ОРГАНИЗАЦИЯ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ

E

ЭКОНОМИЧЕСКИЙ И СОЦИАЛЬНЫЙ СОВЕТ

Distr.
GENERAL

E/ECE/RW.2/2000/2
9 December 1999

RUSSIAN
Original: ENGLISH

ЕВРОПЕЙСКАЯ ЭКОНОМИЧЕСКАЯ КОМИССИЯ

Региональное подготовительное совещание
по вопросу о проведении в 2000 году обзора
осуществления Пекинской Платформы действий
19-21 января 2000 года

ЖЕНЩИНЫ И ЭКОНОМИКА В РЕГИОНЕ ЕЭК

Записка секретариата ЕЭК*

I. ВВЕДЕНИЕ

1. Со времени Пекинской конференции страны в регионе ЕЭК достигли определенного прогресса в осуществлении стратегических целей Платформы действий по разделу "Женщины и экономика". В результате экономического роста происходило дальнейшее расширение участия женщин на рынке труда, в том числе за счет расширения самостоятельной деятельности и предпринимательства. Повысился уровень образования женщин, и для некоторых из них существенно улучшились возможности профессионального роста. В ряде стран было принято новое законодательство, направленное на поощрение гендерного равенства, и повысилась осведомленность в отношении гендерной проблематики. Вместе с тем прогресс от района к району был неравномерным и различным в разных странах. Он не сопровождался существенными изменениями в подходах и практике в важнейших проблемных областях.

---

* При подготовке настоящей записки консультантом секретариата была г-жа Э. Руминска-Зимни.

GE.99-24587 (R)

2. Обзор осуществления принятых в Пекине обязательств производится в контексте растущей глобализации рынков. Уязвимость перед внешними потрясениями и ограниченные возможности систем социального обеспечения, сохранение безработицы и высокие издержки переходного процесса оказывали негативное воздействие как на мужчин, так и на женщин. Однако эти факторы в большей степени затронули женщин в силу того, что их положение на рынке труда является, как правило, более шатким. Равенство полов является вопросом осуществления прав женщин, и само по себе все чаще рассматривается в качестве самостоятельной цели (Организация Объединенных Наций, 1999 год). Однако для стран, входящих в регион ЕЭК, оно также стало средством экономического развития на фоне высокой доли женщин в структуре рабочей силы и того факта, что учет гендерной перспективы имеет решающее значение для адаптации общества к нарождающейся глобальной экономике.

3. В настоящем документе дается оценка динамики положения женщин на рынке труда в сопоставлении со стратегическими целями Платформы действий. Главное внимание уделено проблемным областям, имеющим ключевое значение для стран региона ЕЭК: дискриминации в отношении женщин на рынке труда, возможностям занятости и социальной защите. В каждой из этих областей описаны новые инициативы и примеры передовой практики в целях определения направлений дальнейших действий.

II. ДИНАМИКА ЗАНЯТОСТИ ЖЕНЩИН

4. В 90-х годах в Северной Америке и Западной Европе продолжалось расширение экономической активности и занятости женщин, тогда как в странах с переходной экономикой отмечалось сокращение присутствия женщин на рынке труда. Различия в динамике занятости, бесспорно, отражают разные схемы роста. Экономика большинства западных стран характеризуется устойчивым ростом, однако страны с переходной экономикой пережили спад в период после 1989 года, и во многих из них все еще отмечаются отрицательные темпы роста. Еще одним негативным фактором в странах с переходной экономикой стала структурная перестройка экономики, которая оказала неблагоприятное воздействие на занятость женщин. Вместе с тем сокращение занятости женщин в этих странах объяснялось также проводимой политикой.

a) Северная Америка и Западная Европа

5. В 90-х годах оплачиваемый труд женщин играл важную роль в устойчивом экономическом росте в странах Западной Европы и Северной Америки. Расширение занятости женщин способствовало росту также в силу увеличения спроса и, следовательно, создания новых рабочих мест. Значительный объем нового спроса

приходился на сферу услуг, которые ранее обеспечивались за счет женского неоплачиваемого труда в домашних хозяйствах и включали, в частности, уборку, приготовление пищи и уход за детьми и престарелыми, причем в результате этого нового спроса происходило развитие денежных отношений в "экономике ухода".

6. В период с 1991 по 1996 год уровень экономической активности женщин возрос в 18 из 24 западных стран в регионе ЕЭК, тогда как уровень активности мужчин снизился или оставался неизменным. В Соединенных Штатах хорошие экономические показатели создали благоприятные условия для занятости женщин. В настоящее время ее уровень в этой стране, наряду со скандинавскими странами, относится к числу самых высоких в западных странах. В Западной Европе также происходило быстрое расширение занятости женщин. С 1994 года в странах Европейского союза (ЕС) на женщин приходилось 2,6 млн. (62%) чистого увеличения числа рабочих мест. За исключением Дании и Нидерландов, этот рост был наиболее значительным в странах, где экономическая активность женщин ранее характеризовалась относительно низкими уровнями, например в Греции, Ирландии, Испании и Швейцарии. Доля женщин в структуре рабочей силы еще больше увеличилась, хотя женщины все еще не достигли паритета с мужчинами. Только в Швеции и, в меньшей степени, в Финляндии уровни участия мужчин и женщин в экономической деятельности являются примерно одинаковыми.

7. Активизация женщин привела к значительному расширению численности активного населения и одновременно к улучшению его качественной структуры. В сфере образования женщины достигли уровня мужчин, а в некоторых случаях даже обогнали их. В странах ЕС в 1994/95 году в системе среднего образования второй ступени на каждые 100 мужчин приходилось 102 женщины, тогда как в начале 80-х годов их было 93 . Еще более значительный рост числа женщин отмечался в системе высшего образования, где их доля возросла от 79 до 103 человек (база данных Евростат/ОЭСР/ЮНЕСКО). В настоящее время возрастные параметры женщин на рынке труда являются такими же, как у мужчин. Они не покидают рынок труда в возрасте примерно 30 лет (по причине брака и деторождения), и их активность не возрастает в последующие годы по мере взросления детей.

8. Продолжающаяся феминизация рабочей силы объясняется демографическими и структурными факторами. В результате старения населения западных стран женщины стали основным источником новой рабочей силы. Увеличение численности активного населения на 1,2 млн. человек, отмечавшееся в странах ЕС в период 1991-1996 годов, объясняется исключительно притоком 2,4 млн. женщин, поскольку доля мужчин в структуре рабочей силы сократилась на 1,2 млн. человек (база данных Евростат).

Увеличение числа рабочих мест в секторе услуг и повышение спроса на трудовую деятельность по гибкому графику, которые способствовали феминизации сферы труда в 80-е годы, продолжали играть свою роль и в 90-е годы. Повысилось также стремление женщин найти работу в течение полного рабочего дня (Д'Интиньяно, 1999 год).

9. Женщины и впредь будут важным источником новой рабочей силы. Согласно прогнозам МОТ, в период 1995-2010 годов в большинстве стран Западной Европы уровень активности женщин повысится, а уровень активности мужчин снизится. Во Франции коэффициент экономического участия женщин повысится от 59,9% до 62,6%, тогда как такая же доля мужчин снизится с 75,4% до 73,1%. Как ожидается, в Австрии, Германии, Канаде, Нидерландах и Соединенных Штатах изменения будут протекать по аналогичной схеме. Наиболее резкое повышение уровня экономической активности женщин ожидается в странах Южной Европы, таких, как Греция и Италия.

b) Восточная Европа и Содружество Независимых Государств (СНГ)

10. Тенденции в странах Восточной Европы и СНГ контрастируют с тенденциями в западных странах, а также с динамикой прошлых лет. В соответствии с политикой полной занятости, проводившейся до 1989 года, доля женщин в структуре рабочей силы была традиционно высокой. К середине 80-х годов женщины составляли большинство в структуре рабочей силы балтийских государств и РСФСР, а их доля в восточноевропейских странах, хотя и была меньшей (46-48%), все же по западным стандартам оставалась значительной.

11. В переходный период положение на рынке труда радикально изменилось. В результате экономического спада, закрытия предприятий, реструктуризации и финансового кризиса имело место сокращение числа рабочих мест. Это сокращение затронуло женщин в большей степени, чем мужчин. Показатели численности рабочей силы и занятости среди женского населения сократились во всех восьми странах, в отношении которых имеются данные. В период с 1985 по 1997 год в Венгрии численность рабочей силы среди женского населения сократилась более чем на одну треть, а в Латвии – почти на одну четверть. Такое сокращение происходило даже в тех странах, где аналогичные показатели среди мужского населения оставались стабильными, в частности в Эстонии и Польше, или даже в таких странах, где они увеличились, как это имело место в Литве, Российской Федерации и Чешской Республике. Снизилась не только доля женщин в структуре рабочей силы, но и их доля в структуре занятости. Самое большое снижение занятости среди женщин – на 40% - имело место в Венгрии. Даже наименее значительное сокращение занятости среди женщин (в Чешской Республике) почти в 10 раз превосходило сокращение занятости среди мужчин. И только

в одной стране – Словении – снижение занятости среди женщин было таким же, как и среди мужчин (приложение II, таблица 1).

12. В настоящее время во всех этих странах экономическая активность женщин является более низкой, чем в 1985 году, причем среди женщин происходило более резкое снижение уровня активности, чем среди мужчин. Наиболее значительное сокращение экономической активности женщин наблюдалось в Венгрии и Латвии в период с 1985 по 1997 год и характеризовалось соответственно снижением от 61% до 43% и от 68% до 54% (см. таблицу 2). Однако, несмотря на то, что в Венгрии спад экономической активности среди женщин сопровождался падением уровня активности мужчин, в Латвии экономическая активность мужчин оставалась на уровне допереходного периода. Хотя в Эстонии и Литве наблюдается аналогичная гендерная асимметрия, в балтийских государствах отмечались самые высокие уровни экономической активности женщин (54-58%), а в Венгрии – самые низкие (ЕЭК ООН, 1999 год).

13. Сокращение численности женской рабочей силы обусловливалось, главным образом, снижением уровня экономической активности, что было связано с характером структурных изменений и политикой в отношении рынка труда. В сельском хозяйстве и промышленности сокращение занятости затронуло женщин в большей степени, чем мужчин. В результате, за немногими исключениями, их доля в общей структуре занятости в сельском хозяйстве и промышленности снизилась. В промышленности сокращение числа рабочих мест, на которых работали женщины, было связано с реструктуризацией отраслей легкой промышленности, таких, как текстильное производство, которые (в отличие от тяжелой промышленности, где преобладают мужчины) лишились государственной поддержки уже на раннем этапе переходного периода, а также с сокращением числа должностей непроизводственого звена на промышленных предприятиях (Неспорова, 1999 год; Паукерт, 1995 год).

14. Потери рабочих мест в промышленности и в сельском хозяйстве не компенсировались ростом доли женщин в сфере услуг. За исключением Эстонии и Словакии, доля женщин в общей структуре занятости в сфере услуг снизилась (например, в Литве это сокращение составило 5%) или, в лучшем случае, осталась прежней, как это имело место в Румынии и Словении. Женщины пострадали от крупных сокращений рабочих мест на государственных предприятиях сектора услуг, где они количественно преобладали, а также потеряли рабочие места на предприятиях транспорта и связи. Такое сокращение не было уравновешено сколько-нибудь значительным ростом занятости женщин в расширяющейся сфере рыночных услуг, в частности в банковском деле, страховании и в сфере деловых услуг.

15. Ухудшение положения женщин на рынке труда объясняется также политикой в отношении рынка труда, которая отражала традиционные представления о том, что кормильцем семьи является мужчина. Уход женщин из состава рабочей силы рассматривается в качестве пути решения проблем, связанных с массовой безработицей мужчин и сокращением государственных услуг по уходу за детьми. Женщинам предлагалось уходить с рынка труда в рамках политики досрочного выхода на пенсию (Польша и Чешская Республика), а также более привлекательных схем предоставления отпуска по уходу за детьми (Беларусь и Украина). Свою роль сыграли также другие факторы, в частности демографические проблемы, связанные с резким падением рождаемости, как и возрождение в некоторых слоях населения старых представлений о том, что женщины обязаны вновь занять в обществе "предназначенное" им место (Руминска–Зимни, 1995 год).

16. Многие женщины пришли к выводу о том, что их оплачиваемый труд утратил свое экономическое значение по причине сокращения реальной заработной платы и роста стоимости ухода за детьми. Вероятно, для женщин, которые помнили о том, как в прошлом было трудно сочетать трудовую деятельность в течение полного рабочего дня с выполнением семейных обязанностей, оказалось также предпочтительным заниматься исключительно домашним хозяйством. В 90-х годах резкое сокращение ставок заработной платы и семейных доходов вынудило женщин стремиться к возвращению на рынок труда. Их заработная плата была необходима для стабилизации семейного бюджета. Во многих странах, например в Российской Федерации, Украине и многих других странах СНГ, за чертой бедности оказались даже семьи с двумя работающими супругами, особенно семьи, имеющие низкий уровень образования и более одного ребенка. Патерналистские тенденции в политике, касающейся рынка труда, обусловлены попросту тем, что женщины вынуждены соглашаться на низкооплачиваемую работу в неформальном секторе.

III. ВАЖНЕЙШИЕ ПРОБЛЕМНЫЕ ОБЛАСТИ

17. Динамика экономического участия, как правило, благоприятная в западных странах и неблагоприятная в странах с переходной экономикой, отражает только часть картины. Оценка равного доступа к занятости – важнейшего компонента экономических и социальных прав женщин – требует также качественного анализа. Занятость женщин расширялась по причине того, что они соглашались выполнять непрестижную работу, зачастую не регулируемую законодательством о рынке труда и не предполагающую социальной защиты. Такая работа является низкооплачиваемой, негарантированной и связана с высоким риском несчастных случаев и опасностями для здоровья. Женщин по-прежнему увольняют в первую очередь и нанимают в последнюю (Лим, 1999 год).

В странах с переходной экономикой в условиях конкуренции и в связи с новой обстановкой на рынке труда женщины стали более уязвимыми, чем мужчины.

18. Из качественного анализа занятости женщин в странах ЕЭК следует вывод о наличии трех проблемных областей: проблем, связанных с дискриминацией в отношении женщин на рынке труда, возможностями трудоустройства и социальной защитой.

A. Дискриминация в отношении женщин на рынке труда

19. Неравный доступ к занятости является следствием дискриминации, которой подвергаются женщины на рынке труда. Она выражается в дискриминационной практике, значительной разнице в ставках заработной платы, сохраняющейся сегрегации женского труда на рынке рабочей силы, а также в разрыве между уровнями безработицы среди женщин и мужчин.

a) Дискриминационная практика

20. Дискриминационная практика наблюдается во всех странах региона ЕЭК. Она обусловлена не только пробелами в законодательстве и отсутствием мер правоприменительного характера, но и дискриминацией де-факто в сферах найма, труда, продвижения по службе, увольнений и установления ставок заработной платы, в которых выявление нарушений зачастую представляется трудным. Основным источником информации по дискриминационной практике являются обзоры рынка труда, которые проводятся на нерегулярной основе и характеризуются различным качеством. Кроме того, многие аспекты дискриминационной практики нанимателей с трудом поддаются количественной оценке.

21. Дискриминационная практика наиболее распространена в частном секторе. Такая тенденция явно прослеживается в странах с переходной экономикой, в которых приватизация создала возможности для новых форм дискриминации. Разумеется, появление частных предприятий способствовало созданию большого количества рабочих мест для женщин. Однако прием на работу женщин часто рассматривается как способ сокращения оперативных расходов. Чаще всего женщины находят непрестижную, низкооплачиваемую и требующую интенсивных трудовых затрат работу в мелких фирмах, которые зачастую относятся к "серой зоне" экономики, тогда как мужчины занимают лучше оплачиваемые административные посты в более крупных компаниях. Стремясь избежать любых расходов, которые могут возникать в связи с беременностью, родами и уходом за детьми, частные наниматели чаще всего предлагают женщинам лишь краткосрочные контракты или случайную работу. Женщинам более старшего возраста и

женщинам с маленькими детьми трудно найти работу в частном секторе (Лисовска, 1999 год).

22. В большинстве стран причины дискриминационной практики при найме являются аналогичными. Среди них называют меньшую способность женщин работать в напряженном ритме и более продолжительный рабочий день, как это требуется на многих фирмах в частном секторе, а также то обстоятельство, что наем женщин сопряжен с большими расходами, связанными с предоставлением льгот по беременности, родам и уходу за детьми. Это особенно характерно для стран с переходной экономикой (Фонг, 1996 год). С точки зрения социального обеспечения представляется, что расходы, связанные с наймом женщин, завышены, поскольку, хотя указанные льготы формально сохраняются в правовых нормах, они уже не соблюдаются (Эйнхорн, 1994 год). Таким образом, женщины оказываются в неблагоприятном положении в двух аспектах. Работающие матери менее конкурентоспособны на рынке труда и в то же время не пользуются социальной защитой. Этим может объясняться повышение брачного возраста и возраста деторождения во многих странах Восточной Европы и СНГ.

23. Наконец, в особой степени дискриминационной практике подвергаются трудящиеся женщины-мигранты. Все более широкое использование на рынках труда практики временной занятости способствует найму женщин-мигрантов, которые с большей готовностью соглашаются на условия труда, не соответствующие установленным стандартам. Широкое распространение незарегистрированной миграции усугубляет эту уязвимость и сопряженные с ней тяготы (см. приложение I).

24. Еще одной формой дискриминации, которой подвергаются женщины на рынке труда, является различие в ставках заработной платы мужчин и женщин. Этот разрыв существует во всех странах ЕЭК, несмотря на некоторый прогресс в обеспечении женщин высокооплачиваемой работой в западных странах, особенно в Соединенных Штатах. Однако успех сопутствует лишь небольшой группе высокообразованных женщин, относящихся к верхнему сегменту рынка труда. Поднимаясь по служебной лестнице, большинство женщин все еще упираются в так называемый "стеклянный потолок". В Соединенных Штатах, по оценкам финансируемой правительством Комиссии по проблеме "стеклянного потолка", женщины в 1995 году занимали лишь около 5% руководящих должностей. Многие из женщин, занимающих высокие посты, испытывают неудобство в связи со своим успехом. Они чаще, чем мужчины, отказываются от продвижения по службе в крупных корпорациях и переходят в более мелкие фирмы или начинают свое собственное дело. Результаты ряда обзоров подтвердили тот факт, что этот бум в сфере предпринимательства отчасти объясняется дискриминацией по признаку пола ("Экономист", 10 августа 1996 года).

25. Разница в заработной плате является результатом концентрации занимаемых женщинами рабочих мест в нижнем сегменте рынка труда, и дискриминации де-факто, состоящей в более низкой оплате труда равной ценности. Данные обзора, проведенного европейской группой по проблемам домашних хозяйств в 1995 году, свидетельствуют о том, что ставки почасовой заработной планы женщин в среднем составляют 76% аналогичных ставок заработной платы мужчин, в результате чего разница в заработной плате достигает 24% (15% после корректировки с учетом структуры занятости женщин). Хотя наличие образования, полученного в системе профессиональной подготовки, способствует сокращению разницы в оплате труда, во многих странах наибольший прогресс достигнут в отношении должностей непроизводственного звена и в сфере неквалифицированного труда. В Финляндии, Франции и Швеции, а также в Соединенном Королевстве оплата труда женщин на должностях непроизводственного звена меньше, чем у мужчин, всего на 3-8%. Наибольший разрыв отмечается в оплате труда специалистов-женщин (Евростат, 1999 год; ЕС, 1999 год).

26. В странах Восточной Европы и СНГ заработная плата женщин составляла на 20-25% меньше, чем у мужчин, однако до 1989 года эта разница в реальном выражении была не очень большой в силу единообразной структуры заработной платы. В переходный период в результате роста вознаграждения в зависимости от уровня образования структура заработной платы стала диверсифицированной. Женщины с традиционно высоким уровнем образования и более широким профилем специализации по сравнению с профессиональной подготовкой мужчин в отраслях тяжелой промышленности могут рассчитывать на постепенное сокращение разницы в оплате труда. Однако до настоящего времени во многих странах наблюдалась противоположная тенденция. Согласно оценкам, в 1997 году в Российской Федерации ставки заработной платы женщин составляли всего лишь около 55% от ставок заработной платы мужчин, тогда как в 1989 году этот показатель достигал примерно 70%. Это частично объясняется растущей дифференциацией оплаты труда в пользу отраслей, в которых преимущественно заняты мужчины, а также менее широкими возможностями трудоустройства в частном секторе.

27. Увеличение разницы в оплате труда в странах с переходной экономикой вызывает особую тревогу, поскольку оно происходит на фоне резкого сокращения реальной заработной платы, которая во многих странах, таких, как Российская Федерация и большинство других стран СНГ, а также Болгария и Литва, составляет всего лишь 40-50% от уровня 1989 года. Сокращение заработной платы, как правило, в сочетании с более низкими ставками оплаты труда женщин в начале переходного процесса повышает уязвимость женщин в том, что касается бедности. В период 1992-1997 годов уровень бедности среди женщин (в возрасте 31-54 лет) в Российской Федерации вырос более чем в два раза: с 9% до 22% (ПРООН, 1999 год).

Новые инициативы и передовая практика в области ликвидации дискриминации[**]

28. Меры по ликвидации дискриминации в отношении женщин на рынке труда варьируются в диапазоне от повышения осведомленности населения и до пересмотра и применения существующего законодательства и практики в сфере труда. Многие из этих мер были приняты в рамках политики равных возможностей 90-х годов, которая наиболее эффективно осуществлялась в скандинавских странах. В Швеции положения Закона о равном статусе начиная с 1992 года обязывают все предприятия с 10 и более трудящимися разрабатывать планы действий по обеспечению равных возможностей, которые включают равную оплату труда. В Канаде в соответствии с новым Законом о равенстве в сфере труда компании, выполняющие заказы федерального правительства, обязаны в рамках осуществления планов по обеспечению равенства в сфере труда нанимать и содержать репрезентативный контингент трудящихся.

29. Последние инициативы, направленные на ликвидацию дискриминации, включают конституционную реформу в целях достижения равенства (Франция); новые правила и действия в поддержку их осуществления в рамках целевых программ, в частности программы "Женщины и труд" (Германия); внесение поправок в Закон о равном обращении, предусматривающих обеспечение в обязательном порядке равного обращения и разработку моделей недискриминационной градации занятий (Австрия); пересмотр социальными партнерами систем классификации занятий в тех случаях, когда они не обеспечивают равенство (Бельгия) и внесение в коллективные договоры специального положения относительно оценки спроса на рабочие места на отдельных предприятиях и в секторах применительно к низкооплачиваемым рабочим местам для женщин (Финляндия). В число других мер входит подготовка представителей социальных партнеров по вопросам законодательства о равном обращении и публикация практического руководства для предприятий относительно равной оплаты труда (Франция). Страны с переходной экономикой, такие, как Венгрия и Хорватия, также признали необходимость поощрения экономических прав женщин, включая доступ к занятости.

[**] Описание новых инициатив и передовой практики подготовлено на основе национальных ответов на вопросник Отдела по улучшению положения женщин, которые поступили на время подготовки документа. Ввиду этого и из-за недостатка места авторы в своем освещении видов передовой практики не претендуют на охват всех важных мер, принятых странами ЕЭК в целях обеспечения равенства полов в сфере экономики.

30. Предложения о перенесении бремени доказательства на нанимателя, особенно поступающие от неправительственных организаций (НПО), в частности от Германского совета женщин, также способствуют ликвидации дискриминации, проводимой де-факто на рынке труда. Наниматель должен нести юридическое обязательство излагать все соображения, на основе которых принимается решение о найме или увольнении работников, а в случае наличия доказанной дискриминации предоставлять возмещение того или иного рода.

b) Сегрегация на рынке труда

31. Во всех странах региона ЕЭК сохраняется резкая сегрегация по признаку пола на рынке труда. Трудящиеся-женщины подвергаются как горизонтальной сегрегации, а именно по секторам и профессиям, так и вертикальной сегрегации, т.е. по положению в структуре рынка труда. Женщины преобладают в категориях обслуживающего персонала и административного персонала низкого звена.

32. В странах ЕС индекс сегрегации среди профессий – как горизонтальной, так и вертикальной, - свидетельствует о том, что в трех странах (Дании, Финляндии и Швеции) с относительно высоким уровнем занятости женщин отмечается также относительно высокий уровень профессиональной сегрегации. Прямо противоположная тенденция отмечается в странах с низким уровнем занятости женщин, за исключением Испании. Это позволяет предположить, что неравный доступ к рабочим местам с точки зрения служебной иерархии и профессий является ценой высокого спроса на женский труд (ЕС, 1999 год).

33. Растущая роль сектора услуг в структуре занятости заставляет пристальнее взглянуть на этот сектор с точки зрения оценки горизонтальной сегрегации. Доля услуг в общей структуре занятости, которая уже является высокой в западных странах (свыше 70% в Нидерландах, Соединенном Королевстве и Швеции (Обследование рабочей силы, Евростат, 1996 год), во многих странах с переходной экономикой также увеличилась до 50 или более процентов (ЕЭК ООН, 1998 год). Во всех странах в секторе услуг наблюдаются тенденции к формированию более смешанной структуры рабочей силы. В этом контексте важнейший фактор, определяющий секторальную сегрегацию, состоит не в том, будут ли женщины переходить в секторы с преобладанием мужчин, в частности в промышленное производство, а в том, каково положение женщин в секторе услуг.

34. Во многих странах наличие рабочей силы, характеризующейся более смешанной структурой, скрывает возникновение или усиление профессиональной сегрегации. Так обстоит дело в странах с переходной экономикой, в которых женщины вытесняются с

должностей в финансовых службах, которые в настоящее время лучше оплачивают труд работников, и переходят на работу в государственную систему обслуживания населения, в частности в сферы здравоохранения и образования. Сектор финансовых услуг, в котором в прошлом работали преимущественно женщины, а работники получали заниженную заработную плату по сравнению с тяжелой промышленностью, где преобладали мужчины, в процессе рыночного строительства "догнал" остальные сектора: расширились возможности благоприятных условий труда и увеличились оклады. Противоположная тенденция отмечается в сферах образования и медицинского обслуживания (таблицы 3 и 4).

Новые инициативы и передовая практика по сокращению сегрегации

35. Задача сокращения чрезмерной сегрегации на рынке труда стала важной целью политики, проводимой в ряде западных стран. Меры по борьбе с сегрегацией направлены главным образом на комплектование женской рабочей силой секторов или профессий, в которых доминируют мужчины, а также на увеличение спроса на женский труд в соответствующих секторах и профессиях. Практические меры включают диверсификацию образования, профессиональной подготовки и выбора профессии (Испания, Соединенное Королевство, Франция, Швеция). Кроме того, обращается внимание на профессии, доступ к которым ограничен, и женщины, стремящиеся работать по профессиям, в которых они недопредставлены, получают соответствующую помощь, в частности в виде предварительной подготовки и предоставления более широких возможностей ухода за детьми (Бельгия). В некоторых странах в качестве примера продвижения женщин на административные должности используется государственный сектор (Франция).

c) Безработица среди женщин

36. Во многих странах региона ЕЭК уровень безработицы среди женщин выше, чем среди мужчин (приложение II, график 1). Как в западных странах, так и в странах с переходной экономикой важными факторами, влияющими на уровень безработицы среди женщин, являются государственная политика, система пособий по безработице и культурные различия. В странах Европейского союза уровень безработицы среди женщин выше, чем среди мужчин в 13 из 15 государств-членов. В 1996 году в ЕС в целом уровень безработицы среди женщин достигал более 12%, тогда как этот же показатель среди мужчин составлял менее 10% (Евростат, 1998 год). Гендерный разрыв в уровнях безработицы является особенно очевидным в Бельгии, Дании, Греции, Испании, Италии, Люксембурге и Нидерландах. Только в Соединенном Королевстве и Швеции безработица

среди женщин ниже, чем среди мужчин. В трех странах – Германии, Греции и Ирландии - удалось сократить разрыв между уровнями безработицы.

37. В странах с переходной экономикой эта тенденция проявляется менее последовательно. В 1997 году только в пяти из 11 стран с переходной экономикой, рассмотренных в Обзоре экономического положения Европы, уровни безработицы среди женщин были выше, чем среди мужчин (ЕЭК ООН,1999 год). Уровни безработицы среди женщин ниже, чем среди мужчин в Венгрии, Латвии, Российской Федерации и Словении, но выше - в Польше, Румынии и Чешской Республике (график 1). Вероятно, безработица среди женщин в странах с переходной экономикой выше, чем это отражено в официальных данных. Женщины, как правило, реже регистрируются в качестве безработных, чем мужчины, особенно в тех случаях, когда пособия по безработице являются низкими, как в Латвии и Российской Федерации. Они также часто делают выбор в пользу продления отпуска по беременности и родам или отпусков по уходу за детьми в качестве альтернативы безработице, особенно в странах, где в связи с этими отпусками выплачивается относительно крупное пособие, как в Венгрии. Однако важнейший аспект состоит в том, что в связи с резким спадом активности женщин относительно низкие уровни безработицы всего лишь отражают массовый отток женщин с формального рынка рабочей силы.

Новые инициативы и передовая практика по сокращению безработицы

38. Большинство западных стран решают проблему безработицы среди женщин в рамках общей политики в области рынка труда. Тем не менее некоторые страны разрабатывают комплексные целевые меры по сокращению безработицы среди женщин. Недавно пять из 15 стран ЕС поставили конкретную цель сокращения безработицы среди женщин (Австрия, Греция, Испания, Люксембург и Франция). Конкретные меры по сокращению безработицы среди женщин увязываются с политикой, направленной на создание благоприятных условий для возвращения на рынок труда, при этом часто целевым контингентом, в отношении которого проводится такая политика, являются родители-одиночки. В некоторых странах с переходной экономикой правительства создают специальные учреждения, ведающие предоставлением профессиональной подготовки и консультированием безработных женщин по вопросам трудоустройства (например, Агентство по поощрению профессиональной занятости в Польше).

39. Важную роль в борьбе с безработицей среди женщин играют неправительственные организации Это особенно характерно для стран с переходной экономикой. НПО различаются по профилю (фонды, профессиональные организации) и по сфере деятельности. Они стремятся помочь женщинам адаптироваться к новым

условиям на рынке труда, консультируя женщин относительно их прав в случае увольнения, предоставляя информацию о возможностях на местном рынке труда и оказывая практическую помощь в поиске новой работы (заполнение заявок по трудоустройству, присутствие на собеседованиях). Многие НПО собирают доказательства, касающиеся дискриминационной практики, готовят аналитические материалы и отслеживают изменения в положении женщин на рынке труда. Этот материал затем используется для проведения кампаний в средствах массовой информации и лоббирования в целях внесения изменений в существующее законодательство или разработки новых норм. Активнее всего НПО действуют в странах Центральной Европы, таких, как Польша и Венгрия. Роль НПО быстро растет также в балтийских государствах, Российской Федерации и в большинстве других стран СНГ. Многие успешно функционирующие НПО опираются на финансовую и организационную поддержку западных НПО и международных организаций. Например, ЮНИФЕМ осуществляет проекты в Болгарии, Польше и Казахстане в целях оценки возможностей трудоустройства женщин и повышения осведомленности органов по разработке политики, НПО и частного сектора в отношении потребностей в плане профессиональной подготовки женской рабочей силы.

B. Возможности в сфере занятости

40. В число основных проблемных областей, связанных с возможностями в сфере занятости женщин, входят доступ к получению образования и непрерывному образованию, проблемы ухода, нетипичные профессии и доступ к самостоятельной занятости и предпринимательству.

a) Доступ к получению образования и непрерывному образованию

41. При определении возможностей занятости ключевую роль играет образование. С точки зрения гендерной проблематики важное значение имеют следующие два вопроса: во-первых, доступ женщин к получению образования по "мужским "специальностям, которые включают математику и вычислительную технику, и, во-вторых, доступ женщин к непрерывному образованию.

42. Хотя в настоящее время в странах ЕЭК уровень образования женщин выше, чем десять лет назад, они по-прежнему проходят подготовку по "женским" специальностям. В большинстве стран женщины составляют большинство выпускников университетов. Однако лишь в некоторых странах их доля среди специалистов в области торговли, права и вычислительной техники приближается к доле мужчин. Женщины по-прежнему делают выбор в пользу образования по "женским" специальностям, в результате чего их

присутствие на рынке труда ограничивается "женскими" сегментами. Среди выпускников университетов они, как и ранее, доминируют среди специалистов в области искусства и гуманитарных наук, социального обслуживания и медицинских исследований. В странах ЕЭС и Канаде доля женщин среди специалистов в области машиностроения, математики и вычислительной техники составляет всего 27%. Профессиональная сегрегация и размеры заработной платы связаны с профилем образования женщин, особенно на уровне университетов.

43. Неадекватный доступ к непрерывному образованию является еще одним фактором, который воздействует на возможности занятости женщин. Глобальный рынок требует частой адаптации профессиональных навыков и знаний к спросу, изменяющемуся под влиянием конкуренции и эволюции информационных технологий. Чаще всего этот вид обучения обеспечивается нанимателями, включая подготовку кадров без отрыва от производства. Самое важное препятствие для обучения в течение трудовой деятельности состоит в нехватке свободного времени у женщин, которые вынуждены выполнять функции по уходу.без отрыва от производства. Самое важное препятствие для обучения в течение трудовой деятельности состоит в нехватке свободного времени у женщин, которые вынуждены выполнять функции по уходу.

44. Нехватка времени является главным отрицательным фактором для одиноких матерей, число которых растет во всех странах ЕЭК в силу изменения традиционных установок относительно брака и деторождения. Вне брака рождается примерно 50% всех детей в большинстве скандинавских стран и Эстонии и примерно одна треть всех детей в Соединенном Королевстве, Соединенных Штатах, Финляндии и ряде стран с переходной экономикой, таких, как Болгария, Грузия и Словения (ЕЭК ООН, 1999 год). Хотя во многих странах, особенно в Скандинавии, в силу совместного проживания родителей рождение детей вне брака не обязательно приводит к появлению родителей-одиночек, явно прослеживается тенденция в сторону увеличения числа одиноких матерей, что в значительной степени обостряет проблему бедности в связи с ограниченными возможностями занятости и выполнением низкооплачиваемой работы. Уровень бедности среди одиноких женщин с детьми является очень высоким в Российской Федерации и в других странах СНГ, но он также высок и в таких странах, как Канада и Германия (около 40%), а также Соединенное Королевство (30%). В Испании, Италии, Нидерландах и Франции эти уровни ниже, но все еще являются значительными (около 20%) (база данных Люксембургского исследования доходов).

45. Положение матерей-одиночек зависит от их положения на рынке труда и от размеров государственной помощи. В Германии, Нидерландах и Соединенном Королевстве доля одиноких матерей на рынке труда является невысокой - около 40%,

тогда как в Соединенных Штатах она составляет 60%. Другая ситуация имеет место во Франции, где экономически активны свыше 80% одиноких матерей, а также в Бельгии, Дании и Италии, где этот показатель составляет примерно 70%. В то же время виды занятости матерей-одиночек существенно варьируются. В Дании и Франции они чаще всего работают полный рабочий день, а в Нидерландах и Соединенном Королевстве одинокие матери, как правило, работают неполный рабочий день (Брэдшоу, 1996 год).

Новые инициативы и передовая практика по улучшению доступа к образованию

46. Канадская стратегия расширения возможностей (на которую в бюджете 1998 года были выделены средства) предусматривает такие меры, как вычеты расходов по уходу за детьми и налоговые льготы в связи с получением образования без отрыва от производства учащимися, многие из которых являются женщинами. Ряд стран уделяют главное внимание улучшению доступа к образованию для одиноких матерей и женщин с низкими доходами. Некоторые страны разработали специальные учебные программы в рамках более широких механизмов, предусматривающих оказание помощи таким женщинам для возвращения в состав рабочей силы (Германия, Испания, Соединенное Королевство). Это направление является более перспективным, чем меры по поддержанию доходов. Кроме того, во многих странах НПО стремятся улучшить доступ женщин к образованию путем организации курсов по подготовке кадров, например в области вычислительной техники и овладения языками, на которых женщины могут повысить свою квалификацию или прибрести необходимые навыки.

b) Проблема ухода

47. В 90-х годах дисбаланс между предложением и спросом в отношении ухода стал еще более отчетливым. Глобализация и ужесточение конкуренции, а также демографические тенденции способствовали расширению спроса на уход, включая попечение за престарелыми. В то же время сократилось предоставление услуг по уходу со стороны государства, частного сектора и семьи. Уход в семье сократился в результате более активного выхода женщин на рынок труда. Уход требует личного внимания и времени, поскольку в нем, как правило, нуждаются люди, которые не могут четко определить свои потребности, в частности дети младшего возраста, больные и престарелые (Фольбре, 1999 год; Бюддеи и Баджет и Фольбре, 1999 год). Проблема ухода является одним из главных препятствий для трудовой деятельности женщин.

48. Выполнение материнских обязанностей составляет значительную часть ухода, который обеспечивают женщины, и сокращает возможности занятости женщин. При этом выполнение отцовских обязанностей не сокращает возможности занятости мужчин.

Вместе с тем положение женщин с детьми в сфере труда варьируется от страны к стране и зависит от политики в отношении семьи и рынка труда. Наличие и доступность услуг по уходу за детьми, а также нормы, регламентирующие временное оставление рынка труда (отпуск по уходу за детьми) являются двумя факторами, оказывающими наибольшее воздействие на принятие женщинами решения о прекращении оплачиваемой трудовой деятельности. Во всех странах при увеличении числа детей отмечается сокращение численности работающих женщин, однако пределы такого сокращения существенно варьируются от страны к стране (таблица 5).

49. Среди западных стран с точки зрения политики и институциональных рамок, позволяющих женщинам сочетать оплачиваемый труд с уходом за детьми, можно выделить четыре группы (ОЭСР, 1999 год): i) страны с высоким уровнем услуг по уходу за детьми, в которых наличие детей не влияет на уровень экономической активности матери, такие, как Финляндия и другие скандинавские страны; ii) страны, в которых наличие детей минимально воздействует на занятость женщин до появления третьего ребенка, как это имеет место во Франции; iii) страны, в которых активность женщин резко снижается уже после рождения первого ребенка, как это имеет место в Ирландии и Нидерландах; iv) страны, в которых трудности сочетания трудовой деятельности и семейных обязанностей вынуждают работать неполный рабочий день, как в Германии и Соединенном Королевстве.

50. В западных странах расходы на услуги, предоставляемые семье, являются небольшими, за исключением стран Скандинавии. В странах ЕС доля детей, пользующихся услугами государственной системы ухода за детьми, варьируется от 48% детей в возрасте до трех лет в Дании до 2% в Германии, Ирландии, Испании и Соединенном Королевстве (таблица 6). Однако деятельность по уходу за детьми опирается на многообразную поддержку, которая оказывается, в частности, путем проведения бюджетно-финансовой политики, как это имеет место во Франции (ОЭСР, 1999 год). Кроме того, возможности отпуска по семейным обстоятельствам, связанным с детьми, отпуска по материнству и родам, и в частности отпуска по уходу за детьми, различаются в плане общих норм и критериев определения лиц, имеющих на это право, а также по длительности отпуска и размерам компенсации. В Соединенных Штатах наниматели не обязаны предоставлять отпуск по беременности и родам, и таким отпуском пользуются лишь около 25% работающих женщин. В странах ЕС имеются значительные различия в продолжительности отпуска по беременности и родам и отпуска по уходу за детьми (таблица 6). Во многих странах отпуск по уходу за детьми является низкооплачиваемым или не оплачивается вообще. В таких странах, как Ирландия и Соединенное Королевство, право на отпуск по уходу за детьми имеют лишь родители, ухаживающие за новорожденными. Многие работающие матери лишены отпусков,

связанных с попечением за детьми, поскольку они трудятся в "серой" зоне экономики, самостоятельно занимаются трудовой деятельностью или работают по "нетипичным" профессиям.

51. В странах Восточной Европы и СНГ в переходный период система помощи семье существенно ослабилась. В прошлом эта система предусматривалась Кодексом законов о труде и позволяла женщинам воспитывать детей и в то же время работать полный рабочий день. После 1989 года женщины де-факто утратили много льгот. Децентрализация и передача учреждений по уходу за детьми, находившихся на предприятиях, в ведение муниципалитетов привели к сокращению ассортимента многих услуг, особенно в сельских общинах и небольших городах. Набор в детские сады сократился во всех странах, но особенно в Российской Федерации и некоторых других бывших советских республиках. Хотя в некоторых странах, таких, как Беларусь и Литва, была увеличена продолжительность отпусков по беременности и родам и по уходу за детьми, такие отпуска стали хуже оплачиваться. В Литве за период с 1991 по 1995 год размеры оплаты отпуска по уходу за детьми сократились от 40 до 13% средней заработной платы. В абсолютных цифрах это сокращение еще более заметно, учитывая, что в 1995 году размер заработной платы в Литве достигал всего лишь 36% от средней заработной платы 1989 года (ЮНИСЕФ, 1996 и 1997 годы).

Новые инициативы и передовая практика в обеспечении ухода

52. В мерах, направленных на обеспечение более полного ухода, главное внимание уделяется уходу за детьми. Среди членов ЕС пять стран намереваются расширить уход за престарелыми, а две страны – за другими иждивенцами. Вместе с тем некоторые страны, такие, как Канада, разработали положения, предусматривающие налоговые льготы в случае ухода за членами семьи, которые находятся в пожилом возрасте или являются инвалидами (налоговые льготы в связи с соответствующими расходами), и недавно начали применять новый вид льготного налогообложения, предусматривающий меньшие ставки налога для лиц, которые проживают со своими родителями или родителями своих родителей, имеющими низкий доход, или с немощными родственниками-иждивенцами и обеспечивают им уход на дому.

53. Новые инициативы в области ухода за детьми состоят главным образом в мерах по обеспечению возможности трудовой деятельности для обоих родителей. Скандинавские страны традиционно отдают предпочтение таким решениям, частью которых является организация сети учреждений по дневному уходу за детьми. Недавно некоторые страны приступили к осуществлению программ по расширению таких сетей (например, Финляндия). Правительство принимает соответствующие постановления, реализация

которых возлагается на муниципалитеты. Предусматривается, что финансирование программы осуществляется местными властями и государством. Все дети в возрасте до семи лет имеют право на уход в муниципальных учреждениях в течение полного рабочего дня, но за эти услуги взимается плата, которая определяется с учетом дохода родителей. Меры другого рода включают создание или развитие системы отпусков по уходу за детьми. В тех странах, где предусмотрены широкие льготы в рамках системы отпусков по уходу за детьми, главное внимание уделяется расширению использования таких отпусков мужчинами, например путем предоставления отцам одного месяца в году на эти цели (Швеция).

c) Специфические виды занятости

54. Специфические виды занятости включают контракты с фиксированным сроком, работу неполный рабочий день, работу в сверхурочное время и в дистанционном режиме. Эти виды занятости быстро распространяются в странах региона ЕЭК. Доля женщин в этом сегменте рынка труда является гораздо большей по сравнению с сегментом занятости в течение полного рабочего дня.

55. В 90-х годах доля женщин в структуре частичной занятости еще более возросла во многих странах, в частности в Австрии, Бельгии, Испании и Франции, а также в Канаде и Соединенных Штатах (график 2). Рост числа женщин в структуре частичной занятости имел место также в странах, где доля женщин в этом виде занятости уже была значительной, таких, как Нидерланды (почти 70% от общего числа работающих), Швейцарии (свыше 50%) и Турции (почти 40%).

56. В странах с переходной экономикой до настоящего времени сложно определить тенденцию и гендерный характер специфических видов занятости. В прошлом такие виды трудовой деятельности имели маргинальный характер, поскольку население обеспечивалось постоянной работой и трудилось полный рабочий день. Появление специфических видов трудовой деятельности приходится на 1989 год, когда возник частный сектор, начались реструктуризация предприятий и расширение параллельной экономики. Доля частичной занятости в общей структуре занятости является относительно низкой – около 10%. В некоторых странах, таких, как Венгрия, Чешская Республика и, в меньшей степени, Польша, доля женщин в структуре частичной занятости уже превышает долю мужчин.

57. Многие женщины заинтересованы в специфической трудовой деятельности, поскольку она позволяет гибко сочетать оплачиваемый труд с семейными обязанностями по воспитанию детей. В странах ЕС почти 70% женщин, работающих неполный рабочий

день, заявляют, что они не хотят трудиться полный рабочий день (ОРС ЕВРОСТАТ, 1996 год). Кроме того, некоторые из таких видов трудовой деятельности являются престижными и хорошо оплачиваемыми, в частности труд внештатных журналистов, адвокатов, работающих неполный рабочий день, или консультантов в деловой сфере. Однако по сравнению с работой полный рабочий день значительное большинство специфических видов трудовой деятельности имеют недостатки, которые состоят в следующем:

- отсутствие прав и/или ограниченные права на социальную защиту и льготы, которыми пользуются работники, занятые полный рабочий день, в частности, на пособие по безработице, отпуск по беременности и родам, оплачиваемые отпуска и пенсии;

- меньшие размеры заработной платы – плата за специфические виды работы является, как правило, гораздо меньшей, чем оплата труда лиц, работающих полный рабочий день. Во всех странах ЕС средние валовые почасовые заработки трудящихся, работающих неполный рабочий день, значительно уступают заработной плате лиц, занятых полный рабочий день. Наибольшая разница отмечается в Испании, Люксембурге, Нидерландах, Франции и, прежде всего, в Соединенном Королевстве, где частично занятые трудящиеся зарабатывают менее 60% от ставок заработной платы работника, занятого полный рабочий день (ЕВРОСТАТ, 1998 год);

- отсутствие возможности или весьма ограниченная возможность перехода от специфического вида трудовой деятельности к занятости полный рабочий день. Свыше 40% женщин в Финляндии заявляют, что их частичная занятость объясняется невозможностью найти работу на полный рабочий день. Соответствующая доля женщин в Италии, Франции и Швеции составляет примерно 30%, а в Бельгии, Ирландии и Испании – около 20% (ОРС ЕВРОСТАТ, 1996);

- отсутствие перспектив профессионального роста: для многих женщин специфическая трудовая деятельность – это тупик, поскольку, занимаясь ею, они не имеют ни малейшей возможности повышать свою квалификацию, улучшить свое положение и получать более высокое вознаграждение. Как правило, такая работа требует минимальной квалификации и в большинстве случаев является низкооплачиваемым трудом, например, работа уборщицы служебных помещений или официантки.

58. Эти недостатки характерны также для стран с переходной экономикой. До настоящего времени в странах Восточной Европы, и особенно СНГ, институциональные

предписания, касающиеся специфических видов занятости, либо отсутствуют вообще, либо носят весьма ограниченный характер. Большинство рабочих мест создается в "серой" или "темной" зонах экономики. Это открывает возможности для злоупотреблений в области размера заработной платы, техники безопасности и условий труда, а также социального обеспечения. Как правило, специфическая работа требует низкой квалификации и плохо оплачивается. В Польше свыше половины всех трудящихся, занятых в "серой" зоне экономики, работает в сельском хозяйстве (25%) и в строительстве (26%) (GUS, 1996). Поскольку существует вероятность дальнейшей феминизации специфических видов занятости, вопрос о регулировании этого сегмента рынка имеет ключевое значение для женщин в странах с переходной экономикой.

Новые инициативы и передовая практика в области специфических видов занятости

59. Для организации оптимальной практики в отношении специфических видов трудовой деятельности необходимо сотрудничество между государством, нанимателями и профсоюзами. Одна из наиболее важных проблем состоит в том, чтобы расширить для женщин возможности выбора между полной и частичной занятостью и перехода к частичной занятости без утраты преимуществ, вытекающих из полной занятости. Вопрос о внедрении подобных механизмов рассматривается в Дании и Нидерландах.

60. Еще одним направлением действий в этой области является осуществление мер по обеспечению адекватных условий труда и защиты женщин, работающих по особым трудовым соглашениям. При разработке практических решений в этой области важное значение должны иметь Конвенция МОТ о работе на условиях неполного рабочего времени (1994 год) и Конвенция о надомном труде (1996 год), а также кодексы оптимальной практики.

d) Самостоятельная занятость и предпринимательство

61. Самостоятельная занятость и предпринимательство являются важным направлением повышения качества занятости женщин, открывая путь к высшим административным должностям, более высоким доходам и доступ к "неженским" секторам деятельности. В 90-е годы во всех странах региона ЕЭК предпринимательство женщин стало источником динамичного роста. Согласно оценкам, в 1997 году насчитывалось 8,5 млн. предприятий и фирм, владельцами которых были женщины, что составило одну треть всех фирм и предприятий в Соединенных Штатах и обеспечило занятость каждого четвертого трудящегося. Аналогичная тенденция наблюдается и в других странах. В настоящее время в Соединенном Королевстве каждая четвертая вновь открытая фирма

или компания принадлежит женщине. В Испании свыше 14% всех работающих женщин занимаются самостоятельной трудовой деятельностью (Ионеску, 1999 год).

62. Во всех странах ЕЭК имеются удачные примеры предпринимательства женщин, и в основе многих из них лежали новаторские методы управления. Однако самостоятельная занятость и предпринимательство все еще неадекватны по сравнению с их потенциальными возможностями. Число компаний, возглавляемых женщинами, остается более низким, чем компаний, возглавляемых мужчинами. Фирмы, возглавляемые женщинами, как правило, являются мелкими предприятиями, производящими операции в традиционных секторах, и имеют ограниченные перспективы роста. Это положение часто объясняется такими обстоятельствами, как нежелание рисковать и отсутствие уверенности в своих силах со стороны предпринимателей-женщин.

63. В ходе своей предпринимательской деятельности женщины сталкиваются со многими препятствиями. Зачастую нормативная и институциональная среда является для женщин-предпринимателей неблагоприятной. Учреждения, оказывающие поддержу и сокращающие риск, такие, как торговые палаты, профессиональные организации и местные учреждения, нейтрально относятся к гендерным вопросам и не занимаются непосредственно предпринимательством женщин. Как правило, женщина имеет менее богатый опыт, менее широкие внешние контакты и менее продолжительный стаж работы в отрасли (Хорейс, 1999 год). Ввиду выполнения ими своих семейных обязанностей женщины располагают ограниченным временем для учебы и/или изучения деловых возможностей. Таким образом, зачастую для того, чтобы стать предпринимателем, приходится вступать в конфликт с семьей, расторгать брак или не вступать в него, как об этом свидетельствуют страновые исследования (Надь, 1999 год). Кроме того, социальный климат является в основном менее благоприятным для предпринимательства женщин, поскольку существуют стереотипные представления о гендерных ролях в обществе. Это воплощается в негативном отношении общественности к предпринимателям-женщинам, неблагоприятном обращении со стороны государства и/или дискриминации де-факто в связи с получением банковских кредитов.

64. Самостоятельная занятость и предпринимательство наталкиваются на многочисленные препятствия, особенно в странах с переходной экономикой. Нестабильность налоговой системы и других установлений, касающихся частного сектора, отсутствие доступа к кредитованию, неразвитые институциональная информационная сеть и "бизнес-инкубаторы", деловые ассоциации и т.п., а также отсутствие поддержки со стороны местных общин затрудняют открытие новых компаний как для мужчин, так и для женщин. Во многих странах женщины также более уязвимы

перед новыми формами преступности, такими, как рэкет, который получил широкое распространение в Российской Федерации и других странах СНГ (Неспорова, 1998 год).

Новые инициативы и передовая практика в поддержке предпринимательства

65. Примеры новых инициатив и оптимальной практики в поддержке предпринимательства женщин имеются во всех странах региона ЕЭК. Они осуществляются правительствами и международными организациями, а также НПО. В Соединенных Штатах хорошим примером сотрудничества государственного и частного секторов является учрежденная Конгрессом в 1988 году Программа женских бизнес-центров. Меры содействия предпринимательству женщин включают предоставление информации и бесплатного консультирования для женщин, которые намереваются открыть свое собственное дело, создание сетей и организационную поддержку, облегчающих доступ к ресурсам и кредитам. Такие примеры можно встретить на местном и страновом уровне (в их число входят Агентство по предпринимательству женщин в Финляндии, Фонд SEED в Венгрии, программа в поддержку женщин-предпринимателей в Хорватии), а также на региональном уровне (Программа ОЭСР по развитию экономики и поощрению занятости на местах, инициатива ЦЕИ по предпринимательству женщин и Конференция в Бриуни). Очень активную роль в поддержке предпринимательства женщин играют НПО. В число новых инициатив в странах с переходной экономикой входят исследования по вопросам предпринимательства женщин и создание рамок для обсуждения проблем предпринимательства женщин (Международный форум в интересах женщин в Варшавской экономической школе, Польша; университет экономики в Будапеште, Венгрия).

C. Социальная защита

66. Третья проблемная область состоит в неадекватной социальной защите женщин в регионе ЕЭК. Существуют две основные проблемы: сокращение предоставления многих услуг со стороны государства и характер систем социальной защиты, которые отражают предубежденное отношение к гендерной проблематике, особенно в том, что касается пособий, связанных с занятостью (пособия по безработице и пенсии). Эти системы разработаны на основе представлений о том, что основным кормильцем семьи является мужчина, и не признают существенных различий между женщинами и мужчинами в том, что касается неоплачиваемого, а также оплачиваемого труда и вознаграждения. Система социальной защиты отражает и укрепляет неравенство полов на рынке труда.
В настоящее время в большинстве стран ЕЭК начинает уделяться все большее внимание характеру систем пенсионного обеспечения и социальной защите женщин старшего

возраста ввиду проблемы старения и потенциальных гендерных последствий пенсионных реформ.

a) Сокращение услуг со стороны государства

67. В 90-е годы происходило сокращение многих услуг со стороны государства, в частности в области здравоохранения и образования. Это отражает постоянную нехватку средств для государственных бюджетов, например в некоторых скандинавских странах, и особенно во всех странах с переходной экономикой. Кроме того, сокращение государственных услуг было связано с продвижением в направлении уменьшения роли государства и роста ответственности личности. Эта тенденция повлекла за собой приватизацию многих государственных служб, в том числе в области образования и здравоохранения, и привела к движению в направлении систем обеспечения социальной защиты путем создания фондов, таких, как частные пенсионные фонды. Доступ ко многим услугам сократился, а их стоимость возросла.

68. Сокращение доступа к государственным системам медицинского обслуживания и образования оказало негативное воздействие на здоровье женщин и образование детей. Начиная с 1989 года в Российской Федерации и большинстве других стран СНГ возросла материнская и детская смертность. Ухудшилось качество начального образования, а школы утратили многие из своих социальных функций, в частности в области первичной медико-санитарной помощи, факультативного обучения, воспитания и организации досуга в кружках по интересам. В прошлом школы играли важную роль в уравнивании возможностей получения образования для детей из более бедных семей и в облегчении бремени ухода за детьми, которое несут работающие женщины (ЮНИСЕФ, 1998 год; НДРЧП, 1998 год).

b) Пособия по безработице

69. Учитывая все более неопределенное положение на рынках труда и частую перемену работы, важным фактором сокращения риска является доступ к пособиям по безработице. Женщины, которые в численном отношении преобладают в специфических видах занятости, в значительной степени лишены этих пособий. Кроме того, многие страны ЕЭК в силу финансовых проблем ужесточили условия получения права на пособия по безработице. Тем самым многие женщины становятся все более зависимыми от своих супругов в отношении финансовой и социальной защиты. В странах, где пособия по безработице увязаны с размером заработной платы, женщины получают меньшее пособие, чем мужчины, в результате, как правило, более низких размеров заработной платы женщин (Йепсен и Мейлдерс, 1977 год).

c) Пенсии

70. Несмотря на меры по социальной защите престарелых, многие женщины либо получают скудную пенсию, либо вообще не имеют на нее права. Последнее также связано со специфическими видами трудовой деятельности. Это существенно увеличивает для них опасность бедности и объясняется действующими пенсионными схемами.

71. Большинство систем пенсионных схем основаны на взносах и охватывают только лиц, работающих в структуре рынка. Размеры пособий зависят от заработка и стажа формальной трудовой деятельности. Зачастую неоплачиваемая деятельность женщин по уходу мешает им устроиться на работу в формальном секторе экономики и/или они соглашаются на работу, не охватываемую системой социального обеспечения. Многие категории работников, в составе которых слишком много женщин, в частности домашняя прислуга, внештатные работники и лица, работающие на дому, просто-напросто не входят в сферу ее охвата. Системы социальной защиты рассматривают таких женщин как иждивенцев своих супругов, которые обеспечивают их существование. Согласно концепции иждивенчества они имеют право на определенные пособия, такие, как пенсию (вдовы) в связи с потерей кормильца или выплаты в рамках раздела пенсионного пособия при разводе.

72. В некоторых странах системы социальной защиты в значительной степени зависят от схем, финансируемых за счет добровольных отчислений нанимателя, членство в которых для женщин менее вероятно, чем для мужчин. Кроме того, страны заменяют схемы социального страхования системами обязательных накоплений, при которых пособия рассчитываются без надлежащего учета гендерных вопросов в связи с большей продолжительностью жизни женщин.

73. Пенсионные реформы в странах с переходной экономикой имеют важное гендерное измерение. В прошлом пенсионные системы были благоприятными для женщин и предусматривали досрочный выход на пенсию, включение в пенсионный стаж перерывов в трудовой деятельности, связанных с рождением и воспитанием детей, и относительно слабую увязку между размером пенсии и суммой взносов. В настоящее время большинство стран изменили свои пенсионные системы. Существует тенденция повысить возраст выхода на пенсию, а также более тесно увязывать пособия и взносы и внедрять частные пенсионные схемы.

74. Венгрия, Латвия и Польша уже внедрили систему обязательных накоплений в качестве дополнения к урезанной основной схеме. Теперь периоды рождения и воспитания детей, работы в неформальном секторе и низкие размеры заработной платы (и взносов) будут неблагоприятно отражаться на пенсиях многих женщин (Кэстел и Фокс, 1999 год). Изменение структуры пенсионных схем (переход от распределительного к накопительному принципу) окажет особенно негативные последствия для женщин, приближающихся к возрасту выхода на пенсию, которые будут вынуждены довольствоваться скудными государственными пенсиями. Может повыситься уровень бедности среди женщин пожилого возраста по мере роста зависимости женщин от пенсии и вследствие таких демографических тенденций, как высокая смертность среди мужчин, разводы и бóльшая продолжительность жизни. Еще одна проблема состоит в том, что, уходя с рынка труда, женщины могут лишаться пенсий и будут вынуждены зависеть от социальной помощи.

Новые инициативы и передовая практика в области социальной защиты

75. Новые инициативы и оптимальная практика по усилению социальной защиты в первую очередь включают меры по преобразованию неоплачиваемого труда по уходу в тот или иной вид оплачиваемого труда. Это достигается путем выплаты пособий на детей вне рынка (например, пособия по уходу за детьми на дому в Финляндии).

76. Другая группа мер включает различные кредиты по уходу для женщин, которые занимаются неоплачиваемым трудом, с тем чтобы повысить размеры пособий, выплачиваемых в рыночной системе, в частности пенсий. Эти кредиты по уходу применяются в ряде западных стран (таких, как Ирландия и Соединенное Королевство). Канадский пенсионный план включает положения, предусматривающие, в частности, охват женщин, вынужденных оставить работу в интересах воспитания детей, дробление кредитов и полную индексацию пособий.

77. Канада применила более широкий подход в области защиты женщин пожилого возраста, признав необходимость обеспечивать не только адекватные размеры государственной пенсии, но и другие услуги, особенно медицинское обслуживание и социальную помощь. Этот подход был признан в качестве наиболее эффективного для сокращения бедности среди женщин пожилого возраста. В провинции Квебек осуществляется опытный проект в целях поиска оптимальных путей диверсификации социальной защиты женщин пожилого возраста, исходя из разного характера потребностей и спроса на защиту среди мужчин и женщин.

IV. ВЫВОДЫ И ОСНОВНЫЕ РЕКОМЕНДАЦИИ

78. Несмотря на некоторый прогресс, во всех странах региона ЕЭК обеспечение гендерного равенства в экономике по-прежнему является проблемой. Гендерные несоответствия в области занятости, безработицы и ставок заработной платы свидетельствуют о том, что положение мужчин и женщин в экономике все еще является неравным. Осуществление Пекинской платформы действий требует как укрепления обязательств в области политики, так и практических мер, направленных на решение проблем, типичных для различных этапов жизни женщины и создания семьи.

79. Медленный прогресс в области институциональных изменений и учета гендерной проблематики в макроэкономической политике является важным препятствием для достижения целей Пекинской платформы. Он отражает неблагоприятное положение женщин в экономике, которое существует де-факто, даже несмотря на рост в странах ЕЭК числа женщин, формально пользующихся равным доступом к занятости. Экономическая теория предполагает, что отношение общественных институтов к гендерной проблематике не является нейтральным, однако эти институты являются источниками и проводниками предубеждений в отношении женщин (Организация Объединенных Наций, 1997 год; Элсон, 1999 год). Институциональные изменения диктуют новые подходы и социальные нормы на уровне семьи и общества и представляют собой особую проблему в странах с переходной экономикой, которые в настоящее время находятся в процессе институционального строительства.

80. Рассмотрение новых инициатив и передовой практики указывает на то, что практические меры должны быть направлены на расширение для женщин возможностей выбора в ряда областей, в частности различных видов деятельности по уходу, а также выбора между выходом на рынок труда и прекращением трудовой деятельности без утраты вытекающих из нее преимуществ. Еще одна область связана с улучшением социальной защиты женщин и обеспечением равного доступа к социальным благам. Эти задачи требуют изменений в системе пособий и распределении ресурсов, включая государственные ассигнования и государственный бюджет. Некоторые страны уже предприняли шаги в этом направлении, для чего необходима более полная информация о положении женщин в рамках домашних хозяйств, включая данные об уровне бедности женщин с более подробной разбивкой (ЮНИФЕМ, 2000 год).

81. Исходя из рассмотрения новых инициатив и оптимальной практики, рекомендуются три следующих основных направления действий.

A. Ликвидация дискриминации в отношении женщин в сфере труда

82. Ликвидация дискриминации в отношении женщин в сфере труда требует согласованных действий со стороны широкого круга сторон: государства, частного сектора, профсоюзов и НПО. Странам следует пересмотреть не только действующее антидискриминационное законодательство, но и практику в области занятости с точки зрения ликвидации гендерной сегрегации на рынке труда. Следует учитывать гендерную проблематику при заключении коллективных договоров. Важное значение имеет подготовка кадров по вопросам обеспечения равных возможностей и подготовки практических руководств о методах сокращения дискриминационной практики в области приема на работу, труда и вознаграждения. Особое внимание следует уделять мерам, направленным на изменение представлений и стереотипов в отношении роли мужчин и женщин на работе и в семье, поскольку это является основным требованием для достижения существенного прогресса в ликвидации дискриминации на рынке труда.

B. Расширение возможностей занятости женщин

83. Расширение возможностей занятости женщин требует разработки схем, обеспечивающих максимальный доступ женщин к различным видам занятости на протяжении всей их жизни. Часть таких схем должна удовлетворять растущие потребности общества в обеспечении ухода и предусматривать возможности непрерывного образования, приспособленные к семейному положению женщин, с привлечением государственного сектора (на национальном и местном уровне), частного сектора и НПО. Эти же участники должны также привлекаться к разработке схем, поощряющих равную ответственность мужчин и женщин в обеспечении ухода за детьми, престарелыми и членами семьи, находящимися на иждивении.

C. Поощрение гендерного равенства в области социальной защиты

84. Поощрение равенства требует бюджетных ассигнований и расходов на социальные нужды. Кроме того, для него необходим охват социальным обеспечением частичной, временной занятости и других видов специфической трудовой деятельности. Этот охват должен включать медицинское обслуживание, пенсионное обеспечение и пособия по безработице за счет средств, мобилизованных при соответствующем участии отдельных лиц, государства и социальных партнеров. Для поиска надлежащих решений необходимо сотрудничество между социальными партнерами. Кроме того,.странам следует принять ряд законодательных положений, в том числе касающихся учета функций по уходу, согласно которым в пенсионный стаж засчитывалось бы количество лет неоплачиваемого труда женщин и мужчин, связанного с исполнением семейных обязанностей.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

Badget, M. L. and N. Folbre 1999. "Assigning care: gender norms and economic outcome", *International Labour Review, vol. 138: no 3.*

Bradshaw, J. 1996. *The employment of lone parents: a comparison of policy in 20 countries,* London: Family Policy Studies Centre.

Castel, P. and L. Fox 1999 "Gender in pension reform in the former Soviet Union", Conference paper. Washington D.C. 14-15 September 1999.

Einhorn, V. 1994 "Gender issues in transition: the east and central European experience", *Europeand Journal of Development Research,* vol. 6(4), December.

Elson, D. 1999. 'Labour markets as gendered institutions: equality, efficiency and empowerment", *World Development,* vol. 27:3.

Elson, D. and N. Cagatay "Engendering macroeconomic policy and budgets for sustainable development", conference paper presented at the First Global Human Development Forum, UNDP, July 1999, New York.

European Union (EU). 1999 "Joint Employment Report", parts I and II. September 1999.

EUROSTAT (Statistical Office of the European Union) 1998. *Social Portrait of Europe,* September 1998.

----- 1996. Labour Force Survey (LFS) 1996.

Folbre, N. 1999 "The cost of caring" in Annals of the American Academy of Political and Social Science: No. 561.

Fong, M. 1996. "Gender barriers in the transition to a market economy", *Discussion Paper Series, No. 87.* World Bank.

Gould, S. 1999. "Review of best practices – Ms Foundation for Women experience". Conference paper, Brijuni, 21-22 November 1999.

GUS 1996. *Szara gospodarka w Polsce* (Grey economy in Poland). Central Statistical Office, Warsaw.

Horejs, I. 1999. "Women's business creation in Austria", conference paper, Brijuni, 21-22 November 1999.

Ionescu, D. 1999. "Women's entrepreneurship: exchanging experiences between OECD and transition countries", conference paper, Brijuni, 21-22 November.

D'Intignano, B.M. 1999. *Égalité entre femmes et hommes: aspects économiques.* Conseil d'analyse économique. Paris: La documentation française.

Jepsen, M. and Meulders 1997. "Gender inequalities in european unemployment benefit systems", *International Social Security Review,* vol: 50, no. 4.

Jokinen, L. 1999 "Support for women entrepreneurship in Finland", conference paper, Brijuni, 21-22 November.

Kozul-Wright, R. and P. Rayment. 1997. "The institutional hiatus in economies in transition and its policy consequences", *Cambridge Journal of Economics,* Vol. 21.

Lim, L. 1999. "Women and the global economy". Conference paper. Beirut, 8-10 November 1999.

Milanovic, B. 1998. *Income, inequality and poverty during the transition from planned to market economy,* Washington D.C.: World Bank.

Nagy, B. 1999. "Businessmen and businesswomen: male and female entrepreneurs in the early 1990s", mimeo, Budapest University of Economic Sciences, Hungary.

Nesporova, A. 1999. *Employment and labour market policies in selected transition economies.* Geneva: ILO.

OECD 1999. *A caring world: the new social policy agenda.* Paris: OECD.

Paukert, L. 1995. "Economic transition and women's employment in four central European countries, 1980-1994", *Labour Market Papers*, No. 7. Geneva: ILO.

Доклад Генерального секретаря Организации Объединенных Наций: "Учет гендерной проблематики в экономической политике", A/52/345, 11 сентября 1997 года.

Ruminska-Zimny, E. 1995. *The gender gap in Eastern Europe and in the CIS: impact of transition.* New York: UNDP.

-----E. 1999. "Globalization and women in transition economies", in Trade, Sustainable Development and Gender, UNCTAD, New York and Geneva.

The Economist 1996. "Women in America Boardrooms", "Breaking the Glass Ceiling", *The Economist*, 10 August 1996.

United Nations 1999. World survey on the role of women in development: globalization, gender and work. Division for the Advancement of Women, Department of Economic and Social Affairs: United Nations, New York.

UN/ECE 1995. W*omen in the ECE region: a call for action.* New York and Geneva: United Nations.

----- 1999a. *Обзор экономического положения Европы,* № 1, Нью-Йорк и Женева: Организация Объединенных Наций.

----- 1999b. *Trends in Europe and North America.* New York and Geneva: United Nations.

----- 1999c. A way ahead-proposals for the support measures for governments, regional and local authorities and financing institutions to promote women's entrepreneurship in CEI countries, discussion paper: Brijuni, 21-22 Oct 1999.

UNICEF 1997. *Children at risk in Central and Eastern Europe: perils and promises.* Economies in Transition: Regional Monitoring Report No. 4. Florence: UNICEF.

-----1998. *Education for All?* Economies in Transition: Regional Monitoring Report No. 5. Florence: UNICEF.

----- 1999. *Women in Transition.* Regional Monitoring Report No. 6. Florence: UNICEF.

ПРИЛОЖЕНИЕ I

ЖЕНЩИНЫ-МИГРАНТЫ В РЕГИОНЕ ЕЭК*

1. В регионе ЕЭК на иммиграционные потоки оказывает комплексное воздействие сочетание глобализации, политических изменений в странах СНГ и Центральной и Восточной Европы, а также изменений в иммиграционной политике принимающих стран.

2. Большинство женщин мигрирует в регион ЕЭК в процессе воссоединения семьи, однако все чаще женщины переезжают в страны региона "автономно" в порядке временной трудовой миграции или в качестве первого "звена" в "миграционной цепочке", за которым затем последуют другие члены семьи.

3. Этот процесс феминизации миграции объясняется сочетанием экономических, социальных и политических процессов. Хотя, по-видимому, многие женщины-мигранты движимы желанием воспользоваться "сравнительными преимуществами неблагоприятного положения женщин" (Лим, 1998 год), картина миграции женщин и экономической активности женщин-мигрантов является весьма пестрой. На многих женщин-иммигрантов незнание языка, низкий уровень образования, дискриминация, с которой они сталкиваются как женщины и как иммигранты, а также статус временного проживающего лица или лица без документов оказывают кумулятивное воздействие, толкая их к маргинальным зонам рынка труда. Однако не все женщины - трудовые мигранты в регионе ЕЭК маргинализированы. Значительное число женщин-мигрантов имеют высокий уровень профессиональной подготовки. Женщины-мигранты могут также успешно заниматься предпринимательской деятельностью.

4. Поэтому основной установкой женщин, предпринимающих экономическую миграцию в регион ЕЭК, как и в другие регионы, является то, что миграция позволяет реализовать множество заманчивых возможностей как в экономическом, так и в социальном планах, однако многоаспектная уязвимость женщин таит в себе опасности и вероятность дискриминации и злоупотреблений в их отношении.

---

* Подготовлено на основе текста, представленного Международной организацией по миграции, 18 ноября 1999 года.

Женщины-мигранты в странах региона ЕЭК

5. Статистические данные, касающиеся иммиграции в странах ОЭСР и некоторых странах Центральной и Восточной Европы, свидетельствуют о том, что в прошлом десятилетии доля женщин среди иммигрантов оставалась на уровне 40-50%. Однако в Соединенных Штатах доля женщин, ежегодно прибывавших в страну в качестве официальных иммигрантов, особенно в 90-е годы, как правило, достигала 52-56%. Что касается западноевропейских стран, то в статистических данных за последнее время отсутствуют какие-либо резкие изменения, однако отмечены всплески женской миграции из стран Центральной и Восточной Европы (например, полек в Канаду, Бельгию или Швецию) или из Юго-Восточной Азии, в результате которых иммигрирующие женщины явно стали превосходить по количеству своих соотечественников-мужчин (ОЭСР, 1999 год).

6. В число факторов, которые явно благоприятствуют расширению использования труда иммигрантов, особенно женщин, входят спрос на домашнюю прислугу, растущий в силу старения населения, изменение структуры семьи (Кофман, 1999 год) и, вероятно, также возникновение дуалистической или классовой структуры рынков труда и общества (Чжоу, 1997 год). Согласно оценкам, в странах Европейского союза примерно один миллион женщин-мигрантов трудятся в качестве домашней прислуги (Кофман, 1999 год), особенно в крупных городах. Случаи злоупотреблений, о которых сообщают организации, выступающие против рабства, позволяют предположить, что условия жизни и труда этих женщин-мигрантов в значительной степени варьируются. Среди злоупотреблений, которым подвергаются женщины, наихудшей формой является торговля ими (см. E/ECE/RW.2/2000/3).

7. Иммигранты, прибывающие в государства Северной Америки, в значительной степени различаются по уровню образования, профессии и доходу. Как считает Чжоу, процессы глобализации и экономической реструктуризации привели к превращению американских рынков труда в дуалистическую структуру, состоящую из основного сектора наукоемких или капиталоемких видов трудовой деятельности, обеспечивающих высокие ставки заработной платы, хорошие условия труда и стабильность профессионального роста, и довольно обширного маргинального сектора, в котором используется изнурительный труд неквалифицированной рабочей силы и который характеризуется минимальной оплатой и плохими условиями труда, а также практическим отсутствием возможности профессионального роста. Исследования позволяют сделать вывод о том, что в этом состоят новые препятствия для трудовых мигрантов.

8. Миграционные потоки граждан стран СНГ имеют место в основном в пределах СНГ и характеризуются тенденцией к преобладанию мужчин среди трудовых мигрантов. Статистические данные МОМ за 1997 год свидетельствуют о том, что основная причина миграции женщин в странах СНГ состояла в воссоединении семей (МОМ, 1999 год).

Улучшение положения женщин-мигрантов

9. Для борьбы с эксплуатацией находящихся в уязвимом положении женщин из числа трудящихся-мигрантов необходимо принимать меры, направленные против всех форм обращения, как физически, так и психологически унижающего их достоинство, против умышленных задержек с выплатой заработной платы или отсутствия предоставления предусмотренных соглашениями льгот, а также против ограничения свободы передвижения или контактов с семьей. Рекомендации по борьбе с этими явлениями включают всеобъемлющий перечень мер, которые должны быть приняты правительствами как стран происхождения, так и принимающих стран, с тем чтобы упорядочить и обезопасить миграцию женщин и предоставить им права не подвергаться плохому обращению, что тем самым приведет к минимизации рисков такого обращения. Правительствам рекомендуется признать экономический вклад женщин-мигрантов, организовать предмиграционную профессиональную подготовку, предоставлять информацию, а также обеспечить помощь со стороны консульских и медицинских учреждений, соответствующих организаций и сетей. Кроме того, правительствам настоятельно предлагается присоединиться к соответствующим международно-правовым актам, касающимся прав человека женщин-мигрантов, создать механизмы по наблюдению за положением женщин-мигрантов и деятельностью агентств, занимающихся наймом женщин для целей трудовой миграции, а также разработать программы реинтеграции для возвращающихся женщин-мигрантов.

ПРИЛОЖЕНИЕ II

Таблица 1: Темпы роста рабочей силы и занятости в отдельных странах с переходной экономикой в разбивке по признаку пола, 1985-1997 годы
(нарастающим итогом, в %)

	Рабочая сила		Занятость	
	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины
Венгрия	-35	-22	-40	-30
Эстония	-23	0	-31	-11
Латвия	-22	-1	-33	-16
Литва	-11	8	-24	-7
Российская Федерация	-11	6	-21	-6
Словения	-10	-9	-16	-16
Чешская Республика	-5	3	-12	-1
Польша	-2	0	-13	-8

Источник: ЕЭК, 1999 год.

Таблица 2: Уровни активности и доля женщин в структуре рабочей силы в отдельных странах с переходной экономикой, 1985-1997 годы

	Показатели изменений в уровне активности за 1997 год по сравнению с 1985 годом (в %)		Уровень активности женщин в 1997 году	Доля женщин в структуре рабочей силы, 1997 год
	Женщины	Мужчины		
Венгрия	-18	-13	43	43
Латвия	-14	без изменений	54	49
Словения	-12	-17	53	46
Эстония	-10	+3	58	48
Российская Федерация	-10	-2	54	47
Литва	-9	+2	56	47
Чешская Республика	-7	-4	52	44
Польша	-5	-4	50	46

Источник: ЕЭК, 1999 год, Обзор экономического положения Европы, № 1.

Примечание: Показатели активности рассчитаны на основе данных о населении трудоспособного возраста от 15 лет и старше, за исключением Венгрии и Эстонии, где этот возраст составляет 15-74 года. В силу различий в определении трудоспособного возраста населения показатели активности не сопоставимы с такими же показателями в западных странах.

Таблица 3: Изменения в занятости женщин в секторе финансовых услуг и в сфере образования, имевшие место в отдельных странах с переходной экономикой (доля женщин в структуре общей занятости в соответствующей отрасли, в %)

				Сфера образования		
	1993	1997	Изменения	1993	1997	Изменения
Латвия	90	66	-24	78	80	+2
Литва	86	72	-14	67	77	+10
Российская Федерация	86	72	-14	72	74	+2
Венгрия	76	66	-10	76	76	Отсутствуют
Эстония	76	68	-8	86	82	-4
Словакия	77	72	-5	75	79	+4
Словения	69	67	-2	74	78	+4
Чешская Республика	67	68	+1	72	77	+5
Румыния	62	65	+3	69	72	+3
Польша	52	70	+12	74	76	+2

Источник: Рассчитано Руминской-Зимни на основе данных ЕЭК ООН, 1999 год.

Для Латвии, Литвы, Российской Федерации (1972-1997 годы); Эстонии, Венгрии (1992-1996 годы); Румынии, Словакии (1994-1997 годы).

Таблица 4: Изменения ставок заработной платы в секторе финансовых услуг и сфере образования в отдельных странах с переходной экономикой (средняя заработная плата = 100)

	Сектор финансовых услуг		Сфера образования	
	1993	1997	1993	1997
Литва	305	211	78	86
Эстония	196	205	84	78
Венгрия	190	199	98	86
Словакия	187	194	82	84
Чешская Республика	178	174	90	88
Румыния	151	238	93	83
Польша	150	150	90	89
Словения	144	149	141	131

Источник: Рассчитано Руминской-Зимни на основе данных МОТ (Бюро статистики труда).

Таблица 5: Показатели активности для женщин в возрасте 20-45 лет в разбивке по количеству детей в возрасте до 15 лет, 1996 год

	0 детей	1 ребенок	2 ребенка	3 ребенка
Финляндия	82	80	80	66
Франция	78	81	74	50
Германия	83	72	60	42
Соединенное Королевство	86	71	65	48
Нидерланды	83	66	61	48
Ирландия	77	62	54	41

Источник: Eurostat LFS 1996.

Таблица 6: Охват государственными дошкольными учреждениями детей в возрасте до 3 лет и льготы по уходу за детьми в отдельных странах ЕС

	Доля детей в возрасте до 3 лет, посещающих государственные дошкольные учреждения	Разница в продолжительности отпусков по уходу за детьми/беременности и родам по сравнению со средними показателями по ЕС (в месяцах)	Компенсация во время отпуска по уходу за детьми
Швеция	33	13,8	Процент от заработной платы
Дания	48	7,8	Малые размеры компенсации
Финляндия	21	13,8	Процент от заработной платы
Австрия	3	1,8	Малые размеры компенсации
Германия	2	13,6	Малые размеры компенсации
Франция	23	13,8	Малые размеры компенсации
Нидерланды	8	-7,2	Компенсация отсутствует
Ирландия	2	-19,2	Отпуска не предоставляются
Соединенное Королевство	2	-16,2	Отпуска не предоставляются
Греция	3	-13,2	Компенсация отсутствует
Италия	6	-13,2	Процент от заработной платы
Португалия	12	4,8	Компенсация отсутствует
Испания	2	13,8	Компенсация отсутствует
ЕС	13	22,2	-

Источник: Eurostat LFS 1996 и Linda Hartrais на основе данных Eurostat LFS.