



Reducing the Gender Wage Gap
Soolise palgalõhe vähendamise

РАЗНИЦА В ПОЧАСОВОЙ ОПЛАТЕ ТРУДА

РАЗНИЦА В ПОЧАСОВОЙ ОПЛАТЕ ТРУДА МЕЖДУ МУЖЧИНАМИ И ЖЕНЩИНАМИ НА ОСНОВЕ ПРОВЕДЕННОГО ДЕПАРТАМЕНТОМ СТАТИСТИКИ В 2018 ГОДУ ИССЛЕДОВАНИЯ СТРУКТУРЫ РЫНКА ТРУДА ЭСТОНИИ (TSU)

ЧЕМ ВЫШЕ ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА...

... ТЕМ БОЛЬШЕ РАЗНИЦА В ОПЛАТЕ ТРУДА МУЖЧИН И ЖЕНЩИН

Согласно исследованию, в октябре 2018 года средняя почасовая оплата труда мужчин составляла 7,9 евро, а женщины в среднем зарабатывали в час 6,5 евро - женщины в среднем в час зарабатывали на 17% меньше, чем мужчины.

Разница в почасовой оплате труда значительно варьировалась по возрастным группам (см. Рисунок 1). Самая высокая почасовая оплата была в возрастной группе 35-44 лет. В этой же группе была самая большая разница между почасовой оплатой труда женщин и мужчин (20%).

В нижнем дециле почасовой оплаты труда почасовая оплата у мужчин была на 3,7%, а в верхнем дециле на 29% выше, чем у женщин.

Гендерный разрыв в оплате труда самый низкий в местных государственных организациях и самый высокий в частных компаниях с иностранным капиталом.

... ТЕМ СЛОЖНЕЕ ОБЪЯСНИТЬ ПРИЧИНЫ ГЕНДЕРНЫХ РАЗЛИЧИЙ В ОПЛАТЕ ТРУДА

С помощью статистического метода декомпозиции был определен вклад целого ряда предполагаемых причин/компонентов в формирование разницы между средней почасовой оплатой труда мужчин и женщин в октябре 2018 года. Анализ показал, что этими причинами (т.е. включенными в анализ компонентами) объясняется примерно 27% разницы в почасовой оплате труда мужчин и женщин.

Из них в наибольшей степени объясняли разницу в оплате труда (в порядке значимости вклада) - величина получаемой от предприятия средней заработной платы, сфера деятельности предприятия, должность/специальность и возраст работника. Тем самым размер гендерного разрыва в оплате труда во многом определяется различным положением мужчин и женщин на рынке труда (гендерной сегрегацией), когда они сосредоточены в разных сферах деятельности, профессиях, должностях и / или предприятиях, а труд женщины оплачивается в среднем ниже, чем труд мужчин.

Несмотря на то, что в дециле с самой высокой почасовой оплатой труда разница между заработной платой мужчин и женщин самая большая, именно в этой группе было сложнее всего объяснить разницу в оплате труда. Если причинами/компонентами, включенными в анализ, можно объяснить 50% гендерного разрыва в оплате труда в нижнем дециле почасовой оплаты, 64% во втором дециле и 33% в пятом дециле, то в самом верхнем дециле почасовой оплаты труда гендерный разрыв в оплате труда объясняется теми же причинами меньше всего (только 18%). (см. рисунок 2).



REGE.TLU.EE

Marge Unt, профессор сравнительной социологии
Таллиннского университета
E-post: marge.unt@tlu.ee
Kadri Täht, профессор социологии Таллиннского
университета
E-post: kadri.taht@tlu.ee

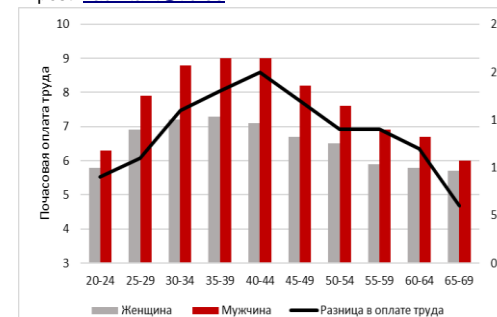
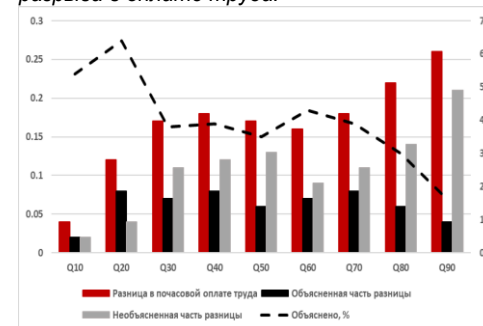


Рисунок 1. Почасовая оплата труда в октябре 2018 г. в зависимости от пола и возраста, разница в почасовой оплате труда

Рисунок 2. Разница в почасовой оплате труда и её объясненная / необъяснимая часть по децилям, объясненная часть в процентах от гендерного разрыва в оплате труда.



В Эстонии самая большая в Европейском Союзе разница в оплате труда между мужчинами и женщинами. По данным Евростата, в 2020 году в Эстонии средняя почасовая брутто-зарплата работающих женщин была на 21,8% ниже, чем у мужчин. Средний показатель в Евросоюзе – 14.1%.

Дополнительная информация

* В рамках исследования были проанализированы данные исследования структуры рынка труда (TSU), проведенного Департаментом статистики Эстонии в 2018 году, которые были объединены с данными различных регистров.

* Были проанализированы данные более 150 000 человек.

* В дополнение к октябрьской почасовой ставке использовались данные о годовой почасовой ставке, рассчитанной за отработанные в течение года дни, с учетом доплат и премий

* При использовании метода декомпозиции для объяснения различий в среднем почасовом заработке между работниками мужского и женского пола рассматривались личные характеристики работников, включая число детей; данные о должности, предприятии/учреждении и географическое расположение рабочего места.

Uuringu raport: Klesment, M. (2021). Mees- ja naistöötajate tunnitasu erisused 2018 töötasu struktuuri uuringu andmetel RASI toimetised nr. 12. Tallinn: Tallinna Ülikool



Исследование финансируется Европейским фондом регионального развития по заказу Эстонского научного агентства, в рамках программы RITA для Министерства социальных дел.

