

Цель переходного периода — повышение жизненного уровня людей и содействие осуществлению их прав, и поэтому, несомненно, необходимо изучить как экономическое положение, так и перспективы женщин в переживающем такой период регионе. Участие женщин в рынке труда важно по многим причинам. Оно является источником экономической независимости женщин, дает им право на социальное и пенсионное обеспечение и соответствующие услуги здравоохранения, а также возможности для улучшения общественного положения и развития личности. В контексте семьи оплачиваемая трудовая деятельность женщин отражается на их роли и авторитете в доме и не только дает доход, но и служит образцом для подражания членам семьи, особенно детям.

Переходный процесс в экономике изменяет трудовую деятельность женщин. Как указывается в главе 1, с 1989 года во многих из 27 стран региона наблюдалось резкое падение ВВП, уровня занятости и реальной заработной платы, не говоря уже о значительных структурных изменениях. Эти обстоятельства непосредственно сказываются на экономическом положении женщин и их семей и влияют на принятие решений, касающихся фертильности, жизни семьи и получения высшего образования. В свою очередь, эти условия и решения влияют на структуру рынков труда в переходный период.

При социализме конституции гарантировали всему трудоспособному населению право на труд и право мужчин и женщин на равную плату за равный труд. Официально регистрируемой безработицы не было, и, как правило, женщины были заняты вне дома полный рабочий день всю свою взрослую жизнь. Господствовавший в экономике благодаря государственным предприятиям госсектор обеспечивал, казалось, неограниченное число рабочих мест.

Снимали ли эти обстоятельства гендерное неравенство в сфере труда? Статистические данные показывают, что доля женщин в рабочей силе была, по международным меркам, исключительно велика. Тем не менее в большинстве стран женщины были в основном представлены в ниже оплачиваемых и менее престижных профессиях и значительно меньше — на руководящих должностях и на уровне принятия решений. Однако они при этом пользовались существенными официальными и неофициальными льготами, связанными с их обязанностями по дому и с воспитанием детей. Например, в странах Центральной и Юго-Восточной Европы женщины могли получить отпуск как по беременности и родам, так и по уходу за ребенком, включая право в течение нескольких лет заниматься воспитанием детей дома с сохранением рабочего места. В Советском Союзе при крупных государственных предприятиях повсеместно

действовали ясли, детские сады и учреждения здравоохранения. Неофициально женщинам часто разрешалось делать покупки в рабочее время, поскольку из-за дефицита товаров много времени отнимало стояние в очередях.

При переходе к рыночной экономике женщины оказываются в иной рабочей среде, где есть и препятствия, и возможности. Теперь, чтобы иметь работу, женщины должны участвовать в конкурентной борьбе за нее, поскольку число устойчивых государственных рабочих мест сокращается. Ожидается также развитие альтернативных форм занятости, таких как неполный рабочий день и работа по контракту на определенный срок, широко распространенных в экономике западных стран. “Нестандартная” занятость не всегда способствует экономической независимости женщин, но зато дает более гибкие возможности.

По мере того как занятость становится менее гарантированной и для женщин, и для мужчин, уменьшается значение модели семьи, в которой доминирует мужчина-кормилец. Вероятно, роли мужчин и женщин будут не столь различны, как прежде, но более многообразны, и в зависимости от меняющихся обстоятельств и те и другие будут как зарабатывать на жизнь, так и заниматься воспитанием детей. Переход к рыночной экономике также предоставляет возможность и женщинам, и мужчинам быть самозанятыми или заняться предпринимательской деятельностью.

В переживающем переходный период регионе женщины обладают высоким уровнем образованности, которого они имели возможность достичь в прошлом, а это — очень важное преимущество в преобразующейся экономике. В социальных нормах и жизненных стратегиях сохраняется укоренившееся представление, что большую часть своей жизни женщины должны быть на оплачиваемой работе. Однако бремя семейных обязанностей мешает им уделять основное внимание служебному и профессиональному росту, особенно ввиду ослабления поддержки семей со стороны государства. В обществе преобладает точка зрения, согласно которой женщины должны нести нагрузку и на работе, и в семье, а государство должно облегчать ее. Теперь перед центральными и местными органами власти, хозяйственными единицами и предприятиями, общинами на местах, семьями и, в частности, мужчинами стоит нелегкая задача создания и поддержания гибкой и благоприятной общественной среды, в которой женщины могли бы участвовать в рыночной экономике и пользоваться ее преимуществами в соответствии со своими жизненными обстоятельствами, в полной мере реализовав свои возможности.

Экономическая база — основа равенства женщин, благодаря которой они могут шире пользоваться своими правами человека. В конвенциях ООН и других международных соглашениях четко определяется необходимость укрепления экономического равенства женщин и мужчин. В них признается право женщин на равные с мужчинами условия труда, в том числе право на равную плату за равный труд или за труд равной ценности, право на оплачиваемый отпуск по беременности и родам при достаточных социальных льготах и без утраты места работы, стажа и социальных пособий, право на достойный жизненный уровень для себя и своей семьи, право на социальные услуги, в том числе право работающих родителей на обеспечение их детей детскими учреждениями, а также право на признание ценности неоплачиваемого труда.

В данной главе речь идет об оплачиваемом труде — одном из центральных элементов институционального преобразования в регионе, той основной области, через которую макроэкономическая стабилизация и структурная перестройка влияют на благосостояние семьи. Рассмотрение и анализ проблемы здесь

ограниченны в силу неполноты материала, в том числе нехватки статистических данных отдельно по женщинам и по мужчинам, а также использования традиционных экономических терминов, присущих модели, основанной на ведущей роли работника-мужчины. Например, большая часть неоплачиваемого труда в домашнем хозяйстве формально считается “незанятостью”, хотя этот труд играет решающую роль в экономическом выживании многих семей, особенно при нынешних обстоятельствах. Тем не менее очевидно, что в регионе с переходной экономикой участие в зарождающихся рынках труда и получение благодаря ему дохода является залогом успеха в будущем.

В разделе 2.1 исследуются тенденции женской занятости и безработицы в экономике переходного периода. В разделе 2.2 рассматриваются и анализируются данные о гендерных различиях в оплате труда, структура занятости и профессиональная сегрегация женщин. В разделе 2.3 речь идет об удельном весе женской занятости и получаемого женщинами дохода в семейном бюджете. В разделе “Выводы” кратко излагаются основные итоги и некоторые их политические последствия. ■

## 2.1 Занятость женщин: трудные времена

Значение занятости для женщин объясняется не только непосредственным вкладом в семейный бюджет, но и тем личным авторитетом, который она дает женщине в выработке и принятии решений в семье и налаживании общественных связей и контактов вне семьи. Поэтому необходимо выяснить, в какой мере женщины принимают участие в возникающих рынках труда в регионе с переходной экономикой, и отмечать любые признаки, свидетельствующие о “вытеснении” их из новой схемы занятости.

### Изменения в участии в рабочей силе

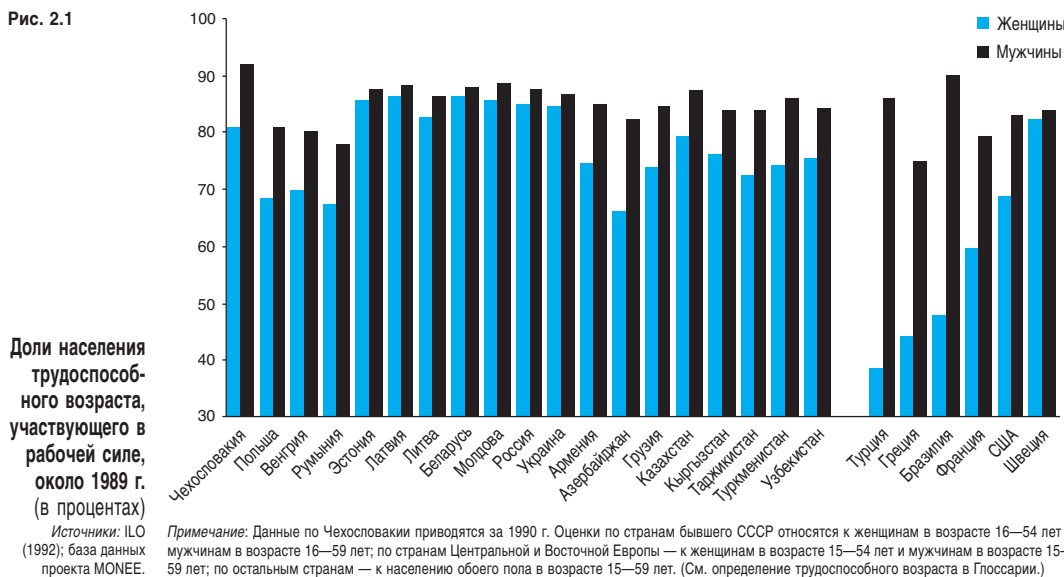
Исторически сложилось так, что доля женщин в рабочей силе региона по международным нормам ис-

ключительно велика. Стоит, однако, задаться вопросом: для всех ли районов Центральной и Восточной Европы и бывшего Советского Союза был характерен высокий процент занятости женщин? На рис. 2.1 показаны доли экономически активных женщин и мужчин в населении трудоспособного возраста по региону. Для сопоставления в международном масштабе приведены данные по шести странам с рыночной экономикой — Турции, Греции, Бразилии, Франции, США и Швеции.

График выявляет несколько неожиданную картину по региону в начале переходного периода. Наивысший показатель экономической активности наблюдался в балтийских государствах и в странах, которые теперь составляют западную часть Содружества

Независимых Государств, — Беларуси, Молдове, России и Украине. В этих странах различия в участии женщин и мужчин в рабочей силе невелики — менее 2 процентных пунктов в Беларуси и Украине. Эти показатели сопоставимы с данными по Швеции, занимающей в этом отношении ведущее место среди западных стран. Даже если учесть, что по советским методикам женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам, считаются активной составляющей рабочей силы, а также более низкий возраст выхода женщин на пенсию по-

Рис. 2.1



Вставка 2.1

### Оплачиваемый и неоплачиваемый труд женщин: Восток и Запад

При коммунистических режимах в Центральной и Восточной Европе были высокие показатели занятости женщин, но они при этом выполняли и множество обязанностей по дому, в том числе приготовление пищи, уборка жилища, покупки и уход за детьми. На рис. 2.2 приведено среднее число часов оплачиваемого и неоплачиваемого труда женщин в некоторых европейских странах. Данные приводятся за много лет, но, тем не менее, наглядно показывают “двойное бремя”, которое несли женщины в Центральной и Восточной Европе по сравнению с женщинами в западных странах.

По горизонтали — среднее число часов оплачиваемой работы женщин в неделю. Данные по странам Центральной и Восточной Европы тяготеют к правой части графика и свидетельствуют о почти вдвое большей, чем в странах Западной Европы, оплачиваемой недельной нагрузке женщин. По вертикали — часы неоплачиваемой работы дома, и здесь нагрузка женщин Центральной и Восточной Европы сопоставима с нагрузкой женщин на Западе. Общую нагрузку отражают диагональные линии, причем у женщин в Центральной и Восточной Европе она в среднем приближается

к 70 часам в неделю, то есть примерно на 15 часов больше, чем у женщин в Западной Европе.

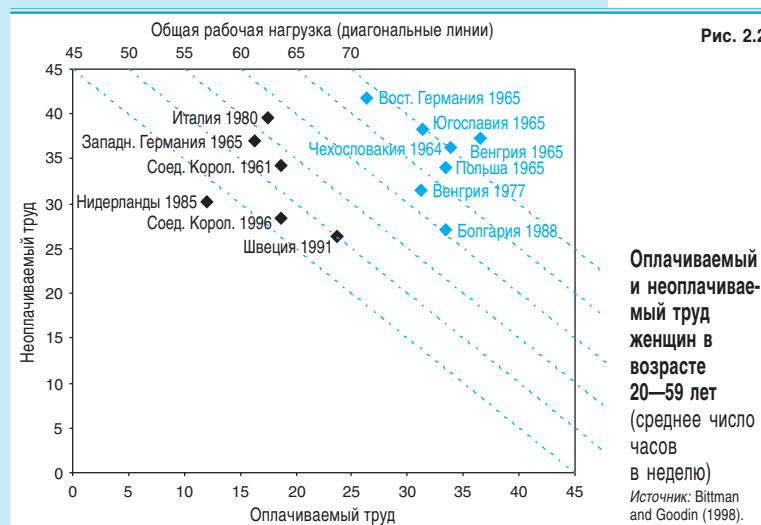


Рис. 2.2

казатели их экономической активности в этих странах впечатляют.

Неудивительно, что показатели участия женщин в рабочей силе заметно ниже в промышленно менее развитых и менее урбанизированных странах Закавказья и Центральной Азии. В Узбекистане разница в участии женщин и мужчин в рабочей силе составляла 9 процентных пунктов. Тем не менее даже эти показатели участия были значительными по международным стандартам. Так, показатели экономической активности женщин в азиатских республиках бывшего Советского Союза были выше, чем в более урбанизированных странах Центральной и Восточной Европы, где среднее число детей в семье меньше, — в Польше, Венгрии и Румынии (но не в Чехословакии). В Венгрии разница в участии женщин и мужчин в рабочей силе составляла 11 процентных пунктов, а в Польше — 13. Из рис. 2.1 видно, что эти показатели сопоставимы с данными по США или Франции на конец 80-х годов или даже превышают их. Но была и одна важная особенность: в отличие от женщин во Франции или США, например, в Польше, Венгрии и Румынии почти все женщины были заняты полный рабочий день.

Прославление труда и право на труд своими идеологическими корнями уходят в коммунистическую доктрину, но многие утверждают, что высокие показатели участия женщин в рабочей силе объяснялись скорее экономической необходимостью и целесообразностью, нежели стремлением обеспечить женщинам реальную экономическую независимость. Централизованной плановой экономике требовалась многочисленная рабочая сила, а при фиксированной зарплате и ценах семье были нужны два источника дохода. Поэтому женщины повсеместно шли работать, в чем им помогали льготы и услуги для семей, такие как оплачиваемый отпуск, государственные ясли и детские сады. Тем не менее, как явствует из

обследований затрат времени, большая доля оплачиваемого труда не означала, что женщины в данном регионе тратили меньше часов на неоплачиваемый домашний труд по сравнению с женщинами в западных странах. Скорее наоборот, из-за этого ежедневного “двойного бремени” совокупная трудовая нагрузка женщин в регионе была примерно на два часа больше, чем у женщин в странах Запада (вставка 2.1).

Сложно оценить влияние переходного периода на трудовую активность женщин в Центральной и Восточной Европе и в бывшем Советском Союзе. Собранные прежде данные статистики труда часто уже недействительны, а новые концепции и обследования во многих странах приходят им на смену медленно. В большинстве случаев картину затуманивают изменения в методиках сбора и обработки статистических данных и проведения обследований. Так, при политике полной занятости, проводившейся прежними режимами, участие в рабочей силе приравнивалось к занятости, тогда как в странах с рыночной экономикой понятие участия включает как занятость, так и безработицу. Согласно международным нормам измерения уровня безработицы, безработный должен быть готов занять рабочее место и активно искать работу, например, встав на учет на бирже труда, изучая объявления о найме или наводя справки о наличии рабочих мест.

В таблице 2.1 на основе совокупных показателей активности выявляются изменения в участии в рабочей силе, имевшие место в регионе с 1989 года. Эти суммарные показатели отражают соотношение общей численности рабочей силы (занятых и безработных) и общей численности населения. Соответственно, тут средние величины меньше, чем показатели по трудоспособному возрасту, использованные на рис. 2.1, и на них в большей степени влияют различия в структуре населения, такие как высокий процент лиц старшего возраста в Центральной Европе или мо-

**Совокупные показатели экономической активности и гендерные различия, 1989—1997 гг.**

Таблица 2.1

	Совокупный показатель активности женщин, % (а)		Повышение или снижение совокупного показателя активности женщин, процентные пункты	Гендерные различия в показателях активности (показатель для мужчин минус показатель для женщин), процентные пункты		Изменения в гендерных различиях активности, процентные пункты
	1989	1997		1989—1997	1989	
Словакия (b)	40,4	40,5	0,1	11,8	11,1	-0,7
Польша (с)	43,2	39,4	-3,8	11,3	10,0	-1,3
Венгрия (b)	37,4	33,2	-4,2	13,0	10,3	-2,7
Словения	—	44,0	—	—	9,5	—
БЮР Македония	—	31,3	—	—	17,3	—
Болгария (b)	42,4	39,3	-3,1	1,9	7,3	5,4
Румыния (b)	42,6	46,9	4,3	8,4	10,9	2,5
Эстония	51,3	43,4	-7,9	7,2	10,7	3,5
Латвия	51,5	42,9	-8,6	7,8	10,7	2,9
Литва	48,6	44,0	-4,6	8,0	10,8	2,8
Беларусь	48,3	46,0	-2,3	8,9	-0,2	-9,1
Россия	47,9	40,6	-7,3	10,0	12,0	2,0
Украина (d)	46,4	46,8	0,4	9,6	6,9	-2,7
Азербайджан	33,3	35,1	1,8	15,3	6,8	-8,5
Узбекистан	36,9	—	—	6,9	—	—
Туркменистан (е)	34,7	29,0	-5,7	14,2	15,2	1,0
Таджикистан (е)	34,8	28,2	-6,6	7,4	4,3	-3,1

Источники: ILO (1992), (1998); база данных проекта MONEE.

Примечание: а. Экономически активное население в процентах от общей численности населения (все возрасты). Приводятся оценки, основанные на доступных и опубликованных официальных статистических данных. Лица, находящиеся в отпуске по беременности и родам, неоплачиваемом или ином отпуске, обычно включаются в категорию экономически активных. б. 1990 г. с. 1988 г. d. 1995 г. е. 1996 г.

лодежи в Центральной Азии. Тем не менее эти совокупные показатели наглядно отражают различия в активности женщин и мужчин на протяжении всего жизненного цикла. При таком подходе фактически гендерные различия представляются относительно более значительными, чем по показателям для трудоспособного возраста, поскольку во всех странах региона трудоспособный возраст у женщин заканчивается на пять лет раньше, чем у мужчин. Например, в России из состава всего населения в 1989 году в рабочей силе участвовало 48 процентов женщин и 58 процентов мужчин. Относительная разница составляла фактически около одной пятой, значительно превышая небольшой разрыв по показателям участия в трудоспособном возрасте на рис. 2.1.

В первых двух столбцах таблицы 2.1 приводятся совокупные показатели экономической активности женщин в 1989 и 1997 годах (или в ближайшие к ним годы, по которым есть данные); в третьем столбце показано увеличение или уменьшение показателя с течением времени. В остальных трех столбцах даны гендерные расхождения (различия между совокупными показателями экономической активности женщин и мужчин) за оба этих года, а также динамика с 1989 года.

В 10 из 14 стран, по которым имеются данные до перехода и по периоду перехода, совокупные по-

казатели экономической активности женщин снизились. Это наиболее заметно в трех балтийских государствах, России, Туркменистане и Таджикистане, где на смену каждой пятой или шестой экономически активной женщине пришла женщина экономически неактивная. Участие мужчин в рабочей силе также снизилось, но пропорционально в меньшей степени; поэтому незначительный показатель гендерных различий в экономической активности в балтийских государствах и в России ушел в прошлое. То же произошло и в Болгарии, где, несмотря на меньшую продолжительность периода трудовой деятельности женщин, показатели экономической активности женщин и мужчин до переходного периода были почти равными. (По данным 1997 года можно предположить, что в некоторых бывших республиках Югославии, например в БЮР Македонии, за 90-е годы, возможно, также произошел значительный спад участия женщин в рабочей силе.)

Показатели экономической активности женщин также заметно снизились в Венгрии и Польше, но в этих странах сократился гендерный разрыв в экономической активности. Кроме того, имеющиеся данные свидетельствуют о том, что в некоторых странах, например в Румынии и Азербайджане, число экономически активных женщин фактически возросло. Из 14 стран, по которым имеются данные, участие мужчин в рабочей силе возросло лишь в Румынии и Болга-

рии. В Польше, Венгрии и Таджикистане зарегистрированная экономическая активность снизилась у мужчин больше, чем у женщин. Подобные тенденции, при более высокой смертности мужчин в среднем возрасте, создали в Беларуси уникальную ситуацию — число экономически активных женщин превосходит соответствующее число мужчин.

Таким образом, с появлением рынка труда в регионе не наблюдается резкого изменения в разнице участия женщин и мужчин в рабочей силе. Это и не удивительно, если учесть падение реальной заработной платы, что стимулирует стремление к тому, чтобы в семье по-прежнему работали двое, несмотря на сокращение числа рабочих мест.

В младших и старших возрастных группах произошли более заметные изменения. Фактически сокращение участия женщин пришлось большей частью на молодых женщин и женщин среднего возраста, приближающегося к пожилому. Некоторые данные свидетельствуют о том, что в уходе за детьми возрастает роль женщин старше 50 лет, многие из которых при прежней системе занятости вышли бы на пенсию в 55 лет. В странах, где общая экономическая активность женщин резко снизилась, потеряли работу многие молодые женщины. Например, в России участие в рабочей силе женщин в возрасте 20—24 лет сократилось с 1989 по 1996 год

на 12 процентных пунктов; у молодых мужчин этот показатель вдвое ниже. Примерно четвертая часть сокращения экономической активности среди молодых женщин приходится на рост числа поступающих в высшие учебные заведения, а остальные три четверти объясняются влиянием других факторов, таких как сокращение числа детских учреждений и рабочих мест. Число женщин, обучающихся в системе высшего образования, возросло примерно в половине стран региона, что может свидетельствовать о плохих перспективах занятости и о росте понимания того, что в будущем спросе на рабочую силу будут более востребованы лица с образованием.

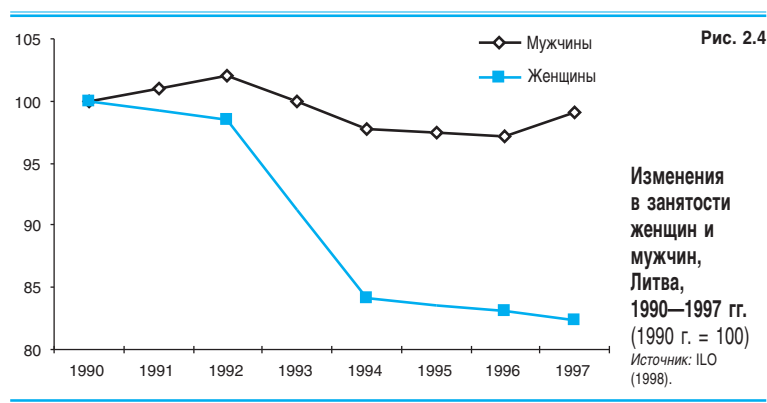
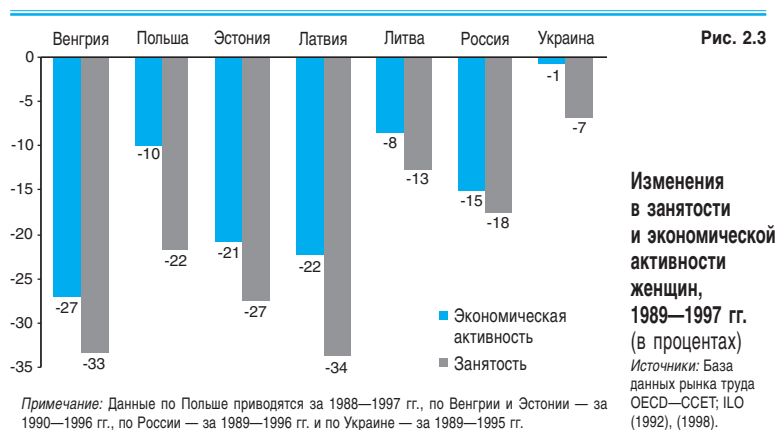
В странах, где показатели охвата высшим образованием особенно возросли (таких, как Венгрия или Польша), снижение экономической активности молодых женщин можно почти целиком отнести на счет увеличения числа лиц, продолжающих образование после окончания средней школы. Например, в Польше в ходе обследования семей с 1992 по 1995 год было зафиксировано снижение участия женщин возрастной группы 15—24 лет в рынке труда на 8 процентных пунктов. За тот же период число молодых женщин, продолжающих образование после окончания средней школы, возросло на 7 процентных пунктов. В главе 3 рассматриваются связанные с этим существенные изменения в фертильности и в уходе за детьми в регионе.

### Снижение занятости женщин

Обрисованное выше снижение участия в рабочей силе не отражает в полной мере безрадостную экономическую реальность, с которой сталкиваются в переходный период многие женщины. В 90-е годы произошли события, прежде невиданные в истории региона: миллионы людей, которым никогда прежде не случалось терять работу или искать ее в условиях рыночной конкуренции, были уволены либо волнами, как в странах Центральной и Юго-Восточной Европы, либо постепенно, как в большей части стран СНГ. Примерно половина людей, которых это затронуло, попали в число экономически неактивного населения, но другая часть осталась активной, поскольку взялась за поиски работы, часто пополняя официальные списки безработных на только что созданных биржах труда. К этой массе неудачников добавилось много молодых людей — переходное поколение, — которым вообще не довелось работать.

На рис. 2.3 показано (по ряду стран), что занятость женщин сократилась значительно больше, чем участие женщин в рабочей силе, из-за того, что ввиду роста безработицы увеличение числа экономически неактивных представляется не столь резким.

По оценкам, в 27 странах региона в 1997 году было на 26 млн. рабочих мест меньше, чем в 1989 году. По имеющимся неполным сведениям о распределении этого сокращения между женщинами и мужчинами, первые потеряли в масштабах региона почти 14 млн. рабочих мест — чуть больше половины. Если учесть меньшую продолжительность трудовой жизни



и более низкую активность женщин в рабочей силе до начала переходного периода, получается, что с 1989 года женщины потеряли значительно больше рабочих мест, чем мужчины. В некоторых странах женщины потеряли больше и в абсолютных величинах. Например, в России с 1990 по 1995 год женщины потеряли 7 млн. рабочих мест, а мужчины — от 1 до 2 млн.

Те 14 млн. “женских” рабочих мест, которые исчезли в 90-е годы, весьма неравномерно распределяются по региону и в ряде других отношений. Масштабы потери работы особенно велики в странах, прошедших по пути экономических реформ дальше других. В Венгрии, стране с 10-миллионным населением, женщины с 1989 года потеряли около 900 тыс. рабочих мест, то есть каждое третье рабочее место для женщин исчезло. В Польше при населении 39 млн. человек потеряны 1,6 млн. рабочих мест для женщин. Осторожность в проведении реформ, по-видимому, несколько сдерживала исчезновение рабочих мест в Азербайджане и Узбекистане, но не в Украине, стране с 50-миллионным населением, где пропал почти 1 млн. рабочих мест для женщин и еще несколько миллионов находятся на грани исчезновения.

Гендерные различия в сокращении занятости показаны на примере Литвы. Из рис. 2.4 видно, что на женщин там не только пришлось непропорционально большая часть потери рабочих мест, но что они продолжают терять работу и после начала экономического восстановления, в то время как мужчины пользуются новыми возможностями. Несмотря на это, ввиду изначально высоких показателей занято-

Рис. 2.5

Доля женщин в  
общем числе  
работающих,  
около  
1996—1997 гг.  
(в процентах)

Источники: База  
данных рынка труда  
OECD—ССЕТ;  
Maglouthians (1998);  
ABW Khujand (1998).

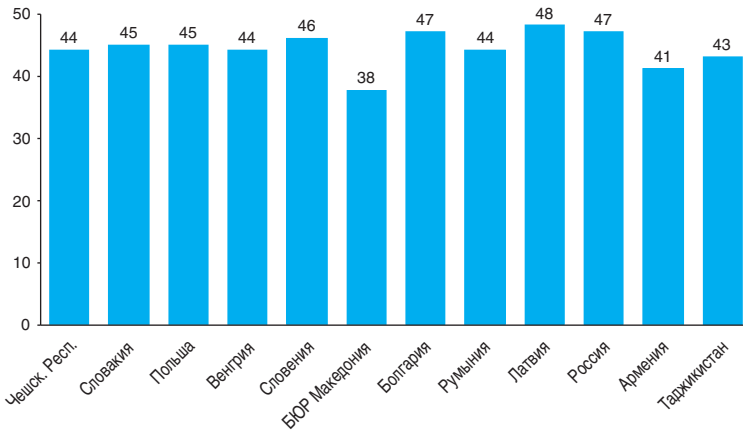
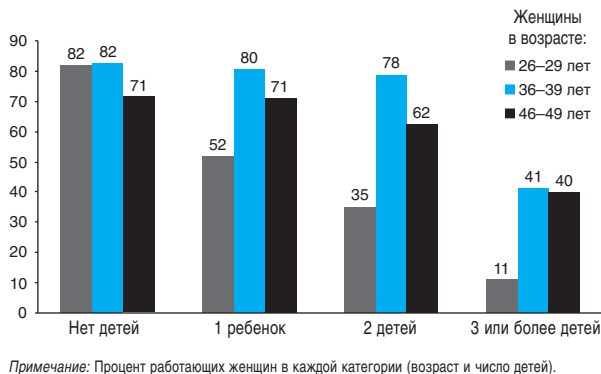


Рис. 2.6

Занятость  
женщин  
с разбивкой по  
возрасту  
и числу детей,  
Венгрия, 1996 г.  
(в процентах)

Источник: Lakatos  
(1998).



Примечание: Процент работающих женщин в каждой категории (возраст и число детей).

сти женщин они все еще занимают почти половину рабочих мест в стране. Та же картина наблюдается и в других балтийских государствах.

Рис. 2.5 подтверждает, что, несмотря на сокращение занятости в регионе в целом, доля женщин среди работающих по-прежнему составляет от 40 до 50 процентов. Отчасти это объясняется изначально высокими показателями занятости женщин, а отчасти — сокращением во многих странах занятости мужчин.

На примере данных обследования рабочей силы в Венгрии на рис. 2.6 показана зависимость занятости молодых женщин и женщин среднего возраста от числа детей в семье. Диаграмма подтверждает, что наличие детей значительно снижает для женщин вероятность трудоустройства. Что касается молодых женщин, то даже один ребенок в семье вызывает в этой группе резкое снижение коэффициента занятости. Поразительно, сколь существенно наличие трех или более детей снижает процент занятости — до чуть более 10 процентов для молодых женщин и до примерно 40 процентов для женщин среднего возраста. Хотя по допереходному периоду сопоставимые данные отсутствуют, из этих показателей можно сделать вывод, что женщины, растящие детей, понесли наибольшие потери в плане занятости при переходе к более конкурентным рынкам труда.

Могут играть роль и другие факторы. Поскольку в Венгрии большие семьи чаще встречаются среди этнических меньшинств, женщины из этих семей на рынке труда могут сталкиваться с дополнительной дискриминацией. Оказывает влияние и политика в

отношении семьи. В ходе обследования, проводившегося в Венгрии в 1995 году, 70 процентов женщин с тремя или более детьми заявили, что собираются остаться в отпуске по уходу за ребенком и не планируют в ближайшее время возвращаться на работу.

Как отмечается в главе 3, возможность брать продолжительный отпуск по уходу за ребенком смягчала последствия того, что во многих странах в переходный период закрывались сети ведомственных детских учреждений. Но если эти отпуска предоставляются в такой социальной обстановке, когда не учитываются особенности занятости женщин, существует опасность того, что увеличение отпусков по уходу за ребенком будет связано с женской безработицей.

### Рост безработицы

В главе 1 отмечается, что в целом по региону в числе лиц, зарегистрировавшихся в качестве безработных на биржах труда, больше женщин, чем мужчин. Там также обращается внимание на то, что по различным причинам зарегистрированная безработица зачастую не отражает ее фактического уровня. Известно, что на данные официальных списков влияют такие факторы, как размер и условия выдачи пособий по безработице, ожидаемая эффективность служб занятости и степень охвата системы бирж труда. Например, по сообщениям из Центральной Азии, в сельской местности для безработного затраты на то, чтобы добраться до биржи труда, часто превышают ежемесячное пособие. С другой стороны, некоторые зарегистрированные безработные могут в действительности быть экономически активными. Во многих странах это считается противозаконным, но в некоторых допускается.

На рис. 2.7 приводятся данные об уровнях безработицы для женщин и мужчин, полученные в ходе обследований рабочей силы или других аналогичных обследований, в которых применялись международные критерии измерения. Поскольку безработица — явление в регионе новое, ее нынешние уровни, как правило, непосредственно отражают все перемены, имевшие место с начала переходного периода. График свидетельствует о высоком уровне безработицы среди женщин в большинстве стран. Однако, поскольку до переходного периода безработица была близка к нулю, ее прирост оказался, разумеется, значительным во всех странах.

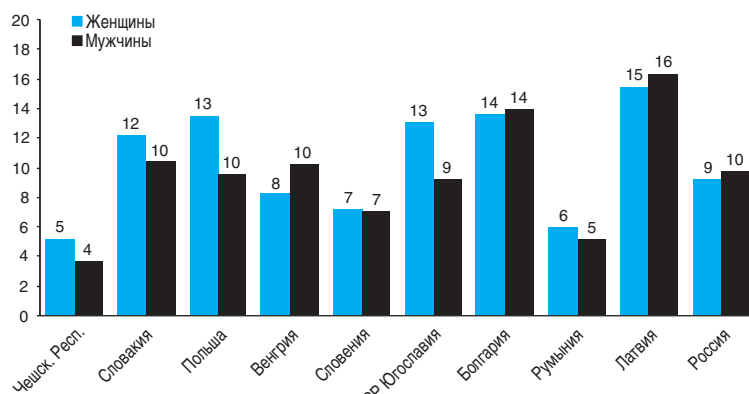
Эти данные также свидетельствуют, что в некоторых странах показатель безработицы у женщин выше, чем у мужчин. Тем не менее данные новых обследований говорят о сокращении отставания женщин по сравнению с данными официальных списков безработных, приведенными в главе 1. Во многих странах, где система ведения списков безработных еще плохо развита, например в России, оценки с применением международных стандартов обычно дают более сбалансированную картину, а то и свидетельствуют о более высокой безработице среди муж-

чин. Если учесть относительно большие крупные потери в занятости женщин, то это свидетельствует о росте гендерного разрыва в показателях активности на рынке труда. Более того, в странах, где процент безработных выше среди мужчин (рис. 2.7), как правило, наблюдается рост разрыва в участии женщин и мужчин в рабочей силе (таблица 2.1), поскольку уход женщин с рынка рабочих мест — относительно более частое явление.

В обследованиях рабочей силы обычно не учитываются в качестве безработных те лица, которые не ищут работу, поскольку считают, что ее нет. С учетом этих “пассивных” безработных показатель безработицы среди женщин в Центральной Европе окажется на 1–2 процента выше. Включение в этот показатель женщин, не проявляющих активности, поскольку они отчаялись найти работу, поднял бы коэффициент безработицы, приводимый на рис. 2.7 по Латвии и Болгарии, не менее чем на 4–6 процентов.

Значительная часть сокращения экономической активности женщин приходится на младшую и старшую возрастные группы. Из рис. 2.8 видно, что значительная часть молодых женщин, которые считаются экономически активными, фактически являются безработными. На рисунке даны показатели безработицы по женщинам моложе 25 лет в тех же странах, что и на рис. 2.7 (за исключением Федеративной Республики Югославии, по которой данных о безработице среди молодежи не имеется). Эти показатели гораздо выше и свидетельствуют о том, что молодым людям особенно трудно найти работу. В странах с развитой рыночной экономикой показатели безработицы среди молодежи также часто выше средних. В странах с переходной экономикой непереносимой предпосылкой снижения нынешнего высокого уровня нищеты и социальной неустроенности является создание более благоприятных условий трудоустройства для молодых людей с хорошим образованием.

Рост доли людей, уже давно (более года) не имеющих работы, превратился в серьезную проблему, имеющую пагубные экономические и социальные последствия для женщин и мужчин во всем регионе. На рис. 2.9 показано, что во многих странах длительное время остаются без работы от одной до двух третей всех безработных женщин и что тенденция роста их числа сохранялась, во всяком случае, в 1993–1997 годах. Длительная безработица приводит к тому, что напрасно пропадают людские ресурсы, и наиболее действенными в борьбе с ней оказываются такие меры, как профессиональная переподготовка.

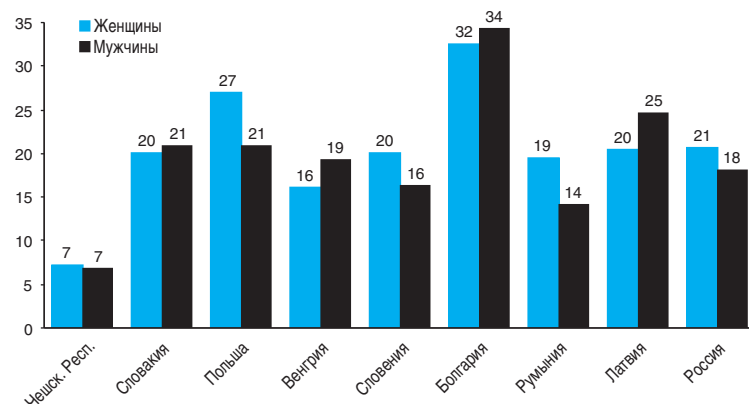


Примечание: Данные по СР Югославии приводятся за 1994 г., по России — за 1996 г. Определение безработицы основано на стандартных критериях МОТ. (См. Глоссарий.)

Рис. 2.7

Показатели безработицы с разбивкой по полу, по данным обследований рабочей силы, 1997 г. (в процентах)

Источники: База данных рынка труда OECD—ССЕТ; Posarac (1998).

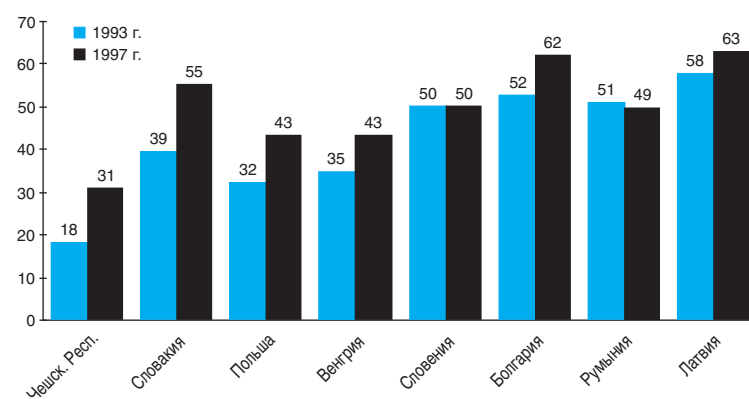


Примечание: Данные по России приводятся за 1996 г. Определение безработицы основано на стандартных критериях МОТ. (См. Глоссарий.)

Рис. 2.8

Показатели безработицы среди женщин и мужчин в возрасте 15–24 лет, 1997 г. (в процентах)

Источник: База данных рынка труда OECD—ССЕТ.



Примечание: Исходным годом для Румынии является 1994 г., для Латвии — 1995 г.

Рис. 2.9

Доля длительно не работающих в общем числе безработных женщин, 1993 и 1997 гг. (в процентах)

Источник: База данных рынка труда OECD—ССЕТ.

Хотя безработица в равной мере является проблемой как для женщин, так и для мужчин, по региону имеются свидетельства того, что женщинам сложнее найти работу в основном из-за того, что они в большей степени заняты уходом за детьми. Исследование, проведенное для данного Доклада, показало, что в Польше семейное положение — косвенный показатель наличия детей — не влияло на трудоустройство безработных мужчин, но являлось серьезным препятствием для безработных женщин (вставка 2.2).

### Польша: различия между женщинами и мужчинами при поиске работы

Обследования рабочей силы, проводившиеся в Польше в 90-х годах, позволяют выявить гендерные различия по продолжительности периода отсутствия работы и по результатам ее поиска. Приводимый ниже анализ основан на подвыборке из 2076 человек, искавших работу в ноябре 1995 года, которые год спустя были опрошены повторно. Женщины составляли 51 процент респондентов.

На момент первого собеседования женщины в среднем искали работу на протяжении уже чуть более 16 месяцев. Мужчины искали работу в течение значительно меньшего срока — около 14 месяцев. Через год работу нашли 40 процентов мужчин и лишь 25 процентов женщин.

Эти данные показывают, что в Польше безработным женщинам сравнительно сложнее найти работу. Более развернутое исследование, проведенное для данного Доклада, выявило, что с учетом всех переменных основной причиной различной степени успеха при поисках работы у женщин и у

мужчин оказывается семейное положение. Шансы найти работу у женатых мужчин вдвое выше, чем у замужних женщин. Это различие отчасти, вероятно, отражает тот факт, что на женщин ложится больше обязанностей по уходу за детьми, что очевидно затрудняет им поиск работы, ограничивает число вариантов занятости или порождает дискриминацию со стороны работодателей.

Тем не менее исследование показало, что этот вывод неприменим к респондентам, уже имеющим работу. При прочих равных условиях в Польше в середине 90-х годов было выявлено лишь незначительное различие между женщинами и мужчинами в том, что касается сохранения рабочего места. Отсюда следует, что многие женщины способны сочетать семейные и производственные обязанности и работать, несмотря на отрицательное отношение к работающим женщинам, имеющим детей-иждивенцев.

Если можно распространить на весь регион сделанный в отношении Польши вывод о том, что женщинам с детьми, независимо от прочих факторов, сложнее найти работу, это дает ответ на воп-

рос, почему молодые женщины откладывают создание семьи или отказываются от этого. Данная сторона жизни женщин подробнее рассматривается в главе 3. ■

## 2.2 Различия в оплате труда мужчин и женщин и структура занятости женщин

Заработная плата — важный показатель экономического благосостояния и личного успеха. Сравнение уровня оплаты труда женщин и мужчин красноречиво свидетельствует об успехе или неуспехе женщин на рынке труда. Заработок женщин может влиять на их положение и возможность принимать решения в семье, а также на их отношение к участию в рынке труда и к вопросам рождаемости. Особенно важна заработная плата женщин для детей. Исследования показывают, что женщины чаще, чем мужчины, расходуют свой заработок непосредственно на потребности детей.

Гендерные различия в оплате труда связаны со скрытой и явной дискриминацией в области занятости и заработной платы. Дискриминация в области заработной платы имеет место в случаях, когда работники с идентичными показателями производительности получают разную плату за свой труд. Во всех странах региона с переходной экономикой такая дискриминация запрещена законом. Хотя в некоторых балтийских странах и странах СНГ женщинам запрещается выполнять определенные виды работ, считающиеся опасными или вредными для здоровья или связанные с работой в ночное время, законы в странах с переходной экономикой запрещают и дискриминацию в сфере занятости. Несмотря на это, традиции, социальное давление и приверженность семье препятствуют тому, чтобы женщины занимали более высокооплачиваемые рабочие места; поэтому

факторы, действующие в сфере занятости, оказывают очень серьезное влияние на различия в оплате труда женщин и мужчин.

Профессиональная сегрегация, когда женщины преобладают в одних профессиях, а мужчины — в других, распространена повсюду. Профессии и навыки, обычно рассматриваемые как основные факторы уровня получаемого дохода, часто определяются потребностями конкретных отраслей, корпоративных структур или видов найма.

До переходного периода в плане сегрегации женщин и мужчин по профессиям и отраслям данный регион ничем не отличался от остальных регионов мира. При этом на преобладавших в экономике крупных государственных предприятиях работа в течение полного рабочего дня была нормой и для женщин, и для мужчин, а трудовые льготы и сохранение рабочего места строго регулировались.

С 1989 года в большинстве стран с переходной экономикой роль государства в экономической жизни значительно сократилась. В результате экономической перестройки существенно вырос частный сектор, а формы занятости стали разнообразнее — теперь есть такие альтернативные возможности, как самозанятость и создание малых предприятий, часто в неформальном секторе. Ожидается, что эти тенденции будут иметь важные последствия для занятости женщин, характера рабочей среды и гендерных различий в оплате труда.



## Изменения в структуре занятости

Значительное развитие в регионе получил институт частной собственности. Теперь на частный сектор в большинстве стран приходится 50–70 процентов измеряемой экономической активности. В него входят не только вновь созданные предприятия, но и бывшие государственные предприятия, преобразованные в результате приватизации, которая является важным элементом структурной и экономической перестройки.

Данные об участии женщин в развитии частного сектора скудны и разрозненны. Однако очевидно, что доля частного сектора в разных отраслях экономики неодинакова. Она, например, часто очень велика в здравоохранении, социальном обслуживании, образовании и государственном управлении. Поэтому в качестве первой ступени анализа было бы полезным выяснить, какова доля женщин в различных отраслях экономики. На рис. 2.10 показано общее положение женщин в некоторых отраслях экономики в Латвии, индустриально развитой балтийской стране, где женщины по-прежнему составляют половину всех занятых.

График показывает, что женщины занимают 80 и более процентов рабочих мест в образовании, здравоохранении и социальной сфере, примерно три четверти мест в гостиничном и ресторанном бизнесе и более половины мест в оптовой и розничной торговле, сфере финансовых и “прочих” услуг. Женщины занимают треть или менее мест в строительстве, коммунальной сфере, на транспорте и в связи. Мужчины занимают больше половины мест в промышленности, в сельском хозяйстве (за исключением работы на семейных фермах), в государственном управлении и бизнесе.

Схожее распределение наблюдается и в других частях региона. Например, в Венгрии и Польше почти три четверти государственных служащих — женщины. В странах, где доля женщин в общей численности занятых ниже, их доля обычно меньше и в отраслях, где женщины преобладают, как показано на рис. 2.10. Например, в БЮР Македония женщины составляют только 38 процентов всех занятых и лишь немногим более половины работающих в сфере образования. Они преобладают — 70 процентов — только в здравоохранении и социальных службах.

Несмотря на перестройку, в общих чертах такое распределение занятости среди мужчин и женщин оставалось в переходный период достаточно стабильным. Например, в Румынии с 1990 по 1996 год занятость женщин снизилась с 43 до 41 процента в промышленности (в целом), поднялась с 73 до 76 процентов в здравоохранении и социальных службах и осталась на уровне 67 процентов в образовании.

С другой стороны, значительная доля общей занятости женщин приходится именно на те отрасли, где среди работников они представлены избыточно. В БЮР Македония примерно две пятых всех работающих женщин заняты в здравоохранении, образовании и государственном управлении. В Латвии треть всех работающих женщин занята в здравоохранении, образовании и государственном управлении, а еще 30 процентов работают в гостиницах и рестора-



нах, оптовой и розничной торговле, сфере финансовых и “прочих” услуг.

Очевидно, что существенная часть рабочих мест для женщин сосредоточена в отраслях, которые остались и, по всей вероятности, останутся и далее в общественном или государственном секторе. Но ясно и то, что определенные участки сектора услуг, где доля женщин достаточно высока, оказались в авангарде приватизации и создания новых предприятий.

Более доскональные исследования позволяют предположить, что женщины медленнее, чем мужчины, переходят с рабочих мест в государственном секторе в частный сектор, а высокая концентрация женщин в профессиях, связанных с обучением и уходом, гарантирует, по крайней мере в среднесрочном плане, что женщины и далее будут связаны с государственным сектором.

Анализ данных, полученных в ходе проводившегося в ноябре 1992 года в Польше обследования рабочей силы, показывает, что примерно 18 процентов работников в стране заняты в частном секторе, из них немногим более трети — женщины. Это — слишком низкий показатель по сравнению с 45 процентами женщин в общем числе занятых. Сопоставимые данные за ноябрь 1996 года показывают, что работники частного сектора составляли 34 процента всех занятых, но женщины составляли лишь 37 процентов работающих в частном секторе. Это согласуется с данными исследований по России, где в 1996 году мужчины составляли 55–60 процентов лиц, занятых в частном секторе. По результатам этих исследований был сделан вывод, что при прочих равных условиях вероятность устроиться на работу в частном секторе у мужчин значительно выше.

Данные по заработной плате женщин в частном секторе имеются лишь по нескольким странам с переходной экономикой. Оценочные расчеты по Венгрии позволяют сделать вывод, что заработки женщин в частном секторе в среднем на 10 процентов выше, чем в государственном секторе, тогда как упоминавшееся выше обследование в Польше показало, что в относительном выражении заработки женщин в частном секторе на 6 процентов ниже. Следует отметить,

что работники частного сектора в Польше в целом моложе, а женщины в частном секторе в среднем на шесть лет моложе, чем в остальных секторах экономики. Этот вопрос требует дальнейшего изучения, но, по имеющимся данным, заработная плата не стимулирует женщин к переходу в частный сектор. Однако возможно, что в официальной отчетности заработная плата в частном секторе систематически занижается (например, с целью избежать налогообложения), поэтому указанные данные следует трактовать с осторожностью.

Появление частного сектора, возможно, усугубило дискриминацию женщин на рабочем месте, что отчасти объясняет, почему сравнительно меньше женщин, чем мужчин, переходят на работу в частный сектор. Сообщается о дискриминации женщин, проявляемой некоторыми работодателями при приеме на работу в Венгрии, Польше, Чешской Республике и Словакии, несмотря на то что законы о трудоустройстве гарантируют женщинам равенство в этой области. Возможно, работодатели в частном секторе, действующие в новой для них конкурентной деловой среде, считают, что с женщинами связаны более высокие издержки — помимо заработной платы — из-за их обязанностей в семье.

Еще одним фактором может быть «вертикальная профессиональная сегрегация». Как отмечается в главе 6, женщины недостаточно представлены на управленческом уровне. Это могло повлиять на развитие самозанятости и малого предпринимательства, име-

ющего в переходный период стратегическое значение. Степень участия женщин в этих сферах является малоизученным аспектом их роли в экономических и социальных преобразованиях, сопровождающих перестройку.

На рис. 2.11 показана доля самозанятых в общей численности занятых женщин и мужчин в ряде стран с переходной экономикой. (Данные по странам плохо поддаются сопоставлению: в них часто включены работодатели, самозанятые, неоплачиваемые работники в семье, но может не входить самозанятость в некоторых видах деятельности.) В среднем, по-видимому, большую часть самозанятых составляют мужчины. На графике видно, что процент самозанятости среди женщин высок в странах, где велико значение семейных ферм. Этот сектор хорошо развит в Польше и возродился в Румынии (там 90 процентов самозанятых приходится на сельское хозяйство). Пример Румынии свидетельствует о том, что в странах (в основном расположенных в южной части региона, как показано в главе 1), где единоличные, зачастую мелкие семейные фермы являются ключевым фактором развития частного сектора, труд женщин, видимо, играет весьма важную роль.

Существенной чертой занятости женщин в странах с рыночной экономикой является неполная занятость. В Европейском союзе на женщин приходится 80 процентов неполной занятости; 32 процента всех работающих женщин заняты там неполный рабочий день или неполную рабочую неделю. Неполная занятость очень удобна для женщин, желающих иметь заработок и одновременно выполнять домашние обязанности. Но до переходного периода неполная занятость в регионе была редким явлением, и пока не заметно, чтобы она существенно возросла. В Венгрии, например, доля женщин, занятых неполный рабочий день или неполную рабочую неделю, выросла с 1–2 процентов до переходного периода до 9 процентов в 1997 году. Имеющиеся данные отражены на рис. 2.12; они подтверждают, что неполная занятость все еще не характерна для большинства стран с переходной экономикой, хотя, как отмечается в главе 3, среди женщин спрос на неполную занятость растет.

Немногочисленность мест с неполным рабочим днем объясняется, видимо, действием факторов предложения. Возможно, управленцы, подготовленные в системе государственных предприятий, полагают, что занятые неполный рабочий день сотрудники не оправдывают связанных с ними затрат, или система налогообложения не дает достаточных стимулов для найма таких сотрудников. Однако некоторые утверждают, что женщины и мужчины просто не могут позволить себе работать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю в условиях, когда большинству семей для достижения приемлемого уровня жизни требуются два полных заработка.

Во многих странах с переходной экономикой растут неформальный сектор и связанные с ним рынки труда. Гибкость неформального сектора и отсутствие препятствий к вступлению в него могут спо-

Рис. 2.11

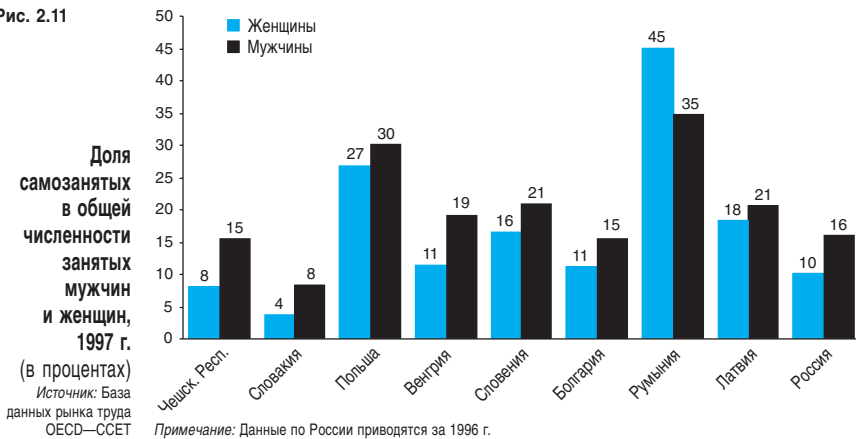


Рис. 2.12



способствовать участию женщин в этом секторе. Данные по скрытому рынку труда малодоступны. Согласно произведенным в Польше в 1994 году оценкам, женщины там составляли 36 процентов всех неформальных работников, которые, в свою очередь, составляли 10 процентов всех участников рынка труда. Большинство неформальных работников имеют более низкий образовательный уровень. Обследование, проведенное в начале 1998 года Институтом экономики в Белграде, показало, что 30 процентов работников вели незарегистрированную деятельность на рынке труда в виде дополнительных приработков. Большинство из них заявили, что делают это в силу экономической необходимости. Примерно 40 процентов имеющих вторую работу — женщины, и доля дополнительно занятых выше всего в возрастной группе 30—40 лет. В месяц дополнительная работа у женщин составляла немногим более 50 часов, а у мужчин — 63 часа. Около 37 процентов женщин и 29 процентов мужчин выполняли дополнительную работу на основном рабочем месте. Более подробный анализ показал, что с учетом таких переменных, как возраст, образование и заработок на основной работе, женщины на 17 процентов реже (по оценке), чем мужчины, занимаются незарегистрированной трудовой деятельностью. С другой стороны, по сообщениям из Центральной Азии, женщины преобладают в получивших широкое распространение “челночных рейсах” и неформальной “чемоданной” торговле потребительскими товарами, вывезенными из соседних стран.

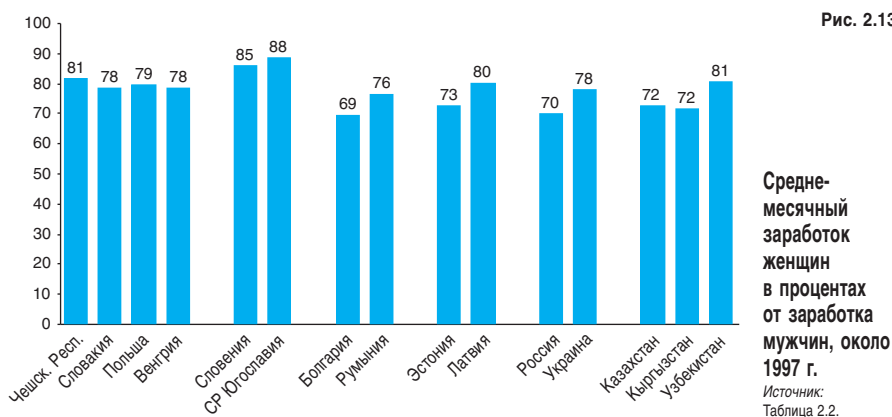
Несомненно, здесь имеются проблемы со сбором данных, да и респонденты могут не вполне правдиво отвечать на вопросы о своем участии в неформальном секторе. Участие в неформальном секторе часто связано с работой еще и в другом месте для получения столь необходимого дополнительного дохода. Деятельность в неформальном секторе может также принимать форму неоплачиваемой работы в домашнем хозяйстве, в том числе по производству товаров и услуг для продажи или обмена в своей общине, чтобы про-

тивостоять растущей угрозе нищеты. Во всяком случае, рост неформального рынка труда означает, что все большее число женщин и мужчин относительно незащищены и им угрожает эксплуатация на рабочих местах. В частности, как показано во вставке 2.3, в растущей индустрии секса женщины подвергаются особенно большой опасности насилия и эксплуатации.

### Сокращаются ли гендерные различия в оплате труда?

Первым шагом в исследовании различий в оплате труда женщин и мужчин является простое сравнение их среднемесячного заработка. На рис. 2.13 приведены последние данные по 15 странам региона. Они показывают, что в каждой стране женщины зарабатывают меньше, чем мужчины, и что заработная плата женщин составляет от 70 до 90 процентов заработной платы мужчин. В большинстве случаев оказывается, что гендерные различия в оплате сопоставимы с соответствующими показателями в западных странах или даже ниже их. Например, в Великобритании в 1990 году зарплата женщин в среднем составляла около 70 процентов от зарплаты мужчин.

Включение в таблицу 2.2 имеющихся данных, полученных до и в ходе переходного периода, позволяет показать, как изменилось соотношение заработ-



#### Вставка 2.3

### Рост индустрии секса

Вследствие неконтролируемого и зачастую криминального характера индустрии секса ее масштабы трудно измерить, но повсеместно отмечается, что потрясения переходного периода привели к быстрому росту числа женщин из данного региона, занимающихся проституцией. Несколько городов Центральной Европы и балтийских стран стали центрами секс-туризма.

По данным, полученным из Латвии, в 90-х годах свыше 3 тыс. лиц, в основном женщины, были заняты в секс-клубах в столице страны Риге. По оценкам полиции, в это десятилетие в городе было 10—15 тыс. проституток. По данным обследования, проведенного в Риге в 1995 году Центром криминологических исследований, свыше 60 процентов проституток заявили, что пойти в секс-индустрию их зас-

тавила безработица. По оценкам полиции в сочетании с данными обследования рабочей силы в Латвии, в середине 90-х годов почти 2 процента занятых женщин в стране работала в индустрии секса.

В настоящее время среди уличных проституток в ряде крупных городов Западной Европы преобладают женщины из Восточной и Центральной Европы. Как показано в главе 5, многих принудили к миграции обманным путем или силой. Есть основания для тревоги в связи с тем влиянием, которое рост этого нелегального бизнеса оказывает на женщин и общество. Следует изучить его серьезные последствия для личного и общественного здоровья, а также для положения и прав женщин и принять соответствующие меры.

Таблица 2.2

**Соотношения оплаты труда мужчин и женщин в некоторых странах в разные годы**  
(ежемесячная заработная плата женщин в процентах от ежемесячной заработной платы мужчин)

	Соотношение	Год	Примечание
Чешская Республика	66,1	1987	a
	73,0	1992	b
	81,3	1996	b
Словакия	66,1	1987	a
	73,3	1992	b
	78,2	1996	b
Польша	73,7	1985	a
	79,0	1992	c
	79,0	1996	c
Венгрия	74,3	1986	a
	80,8	1992	d
	78,1	1997	d
Словения	87,0	1987	e
	88,6	1991	f
	85,4	1996	f
СР Югославия	89,9	1995	g
	88,8	1996	g
	88,4	1997	g
Болгария	74,0	1990	h
	69,1	1997	h
Румыния	78,6	1994	i
	76,2	1997	i
Эстония	79,8	1992	j
	72,6	1996	j
Латвия	79,9	1998	k
Литва	65,0	1997	l, m
	71,0	1997	l, n
Россия	70,9	1989	a, o
	68,5	1992	p
	69,5	1996	p
Украина	77,7	1996	q
Азербайджан	52,6	1995	r
Казахстан	72,3	1996	s
Кыргызстан	73,3	1995	t
	71,5	1997	t
Узбекистан	80,5	1995	u

*Примечание:* a. Atkinson and Micklewright (1992), таблица 4.2. b. Обследования социальной стратификации. c. Обследования рабочей силы в Польше. d. Lakatos (1998). e. Orazem and Vodopivec (1995). f. Shircel (1998). g. Обследование рабочей силы в СР Югославии. h. Tzvetkova-Anguelova (1998); относится к государственному сектору. i. NCS (1998). j. Papp (1998); относится к почасовой оплате. k. CSBL (1998). l. LDS (1998). m. Относится к работникам физического труда. n. Относится к работникам умственного труда. o. Данные за 1989 г. относятся к бывшему СССР. p. Лонгитюдное мониторинговое обследование в России. q. Исследование доходов и расходов домашних хозяйств в Украине. r. Обследование условий жизни в Азербайджане; данные могут быть нерепрезентативными в масштабах страны, и результаты следует интерпретировать с осторожностью. s. Обследование уровня жизни в Казахстане. t. NSCKR (1998). u. Обследование EU/Essex в Узбекистане.

ной платы мужчин и женщин за последнее десятилетие. Только в Болгарии отмечен значительный рост разрыва в оплате их труда за период 1990—1997 годов, составивший 5 процентов. Данные позволяют сделать вывод, что после начала реформ в Чешской Республике, Словакии, Польше и Венгрии разница в оплате существенно сократилась. Соотношение в

Словении, СР Югославии, Румынии, России и Кыргызстане остается, по-видимому, относительно стабильным. Эта стабильность — поразительный факт в контексте преобразующихся рынков труда и значительного роста неравенства в заработной плате, о которых говорится в главе 1.

При исследовании структурных факторов в различиях оплаты труда женщин и мужчин в методиках, разработанных для стран со сложившейся рыночной экономикой, большое значение придается так называемой “проблеме выборочного неравенства”. Если значительная часть женского населения трудоспособного возраста не участвует в рынке труда, логично предположить, что навыки, способности и потенциал занятости у женщин, принимающих в нем участие (“избранный контингент”), отличаются от соответствующих данных неучаствующих. В этом отношении показатели производительности труда и заработная плата женщин могут быть не вполне сопоставимы с этими показателями у мужчин, которые, как правило, почти все участвуют в рынке труда.

В целом проблема “выборочного неравенства” является новой для данного региона. При социализме степень участия женщин в рабочей силе была высокой, сопоставимой с участием мужчин, что ослабляло потенциал положительного или отрицательного выборочного неравенства. Логично предположить, что наблюдавшаяся в переходный период стабильность или сокращение разницы в оплате труда женщин и мужчин отражают структурные сдвиги. Например, исследования, проведенные в новых федеральных землях Германии, показали, что за первые четыре года после объединения страны средняя зарплата женщин возросла примерно на 10 процентов по сравнению с зарплатой мужчин. Около 8 процентных пунктов приходилось просто на уход с рынка труда многих женщин с низкой квалификацией, соответственно, менее готовых к конкуренции. Несомненно, экономические условия в других постсоциалистических государствах резко отличаются от обстановки в бывшей Германской Демократической Республике. Во многих частях региона выборочное неравенство может быть меньше, поскольку растущая бедность вынуждает женщин, независимо от способностей, продолжать работу.

В соотношениях оплаты труда женщин и мужчин, приводимых в таблице 2.2, не учитывается число рабочих часов, которое может существенно различаться даже у занятых полный рабочий день. (Например, рабочий день учителей, как правило, короче.) Кроме того, эти соотношения отражают заработок по основному месту работы в формальном секторе и не учитывают заметный рост вторичной занятости и неучтенного труда в регионе. Нелегко оценить также последствия для мужчин и женщин задолженности по заработной плате, особенно в России, Украине и в странах Центральной Азии. Проведенный в Украине анализ (вставка 2.4) показал, что на предприятиях и в секторах, страдающих от задолженности по заработной плате, широко представлены женщины.

Различия в среднем заработке женщин и мужчин отражают последствия ряда структурных изменений.

Репрезентативные обследования домашних хозяйств, которые стали проводиться в большинстве стран региона лишь спустя несколько лет после начала переходного периода, содержат сведения по ряду личных и производственных факторов, имеющих значение для занятости. В регрессивном анализе, проведенном для данного Доклада, была сделана попытка определить воздействие на заработную плату индивидуальных различий людей с точки зрения человеческого капитала, очистив его от воздействия профессиональных и отраслевых особенностей. Хотя имеющиеся трудности в получении данных снижают точность выводов, анализ позволил дать достаточно четкое количественное выражение той части различий в оплате труда, которую можно отнести на счет дискриминации по признаку пола.

В таблице 2.3 приводятся три измерения гендерных различий в оплате труда по 11 странам: одно без поправок и два с поправками, — полученные в результате анализа. Вот некоторые пояснения к таблице.

- В *столбце 1* приведены данные о различиях в оплате труда женщин и мужчин без поправок — разница в процентах между их месячными заработками. Процентные показатели отражают соотношения, приведенные в данной главе. (Поскольку источники данных, определения и расчеты не всегда совпадают, различия в оплате труда в таблице 2.3 не дают точного совмещения с соотношениями зарплаты в таблице 2.2.)
- В *столбце 2* приводятся “чистые” значения веса факторов человеческого капитала, таких как образование и опыт. (Возраст использовался в каче-

Таблица 2.3

### Три измерения гендерных различий в оплате труда в некоторых странах в разные годы

(разница между ежемесячной заработной платой мужчин и женщин, выраженная в процентах от заработной платы мужчин)

	Примечание	Год	1. Соотношение, без поправок	2. С поправкой на факторы человеческого капитала*	3. С поправкой на факторы человеческого капитала и рабочие факторы*
Чешская Республика	a	1984	27,5	27,0	24,8
	a	1992	24,2	23,7	20,0
Словакия	a	1984	24,8	24,8	24,2
	a	1992	23,7	24,2	22,5
Польша	b	1996	11,5	16,7	16,0
Венгрия	a	1992	18,7	20,0	15,3
СР Югославия	c	1996	10,7	12,3	11,5
Латвия	d	1996	17,4	21,3	20,0
Россия	e	1992	27,5	29,6	23,1
	e	1996	26,5	29,1	24,2
Украина	f	1996	20,0	16,0	18,7
Азербайджан	g	1995	39,0	40,1	35,9
Казахстан	h	1996	24,2	28,1	29,6
Узбекистан	i	1995	18,0	11,5	20,6

*Примечание:* Оценки рассчитаны на основе следующих данных. a. Обследования социальной стратификации. b. Обследование рабочей силы в Польше (почасовая оплата труда). c. Обследование рабочей силы в СР Югославии. d. Обследование бюджетов домашних хозяйств в Латвии. e. Лонгитудное мониторинговое обследование в России. f. Исследование доходов и расходов домашних хозяйств в Украине. g. Обследование условий жизни в Азербайджане. h. Исследование уровня жизни в Казахстане. i. Обследование EU/Essex в Узбекистане. \* В двух последних столбцах приводятся данные, полученные путем оценки по обычному методу наименьших квадратов объединенной выборки (то есть по мужчинам и женщинам), оценочный коэффициент фиктивной комбинации условий отражает гендерные различия в оплате труда.

стве показателя опыта, что явно менее точно применительно к женщинам.) В большинстве случаев после вычета веса этих факторов различия в оплате труда оказываются теми же, что и прежде, или увеличиваются. Это свидетельствует о том, что об-

Вставка 2.4

### Украина: задолженность по заработной плате и работающие женщины

Задолженность по заработной плате является серьезной проблемой в балтийских государствах, России и в других странах бывшего Советского Союза, в том числе и в Украине. Больше всего от этого страдают отрасли с самой низкой заработной платой, где часто преобладают женщины.

В рамках проекта “Украина-96”, осуществлявшегося в 1996 году по инициативе Всемирного банка и киевского Международного института социологии, были собраны сведения о задолженности по заработной плате по 850 украинским рабочим, из которых примерно половину составляли женщины. Заработная плата не выплачивалась вовремя более чем 45 процентам, причем о задолженности по заработной плате по основному месту работы сообщили 43 процента женщин и 47 процентов мужчин. Анализ подтвердил, что задолженность по заработной плате отрицательно влияет на женщин, поскольку их доля относительно выше в тех отраслях, где задолженность образуется чаще: в промышленности, здравоохранении, образовании и в финансовой

сфере. Из участвовавших в выборке женщин треть была занята в последних трех из этих отраслей.

Другими важными факторами, определяющими задолженность, были национальность и трудовой стаж работника. Украинцам заработная плата не выдавалась вовремя на 11 процентов реже, чем другим этническим группам, в том числе русским. Чем больше стаж работника на одном месте, тем выше риск задолженности. Причина может быть в том, что работникам старшего возраста труднее найти работу в меняющейся рыночной экономике, и поэтому меньше вероятность того, что они уволятся из-за задолженности по заработной плате. Влияние образования и профессии (кроме военной службы), равно как и формы собственности (государственная, частная, коллективная), было незначительным. Наконец, на индивидуальном уровне пол работника, видимо, не менял картину, а это свидетельствует, что решения работодателей и управляющих относительно задолженности не связаны с полом работников.

### Россия: гендерные различия в оплате труда

Данные, полученные в ходе Лонгитюдного мониторингового обследования в России, позволяют произвести более точные расчеты различий в оплате труда мужчин и женщин, отражающие влияние различных факторов и выявляющие происшедшие с 1992 по 1996 год изменения.

На рис. 2.14 вновь используется метод расчетов, применявшийся в таблице 2.3, но на этот раз на основании данных как по ежемесячной заработной плате (в левой части графика), так и по почасовой оплате (справа). Разница в высоте черного и голубого столбцов ясно показывает, что, если бы образовательный уровень женщин был таким же, как у мужчин, различия в оплате труда мужчин и женщин были бы еще больше; то есть в России более высокий уровень образования женщин сокращает разрыв в уровне заработной платы. Разница между голубым и синим столбцами показывает, что если бы женщины входили в те же профессиональные категории, что и мужчины, разрыв в уровне заработной платы был бы, наоборот, меньше; то есть отчасти разрыв определяется профессиональными факторами.

Благодаря сопоставлению различий на основе ежемесячной заработной платы и почасовой оплаты диаграмма подтверждает, что количество проработанных часов явля-

ется важным фактором, влияющим на гендерный разрыв в оплате труда. В почасовой оплате “приблизительный разрыв в уровне оплаты” меньше: величина, на которую заработная плата мужчин превышает заработок женщин, на 7 процентов меньше, чем разрыв по ежемесячной оплате. Аналогичным образом, “чистый разрыв в уровне оплаты”, рассчитанный на основе почасовой оплаты, составляет 21 процент, что на 3 процента меньше, чем разрыв по ежемесячной заработной плате. Это доказывает, что часть “необъяснимых” различий помесячной оплаты труда женщин и мужчин вызвана тем, что женщины, как правило, работают меньше часов, чем мужчины.

Данные этого обследования позволяют также выяснить, каким образом рост неравенства в заработной плате и структурные изменения в занятости повлияли на положение женщин по заработку относительно положения мужчин с 1992 по 1996 год. На основании методики, по которой наблюдаемые изменения (минус 0,7 процента) разделяются на четыре компонента, в таблице 2.4 рассматриваются факторы, влияющие на гендерные различия в оплате труда с течением времени. (Отрицательная запись означает, что данный эффект с течением времени уменьшает гендерные различия в оплате труда.)

Первый компонент в таблице 2.4 отражает влияние изменений в гендерных различиях, в том что касается наблюдаемых характеристик работников с точки зрения профессии и человеческого капитала. Этот компонент может способствовать пониманию наблюдаемых эффектов “отбора”. Например, выборочный уход с рынка труда менее квалифицированных женщин приведет к уменьшению различий в оплате труда. Фактически это — отрицательная величина, хотя воздействие и кажется незначительным. Второй элемент разбивки отражает общее воздействие изменений в данных по таким характеристикам, как профессия, образование и опыт (например, повышение окладов в некоторых специальностях). Третий компонент служит для измерения влияния изменений на “чистый” разрыв, а четвертый отражает чистое воздействие изменений на неравенство в оплате труда.

Первый и третий компоненты служат для измерения неравенства между женщинами и мужчинами, а второй и четвертый отражают воздействие изменений на неравенство оплаты труда (большие различия в заработной плате по отношению к измеряемым характеристикам рабочих мест или квалификации и большой разброс величин заработной платы, не связанный с этими характеристиками).

Данные подтверждают, что в совокупности незначительная динамика наблюдаемых в России различий в оплате труда женщин и мужчин является результатом факторов, действующих в противоположных направлениях. Так, больший разброс величин заработной платы ведет к увеличению гендерных различий в оплате труда, но это воздействие компенсируется динамикой трех других компонентов: “выборочный” уход, уменьшение “необъяснимых” гендерных различий в оплате труда и, в особенности, сдвиги в благоприятном для женщин направлении в спросе на образованных работников на рынке труда.

Рис. 2.14

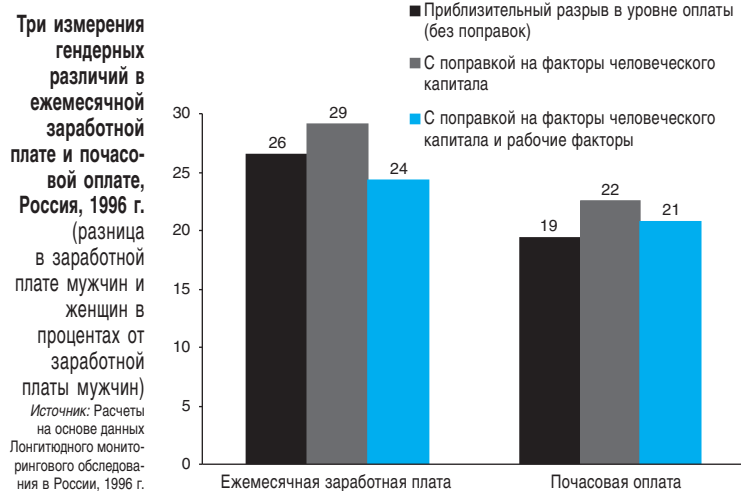


Таблица 2.4

#### Гендерные и структурные эффекты изменений в различиях в почасовой оплате труда, Россия, 1992—1996 гг.

(в процентах)

Наблюдаемые изменения	-0,7
а. наблюдаемые характеристики работы и работников	-0,7
б. возврат к наблюдаемым характеристикам	-4,3
с. “эффект разрыва”	-1,1
д. разброс величин заработной платы, в том числе:	5,4
гендерные эффекты (а+с)	-1,8
эффекты зарплаты (б+d)	1,1

Источники: Расчеты на основе Лонгитюдного мониторингового обследования в России.

разовательный уровень у женщин не ниже или даже выше, чем у мужчин, что дает женщинам сравнительное преимущество в заработной плате.

- В *столбце 3* приводятся “чистые” значения воздействия других факторов, таких как профессия, род занятий и ряд других переменных, определяющих размер заработной платы. Если вычесть эти факторы, различия в оплате труда в большинстве случаев сокращаются. Таким образом, подтверждается частичная обусловленность этих различий тем, что женщины, как правило, сосредоточены в профессиях и отраслях экономики, где заработная плата ниже.

Основной результат этого анализа, однако, состоит не в том, что образовательный уровень и профессия женщин оказывают положительное или отрицательное влияние на гендерные различия в оплате труда. Главный вывод: с учетом обычных определяющих факторов в большинстве случаев различия в оплате труда мужчин и женщин сохраняются и поэтому остаются необъяснимыми с формальной точки зрения. Например, в Чешской Республике, даже за вычетом всех поддающихся измерению структурных факторов, заработная плата женщин все-таки на 20 процентов ниже, чем у мужчин, в отличие от 24 процентов при приблизительных измерениях в 1992 году.

Эти выводы противоречат распространенному убеждению, будто в большинстве случаев гендерные различия в оплате труда объясняются профессиональными или образовательными различиями. Несомненно, расхождения, приводимые в *столбце 3*, действительно могут отражать некоторые качественные характеристики рабочих мест, не выявленные в данных, поскольку расчеты производились на основе месячной заработной платы, совокупной информации о профессиях и показателей, исходя из которых делаются выводы о трудовом опыте. Тем не менее эти результаты по меньшей мере не исключают существования значительной скрытой дискриминации женщин.

Очевидно, что для дальнейшего прояснения этого вопроса необходимы более точные статистические данные и дальнейшая аналитическая работа. Во *вставке 2.5* представлены более точные расчеты “чистого веса различий”, произведенные с использованием данных о почасовой оплате труда в России. Результаты показывают, что “необъяснимые” гендерные различия в оплате труда несколько меньше, если их рассчитывать на основании данных почасовой, а не месячной оплаты, хотя большая часть гендерных различий сохраняется. Тем не менее положительным выводом является то, что “необъяснимые” различия в оплате труда с 1992 по 1996 год несколько сократились, что, возможно, является не крупным, но перспективным результатом рыночных реформ в этой большой и играющей важную роль стране.

### Измерение профессиональной сегрегации

Выше было показано, что концентрация женщин в секторах экономики и профессиях с меньшей заработной платой влияет на гендерные различия в оп-

лате труда. Однако измерение профессиональной сегрегации — отдельный вопрос.

Во-первых, сегрегация женщин и мужчин в различных профессиях отражает преобладающие в обществе гендерные стереотипы, согласно которым и женщины, и мужчины характеризуются в соответствии с ограниченным набором ролей, которые, как принято считать, они должны выполнять, что особенно скрывает женщин в плане их экономических и общественных возможностей. Как показано в главе 6, гендерные стереотипы на рабочем месте являются одним из тех невидимых барьеров, которые препятствуют работе женщин в определенных профессиях и, в частности, мешают им занимать руководящие должности. Исследования в странах Запада показали, что у женщин меньше шансов на повышение, чем у мужчин, и что при продвижении по службе их заработная плата повышается в меньшей степени. Проведенное МОТ обследование управляющих предприятий в трех центрально-европейских странах подтверждает наличие гендерного неравенства на рабочем месте. Большинство управляющих, обследованных в Чешской Республике и Словакии, считают, что по руководящим способностям мужчины превосходят женщин, а в Венгрии почти 60 процентов управляющих предпочитают брать на руководящие должности мужчин.

Во-вторых, растет понимание (которое подтверждают эмпирические данные по многим странам мира) того, что заработная плата в профессиях, где преобладают женщины, ниже, даже с учетом влияния таких переменных, как иные уровни требуемого для этих профессий образования. Расчеты, выполненные для данного Доклада, показали обратную зависимость между представленностью женщин в определенных профессиях и преимуществами в заработной плате в тех или иных специальностях. В этом случае трудно вычленивать причину и следствие, поскольку действует множество факторов. Только ли потому данные профессии хуже оплачиваются, что в них преобладают женщины? Есть ли у женщин тенденция идти на ниже оплачиваемые и менее престижные рабочие места, потому что это связано с их выбором приоритетов в своей карьере, включая и карьеру матери? До какой степени модель мужчины — кормильца семьи определяет размер заработной платы по профессиям? Каковы бы ни были ответы, очевидно, что любой уровень профессиональной сегрегации, как правило, служит явным признаком менее благоприятного положения женщин на рабочем месте.

Измерение профессиональной сегрегации часто затрудняется недостаточными доступностью, сопоставимостью и степенью дезагрегации статистических данных по профессиям. Кроме того, в зависимости от применяемого показателя сегрегации могут быть получены разные результаты. На рис. 2.15 приведены результаты расчетов на основе показателя расхождения Дункана и Дункана. С помощью этого показателя измеряется соотношение женщин и мужчин, которым для достижения выровненного гендерного распределения пришлось бы сменить профессию. Хотя смысл этого показателя легко понять, он страдает тем недостатком, что придает равный вес каждой профессии, независимо от ее доли в общей занятости.

Рис. 2.15

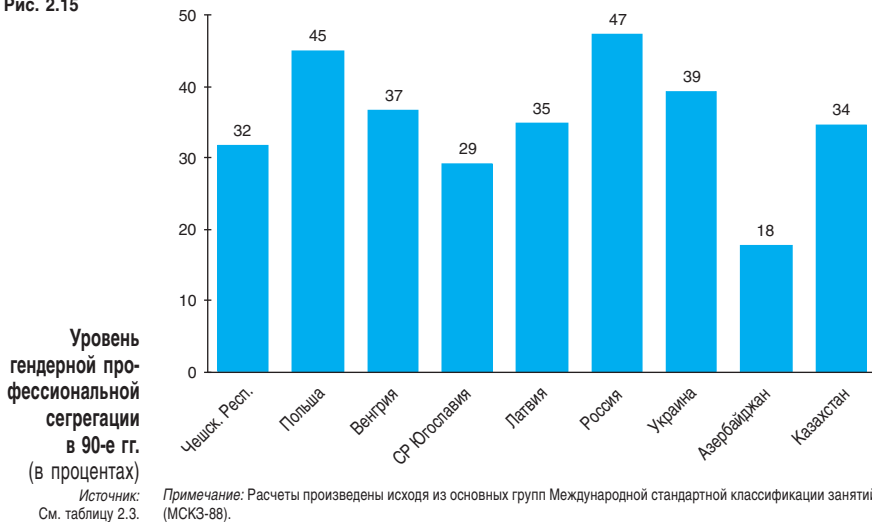


Таблица 2.5

**Профессиональная сегрегация, Россия, 1992—1996 гг.**  
(в процентах)

	1992	1996	1996/1992
Показатель расхождения Дункана и Дункана	53,8	51,3	95,4
Коэффициент концентрации Джини	71,3	67,6	94,8

Источник: Расчеты на основе лонгитюдного мониторингового обследования в России.

На рис. 2.15 показаны уровни профессиональной сегрегации в девяти странах с переходной экономикой, данные по которым содержатся также в таблице 2.3. Показатели сегрегации в основном колеблются от 30 до 40 процентов. (Показатели по Азербайджану, которые ниже этого интервала, дают основания усомниться в качестве данных.) Сегрегация, по-видимому, сильнее всего в России и Польше, где, чтобы уравновесить гендерное представительство в каждой профессии, в среднем 45—47 процентам женщин или мужчин пришлось бы сменить свою профессию. Для сравнения: в ходе исследования, проводившегося в 1996 году, самый высокий показатель был в Соединенном Королевстве — 44 процента, а самый низкий — 32 процента — в Швейцарии.

При коммунистических режимах степень профессиональной сегрегации была высокой; это насле-

дие отражено на рис. 2.15. Труднее судить, повлиял ли на профессиональную сегрегацию переходный период, и если повлиял, то каким образом. Ограниченность данных и изменения в определениях профессий не позволяют провести подробное сопоставление. Если учесть специфику профессиональных навыков, подготовку, которую необходимо получить для перехода в иную профессиональную группу, а также укоренившиеся воззрения и системные барьеры, то очевидно, что для положительных перемен в плане профессиональной сегрегации потребуются время. Это создает благоприятную обстановку для выдвижения политических и программных инициатив.

В таблице 2.5 данные Лонгитюдного мониторингового обследования в России используются для выяснения того, какие изменения претерпела профессиональная сегрегация с 1992 по 1996 год. Помимо показателя расхождения Дункана и Дункана там также приводится коэффициент концентрации Джини, используемый для проверки структурных сдвигов в 29 “подглавных” профессиональных группировках (диадах). Оба показателя свидетельствуют о высокой степени профессиональной сегрегации в России. (Для сравнения: показатель Дункана и Дункана по США составлял 36 — две трети от величины по России, а коэффициент Джини по США был еще ниже — примерно половина величины по России.) Несмотря на это, расчеты показывают, что сегрегация в России за переходный период несколько сократилась.

Этот положительный вывод соответствует полученным ранее результатам, согласно которым влияние производственных характеристик на гендерные различия в оплате труда в 1996 году было слабее, чем за четыре года до этого. Конечно, все эти выводы по России неполны и не выглядят вполне обоснованными. Тем не менее они позволяют надеяться, что складывающийся рынок труда должным образом реагирует на высокие образовательные и квалификационные характеристики женщин в регионе и что их права на равную оплату труда и участие в рынке труда не вступают в противоречие с новой рыночной ориентацией. С другой стороны, имеющиеся данные ясно свидетельствуют о том, что до достижения более уравновешенного подхода к вопросам, касающимся женщин и работы, еще далеко. ■

## 2.3 Занятость и доход женщин в контексте домохозяйства

В предыдущих разделах положение женщин на рынке труда обсуждалось в основном в отрыве от семейной среды, хотя эта среда обычно в значительной степени влияет на принимаемые женщинами решения относительно оплачиваемой работы. Объем и вид оплачиваемой работы, которую ищут женщины, зависят от характера их семейных обязанностей и от обстоятельств. И наоборот, положение в сфере занятости и уровень доходов женщин сказываются на относитель-

ном статусе и авторитете женщин в семье и на благосостоянии других членов семьи, особенно детей, а также отражаются на ориентации семьи.

Прежде чем приступить к изучению изменений в демографическом поведении и семейных обстоятельствах женщин в переходный период (см. главу 3), следует рассмотреть занятость и доход женщин в контексте семьи, а также такие связанные с этим вопросы, как влияние женщин на использование дохо-



дов в семье и воздействие безработицы среди мужчин и женщин на семью и детей.

Потери в заработной плате и занятости женщин и мужчин в переходный период означают, что во многих странах доля доходов семьи, которую составляет заработок по месту основной работы, сократилась. Например, в России доля семейных доходов наличными, получаемых от занятости, упала с более чем 75 процентов в 1989 году до чуть менее 40 процентов в 1995 году. Во многих странах семьи отчаянно ищут дополнительные способы заработать деньги.

Заработок женщин — не только важная составляющая семейного дохода; его сравнительный вклад может оказывать влияние на статус женщины в семье и способствовать его повышению. Обследование семейных бюджетов, проводившееся в Латвии в 1996 году, показало, что доход от занятости составлял примерно 68 процентов всех доходов семьи. Одно из исследований, проведенных для данного Доклада, выявило, что в Латвии на долю женщин в семьях с детьми приходится в среднем 45 процентов дохода. Но за этим удивительно высоким средним значением можно не заметить существенных различий между семьями. Например, по оценкам, в Латвии 44 процента детей живут в семьях, где основными кормильцами являются женщины. Четверть этих детей живут с одним родителем — матерью. Этот пример по Латвии весьма показателен и свидетельствует о том, что экономическое благополучие большого числа детей непосредственно зависит от перспектив трудоустройства их матерей.

Хотя доход семьи важен для жизненного уровня женщин и детей, членам одной семьи не всегда автоматически обеспечивается одинаковый жизненный уровень. На распределение ресурсов в семье могут влиять социальные и культурные факторы. Среди таких факторов — социальные нормы, связанные с гендерными и родственными отношениями, форма получения семьей дохода (например, заработная плата наличными, перечисление на банковский счет, выплаты натурой) и сравнительный экономический авторитет отдельных членов семьи.

Растущий объем данных из исследований, проводимых в находящихся на разных ступенях развития странах, показывает, что получение женщинами дохода повышает их экономический вес в семье. Это существенно отражается на структуре семейного потребления, в том числе на той доле денег, которая тратится на нужды детей. Повышение экономической самостоятельности может усилить не только влияние женщин на принятие решений в семье, но и их независимость и способность прекращать неудачно сложившиеся семейные отношения.

Однако ресурсы, получаемые женщинами и детьми, зависят не только от дохода семьи. Сложившиеся гендерные роли и другие социальные нормы играют важную роль в распределении этих ресурсов, независимо от того, кто приносит в семью деньги. Одним из способов реализации социальных норм являются различные подходы к использованию семейных доходов, как показано в таблице 2.6.

В западных странах объединение доходов и независимое управление ими чаще имеют место в случа-

ях, когда и жена, и муж имеют оплачиваемую работу. Высокий процент участия женщин в рабочей силе позволяет предположить, что эти модели могут преобладать и в странах с переходной экономикой, хотя культурные стереотипы могут способствовать сохранению более традиционных ролей жены, мужа и членов расширенной семьи, а также моделей управления в семье. Получение надежных и сопоставимых данных по этим отношениям в семьях, с динамикой во времени и по разным странам, позволило бы судить об изменениях в статусе женщин в семье. К сожалению, такие данные чаще всего отсутствуют. Тем не менее на рис. 2.16 и 2.17 приведены интересные сведения по региону о положении женщин в семье при принятии экономических решений и прослеживаются модели, далекие от патриархальных.

На рис. 2.16 приводятся ответы российских женщин и мужчин на вопрос о том, кто принимает решения по семейным финансам. Наиболее часто (35—40 процентов) дается ответ: жена и муж решают эти вопросы совместно. Однако в значительной части семей решения по семейному бюджету принимает один из партнеров — жена или муж. В целом такого рода контроль осуществляется равным процентом жен и мужей, хотя интересно отметить, что как

Таблица 2.6

#### Пять основных моделей управления бюджетом домашнего хозяйства

Управляет жена	Муж получает более высокий доход и большую его часть отдает жене, которая распоряжается основными расходами семьи.
Управляет муж	Муж получает более высокий доход и выдает жене определенную сумму на некоторые семейные расходы, например для приобретения продуктов.
Объединение доходов	Все доходы объединяются, и оба партнера по мере необходимости берут средства из общего кошелька или с совместного банковского счета.
Независимое управление	Оба партнера зарабатывают, но никто не имеет автоматического доступа ко всем семейным средствам. Каждый может нести ответственность за разные виды расходов.
Управление в расширенной семье	Члены более широкого родственного союза (например, старейшие члены расширенной семьи) участвуют в принятии решений.

Источник: Данные на основе Pahl (1989)

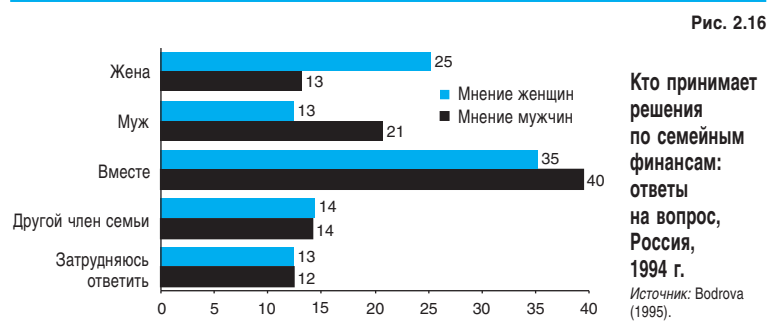
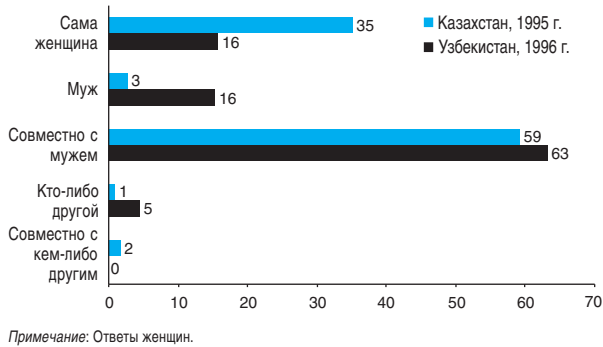


Рис. 2.17

**Замужние женщины, имеющие заработок: кто принимает решения о том, как использовать их заработок?**

Источники: NINK and Macro International (1996); IOGU and Macro International (1997).



женщины, так и мужчины приписывают себе больший контроль. Это позволяет заключить, что фактически доля семей, где оба супруга принимают реше-

ния относительно финансов, может быть выше указанной и что по этому вопросу между ними возможны конфликты.

Высокая степень участия женщин в рабочей силе во многих других странах СНГ указывает на то, что на удивление уравновешенное гендерное соотношение, выявленное в России, возможно, характерно и для других стран.

Однако в южной части региона в рабочей силе меньше женщин. На рис. 2.17 приводятся данные обследований, проводившихся в Казахстане в 1995 году и в Узбекистане в 1996 году. В ходе обследований имевших заработок замужних женщин спрашивали, кто решает, как его использовать.

Интересно, что в обеих странах большинство женщин — около 60 процентов — ответили, что решения принимаются совместно с мужьями. Тем не

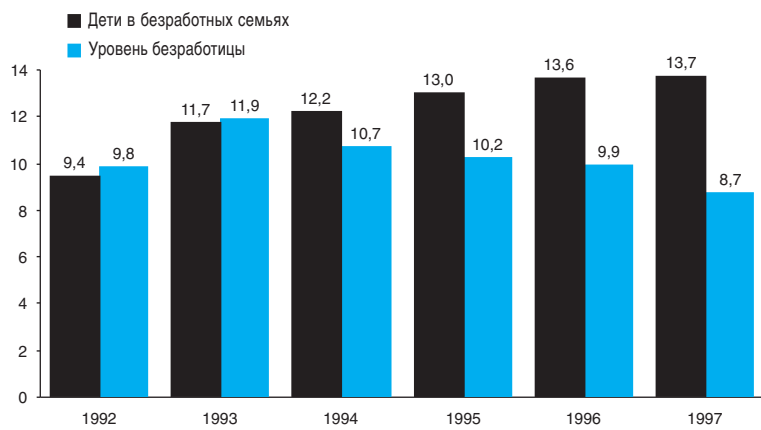
Вставка 2.6

### Дети и занятость родителей в Венгрии

Рис. 2.18

**Дети в домашних хозяйствах, где никто не имеет работы, и уровень безработицы, Венгрия, 1992—1997 гг. (в процентах)**

Источники: Микроданные обследования рабочей силы.



Примечание: На графике показана доля детей, живущих в семьях, где ни у одного взрослого трудоспособного возраста нет работы (включая работу не по найму и временную работу). Дети считаются все лица в возрасте 0—14 лет и лица в возрасте 15—18 лет, если они учатся в дневных учебных заведениях. Уровень безработицы определяется согласно стандартному определению МОТ. (См. Глоссарий.)

В статистических данных по рынку труда редко отражается важность занятости взрослых для детей. Какая часть детей живет в семьях, где ни один взрослый не работает и где в семью не поступает доходов от занятости? Сколько детей живут в семьях, где работает только один родитель? Изучение данных обследований рабочей силы в Венгрии в 1992—1997 годах дает порой удивительные ответы.

Женская безработица и бездеятельность (в смысле неучастия в рынке труда) — две важные причины того, почему значительное число детей живет в семьях, где ни у одного взрослого трудоспособного возраста нет работы или собственного дела. В 1992 году почти каждый десятый ребенок в Венгрии жил в “семье без работы”. Кроме

того, как показано на рис. 2.18, их число продолжало расти после 1993 года, когда общая безработица в Венгрии достигла пика. К 1997 году почти каждый седьмой ребенок жил в семье, где никто не имел работы. Если ограничить анализ родителями (учитывая не всех взрослых в семье), то этот показатель несколько возрастает: в 1997 году у 15 процентов детей не было проживающего с ними трудоустроенного родителя по сравнению с 10 процентами в 1992 году.

В таблице 2.7 показаны происшедшие за указанный период изменения в статусе занятости как матерей, так и отцов, отдельно по семьям с двумя родителями и с одним родителем. (Как и на рис. 2.18, данные приводятся по ребенку, поэтому родитель с двумя детьми отмечается в таблице 2.7 дважды.) Значительно сократилось число детей, проживающих в семьях с двумя родителями, где работают и мать, и отец, — за период 1992—1997 годов с 48 до 38 процентов. В результате не только выросло число детей в безработных семьях, но и заметно возросло число детей в семьях, в которых работает только отец, — на 6 процентов.

Таблица 2.7

#### Статус занятости родителей, Венгрия, 1992 и 1997 гг. (в процентах)

	1992	1997
Семьи с одним родителем		
мать работает	7,7	7,3
мать не работает	2,9	4,3
отец работает	0,8	1,1
отец не работает	0,3	0,5
Семьи с двумя родителями		
оба родителя работают	48,0	38,2
работает только мать	6,6	5,6
работает только отец	26,4	32,4
никто из родителей не работает	7,3	10,6
Всего	100,0	100,0
мать работает	62,3	51,1
отец работает	75,2	71,7

Источники: Микроданные обследования рабочей силы.

Примечание: Данные показывают статус занятости родителей, если они проживают с семьей; в качестве единицы анализа берется ребенок. См. также примечание к рис. 2.18.

мене в Узбекистане каждая пятая женщина сказала, что решения об использовании ее заработка принимает не она. В 16 процентах случаев это был муж, а в 5 процентах — кто-то еще (например, старшие родственники). Эти модели различны в разных этнических группах, и вероятность того, что “кто-то еще” решает, как использовать заработок славянских женщин, меньше. Данные свидетельствуют о том, что на гендерные роли могут влиять культурные и этнические факторы, но в целом они подтверждают, что относительно высокая степень участия женщин в рабочей силе во всех этих странах дает сравнительно уравновешенную гендерную модель принятия экономических решений в семье.

В свете сокращения в переходный период занятости женщин во всем регионе во многих случаях центр тяжести обеспечения дохода в семье мог сместиться в сторону мужчин. Но, поскольку среди мужчин занятость также сильно сократилась, в значительном числе случаев мог иметь место сдвиг и в

сторону женщин. На примере Венгрии во вставке 2.6 рассматривается, как эта поляризация статуса занятости и незанятости жен и мужей, а также те случаи, когда все взрослые члены семьи не имеют работы, влияют на детей.

Значительное число детей живет в семьях, где работает только мать, — в 1997 году они составляли 13 процентов. Для этих детей особенно важен трудовой доход, получаемый женщинами, и в большинстве случаев отца с ними нет, что ограничивает возможность увеличения дохода семьи от занятости. Однако заработок матерей идет на поддержку детей во всех случаях, а не только в тех, когда отец не работает или отсутствует. Последние две строки в таблице 2.7 подчеркивают степень сокращения занятости матерей за этот период. Доля детей, у которых работает мать, сократилась более чем на 11 процентов, а детей, у которых работает отец, — меньше чем на 4 процента.

## 2.4 Выводы

Оплачиваемый труд является одной из ключевых составляющих экономической независимости женщин, важной основой авторитета женщин в семье и их участия в общественной жизни в более широком смысле. Бывшие социалистические страны отличались высокой степенью участия женщин в рабочей силе, и женщины там, в отличие от западных стран, были преимущественно заняты полный рабочий день. До начала переходного периода различия в участии в рабочей силе женщин и мужчин по международным меркам были очень малы — менее 2 процентов в таких странах, как Эстония или Беларусь, и в пределах 10 процентов во многих других странах. Несмотря на продолжительный рабочий день, женщины в регионе отработывали еще и “вторую смену” — выполняли неоплачиваемую работу по дому. Данные показывают, что совокупная трудовая нагрузка женщин в Центральной и Восточной Европе в среднем доходила до 70 часов в неделю — примерно на 15 часов больше, чем нагрузка женщин в Западной Европе.

Переходный период породил в регионе беспрецедентное явление: потерю рабочих мест миллионами людей, у которых почти не было личного опыта потери работы или участия в конкурентном рынке труда. Тем не менее гендерный разрыв в плане участия в рабочей силе, по всей видимости, увеличился незначительно. Хотя участие женщин в рабочей силе сократилось во многих странах, уменьшилось и участие мужчин. Несмотря на это, по-прежнему велики финансовые трудности, диктующие необходимость сохранить в семье два дохода, что заставляет женщин и мужчин продолжать работать или искать работу.

Занятость женщин снизилась еще заметнее, чем участие женщин в рабочей силе. По оценкам, с 1989 по 1997 год в регионе исчезло 14 млн. рабочих мест, которые занимали женщины. Это больше половины всех утраченных рабочих мест. Тем не менее благода-

ря высоким показателям занятости до переходного периода доля трудоустроенных женщин остается в пределах 40–50 процентов. В целом мало признаков того, что женщин “вытесняют” с рынка труда. Несмотря на это, очевидно, что напряженность, вызванная необходимостью и ухаживать за детьми, и работать за плату, возрастает, а гибкие варианты, позволяющие сочетать эти обязанности (например, частичная занятость), пока чаще всего отсутствуют.

Безработица — новое явление в регионе, и данные показывают, что в большинстве стран среди женщин масштабы безработицы значительны. В некоторых странах уровень безработицы у женщин выше, чем у мужчин. Есть также данные, что женщинам труднее найти работу, поскольку на них ложится больше обязанностей по уходу за детьми. Проведенное в Польше исследование показало, что семейное положение является существенным фактором, определяющим возможность трудоустройства для безработной женщины, хотя к безработным мужчинам это не относится.

Во всем мире оплата труда женщин ниже, и социалистические страны не были исключением, несмотря на все рассуждения о равенстве и на уравнительное влияние централизованного планирования. По имеющимся данным, в 1996–1997 годах женщины зарабатывали в среднем меньше, чем мужчины, и разрыв составлял от 10 до 30 процентов, что сопоставимо с показателями по западным странам или ниже. Дальнейший анализ показал, что различия в оплате труда женщин и мужчин в регионе усугубляются профессиональными факторами и смягчаются факторами, связанными с качеством человеческого капитала. Отсюда можно сделать вывод, что высокий уровень образованности женщин часто идет им на пользу, сокращая разрыв в заработной плате, тогда как тот факт, что женщины обычно преобладают в профессиях с более низкой заработной платой, идет им во вред. Однако даже с учетом этих поддающихся

наблюдению составляющих значительные гендерные различия в оплате труда остаются — различия пока что необъяснимые и требующие дальнейшего изучения и анализа.

По имеющимся данным, за переходный период гендерные различия в оплате труда оставались относительно стабильными, а в некоторых странах даже уменьшились — поразительный результат, если учесть, что общий разброс в уровнях заработной платы за тот же период значительно увеличился. Анализ подтверждает, что экономическое благополучие значительного числа детей непосредственно зависит от перспектив занятости и заработка матерей.

Очевидно, что в регионе была и сохраняется значительная профессиональная сегрегация по гендерному признаку. Похоже, что гендерная сегрегация теперь оказывается еще и в зависимости от формы собственности предприятий: женщины все еще концентрируются в государственном секторе, а мужчины все активнее проникают в частный сектор.

Во многих странах женщины составляют около трех четвертей служащих в сферах образования, здравоохранения и социальных услуг и в то же время недостаточно представлены в промышленности, сельском хозяйстве (за исключением семейных ферм) и в бизнесе. С другой стороны, женщины очень активны в гостиничной и ресторанной отраслях, в оптовой и розничной торговле и в сфере финансовых услуг — областях, где имеет место рост и есть хорошие перспективы в развивающемся частном секторе.

Хотя женщины, по-видимому, менее, чем мужчины, склонны к самозанятости и предпринимательству или имеют для них меньше возможностей, а это — важный элемент нового частного сектора, во многих случаях женщины уже занимают в данном секторе прочные позиции. Необходимо дальнейшее изучение роли женщин в предпринимательстве; в то же время нужно разрабатывать программы и стратегии для обеспечения скорейшего роста участия женщин в этой сфере. ■