограничений по неотработанному времени и учитывает различные факторы, которые могут влиять на фактически отработанные часы.

5. Подсчет отпусков и болезней:

Росстат: учитывает дни отпуска по инициативе администрации, отпуска без сохранения заработной платы и дни болезни, приходящиеся на рабочие дни согласно календарю.

МОТ: учитывает различные категории дней отпуска, включая отпуска по инициативе администрации, отпуска без сохранения заработной платы и дни болезни, но подразумевает сложные методы сбора данных и учета различий в рабочем времени для разных категорий работников.

Росстат и МОТ имеют разные методики расчета отработанных часов, прежде всего из-за различий в источниках данных и подходах к учету рабочего времени. Росстат ориентирован на простой и однозначный расчет, основанный на данных официальных организаций. В то время как МОТ предоставляет более гибкий подход, который учитывает разнообразные источники данных, что позволяет более точно отразить различия в рабочем времени для разных категорий работников.

Таким образом, был проведен детальный анализ методик расчета показателей заработной платы и отработанного времени в России и международном сообществе, была выявлена значимость различий в этих подходах. Теперь следует углубиться в анализ взаимосвязи заработной платы и отработанного времени в отдельных странах мира, а также в выявление факторов, влияющие на гендерную дискриминацию на рынке труда.

Следует подчеркнуть, что несмотря на то, что отработанное время оказывает влияние на заработную плату, в ряде стран мира гендерная дискриминация на рынке труда

определяется в основном социо-культурными факторами и уровнем экономического развития. Это открывает новую перспективу для понимания неравенства в оплате труда, представляя его как результат сложного взаимодействия различных факторов, включая культурные стереотипы, доступ к образованию и возможности продвижения по карьерной лестнице.

Таким образом, понимание проблемы гендерного неравенства в России в контексте глобальных индексов требует учета широкого спектра факторов. Необходимо провести некоторые практические исследования на основе статистических данных с целью внесения важного дополнения к общей картине исследования, подчеркивающие сложность и многогранность проблемы гендерного неравенства на рынке труда.

Глава 3. Анализ взаимосвязи заработной платы и количества отработанного времени в отдельных странах мира

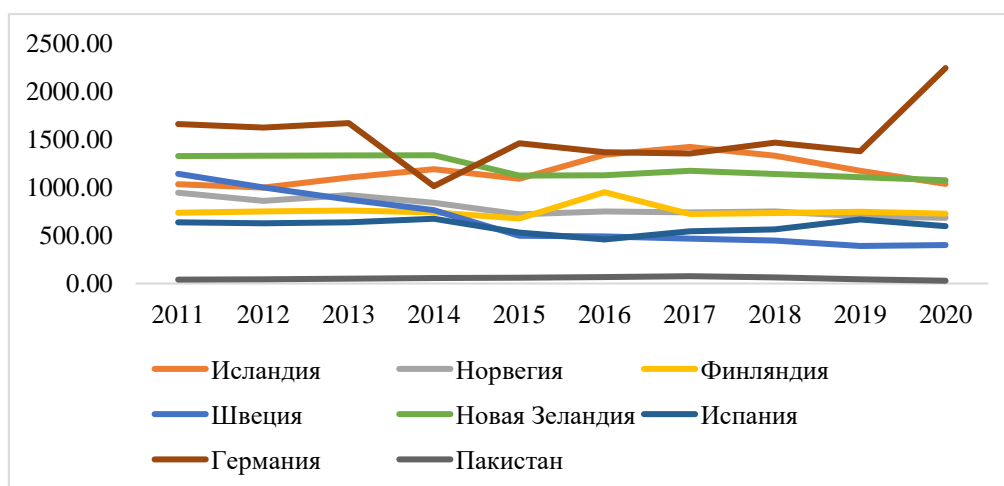
3.1 Анализ динамики разрыва в заработной плате между мужчинами и женщинами в отдельных странах мира

Как было выяснено, основной составляющей индекса глобального гендерного разрыва является разрыв в заработной плате мужчин и женщин. Проанализируем взаимосвязь разрыва в заработной плате и разрыва в отработанном времени, которая позволит понять обусловлена ли более низкая заработная плата меньшим количеством отработанных часов.

Для анализа были выбраны страны, стабильно являющиеся лидерами в рейтинге индекса глобального гендерного разрыва [1]: Германия, Исландия, Испания, Новая Зеландия, Норвегия, Финляндия, Швеция, а также, страна, на протяжении многих лет занимающая последние строчки этого рейтинга – Пакистан. Для данной выборки был проведен сравнительный анализ в рамках рейтинга глобального гендерного разрыва.

Для начала рассмотрим гендерный разрыв в заработной плате. В качестве временного периода были выбраны годы с 2011 по 2020, как наиболее релевантные на данный момент. Проанализируем динамику гендерного разрыва в заработной плате в долларовом эквиваленте (Рисунок 3).

Рисунок 3 Динамика гендерного разрыва в заработной плате (в долларах) за период 2011-2020 гг.

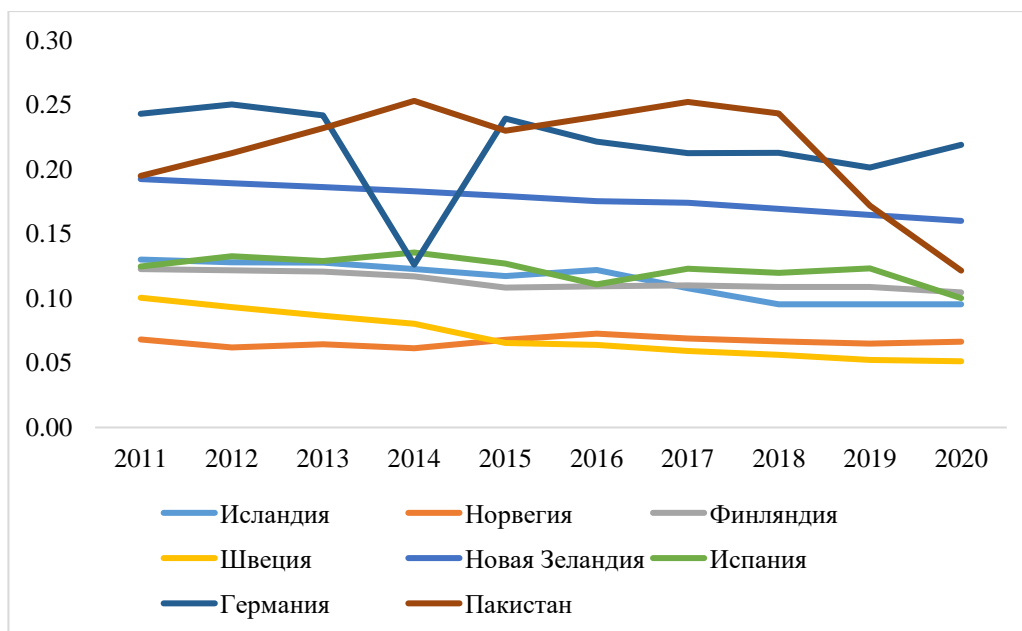


Составлено по: <https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2023/> (дата обращения: 13.11.2023).

Из рис. 3 видно, что Пакистан (как один из анти-лидеров в рейтинге глобального гендерного разрыва) имеет наименьшие разрывы в заработной плате на протяжении всего рассматриваемого периода. Германия же (показывающая одни из самых высоких показателей индекса глобального гендерного разрыва), наоборот, имеет очень крупный гендерный разрыв. Исландия (занимает первое место в рейтинге глобального гендерного разрыва на 2020 год) также показывает серьезную разницу в заработной плате мужчин и женщин. Остальные страны-лидеры держатся между Германией и Пакистаном. Противоречие между рейтингами и реальными данными по разрыву в заработной плате можно попытаться объяснить следующим образом: в Пакистане, очевидно, заработная плата в долларовом эквиваленте в целом гораздо меньше, чем в европейских странах, а Исландия и Норвегия же, наоборот, имеют высокую среднюю заработную плату.

Таким образом, для более корректных выводов стоит перейти к иному показателю – процентному выражению разрыва в заработной плате мужчин и женщин (Рисунок 4). Такая корректировка исключит влияние государственной валютной и ценовой специфики и покажет реальный гендерный разрыв в получаемой зарплате.

Рисунок 4 Динамика гендерного разрыва в заработной плате, выраженного в процентах, за период 2011-2020 гг.



Составлено по: <https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2023/> (дата обращения: 13.11.2023).

На рис. 4 показаны уже более достоверные данные. Пакистан в данном рассмотрении является страной с самым большим гендерным разрывом, однако в 2019 г. произошло серьезное уменьшение такового (на 7 п.п.). Гендерный разрыв в заработной плате в этом

году сравнился с Германией (которая, исходя из рис. 3, занимает второе место по величине рассматриваемого показателя). Интересно также, что в 2014 г. в Германии резко сократился разрыв в заработной плате (показатель снизился на 12 п.п.). Данное изменение обусловлено ростом заработной платы женщин. К 2015 г. заработная плата женщин вновь упала, а показатель вновь вернулся к уровню 2013 г. За исключением Германии, европейские страны показывают стабильность в величине разницы заработной платы женщин и мужчин. Так, лидер рейтинга глобального гендерного разрыва, Исландия, показывает стабильное и достаточно ощутимое снижение разрыва (с 2016 по 2019 год разрыв уменьшился на 3 п.п.), Норвегия, как страна-серебряный призер рейтинга глобального гендерного разрыва, стабильно удерживает уровень гендерного разрыва в заработной плате на отметке в 6%. Наименьший разрыв демонстрирует Швеция (5% на момент 2019 г.), более того, данный показатель в этой стране имеет тенденцию к плавному снижению, что тоже благотворно влияет на гендерное равенство.

3.2 Методика анализа взаимосвязи заработной платы и отработанного времени в отдельных странах мира

Гендерный разрыв в заработной плате может быть обусловлен многими причинами. Основная и самая распространенная из них – разрыв в отработанном мужчинами и женщинами времени. Дискриминация на рынке труда возникает в случае нарушения корреляционной связи между данными показателями или появление обратной корреляции для одного из полов. Таким образом, для более корректных результатов исследования необходимо провести корреляционно-регрессионный анализ.

Анализ проводился в два этапа. Каждому этапу соответствовал следующий набор показателей для исследования:

1. Общая заработная плата за период и общее отработанное время за период для отдельно взятых стран;
2. Разрыв в заработной плате, полученной мужчинами и женщинами за период, и разрыв во времени, отработанном мужчинами и женщинами за период.

Для возможности составления регрессионной модели и последующего прогнозирования на основе имеющихся данных были построены уравнения регрессии, где в качестве независимых переменных принимались заработная плата и разрыв в заработной плате, а в качестве зависимых – отработанное время и разрыв в отработанном времени соответственно.

Выборка составила 56 стран и включила в себя следующие государства: Австрия, Азербайджан, Албания, Армения, Беларусь, Бельгия, Болгария, Бразилия, Великобритания, Венгрия, Вьетнам, Гватемала, Германия, Греция, Египет, Ирландия, Исландия, Испания, Италия, Казахстан, Катар, Кипр, Киргизстан, Коста-Рика, Латвия, Литва, Люксембург, Маврикий, Малайзия, Мальта, Молдова, Монголия, Нидерланды, Новая Зеландия, Норвегия, Пакистан, Панама, Польша, Португалия, Румыния, Сербия, Сингапур, Словакия, Словения, США, Тайланд, Турция, Украина, Филиппины, Франция, Чехия, Швеция, Эстония, Южная Корея, Япония. Такой объем выборки обеспечивает репрезентативность и, как следствие, достоверность результатов исследования.

На каждом этапе страны были сгруппированы по типу связи: прямая, отсутствие связи, обратная. По всем группам был проведен сравнительный и географически-экономический анализ для выявления тенденций и объяснения результатов исследования.

Как было выяснено ранее, измерение гендерного разрыва в денежных и натуральных единицах исчисления не является корректным. Таким образом, гендерный разрыв в заработной плате и отработанном времени был исчислен в долях с целью достоверности результатов корреляционно-регрессионного анализа на втором этапе исследования.

3.3 Анализ взаимосвязи заработной платы и отработанного времени в отдельных странах мира

Проанализируем, есть ли связь между разницей в заработной плате мужчин и женщин и их отработанным временем. Для начала рассмотрим корреляцию между общей заработной платой и общим отработанным временем (Таблица 3).

Таблица 3 Страны с наличием сильной корреляции между заработной платой и отработанным временем

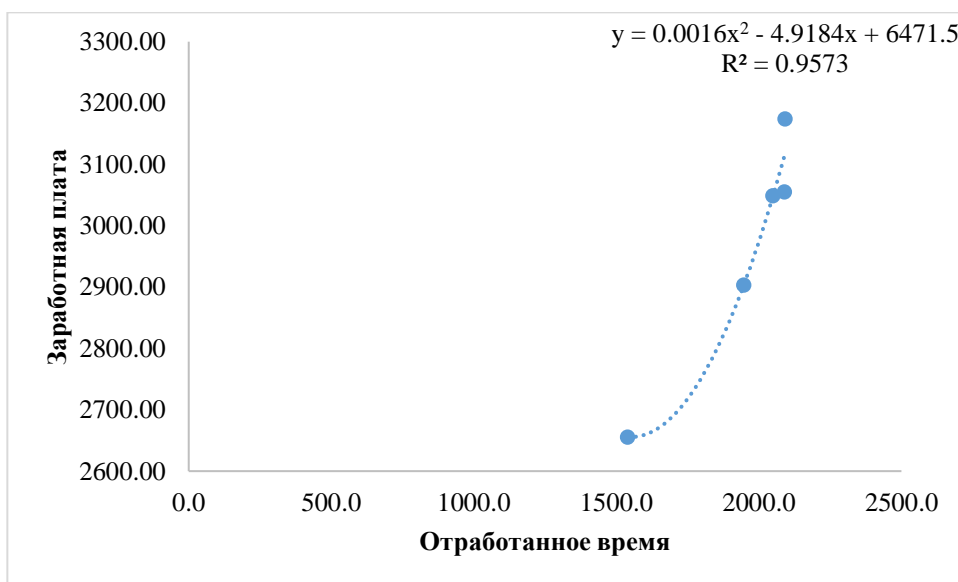
Страна	Значение коэффициента корреляции
Эстония	0,96
Катар	0,96
Исландия	0,94
Украина	0,93
Южная Корея	0,91
Пакистан	0,9
Гватемала	0,88
Болгария	0,87
Словакия	0,86

Вьетнам	0,86
Панама	0,86
Испания	0,77
Германия	0,75
Чехия	0,75
Малайзия	0,75
США	0,75
Албания	0,74
Новая Зеландия	0,65
Бельгия	0,64
Мальта	0,63
Сербия	0,61

Составлено автором.

Лидером рейтинга является Эстония, где коэффициент корреляции близок к единице, однако данный вывод не будет корректным, так как на сайте МОТ представлено всего два наблюдения, выборка не является репрезентативной. Лидирующую позицию Катара можно связать с жесткой трудовой институциональной средой этого государства. В этой стране имеет место жесткое трудовое законодательство. Справедливая оплата труда там зафиксирована на законодательном уровне (Рисунок 5).

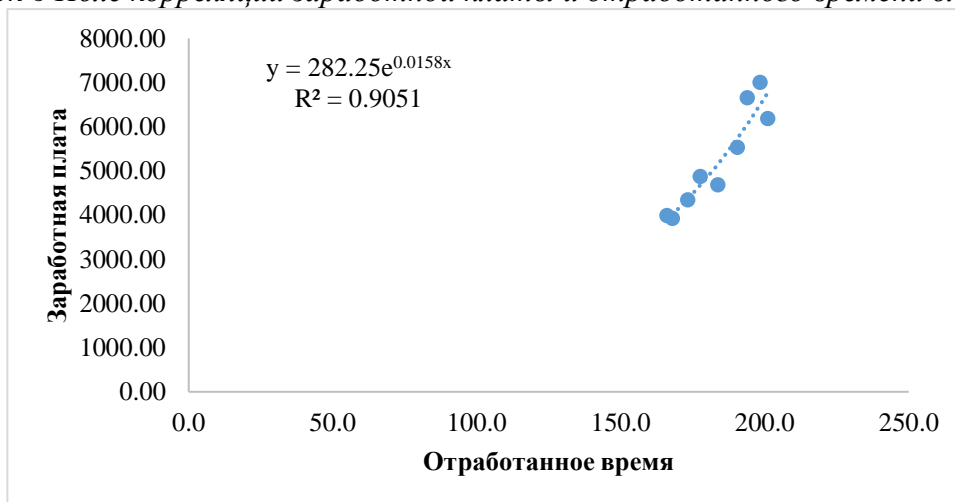
Рисунок 5 Поле корреляции заработной платы и отработанного времени для Катара



Составлено по: <https://www.ilo.org/resource/global-wage-report> (дата обращения: 13.11.2023).

Исландия стабильно занимает лидирующие позиции в рейтинге Индекса человеческого развития ООН, это во многом обусловлено наличием справедливой заработной платы в этой стране. Это государство делает многое для того, чтобы создать комфортную среду для проживания и работы населения (Рисунок 6).

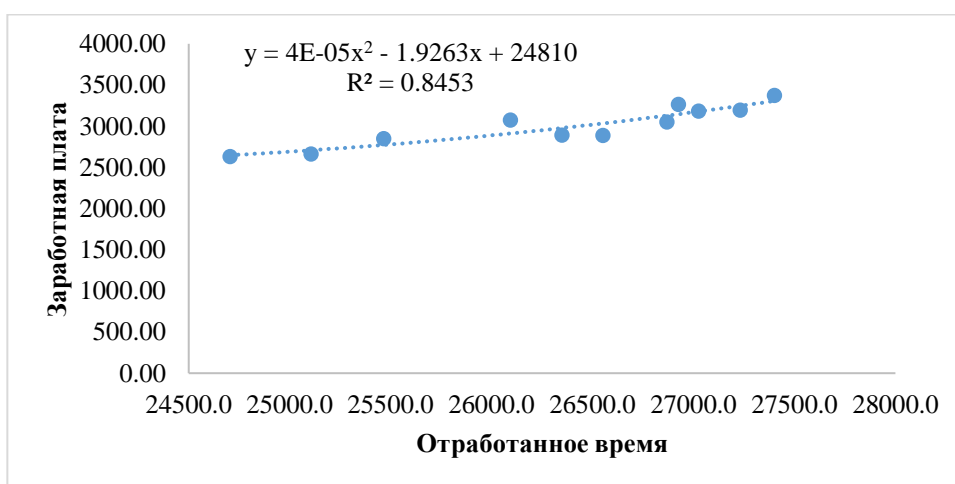
Рисунок 6 Поле корреляции заработной платы и отработанного времени для Исландии



Составлено по: <https://www.ilo.org/resource/global-wage-report> (дата обращения: 13.11.2023).

В Южной Корее заработная плата напрямую зависит от отработанного времени из-за особенностей трудового законодательства, где ведущей формой оплаты труда является почасовая форма [14]. Если вы работаете в выходные или праздничные дни, почасовая оплата будет происходить по двойному тарифу. Небольшое отставание от Исландии и Катара во многом связано с системой премирования. Так, в Корее вы будете награждены не только за количество отработанных часов, но и за качество работы, поэтому коэффициент корреляции для данного государства немного меньше единицы (Рисунок 7).

Рисунок 7 Поле корреляции заработной платы и отработанного времени для Южной Кореи



Составлено по: <https://www.ilo.org/resource/global-wage-report> (дата обращения: 13.11.2023).

Высокие позиции Гватемалы (Рисунок 8), Вьетнама (Рисунок 9) и Панамы (Рисунок 10) можно объяснить наличием нескольких схожих черт, таких как развивающийся характер экономики, схожие проблемы и вызовы (бедность, неравенство, доступ к

образованию и здравоохранению), поэтому сильная прямая корреляционная связь между исследуемыми показателями в данных государствах может объясняться схожими факторами :

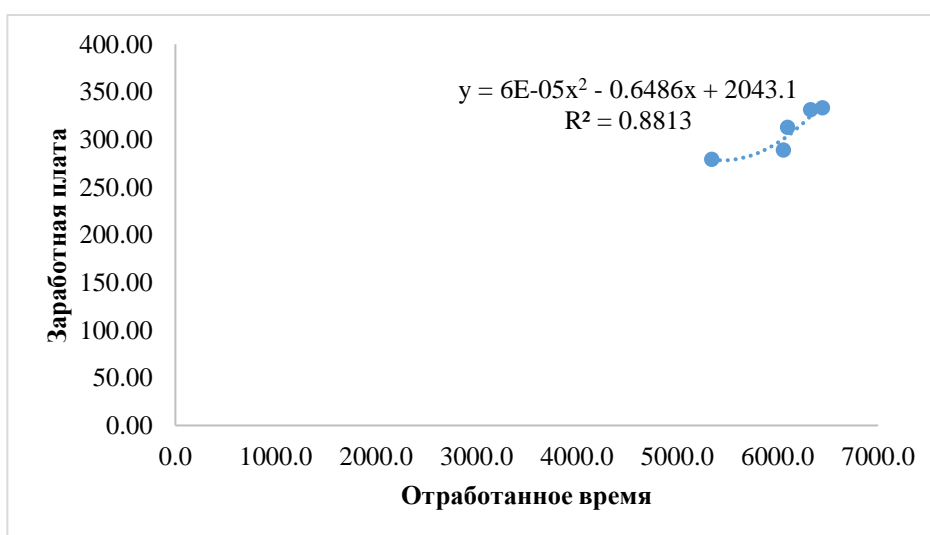
1. Практика оплаты заработной платы по часам: В некоторых отраслях и секторах экономики распространена система оплаты заработной платы именно по количеству отработанных часов. Это может быть особенно распространено в сферах с низкоквалифицированным трудом, таких как сельское хозяйство, строительство или некоторые виды услуг.

2. Низкий уровень минимальной заработной платы: Уровень минимальной заработной платы может быть низким, что заставляет работников и работодателей ориентироваться на оплату труда по количеству отработанных часов, чтобы обеспечить достаточный заработок для выживания.

3. Отсутствие законодательства о рабочем времени: В некоторых случаях отсутствие строгого законодательства о рабочем времени или его недостаточная эффективность может позволять работодателям устанавливать длительные рабочие дни без дополнительной оплаты, что в конечном итоге приводит к прямой связи между отработанным временем и заработной платой.

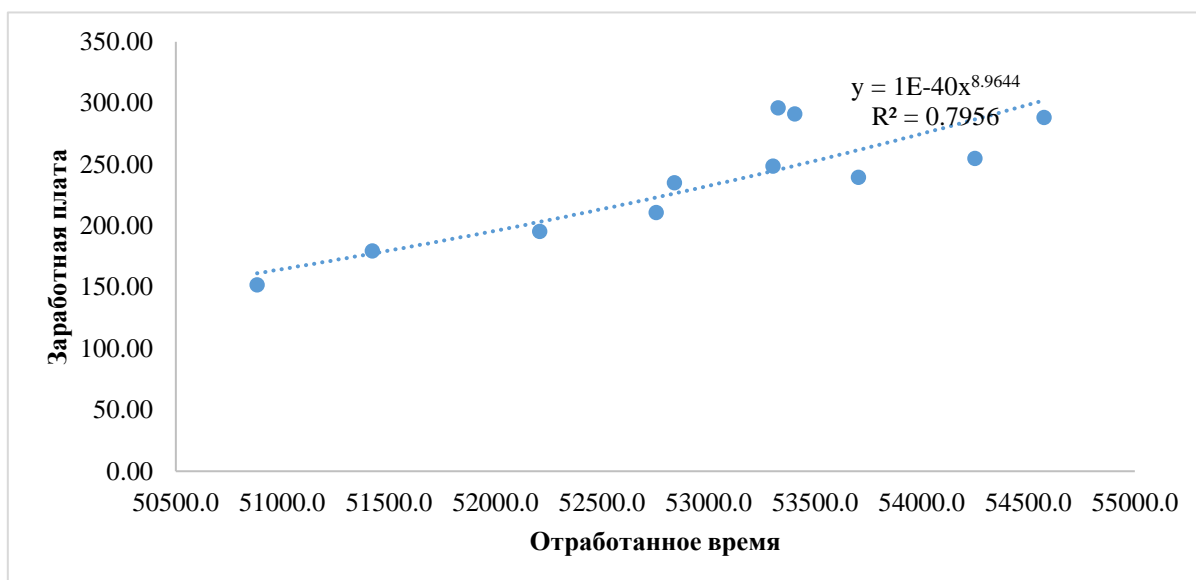
4. Экономическая нестабильность и недостаток альтернатив: В условиях экономической нестабильности и недостатка альтернативных возможностей для заработка деньги многие работники могут быть вынуждены принимать любую работу, которая доступна, даже если это означает длительные рабочие дни или недели.

Рисунок 8 Поле корреляции заработной платы и отработанного времени для Гватемалы



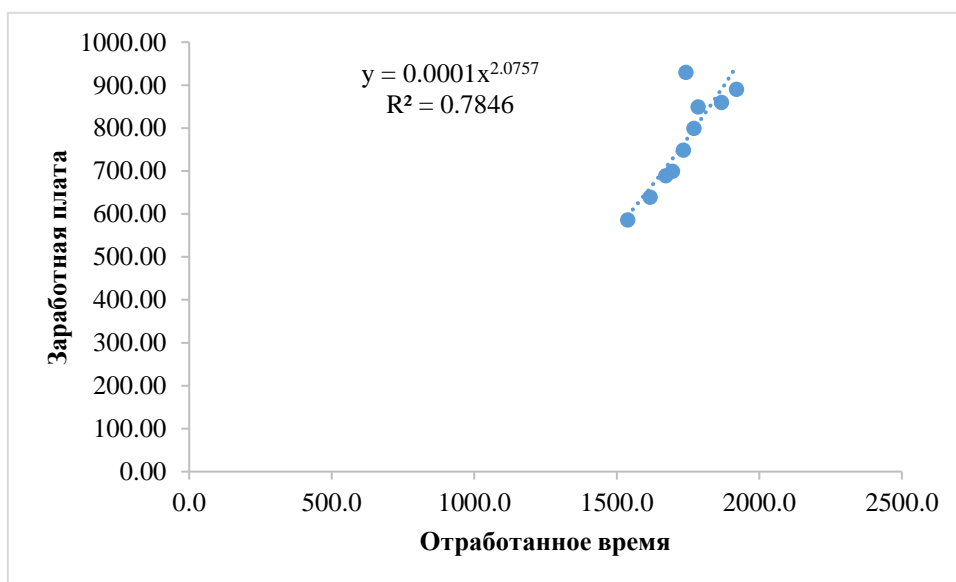
Составлено по: <https://www.ilo.org/resource/global-wage-report> (дата обращения: 13.11.2023).

Рисунок 9 Поле корреляции заработной платы и отработанного времени для Вьетнама



Составлено по: <https://www.ilo.org/resource/global-wage-report> (дата обращения: 13.11.2023).

Рисунок 10 Поле корреляции заработной платы и отработанного времени для Панамы



Составлено по: <https://www.ilo.org/resource/global-wage-report> (дата обращения: 13.11.2023).

Украина и Болгария действительно показывают высокий коэффициент корреляции. В этих странах получаешь больше, если больше работаешь. Интересно заметить, что высокие коэффициенты корреляции показывают страна-лидер рейтинга глобального гендерного разрыва (Исландия) и страна-антилидер этого же рейтинга (Пакистан). В Пакистане, очевидно, существует справедливая оплата труда, однако, возможно такая справедливость достигается при помощи стереотипов и патриархального уклада общества, где женщины обязаны сидеть дома, а не строить карьеру.

Далее рассмотрим страны со слабой корреляционной связью между заработной платой и отработанным временем (Таблица 4).

Таблица 4 Страны с наличием слабой корреляции между заработной платой и отработанным временем

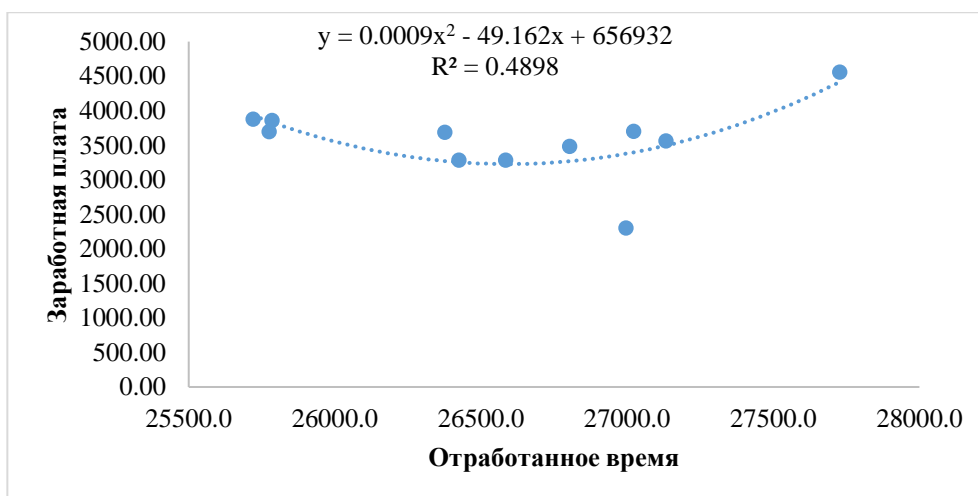
Страна	Значение коэффициента корреляции
Литва	0,53
Эстония	0,53
Маврикий	0,53
Люксембург	0,52
Словения	0,46
Кипр	0,45
Польша	0,45
Филиппины	0,45
Греция	0,41
Румыния	0,39
Словения	0,37
Чехия	0,36
Монголия	0,36
Австрия	0,34
Ирландия	0,27
Бразилия	0,23
Германия	0,23
Португалия	0,22
Киргизстан	0,19
Норвегия	0,18
Нидерланды	0,17
Финляндия	0,16
Коста-Рика	0,08
Венгрия	0,05
Армения	0,04
Франция	0,02
Латвия	-0,11
Сингапур	-0,25
Турция	-0,31
Беларусь	-0,33
Казахстан	-0,38
Молдова	-0,52
Тайланд	-0,57
Швеция	-0,58

Составлено автором.

Большинство стран из выборки попадают именно в эту группу. Из таблицы видно, что Европейские страны, как правило, имеют положительные значения коэффициента корреляции, однако недостаточно значимые, чтобы включить их в первую группу. Это связано с мировой повесткой в данный момент. Европа стремится создавать условия для соответствия заработной платы отработанному времени, однако на данный момент мир еще не достиг такого уровня развития, где это будет повсеместно возможно. Выделяются в списке такие страны, как Латвия, Франция, Армения, Венгрия, Коста-Рика и Финляндия. У них коэффициент корреляции максимально близок к нулю.

Близость к нулю коэффициента корреляции во Франции (Рисунок 11) можно объяснить прогрессивной шкалой подоходного налога и возможностью снижения надбавки за сверхурочные часы работы коллективным договором, кроме того, Франция имеет низкие (по сравнению со среднемировыми значениями) надбавки за сверхурочную работу [15].

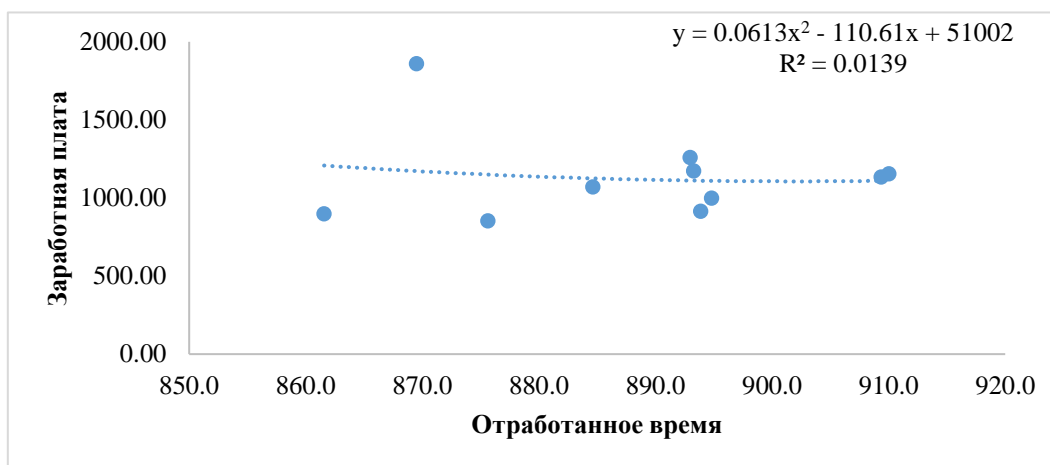
Рисунок 11 Поле корреляции заработной платы и отработанного времени для Франции



Составлено по: <https://www.ilo.org/resource/global-wage-report> (дата обращения: 13.11.2023).

В Латвии тоже имеет место прогрессивная шкала налогообложения (Рисунок 12).

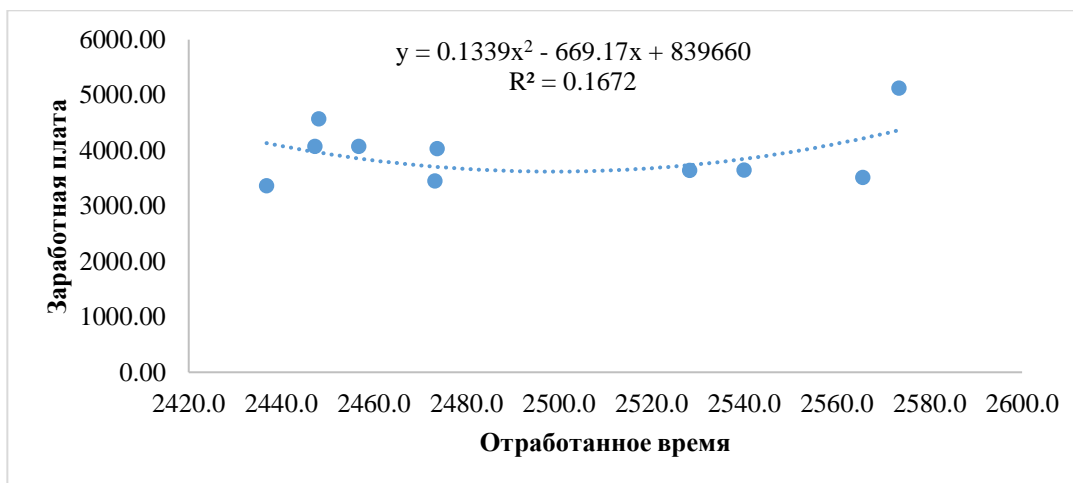
Рисунок 12 Поле корреляции заработной платы и отработанного времени для Латвии



Составлено по: <https://www.ilo.org/resource/global-wage-report> (дата обращения: 13.11.2023).

В Финляндии же распространены такие формы оплаты труда, как привилегии, льготы, а также натуральные довольствия [16]. Такая заработная плата не учитывается в системе расчета МОТ, поэтому имеет место низкий коэффициент корреляции (Рисунок 13).

Рисунок 13 Поле корреляции заработной платы и отработанного времени для Финляндии

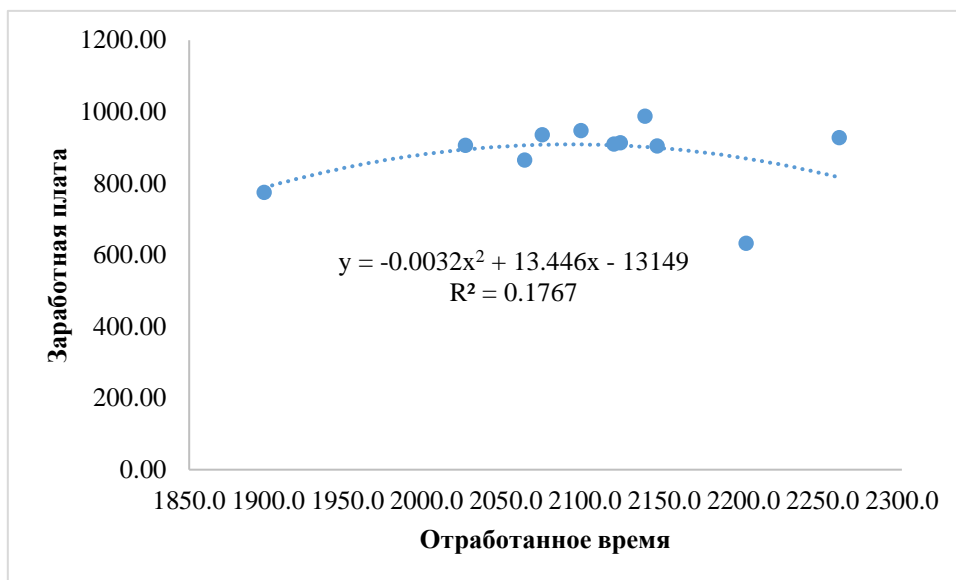


Составлено по: <https://www.ilo.org/resource/global-wage-report> (дата обращения: 13.11.2023).

Объяснить близость значений коэффициентов корреляции к нулю в Коста-Рике (Рисунок 14), Венгрии (Рисунок 15) и Армении (Рисунок 16) можно наличием в них социальных программ, включающих систему социального обеспечения. Кроме того, во всех трех государствах имеет место гибкость рынка труда, проявляющаяся как в присутствии различных факторов, влияющих на размер оплаты труда, так и в гибкости самой системы оплаты труда, проявляющейся в многоступенчатой структуре формирования зарплаты. Также характерным для Армении фактором, обуславливающим

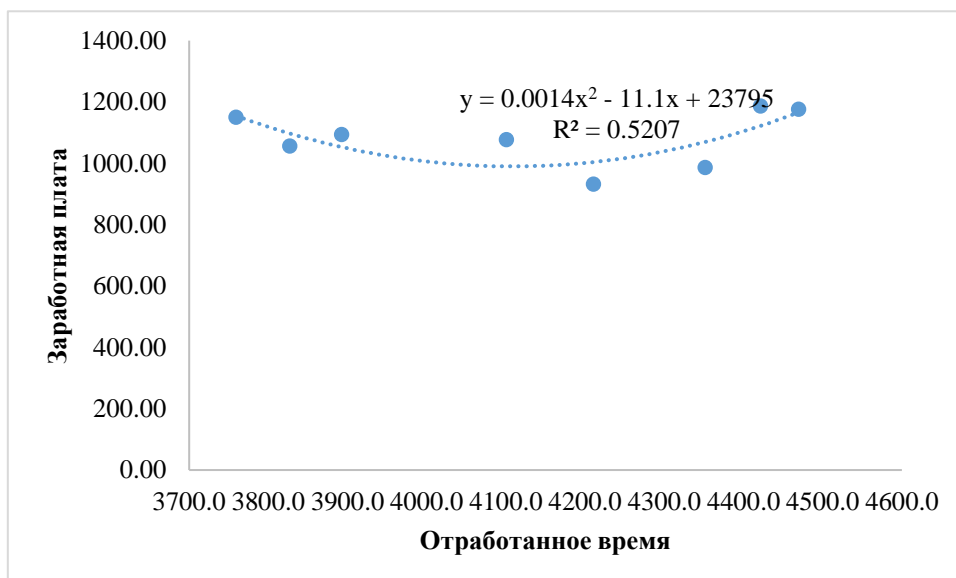
наиболее приближенный к нулю коэффициент корреляции, является трудовая миграция, а также большая доля доходов, полученных из-за рубежа.

Рисунок 14 Поле корреляции заработной платы и отработанного времени для Коста-Рики



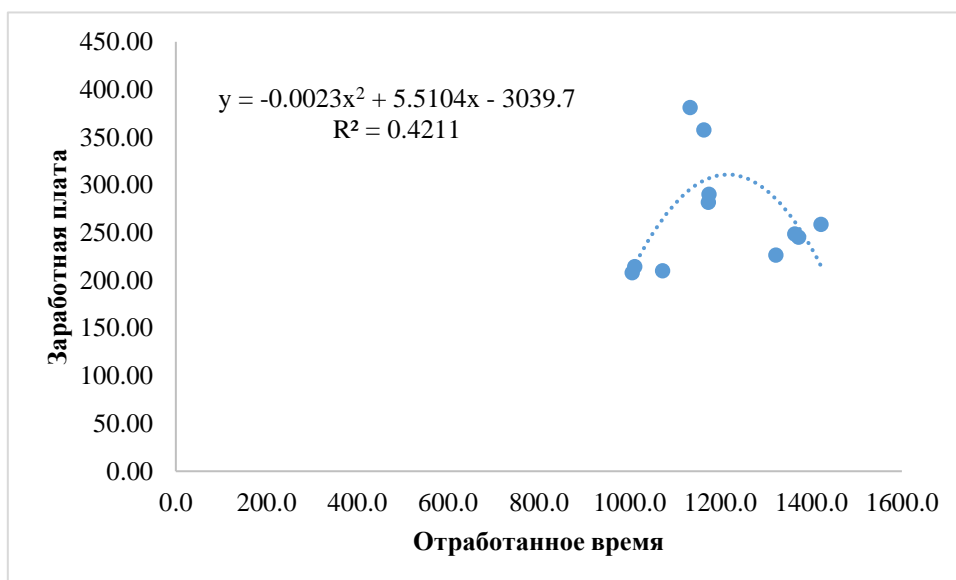
Составлено по: <https://www.ilo.org/resource/global-wage-report> (дата обращения: 13.11.2023).

Рисунок 15 Поле корреляции заработной платы и отработанного времени для Венгрии



Составлено по: <https://www.ilo.org/resource/global-wage-report> (дата обращения: 13.11.2023).

Рисунок 16 Поле корреляции заработной платы и отработанного времени для Армении



Составлено по: <https://www.ilo.org/resource/global-wage-report> (дата обращения: 13.11.2023).

Наконец, рассмотрим страны, коэффициент корреляции которых оказался близок к -1, что говорит о наличии обратной корреляции в этих странах (Таблица 5).

Таблица 5 Страны с наличием обратной корреляции между заработной платой и отработанным временем

Страна	Коэффициент корреляции
Италия	-0,63
Япония	-0,64
Азербайджан	-0,64
Норвегия	-0,76
Великобритания	-0,76
Египет	-0,86

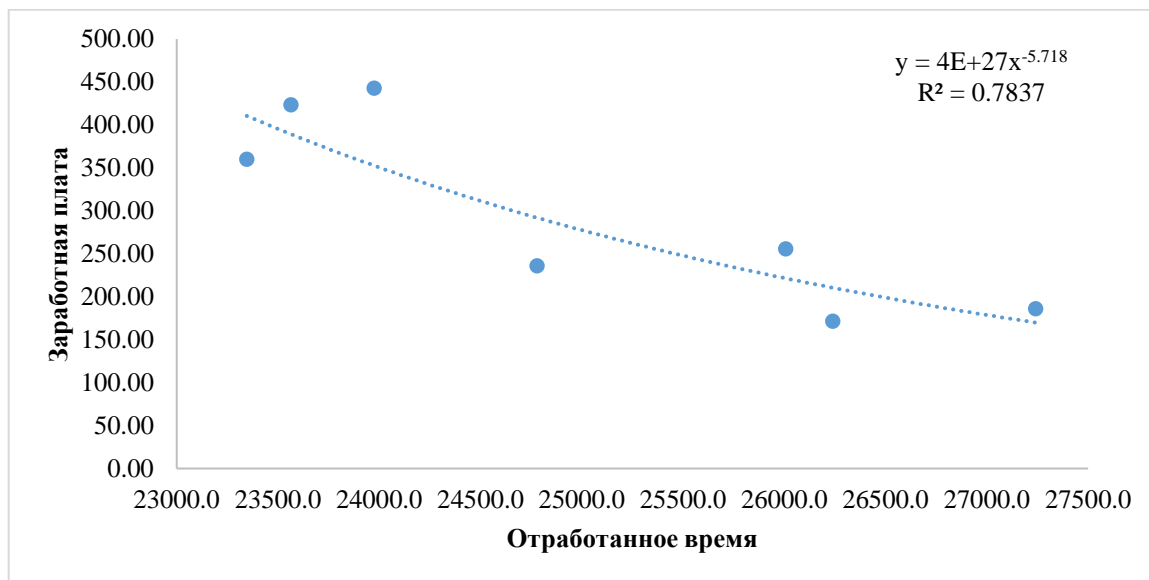
Составлено автором.

Италия, Япония, Азербайджан, Норвегия, Великобритания и Египет имеют обратную корреляцию между заработной платой и отработанным временем. Это говорит о том, что в этих странах чем меньше люди работают, тем больше получают.

В Египте слабую силу связи можно объяснить высоким уровнем социального расслоения (Рисунок 17). В этой стране сравнительно маленькая минимальная заработная плата, большинство людей занято в сфере тяжелых работ, по которым установлена маленькая оплата труда. При этом на престижных должностях находится минимальное

количество граждан, их трудовой день, как правило, меньше тех, кто занят на тяжелых работах, а получают они гораздо больше [17].

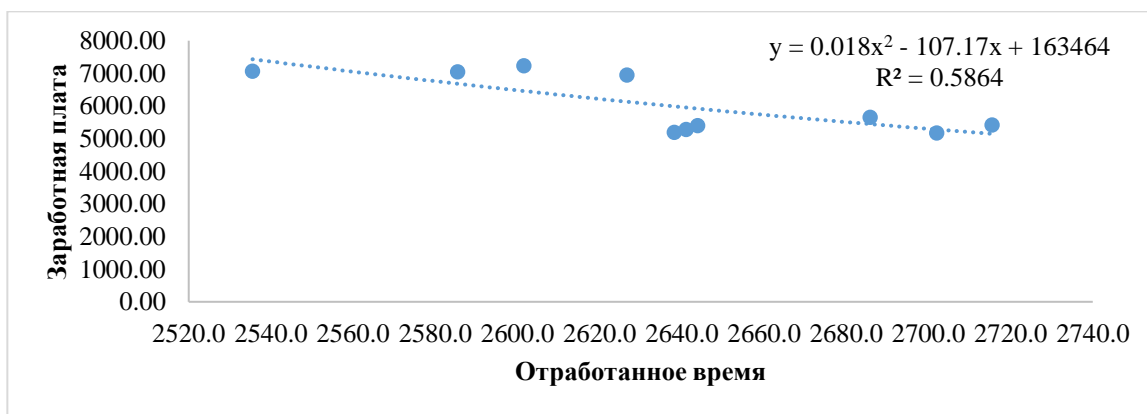
Рисунок 17 Поле корреляции заработной платы и отработанного времени для Египта



Составлено по: <https://www.ilo.org/resource/global-wage-report> (дата обращения: 13.11.2023).

Обратная корреляция в Норвегии (Рисунок 18), возможно, обусловлена высоким уровнем жизни в этой стране [18], что по определению предполагает высокую заработную плату, вне зависимости от того, насколько много человек работает.

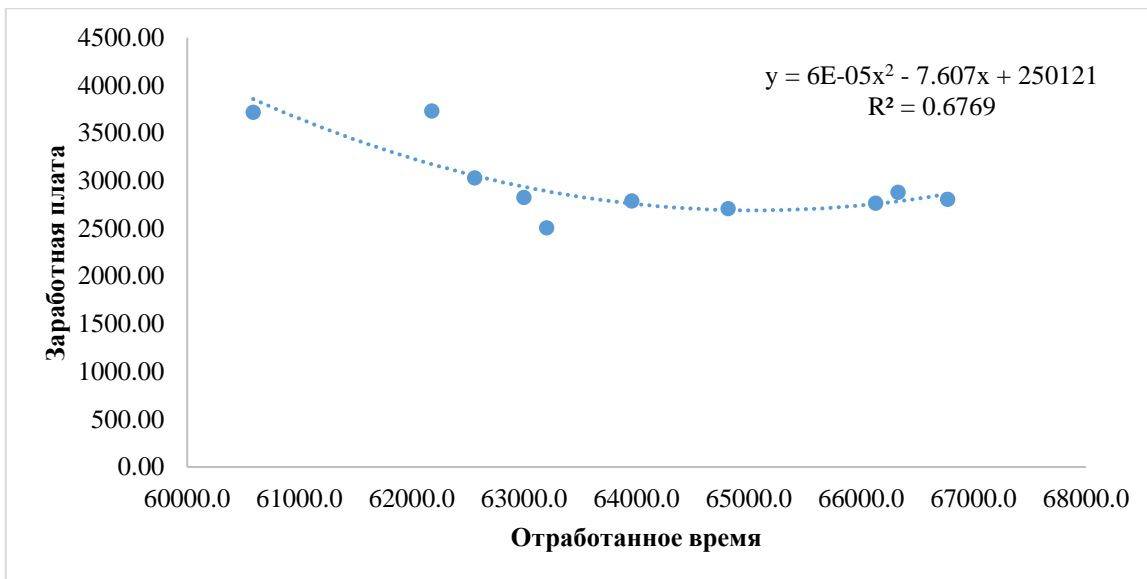
Рисунок 18 Поле корреляции заработной платы и отработанного времени для Норвегии



Составлено по: <https://www.ilo.org/resource/global-wage-report> (дата обращения: 13.11.2023).

Отрицательная корреляция в Японии (Рисунок 19) связана с культурой труда там. Люди работают по 15 часов в сутки вне зависимости от заработной платы. Такой результат возник из-за корпоративной японской традиции и реалиях рынка труда, где ты либо работаешь по 15 часов, либо оказываешься не востребован [19].

Рисунок 19 Поле корреляции заработной платы и отработанного времени для Японии



Составлено по: <https://www.ilo.org/resource/global-wage-report> (дата обращения: 13.11.2023).

Обратную корреляцию между заработной платой и отработанным временем в Азербайджане (Рисунок 20) можно объяснить серьезным экономическим расслоением населения: в данном государстве много как предпринимателей, занятых бизнесом в сельскохозяйственной сфере, которые получают высокие доходы, несмотря на сравнительно небольшое количество отработанного времени, так и работников, занимающихся тяжелым трудом, требующим больших затрат времени при сравнительно невысокой заработной плате (грузчики, охранники, складские рабочие). В Великобритании (Рисунок 21) же подобный результат может быть объяснен следующими факторами:

1. Гибкий рынок труда: В Великобритании существует достаточно гибкий рынок труда, где многие работники имеют возможность выбирать между различными типами занятости, такими как полная занятость, частичная занятость, временная работа и гибкие графики работы. В результате некоторые работники могут предпочитать работать меньше часов, но при этом получать более высокую почасовую заработную плату.

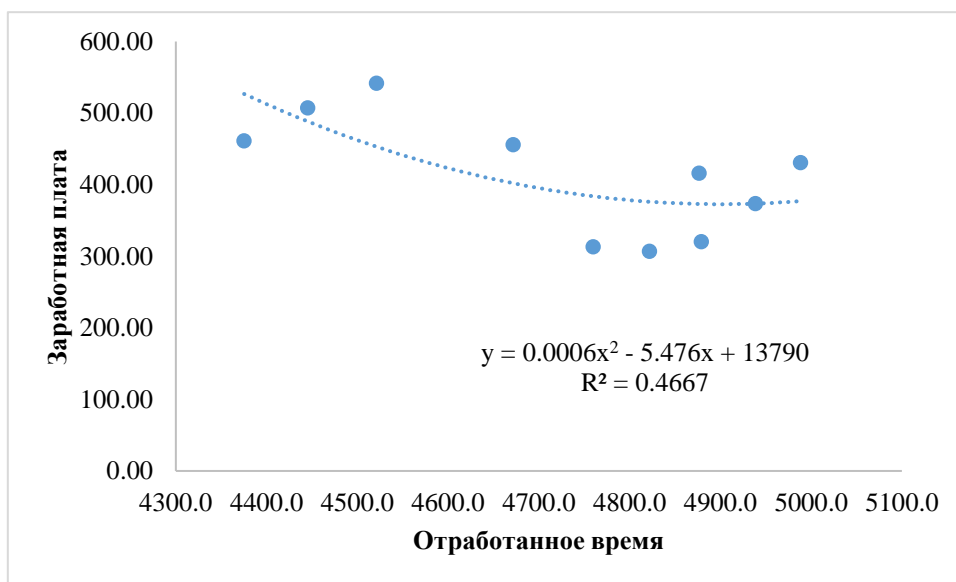
2. Оплата за переработку: В Великобритании существует широкая практика оплаты за переработку, то есть работа, выполненная сверхурочно, может быть оплачена по более высокой ставке. Это может привести к тому, что работники, получающие более высокую заработную плату за сверхурочные часы, будут склоняться к работе меньшего количества часов, чтобы получать тот же уровень заработка.

3. Продвинутое системы социальной защиты и пособий: Великобритания имеет развитую систему социальной защиты и пособий, которая может частично компенсировать потерю дохода при сокращении рабочего времени. Это может стимулировать работников

выбирать более короткие рабочие недели или часы работы, несмотря на потенциально меньший заработок.

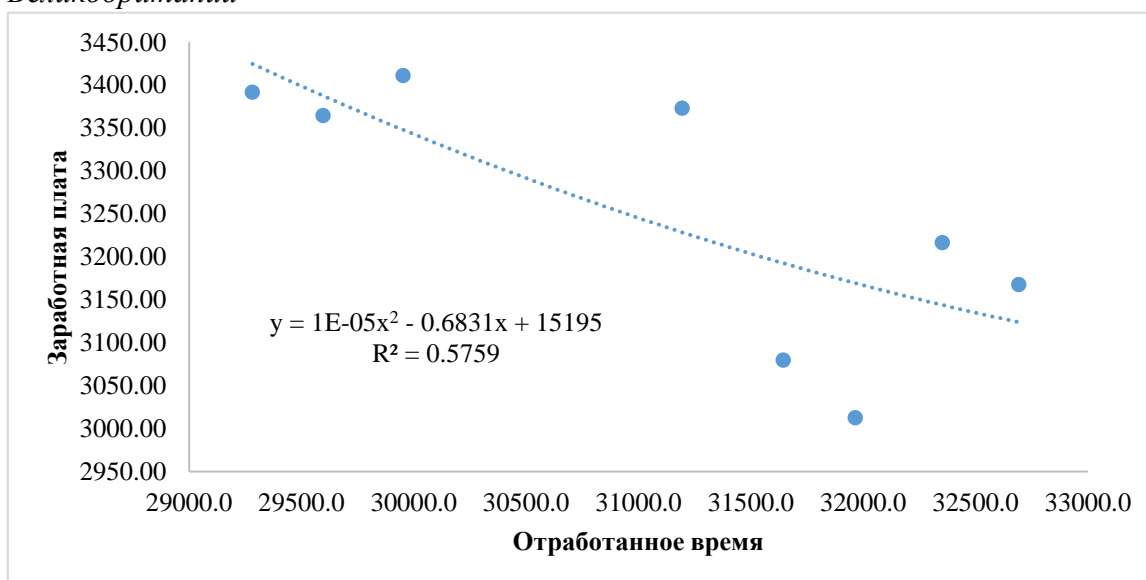
4. Тенденции к увеличению производительности и автоматизации: Великобритания, как и многие развитые страны, сталкивается с тенденциями к увеличению производительности труда и автоматизации. В результате, некоторые работники могут предпочитать работать меньше часов, но при этом сохранять высокую заработную плату за счет более эффективного использования своего времени и навыков.

Рисунок 20 Поле корреляции заработной платы и отработанного времени для Азербайджана



Составлено по: <https://www.ilo.org/resource/global-wage-report> (дата обращения: 13.11.2023).

Рисунок 21 Поле корреляции заработной платы и отработанного времени для Великобритании



Составлено по: <https://www.ilo.org/resource/global-wage-report> (дата обращения: 13.11.2023).

Таким образом, можно говорить о том, что доля стран, в которых при увеличении рабочего времени увеличивается и зарплата, больше, чем стран, в которых наблюдается обратная ситуация. Тем не менее, в большинстве стран отсутствует прямая или обратная связь между двумя показателями. Из исследования ясно, что наличие прямой корреляции не всегда является благом: такой эффект зачастую обусловлен низким уровнем развития экономики и рынка труда, в то время, как более развитые страны из обследуемой выборки имеют более развитую экономику в целом и систему оплаты труда в частности, что приводит к более низким показателям корреляции между обследуемыми показателями. В то же время обратная связь между заработной платой и отработанным временем, может быть связана с различными, как позитивными, так и негативными факторами: культура труда, уровень жизни, социальное расслоение. Можно утверждать о том, что систему оплаты труда нужно рассматривать многогранно, а не только исходя из контекста отработанного времени. Не всегда прямая зависимость между заработной платой и временем, затраченным на работу, означает социальную справедливость и равенство.

Для окончательного уяснения влияния гендерной и географической принадлежности на связь между заработной платой и отработанным временем, необходимо рассмотреть корреляцию между различиями в заработной плате и отработанным временем. Подход анализа будет аналогичен предыдущим разделам. Сначала сгруппируем страны по величине коэффициента корреляции между различиями (Таблица 6). Для достоверности результатов и исключения ошибок, связанных с изменением валютных курсов, вычислим различия в заработной плате в процентном отношении. Соответственно, различия в отработанном времени также будут выражены в процентах.

Таблица 6 Страны с наличием прямой связи между разрывом мужчин и женщин в заработной плате и разрывом в отработанном мужчинами и женщинами времени

Страна	Значение коэффициента корреляции
Беларусь	1
Эстония	1
Япония	0,98
Маврикий	0,94
Великобритания	0,84
Словакия	0,82
Сингапур	0,82
Египет	0,8
Катар	0,71
Армения	0,63

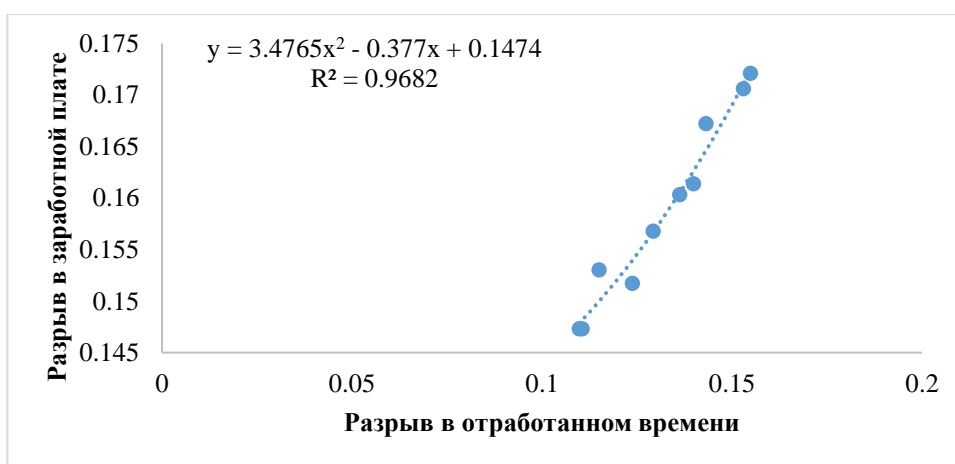
Южная Корея	0,61
Вьетнам	0,61
Бразилия	0,6

Составлено автором.

Обратим внимание, что сильная прямая корреляция между показателями наблюдается у Беларуси и Эстонии, но число наблюдений по данным государствам недостаточно. На этот раз в списке стран с наличием прямой корреляции произошли изменения. В топе рейтинга оказались Япония, Словакия и страна-антилидер предыдущих рейтингов – Египет. Значения у Катара и Южной Кореи, несмотря на то, что доказывают наличие прямой корреляции, все же недостаточны для лидирующих строк рейтинга. Такие изменения связаны с рассмотрением фактора, более точно раскрывающего наличие или отсутствие дискриминации на рынке труда по половому признаку. Действительно, зарплата может расти или уменьшаться пропорционально изменению отработанного времени, однако влияние изменения отработанного времени на изменение дохода у мужчин и женщин может быть различным. Именно такой случай иллюстрирует приведенное исследование.

В Японии жесткое трудовое законодательства и система заработной платы, пропорциональной отработанным часам, действует на всех граждан, вне зависимости от их половой принадлежности. В связи с этим значение коэффициента корреляции максимально приближено к единице (Рисунок 22).

Рисунок 22 Поле корреляции разрыва заработной платы женщин и мужчин и разрыва в отработанном женщинами и мужчинами времени в Японии

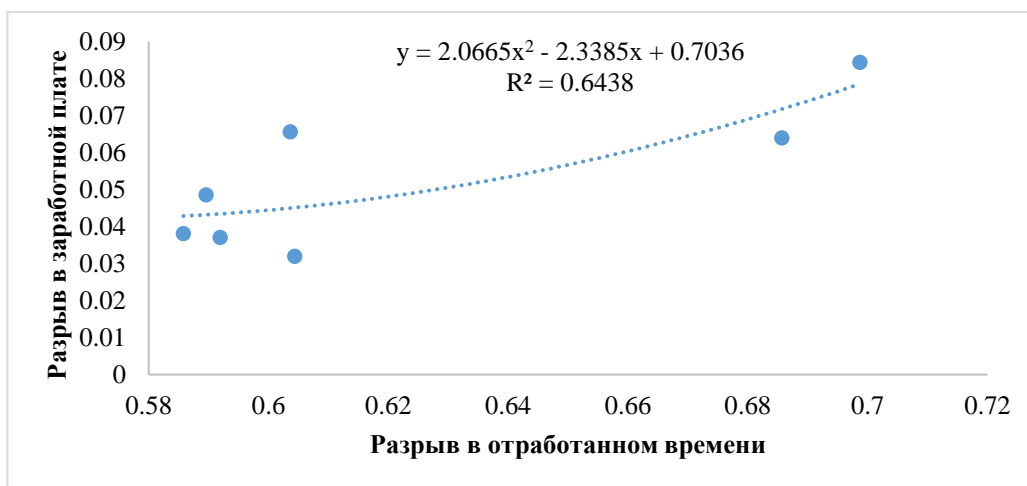


Составлено по: <https://www.ilo.org/resource/global-wage-report> (дата обращения: 13.11.2023).

Египет имеет высокое значение коэффициента корреляции в связи с ролью женщины в этой стране (Рисунок 23). Как было описано ранее, работают в бедных социальных слоях

этой страны, как правило, мужчины, а женщины сидят дома и следят за детьми. Как следствие, заработная плата женщин нулевая, как и отработанное время.

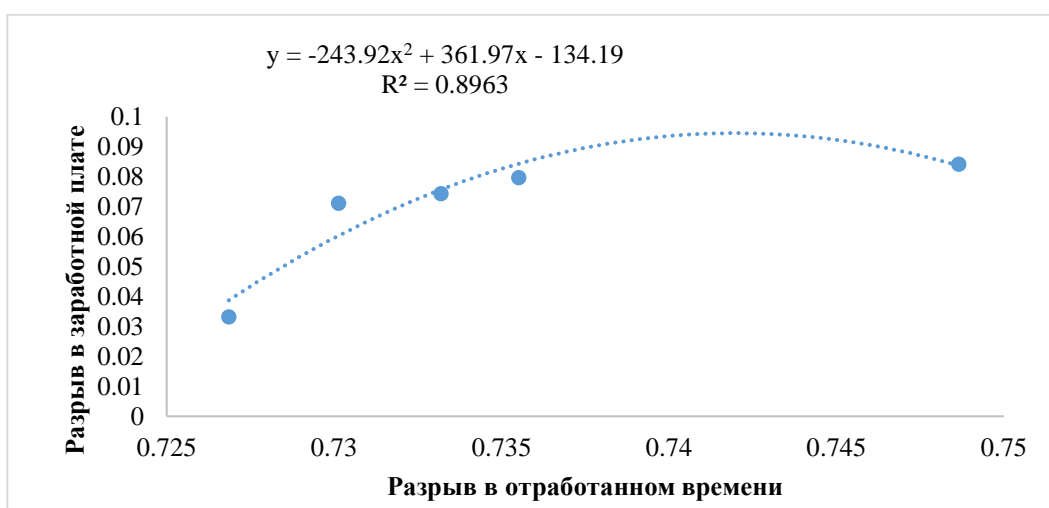
Рисунок 23 Поле корреляции разрыва заработной платы женщин и мужчин и разрыва в отработанном женщинами и мужчинами времени в Египте



Составлено по: <https://www.ilo.org/resource/global-wage-report> (дата обращения: 13.11.2023).

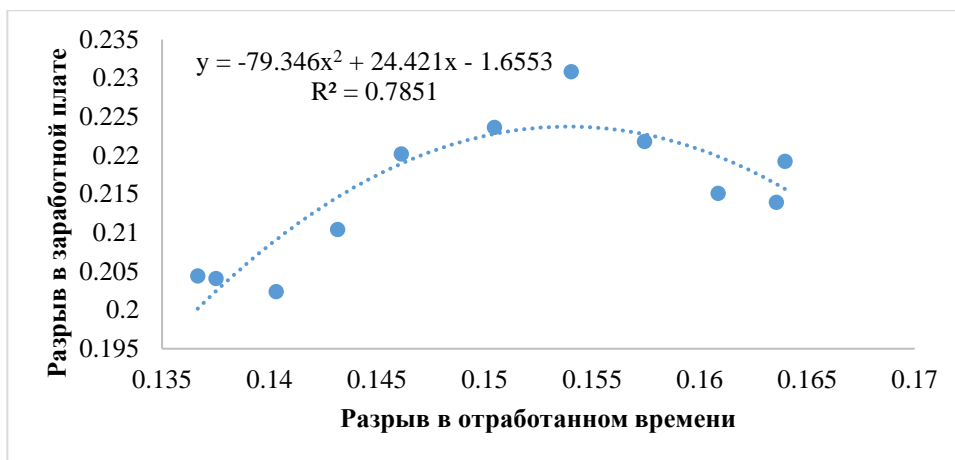
Также исследование показало, что в Катаре и Южной Корее мужская рабочая сила ценится выше женской. Ситуацию в Катаре можно объяснить влиянием ислама и отношению к женщинам в арабской культуре (Рисунок 24). Результат Южной Кореи – следствие недоработок в гендерном законодательстве, которое стремительно развивается в данном государстве (Рисунок 25).

Рисунок 24 Поле корреляции разрыва заработной платы женщин и мужчин и разрыва в отработанном женщинами и мужчинами времени в Катаре



Составлено по: <https://www.ilo.org/resource/global-wage-report> (дата обращения: 13.11.2023).

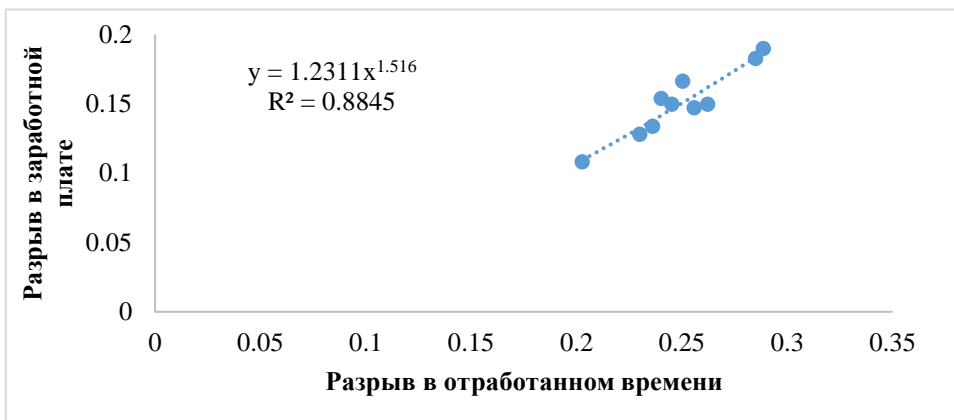
Рисунок 25 Поле корреляции разрыва заработной платы женщин и мужчин и разрыва в отработанном женщинами и мужчинами времени в Южной Корее



Составлено по: <https://www.ilo.org/resource/global-wage-report> (дата обращения: 13.11.2023).

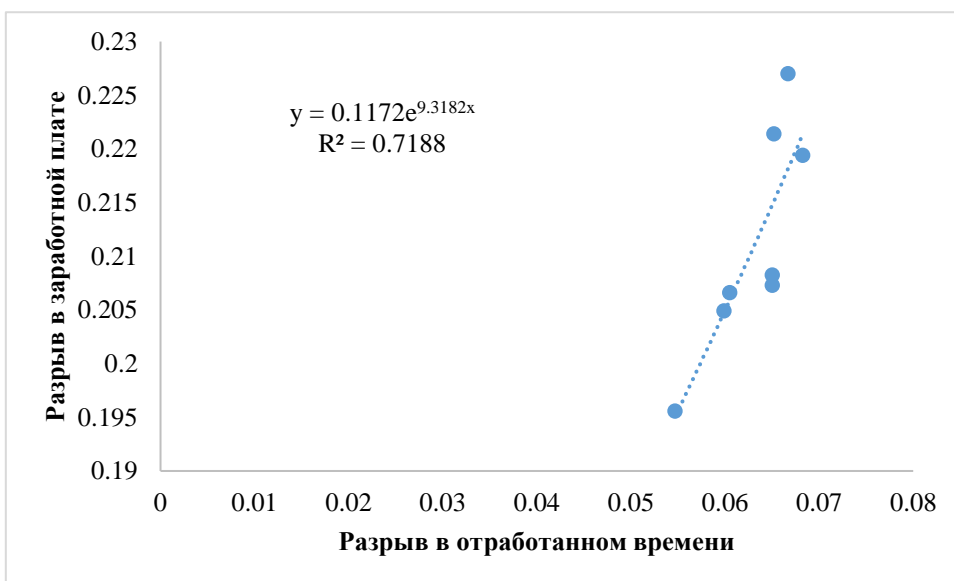
Одним из лидеров в списке стран с сильной прямой корреляцией между разрывом в заработной плате мужчин и женщин и разрывом в отработанном мужчинами и женщинами временем оказался Маврикий (Рисунок 26). На этом острове активно реализуются программы по минимизации гендерного неравенства на рынке труда. Как видно, из результатов анализа, программы работают эффективно, корреляция максимально приближена к единице. Также интересный результат показывает Великобритания, которая прежде стабильно имела сильную отрицательную связь между показателями (Рисунок 27). Благодаря проведению корреляционного анализа между разрывами в заработной плате и отработанном времени было доказано, что в стране отрицательная корреляция между показателями обусловлена именно наличием многоступенчатой сложной системы оплаты труда, широкого спектра социальных гарантий и тенденцией к повышению эффективности труда. Тем не менее, при повышении времени работы в этой стране и зарплата увеличивается вне зависимости от гендерной принадлежности трудящегося, что может говорить об отсутствии гендерной дискриминации на британском рынке труда.

Рисунок 26 Поле корреляции разрыва заработной платы женщин и мужчин и разрыва в отработанном женщинами и мужчинами времени в Маврикии



Составлено по: <https://www.ilo.org/resource/global-wage-report> (дата обращения: 13.11.2023).

Рисунок 27 Поле корреляции разрыва заработной платы женщин и мужчин и разрыва в отработанном женщинами и мужчинами времени в Великобритании



Составлено по: <https://www.ilo.org/resource/global-wage-report> (дата обращения: 13.11.2023).

Интересный результат показывает Словакия. Там, очевидно, разрыв в заработных платах действительно связан с разницей в отработанном времени. Коэффициент корреляции у Словакии близок коэффициенту корреляции Великобритании. При этом Словакия находится на 67 месте в рейтинге глобального гендерного разрыва, в то время, как Великобритания занимает пятнадцатую позицию. Возможно, такая разница связана с тем, что судебная практика по защите прав женщин более развита в Великобритании, чем в Словакии.

Следует рассмотреть список стран, в которых разрыв в отработанном времени между женщинами и мужчинами не коррелирует с разрывами в их заработных платах (Таблица 7).

Таблица 7 Страны со слабой связью между разрывом в заработной плате мужчин и женщин и разрывом в отработанном мужчинами и женщинами времени

Страна	Значение коэффициента корреляции
Чехия	0,6
Монголия	0,59
Испания	0,55
Португалия	0,44
Панама	0,44
Кипр	0,39
Германия	0,38
Австрия	0,37
Словения	0,36
Венгрия	0,34
Италия	0,3
Мальта	0,26
Латвия	0,2
Украина	0,19
Гватемала	0,17
Бельгия	0,15
Люксембург	0,13
Пакистан	0,052
Греция	0,01
Болгария	-0,02
Новая Зеландия	-0,065
США	-0,07
Молдова	-0,09
Нидерланды	-0,14
Испания	-0,157
Филиппины	-0,16
Киргизстан	-0,16
Азербайджан	-0,18
Норвегия	-0,24
Казахстан	-0,26
Германия	-0,325
Тайланд	-0,35
Швеция	-0,4

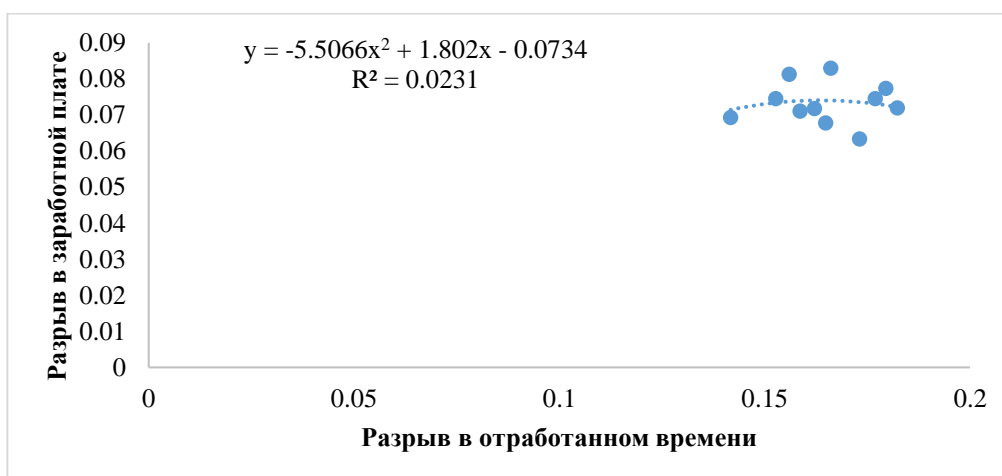
Коста-Рика	-0,41
Малайзия	-0,45
Финляндия	-0,57

Составлено автором.

Большинство стран вновь оказалось именно в данной группе. Это говорит о том, что в большинстве государств мира ведущее влияние на размер заработной платы оказывает влияние не отработанное время, а другие факторы. Особенно это актуально для Греции, Болгарии и Молдовы.

В Греции заработная плата определяется в первую очередь уровнем опыта, которым обладает потенциальный работник [20]. Отработанные часы не играют ведущей роли в стране, по статистике [20], самые высокооплачиваемые сферы работ в Греции не требуют больших трудозатрат. Поэтому отсутствие корреляции между разрывами в заработной плате и отработанным времени вполне оправдано (Рисунок 28).

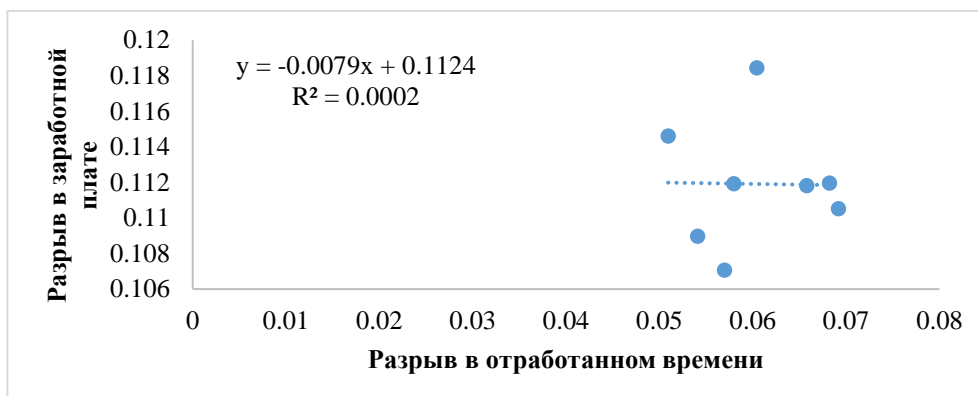
Рисунок 28 Поле корреляции разрыва заработной платы женщин и мужчин и разрыва в отработанном женщинами и мужчинами времени в Греции



Составлено по: <https://www.ilo.org/resource/global-wage-report> (дата обращения: 13.11.2023).

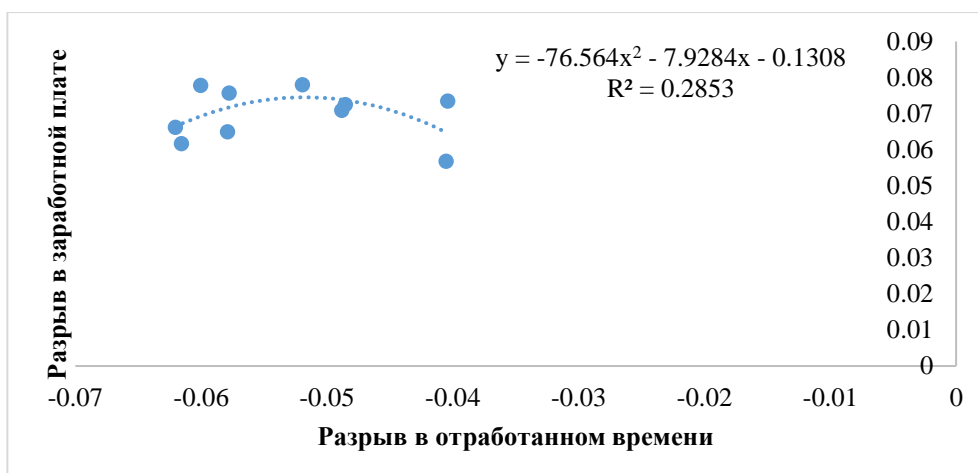
Отсутствие связи между исследуемыми показателями в Болгарии (Рисунок 29) и Молдове (Рисунок 30) можно объяснить не только отсутствием серьезного влияния отработанного времени как драйвера изменения заработной платы, но и схожим менталитетом населения этих стран. Большинство граждан Болгарии и Молдовы стремятся уехать за рубеж и работать там. Это связано с более высокими зарплатами в других европейский странах, а также иным уровнем жизни. Те граждане, которые остаются на родине, как правило не мотивированны работать и достаточно ленивы. В связи с этой психосоциологической особенностью населения, отработанное время не влияет на заработную плату.

Рисунок 29 Поле корреляции разрыва заработной платы женщин и мужчин и разрыва в отработанном женщинами и мужчинами времени в Болгарии



Составлено по: <https://www.ilo.org/resource/global-wage-report> (дата обращения: 13.11.2023).

Рисунок 30 Поле корреляции разрыва заработной платы женщин и мужчин и разрыва в отработанном женщинами и мужчинами времени в Молдове

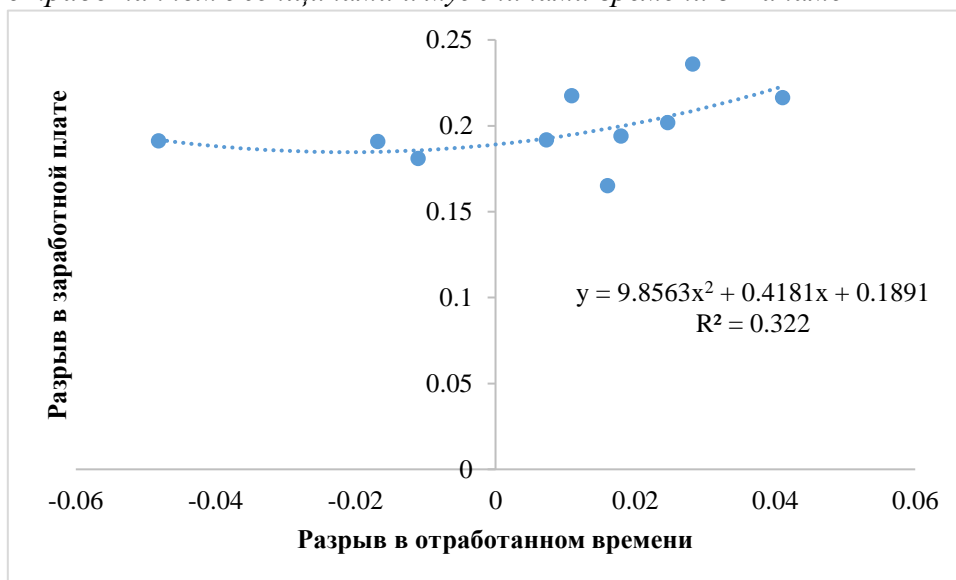


Составлено по: <https://www.ilo.org/resource/global-wage-report> (дата обращения: 13.11.2023).

На этот раз в группе оказалось много стран, которые ранее имели прямую корреляцию между анализируемыми показателями (Мальта, Панама, Гватемала). Это может говорить о недостаточной проработке гендерного вопроса справедливости оплаты труда в данных государствах. Такой результат вызван, скорее, недостаточным уровнем развития экономик этих стран, что приводит к невозможности проработки многих важных аспектов и недостаточной реакции на современные вызовы. Пример Панамы представлен на Рисунке 31. В то же время США, являющиеся прежде страной со стабильно высоким коэффициентом корреляции между показателями, теперь имеют приближенный к нулю показатель. Согласно данным МОТ, такой результат корреляционного анализа при

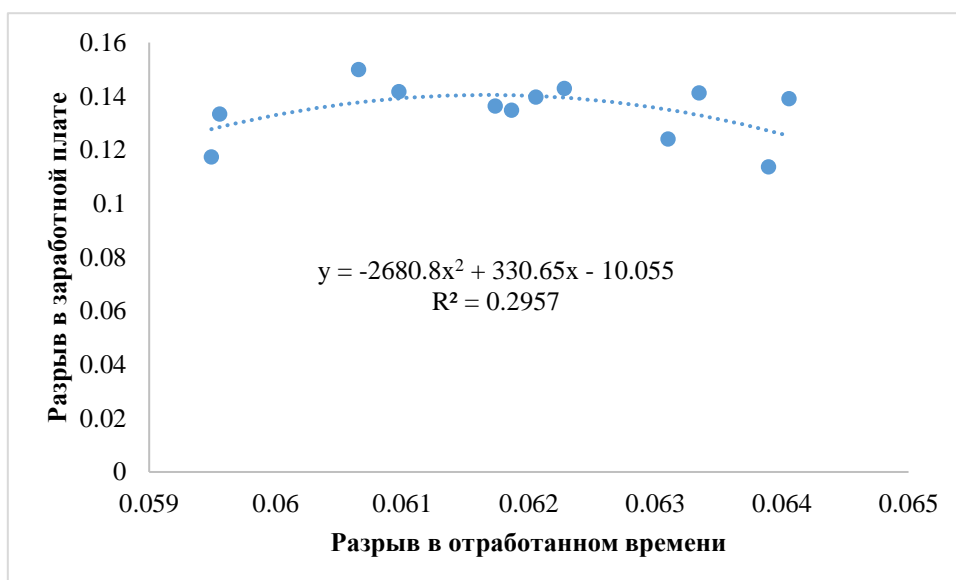
рассмотрении разрывов в заработной плате и отработанном времени, обусловлен серьезными переработками со стороны мужчин. Мужчины и женщины в США получают сопоставимую зарплату, однако мужчины работают дольше женщин, что связано с деловой культурой США, культом работы и успеха, с «американской мечтой» (Рисунок 32).

Рисунок 31 Поле корреляции разрыва заработной платы женщин и мужчин и разрыва в отработанном женщинами и мужчинами времени в Панаме



Составлено по: <https://www.ilo.org/resource/global-wage-report> (дата обращения: 13.11.2023).

Рисунок 32 Поле корреляции разрыва заработной платы женщин и мужчин и разрыва в отработанном женщинами и мужчинами времени в США



Составлено по: <https://www.ilo.org/resource/global-wage-report> (дата обращения: 13.11.2023).

Далее рассмотрим страны, где присутствует обратная корреляция между разрывом в заработной плате мужчин и женщин и разрывом в отработанном мужчинами и женщинами времени (Таблица 8).

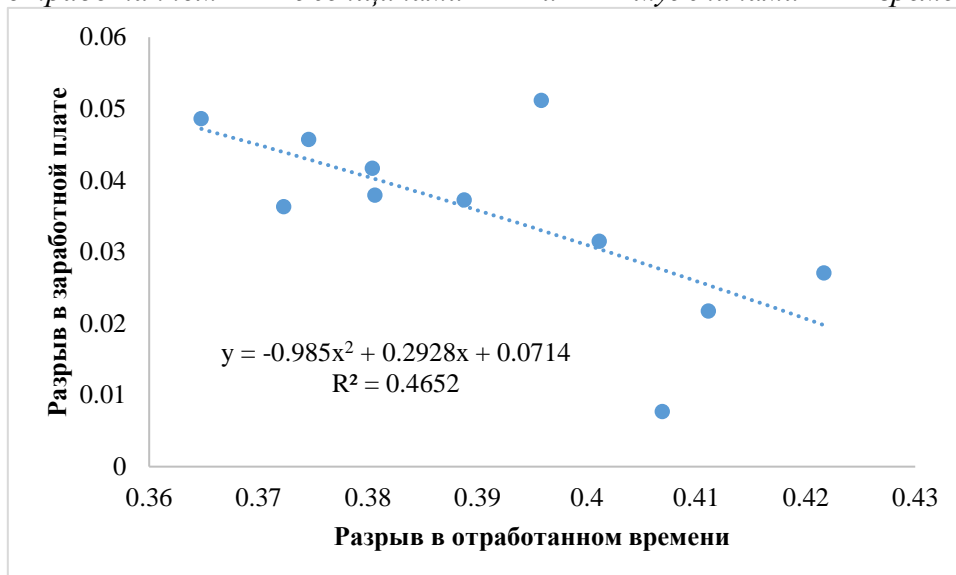
Таблица 8 Страны с наличием обратной связи между разрывом в заработной плате мужчин и женщин и разрывом в отработанном мужчинами и женщинами времени

Страна	Значение коэффициента корреляции
Литва	-0,12
Албания	-0,28
Франция	-0,62
Сербия	-0,66
Турция	-0,68
Норвегия	-0,761
Исландия	-0,91
Румыния	-0,91

Составлено автором.

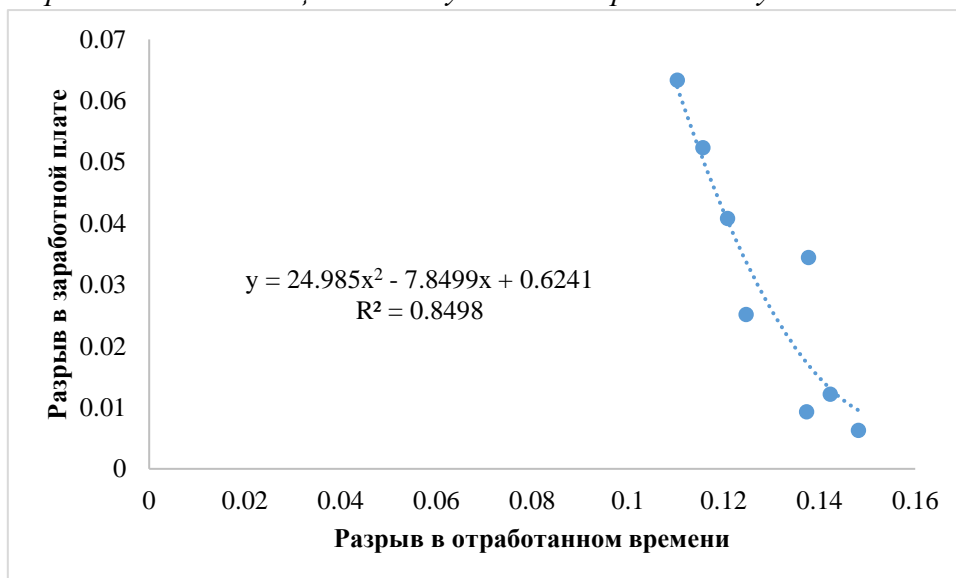
В контексте данной выборки ситуация неоднозначна. На рынках труда некоторых стран (Румыния, Турция, Сербия, Албания) присутствует гендерная дискриминация. Интересно отметить, что Турция и Румыния, имеющие сильно приближенные к -1 значения коэффициента, являются членами Евросоюза, где активно продвигается идея равенства полов. В обеих странах [21, 22] проводятся программы по снижению уровня гендерного неравенства, тем не менее, эффективность этих программ недостаточна, что доказывает исследование, приведенное выше. В обоих странах такие результаты обусловлены культурными стереотипами. Турция – исторически исламская страна, где женщина воспринимается скорее, как домохозяйка (Рисунок 33). Долгое время для турецких женщин было недоступно образование, как следствие, заработная плата женщин была намного ниже мужской, им было выгоднее ухаживать за детьми, чем работать, отсюда и рождение данного стереотипа, влияющего на рынок труда [23]. Румыния, как было сказано ранее, имеет не равные условия труда для мужчин и женщин (Рисунок 34). Мужчинам работать куда удобнее и выгоднее, что и приводит к подобному результату.

Рисунок 33 Поле корреляции разрыва заработной платы женщин и мужчин и разрыва в отработанном женщинами и мужчинами времени в Турции



Составлено по: <https://www.ilo.org/resource/global-wage-report> (дата обращения: 13.11.2023).

Рисунок 34 Поле корреляции разрыва заработной платы женщин и мужчин и разрыва в отработанном женщинами и мужчинами времени в Румынии

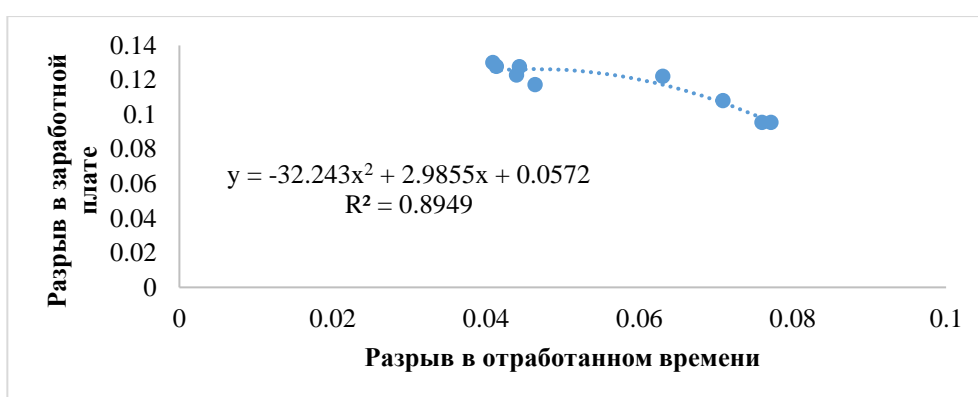


Составлено по: <https://www.ilo.org/resource/global-wage-report> (дата обращения: 13.11.2023).

Особенно ярко выделяется лидер всех предыдущих списков стран – Исландия. Однако, исходя из данных МОТ, разрыв в отработанном времени связан не столько с переработкой женщин, сколько с увеличением отработанного мужчинами времени. Можно говорить о том, что в Исландии нет смысла перерабатывать, так как высокий уровень жизни гарантирует получение достойной заработной платы вне зависимости от переработок. Женщины в периоды сильного увеличения отработанного мужчинами времени, увеличивали свое рабочее время не так сильно, при этом их заработная плата увеличивалась

примерно в равной пропорции. Таким образом, отрицательная корреляция у Исландии связана с высоким уровнем жизни (Рисунок 35). Аналогичная ситуация наблюдается у Норвегии. В целом страны с наиболее высоким уровнем жизни обладают отрицательной корреляцией между исследуемыми показателями, что говорит о необходимости в более глубоком и многогранном корреляционном анализе.

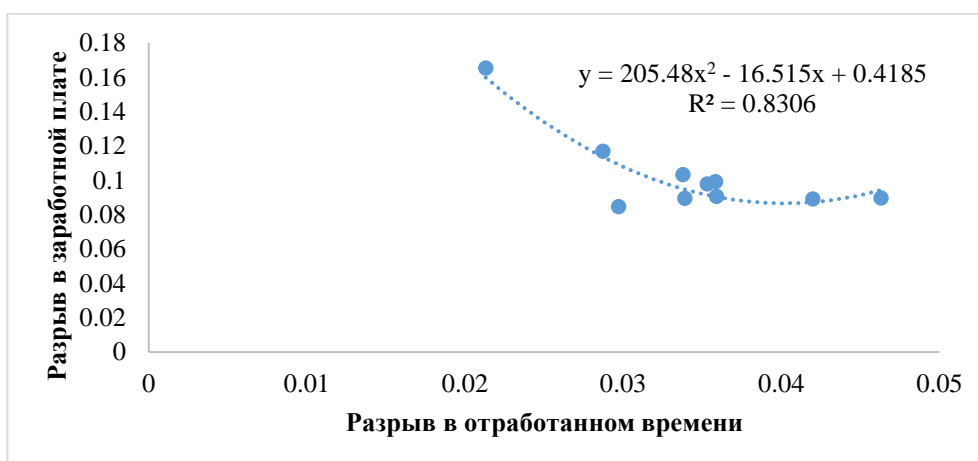
Рисунок 35 Поле корреляции разрыва заработной платы женщин и мужчин и разрыва в отработанном женщинами и мужчинами времени в Исландии



Составлено по: <https://www.ilo.org/resource/global-wage-report> (дата обращения: 13.11.2023).

Франция, исходя из данных полученных ранее, еще недостаточно развита в плане гендерного равенства на рынке труда по сравнению с остальными странами западной Европы (Рисунок 36). Там следует развивать законодательство и институты, регулирующие недопущение дискриминации на рабочих местах по половому признаку.

Рисунок 36 Поле корреляции разрыва заработной платы женщин и мужчин и разрыва в отработанном женщинами и мужчинами времени во Франции



Составлено по: <https://www.ilo.org/resource/global-wage-report> (дата обращения: 13.11.2023).

Изучив показатели связи разрывов в отработанном времени и в заработной плате, можно говорить о том, что в мире отсутствуют страны, где на заработную плату влияло бы

исключительно количество отработанных человеко-часов. Системы формирования заработной платы в отдельных государствах гораздо сложнее. Где-то весомую роль оказывает опыт работы, где-то культурные особенности. Единственной страной, которая приблизилась к отсутствию гендерных барьеров на рынке труда является Исландия, однако нельзя говорить о том, что в этом государстве отработанное время играет ведущее значение на формирование оплаты труда. Следование мировой повестке ООН привело эту страну к высокому уровню жизни, и, как следствие, отсутствию необходимости людям много работать ради большой зарплаты. В некоторых странах значительное влияние на заработную плату оказывают социальные гарантии и программы по повышению производительности труда, в то время как в других странах это могут быть культурные особенности или прочие факторы. В отдельных же странах, таких как Япония, сильная корреляционная связь между показателями обуславливается культурой труда и национальными особенностями, а не только гендером в частности. Благодаря корреляционному анализу разрывов в мужской и женской заработной плате и разрывов во времени, отработанном мужчинами и женщинами, появилась возможность оценить программы преодоления гендерной дискриминации на рынках труда отдельных стран. Так, программа повышения уровня гендерного равенства на острове Маврикий на протяжении нескольких лет показывает достойный результат, в то время, как в странах-членах Евросоюза, таких, как Турция и Румыния, наоборот подобные программы работают недостаточно эффективно в связи с устоявшимися в обществе нормами и стереотипами. Кроме того, уровень развития экономики также оказывает влияние на связь между отработанным временем и заработной платой. Как было выяснено, страны с недостаточно развитой экономикой не уделяют должного внимания гендерному разрыву, как следствие, имея коэффициенты корреляции исследуемых показателей близкими к нулю.

Заключение

Исходя из проведенного исследования, можно сделать следующие выводы:

Российская Федерация, придерживаясь концепции устойчивого развития ООН с 1996 года, уделяет внимание достижению гендерного равенства как одной из важнейших целей. В то время как страна демонстрирует относительно неплохие позиции в рейтинге гендерного равенства по сравнению с другими странами, разница в заработных платах между мужчинами и женщинами остается серьезной проблемой, тормозящей достижение полной равноправности. Тем не менее, Россия активно работает над преодолением гендерного неравенства, что отражается в постепенном улучшении показателей.

Сравнительный анализ методик расчета заработной платы и отработанного времени Росстата и Международной организации труда показал различия в подходах и целях, что подчеркивает важность учета контекста и целей при анализе данных.

Исследование взаимосвязи между разрывами в отработанном времени и заработной плате в различных странах мира позволило выявить, что разрывы в заработных платах не определяются исключительно количеством отработанных часов. Факторы, влияющие на заработную плату, могут варьироваться в зависимости от культурных, социальных, и экономических особенностей каждой страны. Программы по преодолению гендерной дискриминации на рынках труда имеют разный эффект в различных странах, что подчеркивает важность учета контекста и специфики каждого общества.

При анализе вопроса гендерного равенства на рабочих местах необходимо учитывать, что истинная картина не ограничивается лишь математическими расчетами разрыва в заработной плате между мужчинами и женщинами. Это лишь один из аспектов более сложной и многогранной проблемы, требующей комплексного подхода и анализа.

Действительно, важно учитывать методики расчета заработной платы, так как различные подходы могут привести к разным результатам. Кроме того, необходимо анализировать связь между заработной платой и отработанным временем, так как это может дать более полное представление о причинах различий в заработной плате между полами.

Однако не стоит забывать и о системе формирования заработной платы в целом. Факторы, влияющие на размер заработной платы, могут быть разнообразными - это может быть опыт работы, уровень образования, квалификация, а также культурные и социальные особенности. Поэтому анализ гендерного равенства на рабочих местах должен учитывать все эти аспекты и проводиться комплексно.

Итак, чтобы полноценно оценить ситуацию с гендерным равенством на рабочих местах, необходимо не только математически оценивать разрыв в заработной плате, но и

проводить анализ методик расчета этой заработной платы, ее связи с отработанным временем, а также системы формирования заработной платы и факторов, влияющих на ее размер. Только такой комплексный подход позволит получить более полное представление о реальной ситуации и разработать эффективные меры по достижению гендерного равенства.

Список использованных источников

1. Global Gender Gap Report. – Текст: непосредственный // World Economic Forum. 2021. – № March 2021.
2. Минтруд: разница в зарплате мужчин и женщин за 16 лет сократилась на 8,5 п.п. – Текст: электронный // ТАСС [сайт]. – URL: https://tass.ru/ekonomika/6173899?utm_source=journal.tinkoff.ru&utm_medium=referral&utm_campaign=journal.tinkoff.ru&utm_referrer=journal.tinkoff.ru (дата обращения: 01.10.2023).
3. Global Wage Report. – Текст: непосредственный // International Labour Organization. – 2019.
4. Панов А.М. Гендерный анализ российского рынка труда // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. – 2014. – № 3(33). – С. 235-247. – DOI 10.15838/esc/2014.3.33.18.
5. Окулич А.И. Проблема преодоления дискриминации по признаку пола на рынке труда // Известия высших учебных заведений. Уральский регион. – 2015. – № 1. – С. 14-18.
6. Николаев И. Гендерный разрыв в оплате труда / И. Николаев, Т. Марченко, О. Точилкина // Общество и экономика. – 2018. – № 2. – С. 59-79.
7. Мосакова Е.А. Российский рынок труда в цифровую эпоху: дискриминация / Е. А. Мосакова, М. В. Дубкова // Экономика и управление: проблемы, решения. – 2021. – Т. 1. – № 4(112). – С. 123-129. – DOI 10.36871/ek.up.p.r.2021.04.01.014.
8. Monica C. Wages statistics: Concepts, definitions & derived variables / Monica C. [Электронный ресурс] // ILO Statistics: [сайт]. – URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---africa/---ro-abidjan/---ilopretoria/documents/publication/wcms_413782.pdf (дата обращения: 10.12.2023)
9. Приказ Федеральной службы государственной статистики от 14 апреля 2016 г. N 188 "Об утверждении Методики расчета среднемесячной начисленной заработной платы наемных работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц (среднемесячного дохода от трудовой деятельности)" / {surnames_reversed} [Текст] // Федеральная Служба Государственной Статистики. – Москва, 2016.
10. Приказ о внесении изменений в Методику расчета среднемесячной начисленной заработной платы наемных работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц, утвержденную приказом Росстата от 14 апреля 2016 № 188 / {surnames_reversed} [Текст] // Федеральная служба государственной статистики. – Москва, 2017.
11. An integrated system of wages statistics – Geneva: International Labour Organisation, 1979. – 245 с.
12. Методология статистического наблюдения за численностью работников, заработной платой и использованием рабочего времени / [Электронный ресурс] // Федеральная служба государственной статистики: [сайт]. – URL: https://rosstat.gov.ru/bgd/free/b99_10/isswww.exe/stg/d030/i030030r.htm (дата обращения: 10.12.2023)
13. HOURS OF WORK From fixed to flexible? [Текст] / – Geneva: International Labour Organisation, 2005. – 144 с.
14. ТРУДОВОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО ЮЖНОЙ КОРЕИ / [Электронный ресурс] // Всё о Коре: [сайт]. – URL: <https://job.vseokoree.com/spravochnik/trudovoe-zakonodatelstvo> (дата обращения: 10.12.2023)
15. Нагайцева В.С. Сходства и отличия в регулировании оплаты труда наемных работников в России и во Франции // Таврический научный обозреватель. 2016. №7

- (12). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/shodstva-i-otlichiya-v-regulirovanii-oplaty-truda-naemnyh-rabotnikov-v-rossii-i-vo-frantsii> (дата обращения: 10.12.2023)
16. Условия трудовых отношений и заработная плата в Финляндии / [Электронный ресурс] // infoFinland.fi: [сайт]. – URL: <https://www.infofinland.fi/ru/work-and-enterprise/employees-rights-and-obligations/conditions-of-employment-and-salary-in-finland#heading-2d31c26f-4e0a-4634-8b20-f25f3cd80dbc> (дата обращения: 10.12.2023)
17. Меринин А. Зарплаты в Египте / Меринин А. [Электронный ресурс] // Покеда: [сайт]. – URL: <https://pokeda.ru/zarplaty-v-egipte.html> (дата обращения: 10.12.2023)
18. Human Development Index (HDI). – Текст: электронный // Human Development Reports: [сайт]. – URL: <https://hdr.undp.org/data-center/human-development-index#/indicies/HDI> (дата обращения: 08.11.2023)
19. Шварцман В. Проще умереть, чем уволиться: как работают в Японии и можно ли там выжить иностранцу / Шварцман В. [Электронный ресурс] // Forbes: [сайт]. – URL: <https://www.forbes.ru/svoi-biznes/495029-prose-umeret-sem-uvolit-sa-kak-rabotaut-v-aronii-i-mozno-li-tam-vyzit-inostrancu> (дата обращения: 10.12.2023)
20. Сколько получают греки? Зарплата в Греции на 2023 год. Разбираю от А до Я! / [Электронный ресурс]. – URL: <https://dzen.ru/a/ZIuwK-Gqo3ErQ9KE> (дата обращения: 10.12.2023)
21. Румынии требуется расширить возможности участия женщин в бизнесе / [Электронный ресурс] // Блоги Всемирного Банка : [сайт]. – URL: <https://blogs.worldbank.org/ru/node/17554> (дата обращения: 12.02.2024).
22. Эксперт ООН: для Турции борьба с насилием против женщин должна стать приоритетом / [Электронный ресурс] // Новости ООН : [сайт]. – URL: <https://news.un.org/ru/story/2022/07/1428422> (дата обращения: 12.02.2024).
23. Почему женщины в Турции не работают? / [Электронный ресурс] // Вонна : [сайт]. – URL: <https://www.bonna.ru/article/Pochemu-zhenwiny-v-Turcii-ne-rabotayut/> (дата обращения: 12.02.2024).
24. Рикардо К. Привлечение мужчин и мальчиков к обеспечению гендерного равенства и охране здоровья населения / К. Рикардо. – Текст: электронный [сайт]. – URL: https://www.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/Engaging_men_boys_RUS.pdf (дата обращения: 13.11.2023).
25. Meaning of gender equality in English. – Текст: электронный // Cambridge Dictionary [сайт]. – URL: <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/gender-equality> (дата обращения: 13.11.2023).
26. Gender equality. – Текст: электронный // European Institute for Gender Equality [сайт]. – URL: <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1168> (дата обращения: 13.11.2023).
27. Цели в области устойчивого развития. – Текст: электронный // Организация Объединенных Наций [сайт]. – URL: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/ru/sustainable-development-goals/> (дата обращения: 13.11.2023).
28. Цель 5: Обеспечение гендерного равенства и расширение прав и возможностей всех женщин и девочек. – Текст: электронный // Организация Объединенных Наций [сайт]. – URL: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/ru/gender-equality/> (дата обращения: 13.11.2023).
29. Указ Президента Российской Федерации от 02.07.2021 № 400 О Стратегии национальной безопасности Российской Федерации. – Текст: электронный // Официальный интернет-портал правовой информации [сайт]. – URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202107030001> (дата обращения: 13.11.2023).
30. Цели развития тысячелетия. – Текст: электронный // Знай свои цели [сайт]. – URL: <http://sdg.openshkola.org/mdg> (дата обращения: 13.11.2023).

31. Gender inequality index (ГИ). – Текст: электронный // Human Development Reports [сайт]. – URL: <https://hdr.undp.org/data-center/thematic-composite-indices/gender-inequality-index#/indicies/ГИ> (дата обращения: 13.11.2023).