

Анализ результатов социологического исследования равенства в оплате труда мужчин и женщин в России

*Подготовлено Департаментом
Аппарата ФНПР по связям с
общественностью, молодёжной
политике и развитию профсоюзного
движения
Утверждено Постоянной комиссией
Генерального совета ФНПР по защите
социально-экономических прав
трудоустроенных женщин.*

Ноябрь 2025 г.

Оглавление

Введение.....	3
Портрет респондентов	4
Анализ данных по видам экономической деятельности	7
<i>СЕЛЬСКОЕ, ЛЕСНОЕ ХОЗЯЙСТВО, ОХОТА, РЫБОЛОВСТВО И РЫБОВОДСТВО</i>	<i>7</i>
<i>ДОБЫЧА ПОЛЕЗНЫХ ИСКОПАЕМЫХ</i>	<i>8</i>
<i>ОБРАБАТЫВАЮЩИЕ ПРОИЗВОДСТВА.....</i>	<i>9</i>
<i>ЭЛЕКТРОЭНЕРГЕТИКА, ГАЗОСНАБЖЕНИЕ, КОНДИЦИОНИРОВАНИЕ</i>	<i>9</i>
<i>ВОДОСНАБЖЕНИЕ И ВОДООТВЕДЕНИЕ</i>	<i>10</i>
<i>СТРОИТЕЛЬСТВО</i>	<i>11</i>
<i>ТОРГОВЛЯ</i>	<i>12</i>
<i>ТРАНСПОРТИРОВКА И ХРАНЕНИЕ</i>	<i>12</i>
<i>ГОСТИНИЧНЫЙ И РЕСТОРАННЫЙ БИЗНЕС</i>	<i>13</i>
<i>ИНФОРМАЦИЯ И СВЯЗЬ</i>	<i>14</i>
<i>ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ, НАУЧНАЯ И ТЕХНИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ</i>	<i>14</i>
<i>ЗДРАВООХРАНЕНИЕ И СОЦИАЛЬНЫЕ УСЛУГИ.....</i>	<i>15</i>
<i>ФИНАНСЫ, СТРАХОВАНИЕ, НЕДВИЖИМОСТЬ.....</i>	<i>16</i>
<i>ГОСУДАРСТВЕННОЕ УПРАВЛЕНИЕ</i>	<i>16</i>
<i>СОЦИАЛЬНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ.....</i>	<i>17</i>
<i>ОБРАЗОВАНИЕ</i>	<i>18</i>
<i>ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В ОБЛАСТИ КУЛЬТУРЫ, СПОРТА, ОРГАНИЗАЦИИ ДОСУГА И РАЗВЛЕЧЕНИЙ</i>	<i>18</i>
<i>ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ АДМИНИСТРАТИВНАЯ И СОПУТСТВУЮЩИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ УСЛУГИ.....</i>	<i>19</i>
<i>ДРУГИЕ ВИДЫ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ ПРОЧИХ ВИДОВ УСЛУГ</i>	<i>20</i>
Анализ влияния профсоюзов на разницу в зарплатах	20
Анализ влияния уровня образования на разницу в зарплатах.....	21
Правовая оценка.....	23
Рекомендации Постоянной комиссии Генерального совета ФНПР по защите социально- экономических прав трудящихся женщин по нивелированию разницы в оплате труда мужчин и женщин.	23

Введение

В Национальной стратегии действий в интересах женщин на 2023 - 2030 годы¹, подготовленной Минтрудом России, констатируется, что на 2022 год при высоком уровне образования и занятости разрыв в заработной плате женщин и мужчин в среднем по экономике сохраняется на высоком уровне (28 процентов).

Во исполнение п.33 «Подготовка предложений по устранению нарушений принципа равной оплаты труда мужчин и женщин в случае выявления таких нарушений» Плана мероприятий ФНПР по реализации обязательств Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2024 – 2026 годы в октябре 2025 года Комиссия Генерального совета ФНПР по защите социально-экономических прав трудящихся женщин совместно с Департаментом Аппарата ФНПР по связям с общественностью, молодёжной политике и развитию профсоюзного движения провела масштабное социологическое исследование равенства в оплате труда мужчин и женщин в России.

В анонимном анкетировании могли принять участие все желающие, независимо от пола, членства в профсоюзе и сферы деятельности. Опрос проводился анонимно на платформе «Института Общественного Мнения Анкетолог» (<https://anketolog.ru/>) – российском информационном ресурсе, предоставляющем комплексные решения для проведения онлайн-опросов и сертифицированного по стандарту ISO 20252:2019. На данной платформе была сформирована анкета, ссылка на которую была передана в членские организации ФНПР, а также размещена в открытом доступе, поэтому все желающие могли принять участие в опросе. Сервис зафиксировал свыше 45 тысяч переходов на анкету, что подтверждает интерес к теме исследования со стороны общества.

¹ Утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 декабря 2022 г. № 4356-р

Портрет респондентов

Всего в исследовании приняли участие 38 342 респондента из 87 регионов Российской Федерации². 30 % респондентов указали как регион своего проживания: Республику Татарстан, Краснодарский край или Самарскую область – три густонаселенных региона с высокой экономической активностью населения. Значительная часть респондентов заняты в отраслях здравоохранения (19,2%, 7370 чел.) и образования (41,9%, 16058 чел.), что соответствует наиболее феминизированным отраслям российской экономики.

Всего по данным статистического отчета ФНПР на 1 января 2025 года в структуре профсоюзного членства женщины составляют 58,7%.

Распределение респондентов по полу: женщины – 33 796 (88,1%), мужчины 4546 (11,9%). Для соблюдения последующего баланса в подсчетах за единицу измерения была взята медианная заработная плата, заявленная респондентами обоих полов в каждой отдельной группе исследования (отрасли и категория персонала).

Уровень профсоюзного членства среди респондентов практически одинаков: 86,9 % у мужчин и 87,9% у женщин.

Подавляющее большинство респондентов -92% - относятся к экономически активному населению в возрасте от 18 до 61 года (рис 1.).

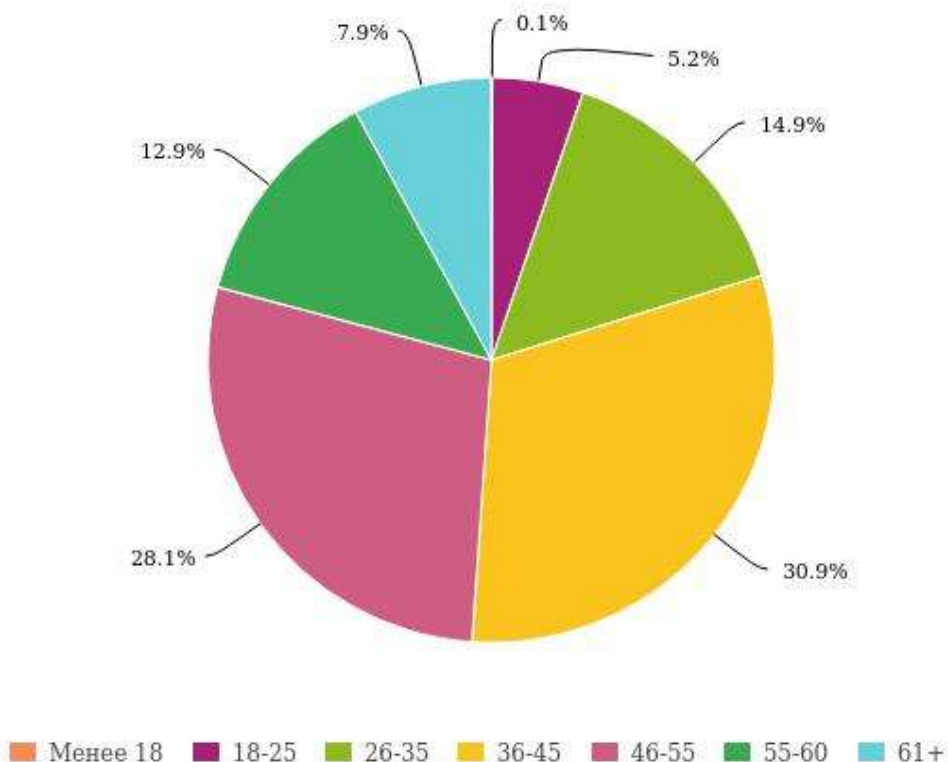


Рисунок 1. Распределение респондентов по возрастам.

² Не приняли участие жители из следующих регионов: Херсонская область, Чукотский автономный округ

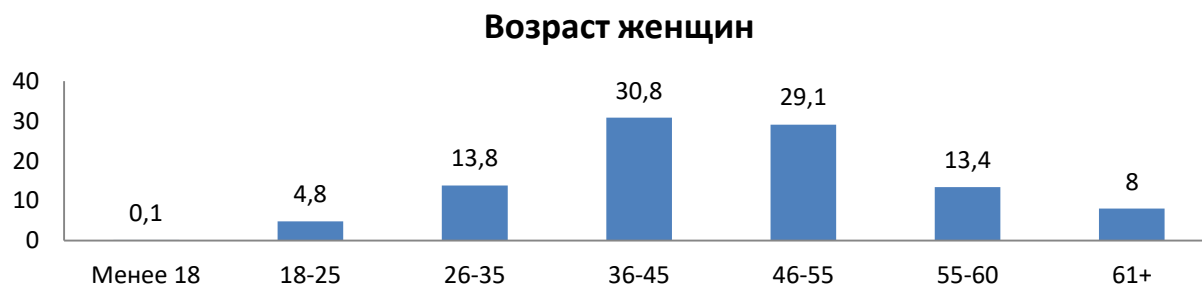


Рисунок 2. Распределение респондентов по возрастам и полу.

Профиль образования мужчин-респондентов и женщин-респондентов практически совпал (рис.2.), что позволяет говорить об однородности выборки респондентов по уровню образования независимо от пола.



Рисунок 3. Распределение респондентов по уровню образования (в %).

Сферы занятости респондентов ожидаемо не совпали у мужчин и женщин (рис.3) и позволяют наглядно видеть сферы с наибольшей разницей занятости мужчин и женщин. К «явно мужским» сферам можно отнести научную и техническую профессиональную деятельность, информацию и связь,

электроэнергетику, обрабатывающие производства, транспортировку и хранение, добычу полезных ископаемых, тогда как «традиционно женскими» остаются здравоохранение и образование, соц.обеспечение .

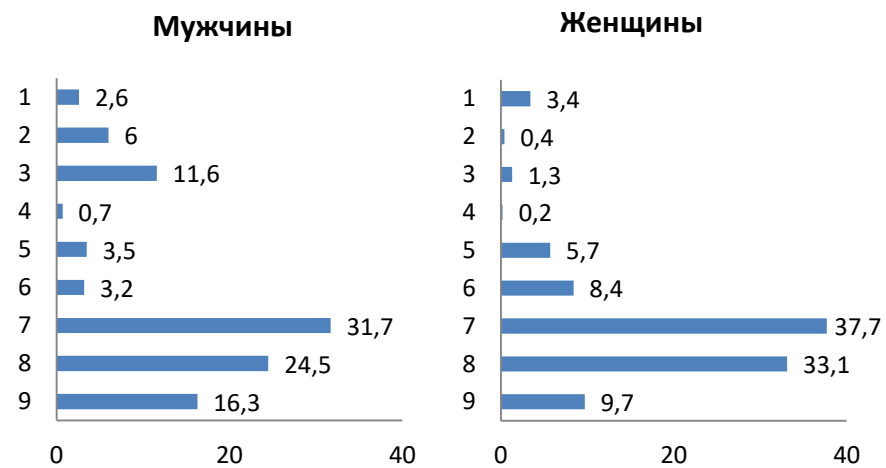


1	Другие виды экономической деятельности, предоставление прочих видов услуг
2	Социальное обеспечение
3	Государственное управление и обеспечение военной безопасности
4	Деятельности финансовая и страховая
5	Общественные организации
6	Деятельность в области культуры, спорта, организации досуга и развлечений
7	Деятельность в области здравоохранения и социальных услуг
8	Образование
9	Деятельность административная и сопутствующие дополнительные услуги
10	Деятельность профессиональная, научная и техническая
11	Деятельность по операциям с недвижимым имуществом
12	Деятельность в области информации и связи
13	Деятельность гостиниц и общественного питания
14	Транспортировка и хранение
15	Торговля оптовая и розничная; ремонт автотранспортных средств и мотоциклов
16	Строительство
17	Водоснабжение, водоотведение, организация сбора и утилизации отходов, деятельность по ликвидации загрязнений
18	Обеспечение электрической энергией, газом, паром; кондиционирование воздуха
19	Обрабатывающие производства
20	Добыча полезных ископаемых
21	Сельское, лесное хозяйство, охота, рыболовство и рыбоводство

Рисунок 4. Распределение респондентов по сферам занятости (в %).

Ожидаемо выглядит и распределение по группам должностей (рис.4). среди руководителей мужчин в 1,5 раза больше, чем женщин. Зато в группах специалистов среднего и высшего уровня квалификации женщин незначительно, но все же больше, чем мужчин. В небольшой в целом группе неквалифицированного персонала женщин также незначительно больше, чем

мужчин. Остальные группы являются специализированными и демонстрируют четкое разделение по полу.



1	Неквалифицированные работники
2	Операторы производственных установок и машин, сборщики и водители
3	Квалифицированные рабочие промышленности, строительства, транспорта и рабочие родственных занятий
4	Квалифицированные работники сельского и лесного хозяйства, рыбоводства и рыболовства
5	Работники сферы обслуживания и торговли, охраны граждан и собственности
6	Служащие, занятые подготовкой и оформлением документации, учетом и обслуживанием
7	Специалисты среднего уровня квалификации
8	Специалисты высшего уровня квалификации
9	Руководители

Рисунок 5. Распределение респондентов по должностям (в %)

Анализ данных по видам экономической деятельности

СЕЛЬСКОЕ, ЛЕСНОЕ ХОЗЯЙСТВО, ОХОТА, РЫБОЛОВСТВО И РЫБОВОДСТВО

По данным Росстата³ зарплата женщин в данном секторе составляет 81,2% от зарплаты мужчин. Выборка по данной группе респондентов в исследовании ФНПР составила 275 анкет, что составляет 0,7% от всех респондентов. Малое число анкет позволяет говорить об гипотетических общих тенденциях, которые требуют дополнительной проверки.

Общая характеристика: отрасль демонстрирует устойчивый гендерный разрыв на всех уровнях квалификации, за исключением позиции служащих.

Группа должностей	м	ж	соотношение в %
Неквалифицированные работники	35000	29000	82,86

³ Здесь и далее – данные приводятся из официальной статистики Росстата, приведенной Минтрудом России при рассмотрении вопроса разницы заработных плат мужчин и женщин в РТК в ноябре 2025 г. как соотношение заработной платы женщин к заработной плате мужчин по обследованным видам экономической деятельности по результатам выборочных обследований организаций за октябрь 2023г.

Служащие, занятые подготовкой и оформлением документации, учетом и обслуживанием	34500	38000	110,14
Специалисты среднего уровня квалификации	55000	43530	79,15
Специалисты высшего уровня квалификации	52500	42144	80,27
Руководители	65000	52751	81,16

Таблица 1. Разница зарплат мужчин и женщин, занятых в сельском, лесном хозяйстве, охоте, рыболовстве и рыбоводстве

Ключевые наблюдения:

- Наибольший разрыв наблюдается среди специалистов среднего уровня квалификации (-26,35%)
- Руководители-женщины получают на 23,22% меньше мужчин
- Единственная позиция с преимуществом женщин - служащие (+9,21%), что может свидетельствовать о более высокой эффективности женщин в административных функциях
- Разрыв среди неквалифицированных работников составляет -20,69%

Вывод: В аграрном секторе сохраняется традиционное гендерное неравенство, в том числе значительно выраженное на руководящих позициях.

ДОБЫЧА ПОЛЕЗНЫХ ИСКОПАЕМЫХ

По данным Росстата зарплата женщин в данном секторе составляет 78,3% от зарплаты мужчин. Выборка по данной группе респондентов в исследовании ФНПР составила 1032 анкет, что составляет 2,7% от всех респондентов.

Подобная выборка позволяет в значительной степени доверять полученным данным.

Общая характеристика: отрасль с наиболее экстремальными проявлениями гендерного неравенства, особенно на рабочих позициях.

Группа должностей	м	ж	соотношение в%
Неквалифицированные работники	105000	45000	42,86
Служащие, занятые подготовкой и оформлением документации, учетом и обслуживанием	56750	55500	97,80
Специалисты среднего уровня квалификации	94999	70399	74,10
Специалисты высшего уровня квалификации	100000	95000	95,00
Руководители	150000	140968	93,98

Таблица 2. Разница зарплат мужчин и женщин, занятых в добыче полезных ископаемых

Ключевые наблюдения:

- Катастрофический разрыв среди неквалифицированных работников (более, чем в 2 раза)

- Наименьший разрыв в административных и руководящих должностях (от -2,25% до -6,41%)
- Специалисты высшего уровня квалификации демонстрируют относительно небольшой разрыв (-5,26%)

Вывод: высокооплачиваемая отрасль характеризуется глубокой профессиональной сегрегацией, где женщинам удается добиться практически равной оплаты труда с мужчинами только на административных и руководящих должностях.

ОБРАБАТЫВАЮЩИЕ ПРОИЗВОДСТВА

По данным Росстата зарплата женщин в данном секторе составляет 77% от зарплаты мужчин. Выборка по данной группе респондентов в исследовании ФНПР составила 621 анкета, что составляет 1,6% от всех респондентов. Подобная выборка позволяет рассматривать полученные данные как тенденцию отрасли с условием проверки данных на конкретном предприятии.

Общая характеристика: ярко выраженное неравенство на всех уровнях, особенно среди руководителей.

Группа должностей	м	ж	разница в%
Неквалифицированные работники	60000	51500	85,83
Служащие, занятые подготовкой и оформлением документации, учетом и обслуживанием	60000	55000	91,67
Специалисты среднего уровня квалификации	80000	60000	75,00
Специалисты высшего уровня квалификации	80000	69750	87,19
Руководители	120000	70000	58,33

Таблица 3. Разница зарплат мужчин и женщин, занятых на обрабатывающих производствах

Ключевые наблюдения:

- Максимальный разрыв на руководящих позициях
- Существенное отставание специалистов среднего уровня (25%)
- Относительно небольшой разрыв среди неквалифицированных работников (-14,7%)

Вывод: обрабатывающая промышленность демонстрирует системные проблемы оплаты труда женщин при их карьерном росте.

ЭЛЕКТРОЭНЕРГЕТИКА, ГАЗОСНАБЖЕНИЕ, КОНДИЦИОНИРОВАНИЕ⁴

По данным Росстата зарплата женщин в данном секторе составляет 86,3% от зарплаты мужчин. Выборка по данной группе респондентов в исследовании ФНПР составила 621 анкета, что составляет 1,6% от всех респондентов.

⁴ Обеспечение электрической энергией, газом, паром; кондиционирование воздуха

Подобная выборка позволяет рассматривать полученные данные как тенденцию отрасли с условием проверки данных на конкретном предприятии.

Общая характеристика: Значительный разрыв на административных и неквалифицированных позициях.

Группа должностей	м	ж	соотношение в%
Неквалифицированные работники	62500	40500	64,80
Служащие, занятые подготовкой и оформлением документации, учетом и обслуживанием	67000	40000	59,70
Специалисты среднего уровня квалификации	60000	52000	86,67
Специалисты высшего уровня квалификации	75000	64410	85,88
Руководители	100000	80000	80,00

Таблица 4. Разница зарплат мужчин и женщин, занятых в сфере обеспечения электрической энергией, газом, паром; кондиционировании воздуха

Ключевые наблюдения:

- Критический разрыв среди служащих
- Высокое неравенство неквалифицированных работников
- Относительно сбалансированные позиции специалистов (от -15,38% до -16,44%)
- Руководители-женщины отстают на 20%

Вывод: Традиционно "мужская" отрасль с ограниченными возможностями для женщин на неквалифицированных и административных позициях, отмечается позитивное снижение сегрегации заработных плат при карьерном росте женщин.

ВОДОСНАБЖЕНИЕ И ВОДООТВЕДЕНИЕ⁵

По данным Росстата зарплата женщин в данном секторе составляет 81,5% от зарплаты мужчин. Выборка по данной группе респондентов в исследовании ФНПР составила 383 анкеты, что составляет 1% от всех респондентов. Малое число анкет позволяет говорить об гипотетических общих тенденциях, которые требуют дополнительной проверки.

Общая характеристика: Наиболее сбалансированная отрасль с отдельными позициями гендерного равенства.

Группа должностей	м	ж	соотношение в%
Неквалифицированные работники	25500	30500	119,61
Служащие, занятые подготовкой и оформлением документации, учетом и обслуживанием	50000	37500	75,00
Специалисты среднего уровня квалификации	50000	50000	100,00
Специалисты высшего уровня квалификации	64818	60000	92,57

⁵ Водоснабжение, водоотведение, организация сбора и утилизации отходов, деятельность по ликвидации загрязнений

Руководители	65000	60000	92,31
--------------	-------	-------	-------

Таблица 5. Разница зарплат мужчин и женщин, занятых в сфере водоснабжения, водоотведения, организации сбора и утилизации отходов, деятельности по ликвидации загрязнений

Ключевые наблюдения:

- Единственная отрасль с преимуществом женщин среди неквалифицированных работников
- Полное равенство среди специалистов среднего уровня
- Незначительный разрыв на руководящих позициях
- Существенный разрыв только среди служащих

Вывод: Пример успешного преодоления гендерного неравенства в технической отрасли.

СТРОИТЕЛЬСТВО

По данным Росстата зарплата женщин в данном секторе составляет 87,7% от зарплаты мужчин. Выборка по данной группе респондентов в исследовании ФНПР составила 340 анкеты, что составляет 0,9% от всех респондентов. Малое число анкет позволяет говорить об гипотетических общих тенденциях, которые требуют дополнительной проверки.

Общая характеристика: Отрасль с экстремальными контрастами - от значительного преимущества женщин до критического отставания.

Группа должностей	м	ж	соотношение в%
Неквалифицированные работники	58000	26500	45,69
Служащие, занятые подготовкой и оформлением документации, учетом и обслуживанием	63500	50000	78,74
Специалисты среднего уровня квалификации	70000	60000	85,71
Специалисты высшего уровня квалификации	95000	60000	63,16
Руководители	75000	106000	141,33

Таблица 6. Разница зарплат мужчин и женщин, занятых в сфере строительства

Ключевые наблюдения:

- Уникальное преимущество женщин-руководителей (требует дополнительной проверки)
- Катастрофическое отставание неквалифицированных работниц
- Значительный разрыв среди специалистов высшего уровня (-58,33%)

Вывод: Строительная отрасль демонстрирует сложную нелинейную динамику разрыва заработных плат и поэтому заслуживает отдельного исследования.

ТОРГОВЛЯ⁶

По данным Росстата зарплата женщин в данном секторе составляет 78,6% от зарплаты мужчин. Выборка по данной группе респондентов в исследовании ФНПР составила 471 анкеты, что составляет 1,2% от всех респондентов. Подобная выборка позволяет рассматривать полученные данные как возможную тенденцию отрасли с условием проверки данных на конкретном предприятии.

Общая характеристика: глубокое системное неравенство на всех позициях кроме руководящих.

Группа должностей	м	ж	соотношение в%
Неквалифицированные работники	70000	50000	71,43
Служащие, занятые подготовкой и оформлением документации, учетом и обслуживанием	85000	50000	58,82
Специалисты среднего уровня квалификации	80000	51704	64,63
Специалисты высшего уровня квалификации	100000	69500	69,50
Руководители	74000	72000	97,30

Таблица 7. Разница зарплат мужчин и женщин, занятых в торговле

Ключевые наблюдения:

- Максимальный разрыв среди служащих
- Значительное отставание специалистов
- Незначительный разрыв на руководящих позициях
- Существенное неравенство неквалифицированных работников

Вывод: торговая отрасль требует особого внимания при регулировании систем оплаты труда среднего и младшего персонала.

ТРАНСПОРТИРОВКА И ХРАНЕНИЕ

По данным Росстата зарплата женщин в данном секторе составляет 74,3% от зарплаты мужчин. Выборка по данной группе респондентов в исследовании ФНПР составила 670 анкет, что составляет 1,7% от всех респондентов. Подобная выборка позволяет рассматривать полученные данные как тенденцию отрасли с условием проверки данных на конкретном предприятии.

Общая характеристика: умеренное неравенство с отдельными зонами гендерного равенства.

Группа должностей	м	ж	соотношение в%
Неквалифицированные работники	55000	45000	81,82

⁶ Торговля оптовая и розничная; ремонт автотранспортных средств и мотоциклов

- Умеренное неравенство специалистов

Вывод: данная сфера требует особого контроля систем оплаты труда на наличие гендерной сегрегации.

ИНФОРМАЦИЯ И СВЯЗЬ

По данным Росстата зарплата женщин в данном секторе составляет 65,5% от зарплаты мужчин. Выборка по данной группе респондентов в исследовании ФНПР составила 656 анкеты, что составляет 1,7% от всех респондентов. Подобная выборка позволяет рассматривать полученные данные как тенденцию отрасли с условием проверки данных на конкретном предприятии.

Общая характеристика: Технологическая отрасль с выраженным неравенством на руководящих позициях.

Группа должностей	м	ж	соотношение в%
Неквалифицированные работники	50000	41000	82,00
Служащие, занятые подготовкой и оформлением документации, учетом и обслуживанием	48000	45000	93,75
Специалисты среднего уровня квалификации	60000	45000	75,00
Специалисты высшего уровня квалификации	64000	55500	86,72
Руководители	77000	49685	64,53

Таблица 10. Разница зарплат мужчин и женщин, занятых в сфере информации и связи

Ключевые наблюдения:

- Экстремальный разрыв среди руководителей
- Значительное отставание специалистов среднего уровня
- Умеренное неравенство других категорий

Вывод: данный сектор демонстрирует явные проблемы эффекта "стеклянного потолка" для женщин-руководителей.

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ, НАУЧНАЯ И ТЕХНИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

По данным Росстата зарплата женщин в данном секторе составляет 73,1% от зарплаты мужчин. Выборка по данной группе респондентов в исследовании ФНПР составила 1143 анкет, что составляет 3% от всех респондентов. Подобная выборка позволяет в значительной степени доверять полученным данным.

Общая характеристика: Глубокое неравенство среди высококвалифицированных специалистов.

Группа должностей	м	ж	соотношение в%
Неквалифицированные работники	56000	37500	66,96
Служащие, занятые подготовкой и оформлением документации, учетом и обслуживанием	60000	45000	75,00

Специалисты среднего уровня квалификации	64000	52000	81,25
Специалисты высшего уровня квалификации	91000	55000	60,44
Руководители	100000	87500	87,50

Таблица 11. Разница зарплат мужчин и женщин, занятых в профессиональной, научной и технической деятельности

Ключевые наблюдения:

- Значительное отставание зарплат женщин на всех позициях
- Максимальный разрыв среди специалистов высшего уровня
- Относительно небольшой разрыв только среди руководителей

Вывод: Научно-техническая сфера требует преодоления заработных барьеров при карьерном росте женщин

ЗДРАВООХРАНЕНИЕ И СОЦИАЛЬНЫЕ УСЛУГИ

По данным Росстата зарплата женщин в данном секторе составляет 86,1% от зарплаты мужчин. Выборка по данной группе респондентов в исследовании ФНПР составила 7370 анкет, что составляет 19,2% от всех респондентов. Подобная выборка позволяет полностью доверять полученным данным.

Общая характеристика: традиционно феминизированная отрасль, сохраняющая равномерный разрыв в заработных платах на всех позициях.

Группа должностей	м	ж	соотношение в%
Неквалифицированные работники	46200	32000	69,26
Служащие, занятые подготовкой и оформлением документации, учетом и обслуживанием	40000	35000	87,50
Специалисты среднего уровня квалификации	45000	40000	88,89
Специалисты высшего уровня квалификации	70000	55000	78,57
Руководители	100000	70000	70,00

Таблица 12. Разница зарплат мужчин и женщин, занятых в сфере здравоохранения и социальных услуг

Ключевые наблюдения:

- Значительный разрыв среди руководителей
- Умеренное неравенство других категорий

Вывод: данные по медианным зарплатам при значительной выборке респондентов ярко демонстрируют, что даже в "женских" отраслях сохраняется значительный разрыв в оплате труда между мужчинами и женщинами, особенно – на руководящих позициях.

ФИНАНСЫ, СТРАХОВАНИЕ, НЕДВИЖИМОСТЬ⁸

По данным Росстата зарплата женщин в секторе операций с недвижимостью составляет 90,6% от зарплаты мужчин, в области финансов и страхования – статистика не приведена. Выборка по данной группе респондентов в исследовании ФНПР составила 323 анкет, что составляет 0,9% от всех респондентов. Подобная выборка позволяет рассматривать полученные данные как возможную тенденцию отрасли с условием проверки данных на конкретном предприятии.

Общая характеристика: традиционно «феминизированная» и наиболее сбалансированная высокооплачиваемая отрасль.

Группа должностей	м	ж	соотношение в%
Служащие, занятые подготовкой и оформлением документации, учетом и обслуживанием	45500	45000	98,90
Специалисты среднего уровня квалификации	51000	50000	98,04
Специалисты высшего уровня квалификации	64000	55000	85,94
Руководители	69000	84700	122,75

Неквалифицированные работники

количество анкет не релевантно для анализа

Таблица 13. Разница зарплат мужчин и женщин, занятых в сфере страхования, финансов и операций с недвижимостью

Ключевые наблюдения:

- Преимущество женщин-руководителей
- Минимальный разрыв среди служащих и специалистов среднего уровня
- Умеренное отставание зарплат женщин-специалистов высшего уровня

Вывод: финансовый сектор демонстрирует успешный опыт гендерного баланса в оплате труда.

ГОСУДАРСТВЕННОЕ УПРАВЛЕНИЕ

Данные Росстата по данному сектору не выделены. Выборка по данной группе респондентов в исследовании ФНПР составила 363 анкет, что составляет 0,9% от всех респондентов. Подобная выборка позволяет рассматривать полученные данные как возможную тенденцию отрасли с условием проверки данных на конкретном предприятии.

Общая характеристика: сфера с равенством на руководящих позициях.

Группа должностей	м	ж	соотношение в%
Служащие, занятые подготовкой и оформлением документации, учетом и обслуживанием	45000	44600	99,11

⁸ Деятельности финансовая и страховая, по операциям с недвижимым имуществом

Специалисты среднего уровня квалификации	60000	38500	64,17
Специалисты высшего уровня квалификации	50000	38900	77,80
Руководители	70000	70000	100,00

количество анкет не релевантно для

Неквалифицированные работники анализа

Таблица 14. Разница зарплат мужчин и женщин, занятых в сфере государственного управления

Ключевые наблюдения:

- Полное равенство среди руководителей
- Минимальный разрыв среди служащих
- Значительное отставание только среди специалистов среднего уровня

Вывод: сектор государственного управления демонстрирует значительный потенциал к достижению гендерного равенства в оплате труда.

СОЦИАЛЬНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

Данные Росстата по данному сектору не выделены. Выборка по данной группе респондентов в исследовании ФНПР составила 1348 анкет, что составляет 3,5% от всех респондентов. Подобная выборка позволяет в значительной степени доверять полученным данным.

Общая характеристика: социально-значимая сфера с устойчивым неравенством и явными признаками наличия эффекта «стеклянного потолка».

Группа должностей	м	ж	соотношение в%
Неквалифицированные работники	40000	35000	87,50
Служащие, занятые подготовкой и оформлением документации, учетом и обслуживанием	40000	38000	95,00
Специалисты среднего уровня квалификации	45000	37000	82,22
Специалисты высшего уровня квалификации	50000	45000	90,00
Руководители	70000	50000	71,43

Таблица 15. Разница зарплат мужчин и женщин, занятых в сфере социального обеспечения

Ключевые наблюдения:

- Максимальный разрыв среди руководителей
- Наименьший разрыв - среди служащих

Вывод: отрасль требует контроля систем оплаты труда на предмет гендерной сегрегации.

ОБРАЗОВАНИЕ

По данным Росстата зарплата женщин в данном секторе составляет 95,3% от зарплаты мужчин. Выборка по данной группе респондентов в исследовании ФНПР составила 16058 анкет, что составляет 41,9% от всех респондентов. Подобная выборка позволяет полностью доверять полученным данным.

Общая характеристика: традиционно феминизированная отрасль, сохраняющая разрыв в заработных платах, снижающийся по мере роста квалификации специалистов.

Группа должностей	м	ж	соотношение в%
Неквалифицированные работники	25903	25250	97,48
Служащие, занятые подготовкой и оформлением документации, учетом и обслуживанием	40000	30000	75,00
Специалисты среднего уровня квалификации	40000	35000	87,50
Специалисты высшего уровня квалификации	45000	40000	88,89
Руководители	55000	50000	90,91

Таблица 16. Разница зарплат мужчин и женщин, занятых в сфере образования

Ключевые наблюдения:

- Незначительное в общестрановом масштабе неравенство на всех позициях
- Уменьшение неравенство на руководящих позициях
- Практическое равенство среди неквалифицированных работников

Вывод: образование является отраслью, стремящейся к гендерному паритету в оплате труда, особого контроля требует только оплата труда административных работников.

ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В ОБЛАСТИ КУЛЬТУРЫ, СПОРТА, ОРГАНИЗАЦИИ ДОСУГА И РАЗВЛЕЧЕНИЙ

По данным Росстата зарплата женщин в данном секторе составляет 69,2% от зарплаты мужчин. Выборка по данной группе респондентов в исследовании ФНПР составила 2780 анкет, что составляет 7,3% от всех респондентов. Подобная выборка позволяет полностью доверять полученным данным.

Общая характеристика: Сфера с устойчивым умеренным гендерным неравенством на всех профессиональных уровнях.

Группа должностей	м	ж	соотношение в%
Неквалифицированные работники	25000	23000	92,00
Служащие, занятые подготовкой и оформлением документации, учетом и обслуживанием	35000	30000	85,71
Специалисты среднего уровня квалификации	40000	33000	82,50

Специалисты высшего уровня квалификации	50000	40000	80,00
Руководители	50000	45000	90,00

Таблица 17. Разница зарплат мужчин и женщин, занятых в сфере культуры, спорта, организации досуга и развлечений

Ключевые наблюдения:

- Наименьший разрыв в отрасли- на неквалифицированных позициях (равенство на старте карьеры)
- Значительное отставание женщин в административном секторе
- С ростом квалификации неравенство тоже увеличивается
- Относительно умеренное неравенство на руководящих позициях

Вывод: культура и спорт демонстрируют прогрессивную динамику на высших управленческих позициях при сохранении традиционного разрыва среди специалистов.

ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ АДМИНИСТРАТИВНАЯ И СОПУТСТВУЮЩИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ УСЛУГИ

По данным Росстата зарплата женщин в данном секторе составляет 82,4% от зарплаты мужчин. Выборка по данной группе респондентов в исследовании ФНПР составила 827 анкет, что составляет 2,2% от всех респондентов. Подобная выборка позволяет в значительной степени доверять полученным данным.

Общая характеристика: сфера с незначительными разрывами в оплате труда мужчин и женщин

Группа должностей	м	ж	соотношение в%
Служащие, занятые подготовкой и оформлением документации, учетом и обслуживанием	42000	40000	95,24
Специалисты среднего уровня квалификации	38000	36800	96,84
Специалисты высшего уровня квалификации	62500	45000	72,00
Руководители	72000	60000	83,33

Таблица 18. Разница зарплат мужчин и женщин, занятых в сфере административной деятельности и сопутствующих услуг

Ключевые наблюдения:

- умеренное неравенство на руководящих позициях , а также на административных и среднеквалифицированных позициях.
- рост неравенства по мере роста квалификации

Вывод: резкий скачок неравенства при переходе от средних к высшим специалистам указывает на наличие "стеклянного потолка" в карьерном росте женщин в данной отрасли уже на уровне специалиста высокой квалификации.

ДРУГИЕ ВИДЫ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ ПРОЧИХ ВИДОВ УСЛУГ

Данные Росстата по данному сектору не выделены. Выборка по данной группе респондентов в исследовании ФНПР составила 1229 анкет, что составляет 3,2% от всех респондентов. Подобная выборка позволяет в значительной степени доверять полученным данным.

Общая характеристика: Сектор с устойчивым неравенством по всем категориям персонала

Группа должностей	м	ж	соотношение в%
Неквалифицированные работники	56000	40000	71,43
Служащие, занятые подготовкой и оформлением документации, учетом и обслуживанием	70000	50000	71,43
Специалисты среднего уровня квалификации	73000	51000	69,86
Специалисты высшего уровня квалификации	95500	60000	62,83
Руководители	100000	70000	70,00

Таблица 19. Разница зарплат мужчин и женщин, занятых в сфере других видов экономической деятельности и предоставления прочих видов услуг

Ключевые наблюдения:

- значительное отставание на начальных позициях
- высокое неравенство на управленческих позициях

Вывод: четко выраженная прогрессия разрыва с ростом уровня позиции, достигающая пика среди специалистов высшего уровня квалификации.

Анализ влияния профсоюзов на разницу в зарплатах

Присутствие профсоюза в организации однозначно позитивно влияет на снижение разницы в оплате труда мужчин и женщин. Профсоюзные организации участвуют в разработке систем оплаты труда, контролируя отсутствие любой дискриминации.

Анализ данных демонстрирует позитивное влияние наличия профсоюзной организации на снижение гендерного неравенства в оплате труда на низкоквалифицированных позициях. Количество респондентов, занимающих квалифицированные и руководящие позиции в организациях, где нет профсоюза, принявших участие в опросе, не релевантно для сравнения.

Группа должностей	Отставание зарплат женщин от мужчин в организациях, где:	
	есть ППО	нет ППО
Неквалифицированные работники	75,00	63,29

Служащие, занятые подготовкой и оформлением документации, учетом и обслуживанием	72,00	77,78
--	-------	-------

Таблица 20. Разница зарплат мужчин и женщин в зависимости от наличия/отсутствия ППО по месту работы

Наиболее яркий позитивный эффект наблюдается в группе **неквалифицированных работников**. В организациях с профсоюзом разрыв составляет 25%, тогда как без профсоюза он возрастает до 37%. Это свидетельствует о том, что профсоюзы эффективно защищают базовые уровни оплаты и права наименее защищенных категорий работников, к которым, по данным исследования, часто относятся женщины.

Сам факт наличия профсоюзной организации создает институциональную среду, где вопросы справедливой оплаты труда могут быть подняты и урегулированы на коллективной основе. Это формирует долгосрочные предпосылки для выравнивания доходов и обеспечения равенства возможностей.

Вывод: Наличие профсоюзной организации оказывает стабилизирующее и защитное влияние, особенно для женщин на низкоквалифицированных позициях, способствуя сокращению наиболее резких проявлений гендерного разрыва в оплате труда.

Анализ влияния уровня образования на разницу в зарплатах

Анализ данных демонстрирует парадоксальную закономерность: высшее образование не является универсальным инструментом сокращения гендерного разрыва. Его влияние существенно варьируется в зависимости от профессиональной группы:

Группа должностей	высшее образование			среднее специальное образование		
	м	ж	разница в%	м	ж	разница в%
Неквалифицированные работники	35000	30000	85,71	39000	27000	69,23
Служащие, занятые подготовкой и оформлением документации, учетом и обслуживанием	50500	40000	79,21	40000	30000	75,00
Специалисты среднего уровня квалификации	55000	42000	76,36	50000	35000	70,00
Специалисты высшего уровня квалификации	60000	45000	75,00	65000	36000	55,38
Руководители	90000	57000	63,33	50000	41000	82,00

Таблица 21. Разница зарплат мужчин и женщин в зависимости от уровня образования

Неквалифицированные работники. Наличие высшего образования у работников неквалифицированного труда сокращает гендерный разрыв более чем в 2 раза (на 16,5 процентных пункта). Это может указывать на то, что для данной группы

высшее образование служит дополнительным "сигналом" компетентности для работодателя, нивелируя гендерные стереотипы.

Служащие (административный персонал). Наличие высшего образования также ведет к сокращению разрыва, хотя и менее выраженному (на 4,2 п.п.). В формализованных административных функциях формальная квалификация способствует большей стандартизации оплаты.

Специалисты среднего уровня квалификации. Тенденция сохраняется: высшее образование сокращает разрыв на 6,4 п.п. Для специалистов стандартные требования к должности могут минимизировать пространство для субъективной оценки и гендерных предубеждений.

Специалисты высшего уровня квалификации. Наблюдается наиболее значимый позитивный эффект высшего образования. Разрыв сокращается на 19,6 п.п. Это свидетельствует о том, что в высококвалифицированных профессиональных ролях формальный образовательный ценз является ключевым критерием, вытесняющим дискриминационные практики.

Руководители. В данной группе действует обратная закономерность. Наличие высшего образования увеличивает гендерный разрыв в оплате труда на 18,7 п.п. Это прямое доказательство существования "стеклянного потолка" и дискриминации в назначении зарплат. Высокообразованные женщины-руководители сталкиваются с наибольшим сопротивлением системе: их достижения и компетенции (в виде диплома) не переводятся в справедливую оплату, в отличие от их коллег-мужчин.

Выводы:

1. На уровнях от неквалифицированного труда до высококвалифицированных специалистов высшее образование выступает сдерживающим фактором дискриминации, способствуя большей прозрачности и стандартизации оплаты.
2. На уровне руководителей высшее образование становится фактором, обнажающим и усиливающим глубинные дискриминационные практики. Система допускает женщин к высшему образованию, но блокирует монетизацию этого капитала на самых верхних ступенях карьеры.
3. Данные опровергают упрощенный взгляд, что повышение уровня образования женщин автоматически приведет к равенству. Образование не преодолевает структурные барьеры ("стеклянный потолок"), связанные с культурой назначения зарплат и продвижения в высшем менеджменте.
4. Для женщин со средним специальным образованием наиболее уязвимой группой являются специалисты высшего уровня квалификации (разрыв 44,62%). Это указывает на "потолок" в карьерном росте для этой образовательной категории.

Правовая оценка

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации одним из основных принципов правового регулирования трудовых отношений в Российской Федерации названо равенство прав и возможностей работников. Каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав. Никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества, не связанных с деловыми качествами работника. Таким образом, ТК РФ закрепляет равенство прав и возможностей работников: как женщин, так и мужчин.

Исходя из общепризнанных принципов и норм международного права и в соответствии с Конституцией Российской Федерации основными принципами правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений признаются в том числе обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи, и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

Основанием возникновения трудовых отношений является трудовой договор, заключаемый в соответствии с ТК РФ, в котором, в частности, указывается трудовая функция, условия оплаты труда, режим рабочего времени и времени отдыха работника и другие условия.

Условия оплаты труда работника определены в трудовом договоре в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда и зависят от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

Запрещается какая бы то ни было дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда.

Случаи выплаты несправедливой заработной платы женщинам (в меньшем размере, чем мужчинам, занимающим рабочие места или должности с аналогичной сложностью выполняемой работы, количеством и качеством затраченного труда) являются нарушением трудового законодательства.

Рекомендации Постоянной комиссии Генерального совета ФНПР по защите социально-экономических прав трудящихся женщин по нивелированию разницы в оплате труда мужчин и женщин.

Данные, полученные в ходе исследования ФНПР, наглядно доказывают наличие системной проблемы неравенства в оплате труда мужчин и женщин в Российской Федерации. Решение данной проблемы требует координации усилий сторон социального партнерства и комплексного подхода. Необходимо перейти от

констатации разрыва к внедрению конкретных, измеримых механизмов на всех уровнях: от государственной политики до кадровой практики в каждой организации. Прозрачность, объективная оценка труда и ответственное социальное партнерство являются ключевыми принципами на этом пути.

Постоянная комиссия Генерального совета ФНПР по защите социально-экономических прав трудящихся женщин рекомендует:

Минтруду России совместно с Комитетом Государственной Думы по труду, социальной политике и делам ветеранов - рассмотреть возможность внесения изменений в трудовое законодательство, обязывающих работодателей с численностью свыше определенного порога (например, 100 человек) проводить регулярный внутренний анализ зарплатной политики на предмет равенства оплаты труда мужчин и женщин и предоставлять обезличенную статистику в органы Роструда.

Минтруду России - в рамках федерального проекта «Содействие занятости» национального проекта «Демография» внедрять государственные программы профориентации и переобучения для женщин, направленные на их привлечение в высокооплачиваемые и перспективные отрасли (IT, инженерия, точные науки).

Агентству стратегических инициатив - рассмотреть возможность внедрения в ЭКГ-рейтинг учета внедрения компаниями практики контроля равной оплаты труда мужчин и женщин.

Росстату – рассмотреть возможность детализировать статистику по разрыву заработных плат мужчин и женщин, включив регулярную публикацию данных не только по отраслям, но и по профессиональным группам, возрасту и уровню образования, как это представлено в исследовании ФНПР.

Работодателям и их объединениям:

Внедрять прозрачные системы оплаты труда, основанные на анализе сложности, ответственности и требуемых компетенций, а не на рыночных ставках, подверженных историческим перекосам.

Проводить внутренний аудит зарплат на предмет разрыва в оплате труда мужчин и женщин с последующей разработкой плана по устранению необоснованных разрывов.

Создать и реализовать программы наставничества и карьерного продвижения для перспективных сотрудниц в целях преодоления эффекта «стеклянного потолка» в организации.

В рамках социального партнерства содействовать включению в отраслевые и региональные соглашения, а также в коллективные договоры конкретных мер по обеспечению равной оплаты и созданию условий для профессионального роста женщин.

Общероссийским, межрегиональным профсоюзам, профсоюзным организациям в них входящим, а также территориальным объединениям организаций профсоюзов:

Использовать данные исследования ФНПР как инструмент переговоров: применять полученные отраслевые данные в коллективных переговорах как доказательную базу для требований о необходимости проведения аудита зарплат, пересмотре систем оплаты и устранении дискриминационных практик на конкретных предприятиях, продвигать позитивный опыт предприятий с минимальным разрывом.

Оказывать консультационную и правовую помощь работницам, столкнувшимся с дискриминацией в оплате труда, вплоть до сопровождения в судебных разбирательствах.

Активизировать работу правовых инспекторов труда в части контроля за соблюдением норм о равенстве оплаты труда мужчин и женщин.

Проводить разъяснительную работу и обучающие семинары среди членов профсоюзов (как женщин, так и мужчин) о правах на равную оплату, методах выявления дискриминации и навыках ведения переговоров о зарплате.

Реализовывать программы подготовки профсоюзного актива из числа женщин, способствуя их избранию в профсоюзные органы и комиссии по переговорам.

Данные Росстата о разнице в оплате труда мужчин и женщин за установленный методикой Росстата период

Отношение заработной платы женщин к заработной плате мужчин по обследованным видам экономической деятельности(по результатам выборочных обследований организаций за октябрь; в процентах)

	2005	2007	2009	2011	2013	2015
Всего по обследованным видам экономической деятельности	60,7	63,1	65,3	64,1	74,2	72,6
Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	-	-	-	-	83,5	86,2
Добыча полезных ископаемых	70,2	75,9	76,8	74,6	76,2	73,7
Обрабатывающие производства	67,1	67,6	69,4	70,1	74,5	76,7
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	80,0	81,2	82,2	82,9	83,2	84,1
Строительство	77,0	79,2	86,3	85,8	84,5	90,2
Оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования	68,4	68,6	65,1	67,5	79,8	79,1
Гостиницы и рестораны	75,4	72,9	72,0	76,1	80,6	78,3
Транспорт и связь	70,5	70,0	70,2	72,0	75,2	75,4
Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг	76,9	79,1	81,4	78,4	80,4	80,1
Научные исследования и разработки	69,3	69,6	73,1	70,8	73,8	77,0
Образование	87,1	89,3	86,3	89,0	99,0	93,9
Здравоохранение и предоставление социальных услуг	84,6	85,1	83,3	83,3	90,8	86,2

*) Данные сформированы в соответствии с Общероссийским классификатором видов экономической деятельности ОК 029-2007, утвержденным Приказом Ростехрегулирования от 22 ноября 2007 г. № 329-ст

соотношение заработной платы женщин к заработной плате мужчин по обследованным видам экономической деятельности^{*)}
(по результатам выборочных обследований организаций за октябрь; в процентах)

	2017	2019	2021	2023
Всего по обследуемым видам экономической деятельности	71,7	72,1	72,5	69,6
Сельское, лесное хозяйство, охота, рыболовство и рыбоводство	83,1	82,5	82,4	81,2
Добыча полезных ископаемых	73,4	75,9	77,7	78,3
Обрабатывающие производства	76,8	77,5	78,1	77,0
Обеспечение электрической энергией, газом и паром; кондиционирование воздуха	86,5	86,2	86,7	86,3
Водоснабжение; водоотведение, организация сбора и утилизации отходов, деятельность по ликвидации загрязнений	83,4	86,3	91,4	81,5
Строительство	95,7	87,0	91,6	87,7
Торговля оптовая и розничная; ремонт автотранспортных средств и мотоциклов	75,2	79,0	77,9	78,6
Транспортировка и хранение	72,1	74,1	76,5	74,3
Деятельность гостиниц и предприятий общественного питания	80,7	78,3	70,2	73,1
Деятельность в области информации и связи	78,9	68,2	70,3	65,5
Деятельность по операциям с недвижимым имуществом	85,6	85,1	90,8	90,6
Деятельность профессиональная, научная и техническая	75,1	71,0	73,1	73,1
Деятельность административная и сопутствующие дополнительные услуги	86,1	81,3	88,1	82,4
Образование	93,0	95,2	98,1	95,3
Деятельность в области здравоохранения и социальных услуг	88,8	88,3	86,0	86,1
Деятельность в области культуры, спорта, организации досуга и развлечений	75,3	74,2	66,6	69,2

^{*)} Данные сформированы в соответствии с Общероссийским классификатором видов экономической деятельности ОК 029-2014, утвержденным Приказом Росстандарта от 31 января 2014 г. № 14-ст

МЕЖДУНАРОДНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА
КОНВЕНЦИЯ N 100
ОТНОСИТЕЛЬНО РАВНОГО ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ МУЖЧИН И ЖЕНЩИН ЗА
ТРУД РАВНОЙ ЦЕННОСТИ

(Женева, 29 июня 1951 года)

Ратифицирована в Российской Федерации

Генеральная конференция Международной организации труда,
созванная в Женеве Административным советом Международного бюро труда и
собравшаяся там 6 июня 1951 г. на свою тридцать четвертую сессию,
решив принять различные предложения, относящиеся к принципу равного
вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности, - седьмой пункт
повестки дня сессии,
решив придать этим предложениям форму международной конвенции,
принимает сего июня двадцать девятого дня тысяча девятьсот пятьдесят первого
года нижеследующую Конвенцию, которая будет именоваться Конвенцией о
равном вознаграждении, 1951 г.

Статья 1

В целях настоящей Конвенции:

- а) термин "вознаграждение" включает в себя заработную плату или обычное жалованье, основное или минимальное, и всякое другое вознаграждение, предоставляемое прямо или косвенно, в деньгах или в натуре предпринимателем трудящемуся в силу выполнения последним какой-либо работы;
- б) термин "равное вознаграждение мужчин и женщин за труд равной ценности" относится к ставкам вознаграждения, определяемым без дискриминации по признакам пола.

Статья 2

1. Каждый член Организации должен при помощи средств, соответствующих действующим методам установления ставок вознаграждения, поощрять и, в той мере, в какой это совместимо с указанными методами, обеспечивать применение в отношении всех трудящихся принципа равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности.
2. Этот принцип должен быть применен путем:
 - а) либо национального законодательства;
 - б) либо любой системы определения вознаграждения, установленной или признанной законодательством;
 - с) либо коллективных договоров между предпринимателями и трудящимися;

d) либо сочетания этих различных способов.

Статья 3

1. Должны быть приняты меры, способствующие объективной оценке различных работ на основе затрачиваемого труда, поскольку такие меры смогут облегчить применение настоящей Конвенции.
2. Методы такой оценки могут явиться объектом решений либо властей, компетентных в области определения ставок вознаграждения, либо сторон, участвующих в этих договорах, если ставки вознаграждения определяются коллективными договорами.
3. Разница в ставках вознаграждения, которая соответствует, независимо от пола, разнице, вытекающей из такой объективной оценки исполняемой работы, не должна рассматриваться как противоречащая принципу равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности.

Статья 4

Каждый член Организации должен сотрудничать соответствующим образом с заинтересованными организациями предпринимателей и трудящихся с целью проведения в жизнь постановлений настоящей Конвенции.

Статья 5

Официальные документы о ратификации настоящей Конвенции будут направляться Генеральному директору Международного бюро труда для регистрации.

Статья 6

1. Настоящая Конвенция будет связывать только тех членов Международной организации труда, чьи документы о ратификации будут зарегистрированы Генеральным директором.
2. Она вступит в силу через двенадцать месяцев после того, как Генеральный директор регистрирует документы о ратификации двух членов Организации.
3. Впоследствии эта Конвенция будет вступать в силу в отношении каждого члена Организации через двенадцать месяцев после даты регистрации его документа о ратификации.

Статья 7

1. Декларации, которые будут направлены Генеральному директору Международного бюро труда в соответствии с положениями пункта 2 статьи 35 Устава Международной организации труда, должны содержать указания на:
 - a) территории, на которых заинтересованный член Организации обязуется применять без изменений положения настоящей Конвенции;
 - b) территории, на которых он обязуется применять положения настоящей Конвенции с изменениями, и содержание этих изменений;

- с) территории, на которых Конвенция не будет применяться, и в этом случае - причины, по которым она не будет применяться;
 - d) территории, в отношении которых он резервирует свое решение впредь до дальнейшего рассмотрения положения в отношении этих территорий.
2. Обязательства, упомянутые в подпунктах "а" и "b" пункта 1 настоящей статьи, будут считаться неотъемлемой частью документа о ратификации и повлекут одинаковые с ним последствия.
3. Любой член Организации сможет посредством новой декларации отказаться от всех или от части оговорок, которые он включил в свою предыдущую декларацию в силу подпунктов "b", "c" и "d" пункта 1 настоящей статьи.
4. Любой член Организации может в периоды, в течение которых настоящая Конвенция может быть денонсирована в соответствии с положениями статьи 9, направить Генеральному директору новую декларацию, изменяющую в любых других отношениях условия любой предыдущей декларации и сообщающую о положении на определенных территориях.

Статья 8

1. Декларации, направленные Генеральному директору Международного бюро труда в соответствии с положениями пунктов 4 и 5 статьи 35 Устава Международной организации труда, должны указывать, будут ли положения настоящей Конвенции применяться к данной территории с изменениями или без изменений; если в декларации указывается, что положения Конвенции будут применяться при условии их изменений, в ней должно быть уточнено, в чем состоят указанные изменения.
2. Заинтересованные член или члены Организации или международная власть могут посредством новой декларации отказаться полностью или частично от права ссылаться на изменения, на которые указывалось в предыдущей декларации.
3. Заинтересованные член или члены Организации или международная власть могут в периоды, в течение которых Конвенция может быть денонсирована в соответствии с положениями статьи 9, направить Генеральному директору новую декларацию, изменяющую в любом другом отношении условия любой предыдущей декларации и сообщающую о положении в отношении применения этой Конвенции.

Статья 9

1. Любой член Организации, ратифицировавший настоящую Конвенцию, может по истечении десятилетнего периода с момента ее первоначального вступления в силу денонсировать ее посредством акта о денонсации, направленного Генеральному директору Международного бюро труда и зарегистрированного им. Денонсация вступит в силу через год после регистрации акта о денонсации.
2. Каждый член Организации, ратифицировавший настоящую Конвенцию, который в годичный срок после истечения упомянутого в предыдущем пункте десятилетнего периода не воспользуется своим правом на денонсацию, предусмотренным в настоящей статье, будет связан на новый период в десять лет и впоследствии сможет денонсировать настоящую Конвенцию по истечении

каждого десятилетнего периода в порядке, установленном настоящей статьей.

Статья 10

1. Генеральный директор Международного бюро труда будет извещать всех членов Международной организации труда о регистрации всех документов о ратификации, деклараций и актов о денонсации, пересланных ему членами Организации.
2. Извещая членов Организации о регистрации полученного им второго документа о ратификации, Генеральный директор обратит внимание членов Организации на дату вступления Конвенции в силу.

Статья 11

Генеральный директор Международного бюро труда будет сообщать Генеральному секретарю Организации Объединенных Наций для регистрации, в соответствии со статьей 102 Устава Организации Объединенных Наций, полные сведения относительно документов о ратификации, деклараций и актов о денонсации, зарегистрированных в соответствии с положениями предыдущих статей.

Статья 12

Административный совет Международного бюро труда каждый раз, когда он сочтет это необходимым, будет представлять Генеральной конференции доклад о применении настоящей Конвенции и решать, следует ли включать в повестку дня Конференции вопрос о полном или частичном пересмотре этой Конвенции.

Статья 13

1. В случае, если Конференция примет новую конвенцию, полностью или частично пересматривающую настоящую Конвенцию, и если в новой конвенции не будет предусмотрено обратное, то:
 - а) ратификация каким-либо членом Организации новой пересмотренной конвенции повлечет за собой автоматически немедленную денонсацию настоящей Конвенции при условии, что новая конвенция вступит в силу;
 - б) начиная с даты вступления в силу новой пересмотренной конвенции, настоящая Конвенция будет закрыта для ратификации ее членами Организации.
2. Настоящая Конвенция останется во всяком случае в силе по форме и содержанию в отношении тех членов Организации, которые ее ратифицировали, но не ратифицировали пересмотренную конвенцию.

Статья 14

Французский и английский тексты настоящей Конвенции имеют одинаковую силу.