

ОРГАНИЗАЦИЯ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ

E



ЭКОНОМИЧЕСКИЙ И СОЦИАЛЬНЫЙ СОВЕТ

Distr.
GENERAL

E/ECE/RW/HLM/4
16 August 1994

RUSSIAN
Original: ENGLISH

ЕВРОПЕЙСКАЯ ЭКОНОМИЧЕСКАЯ КОМИССИЯ

РЕГИОНАЛЬНОЕ ПОДГОТОВИТЕЛЬНОЕ СОВЕЩАНИЕ ВЫСОКОГО
УРОВНЯ В СВЯЗИ С ЧЕТВЕРТОЙ ВСЕМИРНОЙ КОНФЕРЕНЦИЕЙ
ПО ПОЛОЖЕНИЮ ЖЕНЩИН

Вена, 17-21 октября 1994 года

Пункт 6 с) предварительной повестки дня

ВОЗМОЖНОСТИ ТРУДОУСТРОЙСТВА ЖЕНЩИН И ИХ УЧАСТИЯ В ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Доклад секретариата ЕЭК и Международной
организации труда (МОТ)

СОДЕРЖАНИЕ

Пункты

Введение	1 - 8
I. Возможности трудоустройства женщин: тенденции в области экономической активности	9 - 23
II. Различия между мужчинами и женщинами в области безработицы	24 - 30
III. Трудоустройство женщин, а также гибкие и нетрадиционные формы трудоустройства	31 - 41
IV. Женщины и участие в предпринимательской деятельности	42 - 48
V. Распределение работающих женщин по секторам, отраслям и профессиям: тенденции сегрегации в промышленности и сфере профессиональной деятельности	49 - 64
VI. Разница в оплате труда мужчин и женщин	65 - 73
VII. Бедность, связанная с проблемами занятости, и женщины	74 - 76
Направления деятельности	

ВВЕДЕНИЕ

1. Во время проведения в 1985 году в Найроби Всемирной конференции по положению женщин предполагалось, что у более молодого поколения женщин сложатся новые формы экономической самодеятельности 1/. Причем они будут гораздо меньше зависеть от fertильности и рост экономической активности будет наблюдаться именно среди матерей, воспитывающих малолетних детей. Иными словами, во многих странах формы экономической самодеятельности женщин в разбивке по возрастным группам будет значительно больше соответствовать тенденциям, наблюдавшимся среди мужчин.

2. Многие из событий, произошедших после Конференции в Найроби, свидетельствуют о правильности такого прогноза. В 80-е годы все больше женщин начинали трудовую деятельность и при этом гораздо больше из них имели непрерывный трудовой стаж по сравнению со своими материами. Основными факторами, обусловившими резкий рост числа работающих женщин, стали демографические тенденции, повышение уровня образования, рост жизненных ожиданий у представительниц более молодых поколений, экономическая необходимость, а также изменения в структуре занятости и спросе на рабочую силу. Эти факторы стали проявлять себя уже в 60-е и 70-е годы, однако в 80-е годы их влияние значительно усилилось. В западных странах, входящих в регион Европейской экономической комиссии (ЕЭК), отмечается неуклонный рост показателей экономической деятельности женщин, в то время как у мужчин они снижаются или остаются неизменными 2/. Все чаще стали встречаться семьи с двумя кормильцами и семьи с единственным родителем на фоне резкого сокращения хозяйств с постоянно работающими по дому членами семьи 3/. Участие женщин в деятельности, приносящей доход, стало общественно приемлемой нормой поведения. Любые сомнения в отношении роли женщины в сфере работы по найму сегодня рассматриваются как анахронизм.

3. Однако хотя характер участия женщин в экономической деятельности во многих странах ЕЭК все больше приближается к особенностям трудовой деятельности мужчин, гораздо менее значительный прогресс достигнут в деле сокращения неравенства между мужчинами и женщинами в области занятости и в бытовой сфере. Согласно докладу, подготовленному недавно Организацией экономического сотрудничества и развития (ОЭСР), подобные проблемы могут возникать в силу того, что рост трудовой активности женщин до сих пор не привел к пересмотру "социального контракта" 4/. Неписаный социальный договор состоит из двух частей, одна из которых предполагает разделение функций по признаку пола, а вторая касается трудовой деятельности, причем в договоре "определяется нынешнее распределение ролей в семье и на рынке рабочей силы". В докладе делается вывод о том, что современный "социальный договор" "противоречит новым ролям мужчин и женщин". "В соответствии с соглашением о распределении функций между полами" на женщинах лежит основная ответственность за ведение домашнего хозяйства и уход за детьми. Более значительные изменения произошли в части, касающейся трудовой деятельности, однако в случаях, когда женщины участвуют в ней на более равных с мужчинами условиях, работой по найму по-прежнему занимается единственный кормилец семьи на постоянной основе. Женщины до сих пор зачастую вынуждены выбирать между детьми и работой, либо же мириться с постоянной необходимостью сочетания домашних обязанностей и профессиональных функций.

4. Более широкое участие женщин в работе по найму до сих пор не привело к значительному уменьшению различий между мужчинами и женщинами в сфере занятости. Участие женщин в трудовой деятельности все чаще может характеризоваться сходными с мужчинами количественными показателями, однако они продолжают трудиться в условиях сегрегации на рынках труда, при которых женщины получают меньшую заработную плату и пользуются более низким статусом. Женщины чаще принимаются на работу в фирмы, которые не руководствуются в своей деятельности коллективными договорами и в которых работодатели реже соблюдают нормы охраны труда и техники безопасности или другие условия найма, регулируемые законодательным путем или на основе коллективных договоров. Еще одним препятствием на пути всестороннего и равноправного участия женщин в работе по найму являются сексуальные домогательства на рабочем месте. Кроме того, в тех случаях, когда расширение участия женщин в трудовой деятельности происходит главным образом за счет почасовой работы, это одновременно способствует усилению различий между мужчинами и женщинами на рынке труда и в сфере распределения домашних обязанностей.

5. Из сказанного следует, что для сокращения разрыва между мужчинами и женщинами недостаточно одного только изменения форм участия женщин в трудовой деятельности. Для этого необходимо изменить структуру спроса на рынке труда, практику найма и продвижения персонала, а также повысить значимость и престижность занимаемых женщинами должностей. Женщины активно участвуют в преобразовании мировой экономики в последнее десятилетие, однако нельзя ограничиваться только действиями со стороны самих трудящихся. Они изменили формы своего участия в трудовой деятельности, снизили показатели фертильности и постоянно повышают уровень своей квалификации. Вместе с тем все эти шаги необходимо увязывать с изменениями структуры и формы занятости за последние десятилетия. Все возрастающий отток рабочей силы из сельского хозяйства и промышленности в сферу услуг вызвал резкое повышение спроса на рабочие места для женщин и способствовал неуклонному увеличению доли женщин в составе рабочей силы. Однако такие тенденции проявляются на фоне склонности к более гибким и недолгосрочным формам трудоустройства, а также нередко к работе неполный рабочий день, что придает новый аспект системе сегрегации по признаку пола в сфере занятости. В ряде стран такие изменения усугубляются увеличением различий в распределении доходов и усилением неопределенности, связанной со многими договорами о найме. Рынок труда, к деятельности которого подключаются женщины, представляет собой не статичную, а постоянно развивающуюся систему трудоустройства, в условиях которой уменьшаются возможности постоянного трудоустройства на полный рабочий день и на весь период трудовой деятельности. Женщины составляют непропорционально большую часть трудящихся на низкооплачиваемых, почасовых и временных работах, а также среди безработных, число которых неуклонно возрастает в связи с изменением системы трудоустройства. Признаков повышенного спроса на женскую рабочую силу, который наблюдался по крайней мере в последние два десятилетия, еще не достаточно для закрепления тенденции к обеспечению большего равенства в сфере труда.

6. В странах ЕЭК, в которых произошло определенное улучшение положения женщин в данной области, оно коснулось в подавляющем большинстве тех женщин, которые имеют более высокий уровень образования и другие относительные преимущества с точки зрения трудоустройства. По имеющимся сведениям, возможности трудоустройства женщин в настоящее время отличаются более значительным разнообразием как с количественной, так и

с качественной точки зрения. Прогресс, достигнутый женщинами на "верхних этажах" рынка труда, влечет за собой рост статистических данных, характеризующих среднее положение женщин, но практически ничем не помогает тем из них, которые оказались на его "нижних этажах". Именно этим, находящимся в неблагоприятном положении, женщинам все сильнее угрожает опасность нищеты. Распад семей и увеличение числа одиноких родителей приводят к тому, что все больше женщин добровольно или вынужденно должны полагаться на собственные доходы, будь то в виде пособий или в форме заработной платы. Однако такие изменения в потребностях женщин отнюдь не обязательно предполагают какое-либо улучшение реального доступа женщин к ресурсам.

7. Если изменение экономических условий является важной основой формирования новой структуры занятости женщин во всех странах – членах ЕЭК, то перемены в экономическом, социальном и политическом контекстах играют особо важную роль в странах восточной и центральной Европы. Политические и последовавшие за ними экономические и социальные преобразования в конце 80-х и начале 90-х годов оказали глубокое воздействие на женщин как трудящихся и домохозяек. На долю женщин выпала значительная часть трудностей процесса преобразований. В условиях сокращения реальных доходов и возникновения в некоторых странах острого дефицита и хаоса в результате раз渲ала прежней и замедленного становления новой системы женщины по-прежнему должны кормить семью, а значит пополнять семейный бюджет своей заработной платой. В то же время стало как никогда трудно сохранить работу, поскольку в большинстве стран безработица среди женщин возрастала более быстрыми темпами, чем среди мужчин. Большинство женщин продолжали работать в государственном секторе, занимая рабочие места, которые являлись малоперспективными или бесперспективными в свете приближающейся приватизации. Мужчины гораздо активнее по сравнению с женщинами использовали новые возможности для трудоустройства в частном секторе, и особенно возможность открыть собственное дело и стать предпринимателями.

8. В настоящем документе будут рассмотрены изменения в положении с занятостью женщин, которые произошли в странах восточной и западной Европы региона ЕЭК за последние десять лет. В первом разделе речь пойдет об изменениях в структуре участия женщин в составе рабочей силы и в возможностях их трудоустройства. В разделе II будет проведен анализ различий между мужчинами и женщинами с точки зрения роста безработицы и ее продолжительности. В разделе III приводится обзор взаимосвязи между трудоустройством женщин и распространением гибких и новых форм трудовой деятельности с уделением особого внимания почасовой и временной работе. Раздел IV посвящен возможностям женщин в сфере предпринимательской деятельности. Структура распределения рабочей силы по отраслям промышленности и профессиям, а также сегрегация по признаку пола рассматриваются в разделе V. Различия в доходах между мужчинами и женщинами и последние тенденции в этой области будут проанализированы в разделе VI, а в разделе VII обсуждается проблема распространения бедности среди женщин в связи с положением на рынке труда. В заключение предлагаются некоторые руководящие принципы и рекомендации в отношении мер по решению упомянутых в тексте проблем, связанных с сохранением неравенства между мужчинами и женщинами в области занятости.

I. ВОЗМОЖНОСТИ ТРУДОУСТРОЙСТВА ЖЕНЩИН: ТЕНДЕНЦИИ В ОБЛАСТИ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ АКТИВНОСТИ

9. В последние десять лет на долю женщины приходится основная часть всех новых трудовых ресурсов региона ЕЭК. Так, в странах - членах Европейского союза женщины составляют 7 из 8 миллионов лиц, впервые поступивших на работу в период с 1980 по 1990 год 5/. В Канаде на долю женщин приходилось 76% чистого прироста рабочей силы в 1981-1991 годах, а в Соединенных Штатах Америки этот показатель достиг 60%. Такой прирост численности трудящихся женщин может истолковываться как обусловленный демографическими тенденциями, в частности старением населения региона ЕЭК, в результате чего основным источником новой рабочей силы становятся женщины. Однако устойчивый рост числа трудящихся женщин даже в периоды экономического спада говорит о невозможности объяснения этого явления главным образом нехваткой альтернативных трудовых ресурсов. Как явствует из таблицы 1, доля женщин в составе рабочей силы увеличилась практически во всех странах региона. К числу редких исключений относятся Турция и Румыния. Доля женщин в составе трудовых ресурсов в Советском Союзе, которая достигла очень высокого уровня в 1970 году, сократилась главным образом по демографическим причинам, поскольку соотношение мужчин и женщин в составе населения, сильно искаженное вследствие тяжелых потерь во вторую мировую войну, стало постепенно возвращаться к норме. Имеющиеся разрозненные сведения о Российской Федерации, Украине и Беларуси говорят о том, что доля женщин в составе рабочих и служащих за последние годы не уменьшилась и даже имеет определенную тенденцию к увеличению. В то же время доля женщин в составе колхозников в 80-е годы в целом сократилась 6/.

10. Некоторые случаи наиболее резкого увеличения численности женской рабочей силы отмечались в тех странах, которые вступили в 80-е годы, имея относительно небольшое число женщин в составе трудовых ресурсов. В Нидерландах и Испании зарегистрирован самый крупный в процентном выражении прирост доли женщин в общем составе трудовых ресурсов в период с 1981 по 1992 год, причем в Нидерландах он составил 9,4%, а в Испании - 7,7%. Обе страны, по имеющимся у нас данным, входят в число четырех стран - членов ЕЭК, в которых доля женщин в составе трудовых ресурсов в 1981 году была самой низкой. В результате этой ярко выраженной тенденции к увеличению числа работающих женщин в странах с отсутствием устойчивых традиций участия женщин в трудовой деятельности в рамках всего региона ЕЭК наметилось выравнивание показателей доли женщин в составе трудовых ресурсов. Сегодня во всех странах, за исключением Ирландии и Турции, она составляет 36% и более. При этом Ирландия вероятнее всего примкнет к господствующим в регионе ЕЭК тенденциям в случае сохранения нынешних темпов роста численности работающих женщин, в то время как в Турции отмечается ее сокращение, что, возможно, объясняется понижением уровня занятости в сельском хозяйстве в условиях отсутствия какого-либо крупного расширения сферы услуг в этой стране.

11. Наряду с общим сокращением различий на "нижнем уровне" распределения состава рабочей силы между мужчинами и женщинами во всех странах, за исключением Турции, имеются также свидетельства того, что показатели представленности женщин в составе трудовых ресурсов во все большем числе стран приближаются к равенству с мужчинами. В 1981 году только в двух странах за пределами восточного блока доля женщин в составе

трудовых ресурсов составляла 45 или более процентов, однако к 1991 году такого уровня достигли уже шесть государств. Ведущие места среди стран ЕЭК по показателям участия женщин в трудовой деятельности по-прежнему занимают страны восточной и центральной Европы, однако к ним уже вплотную приблизились североевропейские страны. В 1992 году доля женщин в составе рабочей силы Швеции была столь же велика, как и в Советском Союзе в 1989 году, и превышала соответствующий показатель в других странах восточной и центральной Европы. Страны Северной Америки также быстро приближаются к уровню в 45%, и от них лишь несколько отстали Португалия, Франция и Соединенное Королевство.

12. В странах центральной и восточной Европы, по которым мы располагаем информацией, в результате процесса перестройки коэффициенты занятости мужчин и женщин сократились. Большинство правительств стран, находящихся на переходном этапе, пытались приостановить рост безработицы (реальный или ожидаемый), поощряя пожилых и, в частности, достигших пенсионного возраста лиц, выходить на пенсию. Хотя общее сокращение трудовых ресурсов затронуло как мужчин, так и женщин, в некоторых странах, в частности в Чешской Республике, наблюдалось явное различие в поведении престарелых и достигших пенсионного возраста мужчин и женщин. Значительная часть мужчин старших возрастов, завершивших работу в государственном секторе, продолжала вести активную экономическую деятельность, например путем открытия собственного дела. В свою очередь, получив право на пенсию, пожилые женщины (обычно в 55 лет, но зачастую - на несколько лет раньше) чаще всего прекращали работать и занимались домашним хозяйством. Многие становились помощниками на предприятиях своих мужей или детей, где они часто работают без официальной регистрации.

13. Если исключить старшую возрастную группу, то обнаруживается, что численность работающих женщин в активном возрасте, особенно от 20 до 49 лет, остается высокой во всех странах восточной и центральной Европы, о которых у нас имеется информация, причем в ряде случаев она столь же высока, как и у мужчин. Таким образом, массового выхода женщин на пенсию из состава трудовых ресурсов в странах восточной Европы под влиянием преобразований переходного периода и экономических реформ, который предсказывался некоторыми специалистами, не произошло, и в отдельных случаях численность женщин в трудоспособном возрасте в составе трудовых ресурсов фактически возросла.

14. Можно считать, что основную роль в поддержании на высоком уровне женских трудовых ресурсов в регионе восточной и центральной Европы играют два фактора. Во-первых, во всем регионе, и особенно в его восточной и центральной частях, постоянная трудовая деятельность женщин из-за сокращения реальных доходов стала необходима для пополнения семейного бюджета. Во-вторых, у женщин наметилась устойчивая тенденция к работе по найму, которая подкрепляется общественными традициями и высоким уровнем образования женщин в восточной Европе.

15. В западной части региона большое влияние на выравнивание показателей участия женщин в трудовой деятельности с соответствующими показателями мужчин оказывает растущий уровень образования женщин. По данным Европейского союза, показатели трудовой активности женщин с высшим образованием ближе к средним показателям для мужчин, чем к средним показателям по всем женщинам в целом, и в 3 из 11 случаев

практически превышают средний показатель мужчин (таблица 2). Повышение уровня образования способствует как увеличению различий между отдельными группами женских трудовых ресурсов, особенно в странах - членах Европейского союза с относительно низкими средними коэффициентами участия женщин в трудовой деятельности, так и сокращению диапазона показателей активности женщин по всем странам западной Европы, по крайней мере женщин с высоким уровнем образования. Для этой группы женщин свойственны высокие показатели экономической активности, поскольку именно они более склонны откладывать рождение первого ребенка или даже совсем отказываться от материнства, ибо именно они чаще всего готовы посвящать себя беспрерывной профессиональной деятельности, даже имея детей.

16. Изменение соотношения женщин в составе трудовых ресурсов за пределами восточной и центральной Европы во многом объясняется повышением коэффициентов участия в трудовой деятельности женщин наиболее активных возрастов наряду с сокращением этих показателей у мужчин в трудоспособном возрасте. Из 7 млн. женщин, начавших трудовую деятельность в период с 1980 по 1993 год в странах Европейского союза 7/, основную часть составляют женщины в возрасте от 25 до 49 лет. Основной потенциал дальнейшего прироста количества работающих женщин приходится на активный трудовой возраст. В некоторых странах южной Европы и в Ирландии до сих пор наблюдаются резкие различия между коэффициентами участия в трудовой деятельности мужчин и женщин в возрасте от 25 до 54 лет (свыше 55% - в Ирландии и 45% - в Испании), в то время как в Швеции и Финляндии такой разрыв сократился до 4-6%, соответственно (см. диаграмму I). В Соединенных Штатах Америки различие между коэффициентами участия в трудовой деятельности мужчин и женщин в возрасте от 25 до 54 лет составляет уже только 18%, снизившись на 13% в период с 1979 по 1991 год. Это весьма значительное снижение, которое было превыщено только в Канаде (21%), Нидерландах (26%) и Испании (20%). Упомянутые различия указывают на то, что возможное увеличение доли работающих женщин в регионе ЕЭК может происходить более неравномерно, чем за последние три десятилетия. В целом наблюдается общая тенденция к росту коэффициентов участия женщин в трудовой деятельности, однако, с одной стороны, такие чистые приросты отражают повышение активности женщин в наиболее трудоспособном возрасте и, с другой стороны, спад трудовой активности у более молодых женщин в результате того, что гораздо больше женщин этой возрастной группы учится в высших учебных заведениях.

17. Под двойным влиянием этих факторов наметилась тенденция к такой модели участия женщин в трудовой деятельности в разбивке по возрастам, которая может быть выражена в форме перевернутой буквы U или колокола и которая аналогична модели, наблюдаемой у мужчин в ряде стран - членов ЕЭК как за пределами региона восточной и центральной Европы, так и внутри его (диаграмма II). Такая модель в виде перевернутой буквы U заменяет собой как бимодальную т-образную модель, связанную с увольнением и возвращением к трудовой деятельности женщин после рождения детей, так и модель, выражаемую в виде резко поникающейся прямой и связанную с полным отказом женщин от трудовой деятельности после замужества или рождения детей. Модель участия в трудовой деятельности в форме перевернутой буквы U, соответствующая трудовой деятельности на постоянной непрерывной основе, в настоящее время утвердилась в странах северной Европы и Америке, а также в восточной и центральной Европе. К ней быстро приближаются другие

страны западной Европы, в частности Франция и Португалия. Остальным странам южной Европы и Ирландии еще предстоит проделать определенный путь до установления у них аналогичной тенденции, однако поведение более молодых когорт свидетельствует о том, что сближение упомянутых показателей по-прежнему возможно. В Германии, Нидерландах и Соединенном Королевстве по-прежнему наблюдаются определенные признаки сохранения π -образной модели, однако сокращение коэффициентов участия замедлилось, поскольку поведение более значительной доли женщин в этих странах не соответствует этой модели и они работают на непрерывной основе либо возвращаются к трудовой деятельности после непродолжительных перерывов.

18. Различия в показателях активности женщин и мужчин вне всякого сомнения связаны с функциями, которые женщины призваны играть в обществе. Однако общее увеличение показателя активности всех женщин, и особенно женщин в основном детородном возрасте, предполагает, что взаимосвязь между экономической активностью и fertильностью видоизменилась и ослабла. Кроме того, остающиеся по-прежнему сильными различия в показателях активности женщин между отдельными странами региона ЕЭК указывают на важную роль институтов рынка труда, структуры трудоустройства и форм организации домашнего хозяйства и семьи, включая механизмы социального обеспечения, в определении реальных показателей и тенденций активности.

19. Весьма сложно проследить, какое влияние в отличие от других факторов оказывает материнство на трудовую активность. Главным образом оно находит свое выражение, в частности, в виде сокращения среднего количества детей в семье. В большинстве стран материнство до сих пор ассоциируется с сокращением показателя активности, по крайней мере в пределах одного и того же возрастного диапазона. Однако матери не нарушают общие тенденции к приросту показателей активности, и особенно у молодых матерей они могут быть даже выше, чем средние коэффициенты для всех женщин в целом, в силу резкого увеличения количества работающих женщин молодого поколения. Так, например, в Бельгии показатель активности матерей в возрасте от 20 до 59 лет выше, чем средний показатель всех женщин в возрасте от 20 до 59 лет, за исключением матерей, имеющих трех и более детей (см. таблицу 3). Тем не менее влияние материнства на экономическую активность женщин в разных странах проявляется по-разному. Например, в некоторых странах, включая скандинавские страны, и в частности Данию, женщины с детьми, в том числе с очень маленькими детьми, являются столь же экономически активными, как и бездетные женщины. В противоположность этому в таких странах, как Ирландия, женщины до сих пор заметно сокращают трудовую деятельность при рождении детей, причем эта ситуация существенно не меняется по мере взросления самых маленьких детей. Промежуточное положение между этими двумя противоположностями занимают такие страны, как Франция, где показатели активности среди матерей достаточно высоки, за исключением случаев, когда в семье больше двух детей, и показатели активности резко падают. В свою очередь в Соединенном Королевстве показатели активности матерей с маленькими детьми, как правило, являются невысокими, однако значительно увеличиваются по достижении детьми школьного возраста и более старших возрастов. В странах, в которых наблюдаются такие тенденции экономической активности, многие женщины возобновляют трудовую деятельность на почасовой основе. Соединенные Штаты, вероятно, занимают промежуточное положение между этими двумя категориями. Женщины здесь прерывают

трудовую деятельность для рождения и воспитания детей, однако такие перерывы являются более короткими, чем, например, в Соединенном Королевстве, и американские женщины, в отличие от женщин в Соединенном Королевстве, чаще устраивают на работу не на почасовой основе, а на полный рабочий день 8/. Указанные различия в характере экономической активности влияют также на положение женщин на рынке труда в долгосрочном плане. По имеющимся данным, в странах, где трудовая деятельность женщин носит более непрерывный характер и где, возобновляя ее, женщины трудятся полный рабочий день, они несут менее серьезные потери в социальном положении и доходах из-за прекращения трудовой деятельности в связи с рождением ребенка 9/.

20. В большинстве стран женщины все чаще ведут непрерывную трудовую деятельность в течение всего жизненного цикла, однако в некоторых из них все еще сохраняются или формируются традиции прекращения женщинами работы для рождения детей с последующим ее возобновлением. В тех странах, в которых женщины прерывают свою трудовую деятельность, многие женщины работают неполный рабочий день, как это, в частности, имеет место в Нидерландах, Соединенном Королевстве и Германии.

21. Упомянутые тенденции наряду с поступающими из разных стран региона ЕЭК данными о широком разнообразии форм трудовой деятельности на протяжении всего жизненного цикла, безусловно, свидетельствуют о том, что биологически или даже социально детерминированная роль женщины как матери не оказывает неизбежного или предсказуемого влияния на характер экономической активности. Влияние различных событий, происходящих в ходе жизненного цикла, по-прежнему имеет особое значение по отношению к активности женщин в некоторых странах, в то время как в других государствах женщины становятся постоянными участниками трудовых ресурсов, независимо от их роли в семье. Разумеется, по-прежнему остаются проблемы сочетания трудовой деятельности с семейными обязанностями, однако в некоторых странах вопрос о постоянной трудовой деятельности уже не подвергается сомнению и, таким образом, основное внимание уделяется внесению необходимых корректировок в системы трудоустройства и ухода за детьми. В других странах сохраняется возможность полного отказа от трудовой деятельности или трудоустройства на неполный рабочий день.

22. Тенденции к повышению показателей активности матерей подкрепляются, хотя и не определяются мерами по предоставлению женщинам права на отпуск по беременности и/или по оказанию помощи в воспитании ребенка путем предоставления родителям отпуска по уходу за ребенком или создания детских учреждений. Однако между масштабами таких мероприятий и показателями активности женщин не существует какой-либо упрощенной связи. В Соединенных Штатах Америки государство тратит весьма ограниченные средства на оказание помощи по уходу за детьми и лишь недавно законодательством предусмотрено право на отпуск по беременности или уходу за ребенком, однако показатели активности женщин довольно высоки. В то же время в западной Европе, в частности в странах северной Европы и, например, во Франции, где такие права базируются на прочной основе, они безусловно способствовали установлению более стабильных и высоких показателей экономической активности. Такая взаимосвязь также прослеживается и в странах бывшего восточного блока, хотя во многих случаях государственная помощь, как правило, является следствием повышения показателей активности женщин, а не предшествует их росту 10/. Одной из

основных проблем перехода этих стран к рыночной экономике является вопрос о том, будет ли продолжена такая политика.

23. На основе вышеизложенного можно сделать вывод о достаточно серьезном сближении моделей трудовой активности женщин различных возрастных групп в странах восточной и западной Европы. Быстрый рост показателей активности женщин в фертильном возрасте и в возрасте воспитания детей в западных странах региона ЕЭК означает, что графики активности женщин достигли или приближаются к достижению колоколообразной модели, которая преобладает в восточной Европе с 1970 года.

II. РАЗЛИЧИЯ МЕЖДУ МУЖЧИНАМИ И ЖЕНЩИНАМИ В ОБЛАСТИ БЕЗРАБОТИЦЫ

24. Повышение представленности женщин в составе трудовых ресурсов связывается главным образом с повышением уровня занятости женщин, а не безработицы среди них. В период с 1983 по 1990 год уровень занятости женщин в регионе ОЭСР возрастал на 2,3% в год (2% в европейском регионе ОЭСР), по сравнению с темпами прироста женских трудовых ресурсов на уровне 2,0% и 1,9% в европейском регионе ОЭСР 11/. Кроме того, в начале 90-х годов уровень занятости женщин понижался гораздо более медленными темпами, чем у мужчин. Продолжающаяся сегрегация рынка труда по признаку пола означает, что изменения в области занятости мужского и женского населения происходят согласно собственным относительно независимым тенденциям.

25. С учетом позитивных тенденций в области спроса на женские трудовые ресурсы довольно удивительным представляется тот факт, что в большинстве стран восточной и западной Европы уровень безработицы у женщин выше, чем у мужчин (см. таблицу 4). Такое явление отнюдь не ново, и по существу за последние десять лет уровень безработицы среди мужчин повысился по сравнению с женщинами, хотя в большинстве стран уровень безработицы женщин по-прежнему превышает соответствующий показатель для мужчин. Однако, как представляется, в странах восточной и центральной Европы именно женщины больше всего пострадали от появления в них безработицы в конце 80-х годов. Из всех стран восточной и центральной Европы лишь в Венгрии, Словении и в последнее время в Словакии уровень безработицы у мужчин выше, чем у женщин. В Российской Федерации и других государствах СНГ доля женщин среди безработных достигла особо высокого уровня и, по расчетам, составляет 70 или 80% 12/. В Латвии и Литве, согласно имеющейся по этим странам статистической информации о безработице в разбивке по полам, женщины составляют 59 и 60% общего количества безработных, соответственно 13/. По данным обзоров МОТ 14/, быстрый рост уровня безработицы среди женщин в странах СНГ, происходящий с начала процесса преобразования экономической системы, объясняется упразднением многих в основном административных должностей, которые занимали главным образом женщины в органах управления и на предприятиях, наряду с наблюдавшейся среди управляемых тенденцией к проявлению дискриминационного отношения к женщинам при найме на работу.

26. В пяти странах западной части региона ЕЭК наблюдаются особо значительные различия между уровнем безработицы женщин и мужчин, причем во всех этих странах высок уровень безработицы среди молодежи (Испания, Италия, Греция, Бельгия и Франция) (таблица 4). Повышенный уровень безработицы среди молодежи, вероятно, окажет непропорционально

сильное влияние на взвешенные коэффициенты безработицы среди женщин, поскольку основную часть трудовых ресурсов этих стран составляют молодые женщины. Такое влияние усиливается еще более высокими уровнями безработицы среди молодых женщин по сравнению с молодыми мужчинами в ряде стран, и особенно в тех странах, где уровень безработицы женщин значительно превышает соответствующий показатель для мужчин. Это свидетельствует о том, что в некоторых странах молодые женщины сталкиваются со значительными проблемами в первоначальном устройстве на работу. Согласно проведенному в 1989 году исследованию проблемы безработицы среди молодых женщин в странах Европейского союза, 55% всех безработных женщин в странах Сообщества впервые искали работу, однако эти показатели были еще более значительны в странах с особо высокими уровнями безработицы и долгосрочной безработицы среди молодежи, особенно женщин 15/. В целом в странах Европейского союза разрыв между уровнями безработицы среди молодых женщин и мужчин сокращается 16/, однако это отражает, скорее, рост проблем, стоящих перед молодыми мужчинами стран Европейского союза в области трудоустройства, чем уменьшение препятствий, мешающих трудовой деятельности женщин.

27. Проблемы трудоустройства женщин в зрелом и более старшем возрасте, которые недостаточно учитываются при выведении взвешенных показателей безработицы, находят также свое отражение в понижении показателей трудовой активности более старших возрастных когорт. Существование скрытой безработицы среди женщин в регионе ЕЭК подтверждается быстрым приростом показателей представленности женщин в составе трудовых ресурсов, который наблюдается при любом значительном увеличении спроса на рабочую силу. Быстрое падение показателей трудовой активности среди пожилых женщин в странах восточной и центральной Европы также может рассматриваться в качестве одной из форм скрытой безработицы. Хотя коэффициенты безработицы недостаточно точно отражают масштабы безработицы среди женщин, мы по-прежнему сталкиваемся с тем, что уровень безработицы среди взрослых женщин превышает уровень безработицы среди взрослых мужчин почти в каждом из двух из трех стран, по которым мы располагаем информацией.

28. В некоторых странах проблемы, с которыми сталкиваются женщины при трудоустройстве, находят свое отражение в высоких показателях долгосрочной безработицы как по отношению к мужчинам, так и по отношению к общему количеству безработных женщин. Высокие уровни долгосрочной безработицы связаны с высоким общим уровнем безработицы, да и в тех случаях, когда доля женщин, находящихся длительный период без работы, превышает соответствующую долю мужчин, аналогичное превышение наблюдается и в отношении общего уровня безработицы для женщин в целом. Это отнюдь не означает, что такое положение наблюдается во всех западных странах. Различия между странами могут отражать как различия в системах социальной помощи безработным, так и в прочности связей женщин с рынком труда. В странах, подобных Соединенным Штатам Америки, где льготы, предоставляемые безработным, носят ограниченный характер, долгосрочная безработица среди мужчин и женщин встречается относительно редко, поскольку сама система вынуждает безработных возвращаться к трудовой деятельности, даже при очень низком уровне заработной платы. В странах, где доля женщин в составе лиц, находящихся без работы длительный период времени, значительно меньше аналогичного показателя для безработных мужчин, такое положение можно объяснить тем, что женщины чаще подвергаются временным увольнениям и

прекращают трудовую активность либо вовлекаются в деятельность неформального экономического сектора.

29. Даже если мы ограничим свое изучение теми женщинами, сведения о которых включены и продолжают учитываться в статистических данных о безработице, и оставим без внимания потенциально большое количество трудящихся, не имеющих стимула к трудуустройству, мы найдем свидетельства наличия большого числа женщин, сталкивающихся с весьма существенными трудностями при повторном устройстве на работу, даже в периоды времени, в течение которых чистый спрос на трудовые ресурсы женщин возрастал. Из этого вытекает, что перспективы трудоустройства различных групп женщин отнюдь не одинаковы и что в определенных обстоятельствах устроиться на работу легче женщинам, которые не входят в состав трудовых ресурсов, чем женщинам, которые уже к ним относятся, особенно находящимся без работы в течение длительного периода времени.

30. Упомянутые трудности, с которыми сталкиваются женщины при попытке избежать безработицы в западных странах, сегодня также встают и перед женщинами в странах восточной и центральной Европы. В четырех странах восточной и центральной Европы, которые публикуют данные о продолжительности периодов безработицы, долгосрочной безработице женщины подвержены в целом больше, чем мужчины. Исключение составляет только Чешская Республика, где в течение года или дольше оставалось без работы лишь незначительно большее число мужчин (20,5%), чем женщин (18%). Наиболее вероятной причиной таких различий опять, по-видимому, является политика вытеснения женщин с рынка труда. Особого упоминания заслуживает высокий уровень долгосрочной безработицы в Словакии, который был в 1993 году зарегистрирован среди мужчин (51%), и особенно среди женщин (60%), в частности, поскольку безработица в этой стране появилась всего лишь за три года до этого 17/. Приведенные данные дают основания полагать, что в Словакии многие мужчины, и особенно женщины, потерявшие работу с началом процесса реформ и крупных перемещений в промышленности, так и не смогли найти новую работу. В обоснование особых проблем, с которыми сталкиваются женщины, приводились различные объяснения. С одной стороны, даже в тех секторах, где ранее преобладали женщины, работодатели, как представляется, при наборе персонала отдают предпочтение мужчинам, о чем свидетельствуют обзоры промышленности, проводимые МОТ 18/. С другой стороны, уровень безработицы женщин может быть выше, поскольку женщины менее склонны к самостоятельной экономической деятельности, открытию новых предприятий или уходу из сокращающегося государственного сектора.

III. ТРУДОУСТРОЙСТВО ЖЕНЩИН, А ТАКЖЕ ГИБКИЕ И НЕТРАДИЦИОННЫЕ ФОРМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА

31. Рост доли женщин в составе трудовых ресурсов региона ЕЭК происходит на фоне крупных изменений структуры занятости и рынка труда. Эти изменения имеют два аспекты. Один из них связан с изменениями в организации промышленности, и особенно восстановлением сектора мелких и средних предприятий в западных и восточных регионах. Этот вопрос будет более подробно рассмотрен в разделе IV в связи с проблемой участия женщин в предпринимательской деятельности.

32. Второй аспект более непосредственно связан с вопросом занятости и в целом рассматривается как меры по повышению гибкости на рынке труда. Согласно сложившемуся мнению одним из наиболее ярких проявлений гибкой системы трудоустройства является широкое распространение новых и/или временных форм трудоустройства. По имеющейся информации, к ним в основном относятся работа неполный рабочий день и временная работа, хотя при обсуждении этих вопросов упоминаются также и другие формы занятости, в частности надомная работа, работа по телефону, заключение контрактов и самостоятельная субподрядная работа. Женщины зачастую непропорционально слабо представлены в большинстве (но не во всех) случаев нетрадиционных форм трудоустройства, причем самостоятельная трудовая деятельность является основной категорией трудоустройства, где исключительно широко представлены мужчины.

33. Выражение "гибкость рынка труда" используется для описания изменений, имеющих как различные причины, так и различные результаты. В ряде случаев рост новых форм трудоустройства может увязываться с изменением структуры занятости в сторону расширения сектора обслуживания, в то время как в других случаях преобладают свидетельства отказа от традиционных форм трудоустройства на полный рабочий день в пользу новых форм работы. Гибкие варианты трудоустройства могут использоваться с целью максимального сокращения расходов работодателем или удовлетворения потребностей трудящихся в интересах сочетания семейной жизни с трудовой деятельностью. Безусловно, мужчинам и женщинам свойственно определенное предпочтение в выборе конкретных форм гибкого трудоустройства, в частности на должностях, которые занимают, как правило, мужчины, довольно редко встречаются случаи почасовой работы. Однако, нанимая почасовиков, работодатели руководствуются главным образом не стремлением облегчить трудовую деятельность женщин, а, например, сократить расходы на персонал за счет большого количества желающих поступить на почасовую низкооплачиваемую работу. Прием женщин на такую работу является следствием дискриминации, которую они испытывают в семье и сфере трудовой деятельности.

34. Наблюдаемая взаимосвязь между трудоустройством женщин и гибкими формами трудоустройства требует дальнейшего уточнения. В какой степени тенденция перехода к гибким или нетрадиционным формам трудоустройства связана с расширением занятости женщин в регионе ЕЭК? Необходимы ли рабочие места с гибким или почасовым графиком работы для достижения высоких показателей трудовой активности женщин, особенно матерей? И каковы последствия распространения нетрадиционных форм трудоустройства для качества работы женщин и, в частности, для степени сегрегации по признаку пола и неравенства полов на рынке труда?

35. Упомянутые вопросы будут рассмотрены главным образом в контексте работы неполный рабочий день. Это - наиболее распространенная форма трудовой деятельности женщин с гибким графиком работы во всем регионе в целом, хотя в отдельных странах может наблюдаться иное положение. Наряду с надомным трудом почасовая работа является еще одной нетрадиционной формой трудоустройства, к которой в подавляющем большинстве прибегают женщины. В странах западной Европы и Северной Америки на долю женщин приходится от 63 до 89% всех лиц, занятых неполный рабочий день 19/. В странах восточной и центральной Европы, по которым имеется информация, доля женщин в составе занятых неполный рабочий день колеблется от 55% в Польше до 69% в Чешской

Республике 20/. В тех случаях, когда доля мужчин в составе работающих неполный рабочий день относительно высока, на долю почасовой работы приходится обычно незначительное количество от общего числа рабочих мест в экономике данной страны (менее 10%). Основными исключениями здесь являются Соединенные Штаты Америки и Канада, где мужчины составляют до 30 и более процентов числа всех работающих неполный рабочий день, однако на почасовые работы приходится от 16 до 17% всех рабочих мест. Это может объясняться тем, что в Северной Америке большая часть молодежи работает неполный рабочий день, или же более широким использованием мужской рабочей силы на низкооплачиваемых работах в Соединенных Штатах Америки.

36. Из таблицы 5 яствует, что доля работающих женщин, занятых неполный рабочий день, в большинстве стран западной Европы и Северной Америки с 1981 года возросла. В 11 странах темпы роста занятости женщин неполный рабочий день увеличивались даже быстрее, чем общие темпы роста занятости женщин, а в шести странах – были аналогичны или медленнее их. Из этих шести стран три были странами северной Европы, в которых в 1981 году доля трудящихся, занятых неполный рабочий день, была очень высокой (свыше 45%), что свидетельствовало о том, что уровень занятости неполный рабочий день в этих странах, вероятно, достиг своего апогея. Однако самые быстрые темпы роста занятости неполный рабочий день зарегистрированы в Нидерландах, где в 1981 году соответствующий показатель составил 45% и к 1992 году достиг 62%. Таким образом, 1981 год как исходная точка не может рассматриваться в качестве единственного ориентира темпов изменений, происходивших в 80-е годы. В странах, в которых в 1981 году уровень занятости неполный рабочий день был относительно невысок, особенно в странах южной Европы, практически не наблюдалось высоких темпов его прироста. Таким образом, по имеющимся данным, в западной части региона практически не намечается какого-либо выравнивания темпов роста занятости неполный рабочий день, даже несмотря на наличие во многих странах тенденции к ее росту. Не имеет такой рост и систематической связи с увеличением доли женщин в составе трудовых ресурсов. Во Франции и Канаде зафиксированы аналогичные и причем одни из самых высоких в регионе темпы увеличения доли женщин в составе трудовых ресурсов, но если занятость неполный рабочий день увеличилась на 8% во Франции, то в Канаде она сократилась на 6%.

37. Занятость неполный рабочий день в странах восточной и центральной Европы играла относительно малозаметную роль в условиях плановой экономики и с начала процесса реформ не получила какого-либо существенного развития. В настоящее время она составляет 10% от общего уровня занятости женщин в Чешской Республике (1993 год), 12% в Венгрии (1993 год) и 13% в Польше (21).

38. Такое разнообразие тенденций убедительно свидетельствует о том, что занятость неполный рабочий день не является обязательным условием повышения уровня занятости женщин во всех странах региона ЕЭК, пусть даже во многих странах темпы ее роста обгоняют соответствующий показатель для занятости полный рабочий день. Почасовая работа не имеет решающего значения и для увеличения доли занятости женщин, что подтверждается рисунком 3. Несмотря на высокий показатель занятости неполный рабочий день в Нидерландах, общая доля работающих женщин относительно низка и составляет 39%, в то время как в Финляндии она достигает 48%, т.е. приближается к аналогичным показателям

для мужчин, однако в этом случае только 10% трудящихся женщин заняты неполный рабочий день. К странам с высоким уровнем занятости женщин относятся также Португалия, Соединенные Штаты и Канада, однако для них характерны низкие или средние показатели распространения занятости неполный рабочий день (14%, 25% и 26%, соответственно). Почасовая работа отнюдь не всегда связывается и с достижением высокого показателя трудовой активности среди матерей. Хотя в Нидерландах зарегистрирован самый высокий уровень занятости неполный рабочий день, показатель активности матерей намного ниже показателя для всего Европейского союза в целом (см. таблицу 3).

39. Хотя занятость неполный рабочий день не является непременным условием высокого уровня занятости женщин, ее широкое распространение во многом зависит от использования женского труда. В ряде случаев такие группы населения, как молодежь и студенты того и другого пола, представляют собой ограниченный альтернативный источник рабочей силы, однако, когда на долю занятости неполный рабочий день приходится значительная часть общего количества рабочих мест, основным источником рабочей силы являются женщины. Лица, занятые неполный рабочий день, часто пользуются не всеми правами и льготами, предоставляемыми на данном предприятии, и реально имеют меньше возможностей для служебного роста. Однако условия набора персонала на неполный рабочий день в разных странах не одинаковы 22/. Так, например, в Нидерландах существуют незначительные различия между средней почасовой оплатой женщин, занятых полный и неполный рабочий день, в то время как в Соединенном Королевстве женщины, работающие неполный рабочий день, зарабатывают в среднем менее трех четвертых часовых ставок женщин, занятых полный рабочий день. Если в Нидерландах законодательство о минимальной заработной плате недавно было распространено на трудящихся, работающих на почасовой основе, то в Соединенном Королевстве не так давно отменено аналогичное законодательство, которое распространялось как раз на те отрасли промышленности, в которых широко практикуется набор кадров на неполный рабочий день. Страны региона ЕЭК отличаются друг от друга не только по характеру использования лиц, работающих неполный рабочий день, но и по степени ухудшения условий найма при работе неполный рабочий день, причем такие различия наблюдаются даже между странами, широко применяющими такой труд. Даже с учетом упомянутых различий занятость неполный рабочий день во всех странах создает определенные проблемы с точки зрения вовлечения женщин в работу по найму; можно считать, что она закрепляет различия между функциями мужчины и женщины в семье, что приводит к возникновению так называемых "групп по уходу за детьми" даже на верхних ступенях должностной лестницы. Таким образом, закрепление за женщинами нетрадиционных или гибких форм занятости может явиться еще одним фактором, усугубляющим сегрегацию по признаку пола в связи с различиями в распределении трудящихся мужчин и женщин по отдельным отраслям промышленности и профессиям.

40. Занятость неполный рабочий день организуется наиболее гибко в странах северной Европы и Северной Америки. В странах южной Европы более важными нетрадиционными формами труда для женщины являются времененная работа и работа в неформальном секторе, в частности работа на дому. Особое значение временная работа имеет для женщин в Испании, где ей заняты 38% всех работающих женщин по сравнению с 29% мужчин 23/. Работа женщин по временным контрактам вновь отражает проблемы, с которыми сталкиваются женщины в некоторых странах юга Европы при попытках постоянного и

регулярного трудоустройства. В южных странах также широко распространена работа на дому, особенно в сфере пошива одежды и текстильных изделий. Так, по расчетам, в Греции количество работающих на дому женщин намного превышает официальный показатель рабочей силы в текстильной промышленности и в секторе пошива одежды 24/. Этот тип трудовой деятельности еще менее жестко регулируется, чем работа неполный рабочий день и временная работа, и зачастую очень низко оплачивается. Даже в странах, где на надомную работу приходится относительно незначительная доля общего количества всех женских трудовых ресурсов в целом, она может иметь определенное значение для конкретных групп женщин, в частности для национальных меньшинств, иммигрантов и населения бедных районов центральной части городов.

41. В последние годы в странах восточной и центральной Европы после отмены требования о всеобщем обязанном труде и закона о "паразитизме" резко вырос "серый сектор" экономики, или неофициальная трудовая деятельность. В "серый сектор" переходят довольно многие мужчины и женщины, навсегда выйдя из состава традиционных трудовых ресурсов, либо, что случается еще чаще, в целях приобретения второй работы. Однако точные масштабы этого явления не известны, а приводимые зачастую в средствах массовой информации сведения представляют собой сильно отличающиеся друг от друга оценочные данные. Тем не менее известно, что многие женщины, особенно пенсионерки и матери малолетних детей, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком (которые получают помощь по линии социального страхования и социального обеспечения), работают неофициально в "сером секторе". Хотя их доходы не облагаются налогами, им часто приходится трудиться в плохих условиях, у них нет уверенности в сохранении работы и они не пользуются какой-либо защитой. В "сером секторе" широко распространены "нетрадиционные" формы занятости, в частности временная, сезонная, случайная, надомная и почасовая работа.

IV. ЖЕНЩИНЫ И УЧАСТИЕ В ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

42. События последнего десятилетия свидетельствуют о том, что центральная роль в экономике и в сфере занятости женщин принадлежит мелким и средним предприятиям. Вопреки прогнозам 60-х годов рост занятости в частном секторе приходится главным образом на мелкие фирмы. Быстрому росту мелких и независимых фирм способствует также ширящаяся приватизация предприятий и служб государственного сектора как на востоке, где эти процессы протекают с особенным размахом, так и на западе. Женщины уже непропорционально представлены в секторе мелких предприятий, однако в качестве работников неофициального сектора и служащих фирм, которые зачастую выплачивают низкую заработную плату и предоставляют ограниченные права своим сотрудникам. Вместе с тем женщины недостаточно представлены среди предпринимателей или работодателей. Женщины доминируют в составе рабочей силы многих секторов, в которых особо важную роль играют мелкие предприятия, - например сфера персональных услуг и мелкие производственные единицы, - в то время как мужчины здесь являются владельцами предприятий или предпринимателями. Навыки и знания женщин находят свое применение в семейных фирмах и предприятиях, но зачастую они работают безвозмездно, не обладая полномочиями и ресурсами для принятия решений по коммерческим вопросам или для создания независимых компаний.

43. По данным таблицы 6 трудовой деятельностью в качестве безвозмездно работающих в семейных предприятиях членов семьи занимаются главным образом женщины, хотя, согласно официальным статистическим данным, это явление получило широкое распространение в относительно небольшом числе стран региона ЕЭК. Примерно четверть работающих в Греции женщин безвозмездно работают на семейных предприятиях, в то время как в других странах этот показатель не достигает и 10%. В последние десять лет наблюдается сокращение доли женщин, работающих безвозмездно в семейных предприятиях, что соответствует официальным данным о расширении участия женщин в работе по найму.

44. При изучении данных о лицах, работающих не по найму и имеющих работников, т.е. приближающихся по роду своей деятельности к предпринимателям, просматривается совершенно иная картина. В странах Европейского союза свыше 5% занятых мужчин являются работодателями по сравнению с менее чем 2% женщин 25/. Однако этот исключительно низкий показатель постепенно повышается, свидетельствуя тем самым о том, что сегодня женщины более склонны открывать собственное дело и таким образом получать прямой выход на рынок, чем это было ранее. В период с 1983 по 1989 год в странах Европейского союза была зафиксирована слабая тенденция к повышению доли работодателей в общем составе работающих женщин, однако за этим скрывается существенный абсолютный прирост количества женщин-работодателей за этот период 26/. Подтверждением этих тенденций служит информация из Нидерландов; с 1979 по 1985 год доля женщин-предпринимателей, по расчетам, возросла со 10 до 18%, хотя не все женщины-предприниматели непременно самостоятельно возглавляют компании и могут делать это в партнерстве со своим супругом 27/. В странах восточной и центральной Европы, по которым имеется информация, женщины, как правило, также недостаточно представлены среди лиц, работающих не по найму и имеющих наемных работников, за исключением, пожалуй, Польши, где многие женщины имеют собственные фермы. В Чешской Республике на долю женщин приходит 46% трудовых ресурсов, но только 22% предпринимателей, имеющих работников, и 29% самостоятельно занятых и не имеющих наемных работников лиц. Эти тенденции связаны с более активным участием мужчин в расширяющемся и в целом приносящем достаточные доходы частном секторе в качестве работающих по найму, а также не работающих по найму самостоятельных работников и предпринимателей 28/. В самом начале процесса реформ в целях поиска работы в растущем частном секторе государственный сектор по собственной инициативе покинули больше мужчин, чем женщин. Трудно сказать, в какой степени это объясняется более низкой инициативностью женщин и в какой – необъективностью при подборе управляющих кадров в частные компании, о которой говорится в ряде обзоров МОТ. Упомянутые различия с точки зрения участия мужчин в предпринимательской деятельности могут также связываться с расширением занятости мужчин в секторе обслуживания. Так, например, в Чешской Республике рост занятости мужчин в секторе торговли, общественного питания, организованного туризма и т.д. связан с созданием новых частных предприятий, которые в основном управляются мужчинами и зарегистрированы на мужчин и в которых женщины работают по найму или безвозмездно в качестве членов семьи.

45. Женщины не только недостаточно представлены среди не работающих по найму и имеющих работников лиц, но и среди самостоятельных не работающих по найму трудящихся, которые в настоящий момент не имеют наемных рабочих, но в перспективе представляют

собой источник мелких работодателей (см. таблицу 6). Данные по Нидерландам говорят о том, что при создании собственных предприятий женщины гораздо чаще, чем мужчины, стараются начать свое дело без наемных работников (85% по сравнению с 66% мужчин 29/). Подобная картина недостаточной представленности женщин в сфере самостоятельной трудовой деятельности с привлечением или без привлечения наемных работников наблюдается во всех странах – членах ЕЭК, независимо от общего размера сектора работы не по найму в той или иной стране, за исключением Румынии. Однако на фоне широкого разнообразия масштабов сектора самостоятельной занятости в странах – членах ЕЭК во многих случаях доля женщин, работающих не по найму в одной стране, превышает соответствующую мужчин в другой. Такие различия зачастую, но не всегда, связаны с местом сельского хозяйства в экономике конкретной страны. Высокий процент женщин, работающих не по найму в Польше (22%), объясняется сохранением крупного сельскохозяйственного сектора, в состав которого входят в основном мелкие единоличные хозяйства, которые, как мы уже упоминали выше, нередко принадлежат женщинам. В сельском хозяйстве Польши не по найму работают 60% мужчин и 73% женщин. В отраслях, не связанных с сельским хозяйством, доля занятости не по найму составляет 14,6% для мужчин и 7,8% для женщин 30/. В Румынии между масштабами сельскохозяйственного сектора и относительно высоким показателем самостоятельной занятости женщин также может существовать подобная связь, хотя отсутствие необходимой информации позволяет лишь приблизительно оценивать ситуацию.

46. Нынешнее положение с работой женщин на малых предприятиях стран западной и восточной Европы, никоим образом не может считаться удовлетворительным. Предпринимательство является одним из важных средств получения доступа к власти и экономическим ресурсам и таким образом – достижения женщинами экономической самостоятельности. В частности в восточных и центральных регионах возможность владения новыми приватизированными предприятиями может иметь долгосрочные последствия для распределения доходов и богатств. Если женщины не будут принимать равное с мужчинами участие в процессе приватизации, то растущие деловые круги могут надолго оказаться недоступными для них. Увеличение числа женщин-предпринимателей будет способствовать также изменению существующих функциональных стереотипов, согласно которым женщины выступают лишь в качестве подчиненных служащих или помощников в семейных предприятиях. Кроме того, самостоятельная трудовая деятельность и предпринимательство могут приобретать все более важное значение с точки зрения избежания безработицы, особенно в восточных и центральных регионах, хотя при этом следует также признать опасность того, что рост числа самостоятельно занятых может способствовать искажению истинного уровня безработицы. Как в Нидерландах, так и в Соединенном Королевстве, по имеющимся данным, женщины стремятся вступить на путь самостоятельной трудовой деятельности после перерыва в работе в связи с рождением детей, что, вероятно, свидетельствует о том, что в этом состоит своего рода реакция на трудности с повторным устройством на работу или по крайней мере на такую работу, которая была бы достаточно гибкой и удобной для работающих матерей 31/.

47. Несмотря на имеющиеся признаки некоторого увеличения числа женщин-предпринимателей, вряд ли следует рассчитывать на то, что проблема их недостаточной представленности разрешится без принятия какого-либо политического решения. Во всех странах ощущается потребность в упрощении доступа женщин к кредиту. У женщин гораздо

меньше возможностей для прямого доступа к обеспечительным средствам, и даже в странах с высокими показателями представленности женщин на рынке труда по-прежнему сохраняется положение, при котором банки и другие финансовые органы считают, что для получения кредита женщины должны заручиться недвусмысленной поддержкой своих мужей 32/. Женщины могут также нуждаться в профессиональной подготовке по управленческим и финансовым дисциплинам, и определенную помощь женщинам могло бы оказать создание коммерческих координационных сетей для содействия доступа к рынкам и объединения ресурсов и распределения рисков. Профессиональная подготовка, возможно, требуется и для того, чтобы подстегнуть женщин к созданию предприятий в широком круге областей. Данные свидетельствуют о том, что в своей коммерческой деятельности женщины строго следуют принципу сегрегации по признаку пола в отношении работающих по найму. Так, например, в Испании 72% малых предприятий, возглавляемых женщинами, работали в сфере торговли и ремонта, гостиничного и коммунального хозяйства, социальных и личных услуг, и лишь 9% из них входили в обрабатывающую отрасль промышленности 33/. Однако усилия по диверсификации, вероятно, следует координировать с усилиями по расширению предпринимательской деятельности женщин в традиционно женских областях, поскольку именно здесь существуют наиболее благоприятные возможности для использования женщинами своих навыков и знаний для выхода на уровень предпринимательской деятельности. Во всех странах женщинам, возможно, приходится сталкиваться с психологическими и финансовыми препятствиями при вступлении на путь предпринимательства, однако такие препятствия, вероятно, наиболее серьезны в странах с переходной экономикой, особенно там, где при предыдущем режиме частная собственность была крайне ограничена. Однако, по имеющимся сведениям, женщины в Российской Федерации добиваются значительных успехов на пути предпринимательства. Несмотря на сложные условия деятельности растет число женщин, владеющих предприятиями. Создаются клубы деловых женщин для поддержки развития предпринимательства среди женщин и оказания помощи женщинам, могущим потерять свое рабочее место или уже его потерявшим, в открытии собственного дела 34/.

48. Как в западной, так и в восточной части региона происходит изменение структуры промышленности и занятости. Женщины должны быть готовы адекватно отреагировать на такие изменения, чтобы вновь не "опоздать на поезд" и не остаться замкнутыми в наиболее мало значимых, нестабильных и невыгодных секторах экономики.

V. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ РАБОТАЮЩИХ ЖЕНЩИН ПО СЕКТОРАМ, ОТРАСЛЯМ И ПРОФЕССИЯМ: ТЕНДЕНЦИИ СЕГРЕГАЦИИ В ПРОМЫШЛЕННОСТИ И СФЕРЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

49. Одной из основных черт прошедшего десятилетия явилось дальнейшее смещение центра тяжести занятости из секторов производства товаров в сферу обслуживания. Эта тенденция коснулась как мужчин, так и женщин, однако сфера обслуживания в большинстве стран сегодня превратилась в подлинно "женский бастion" (таблица 7). В западной Европе и Северной Америке от 69% до 88% работающих женщин заняты в сфере услуг. Даже в южной Европе (за исключением Турции) на долю сектора услуг приходится 56-74% общего объема занятости женщин. Большинство новых рабочих мест, появившихся в 80-е годы, были созданы в сфере услуг и заполнены в основном женщинами. Во многих западных

странах выражение женская работа практически ассоциируется с работой в сфере обслуживания.

50. В странах восточной и центральной Европы на долю сектора услуг приходится 33-61% всех работающих женщин. Под влиянием реформ переходного этапа эта доля стала стремительно расти, по крайней мере в четырех странах - членах Визеградского соглашения. Наиболее высокие показатели занятости женщин в сфере обслуживания зарегистрированы в Венгрии, Словакии и Чешской Республике. Румыния является единственной страной в регионе восточной и центральной Европы, в которой в обрабатывающей промышленности по-прежнему занято больше женщин, чем в сфере обслуживания. С точки зрения распределения мужской рабочей силы по секторам первое место во всех странах восточной и центральной Европы занимает перерабатывающий сектор, а второе – сектор услуг. Структура распределения мужской рабочей силы по секторам в странах восточной и центральной Европы аналогична той, которая существовала в Соединенных Штатах Америки в 1960 году и в Западной Европе примерно в 1970 или 1980 году. К 1990 году сектор услуг превратился в основного работодателя для мужчин, а также для женщин за пределами восточной и центральной Европы.

51. Сельскохозяйственный сектор, в котором в странах западной Европы и Северной Америки занята лишь очень небольшая доля женской рабочей силы (которая, причем, практически везде еще меньше и без того незначительной доли мужчин, работающих в сельском хозяйстве большинства стран), остается важной сферой трудовой деятельности женщин (и мужчин) в южной Европе, особенно в Греции, и в некоторых странах восточной и центральной Европы, в частности в Польше и Румынии. По мере дальнейшего проведения реформ переходного периода относительно высокий уровень занятости в сельском хозяйстве в большинстве стран восточной и центральной Европы, видимо, снизится. В связи с этим, возможно, возрастет безработица в сельских районах, особенно среди женщин из-за их меньшей географической мобильности.

52. Различия в структурах промышленности, безусловно, связаны с различиями в показателях занятости женщин в странах региона ЕЭК. В северных странах, Северной Америке и Соединенном Королевстве повсеместно наблюдаются высокие показатели представленности женщин в рабочей силе и их занятости в сфере обслуживания. Однако такая связь отнюдь не является всеобщей: несмотря на высокий уровень трудовой активности женщин в Португалии, их доля в сфере обслуживания невелика, в то время как в странах Бенилюкса наблюдается противоположная картина.

53. В этом же направлении, хотя и иными темпами, развиваются тенденции изменения промышленных структур во всех странах и в отношении обоих полов. Расширение сектора обслуживания стимулировало рост занятости женщин, но в то же время привело, по крайней мере в некоторых районах, к усилению сегрегации. Хотя доля работающих мужчин в секторе услуг и выросла, горизонтальное и вертикальное распределение мужчин и женщин в этом секторе неодинаково. Сегрегация в сфере услуг, вероятно, способствовала обеспечению роста занятости женщин в 80-е годы, но ее результатом может стать то, что женщины окажутся особенно подвержены риску потери работы во время последующих экономических

спадов, если в процессе очередного этапа перестройки системы занятости основное внимание будет уделяться реорганизации и рационализации деятельности сектора услуг.

54. Степень сегрегации в сфере услуг зависит от каждой конкретной страны и не имеет систематической связи с уровнем занятости женщин. В странах северной Европы доля женщин в сфере услуг и торговли, как правило, превышает соответствующие показатели для Соединенных Штатов Америки, равно как и доля мужчин, работающих в производственной сфере (см. таблицу 8). Странами северной Европы был взят курс на полную интеграцию женщин в национальную экономику путем обеспечения высокого уровня сегрегации промышленности и, по существу, высокого уровня занятости женщин в сфере обслуживания населения 35/. В Соединенных Штатах избран другой путь обеспечения высокой занятости среди женщин, который предполагает повышение степени промышленной интеграции и приделении меньшего внимания занятости в сфере обслуживания населения.

55. В странах восточной и центральной Европы структуры распределения по отраслям промышленности работающих мужчин и женщин претерпевают коренные изменения под воздействием начатых экономических реформ 36/. Произошли крупные перемещения трудовых ресурсов из секторов производства товаров в сферу обслуживания, а также в рамках этой сферы – в пользу видов деятельности, которые типичны для рыночных систем хозяйствования, а именно: в торговлю, банковское дело, страхование, коммерческие услуги и т.д. Темпы сокращения занятости женщин в сфере производства опережали соответствующие показатели для мужчин, и доля женщин, работающих на производстве, сократилась во всех странах, по которым мы располагаем информацией, за исключением Румынии 37/.

56. Как в западной, так и в восточной части региона ЕЭК наиболее важным фактором, способным оказать определяющее влияние на степень сегрегации в будущем, является не то, произойдет ли перемещение женщин в такие традиционно мужские секторы, как обрабатывающая промышленность, а то, произойдет ли увеличение доли мужчин в секторе обслуживания. Тем не менее тенденция к формированию, на первый взгляд, более смешанного состава рабочей силы в сфере услуг может всего-навсего скрывать становление или укрепление определенной структуры распределения профессий между полами как по горизонтали, так и по вертикали. Поэтому тенденции в распределении профессий между мужчинами и женщинами необходимо рассматривать совместно с тенденциями распределения мужчин и женщин по отраслям промышленности.

57. Распределение мужчин и женщин по профессиям до сих пор остается отличительной чертой всех стран Европы и Северной Америки. Оценки распределения мужчин и женщин, полученные на основе коэффициентов сегрегации и проанализированные различными специалистами с использованием целого ряда определений, как правило, неизменно указывают на незначительное уменьшение сегрегации в 80-е годы 38/, однако такое незначительное чистое изменение, вероятнее всего, является результатом разнонаправленного действия различных сил. Наблюдавшиеся в последнее десятилетие тенденции в ряде областей способствовали нарушению сегрегации, в то время как в других сферах только укрепляли ее. Женщины все чаще стали продвигаться на более высокие ступени профессиональной иерархии, причем эта тенденция способствовала уменьшению вертикальной сегрегации по признаку пола,

однако в то же время возросла доля женщин, сосредоточенных в традиционно женских областях профессиональной деятельности, в частности в сфере канцелярской работы и обслуживания (таблица 9). Кроме того, имеются лишь незначительные признаки ослабления ведущих позиций мужчин в сфере производства и связанных с ней секторов. По-прежнему сохраняется горизонтальная сегрегация на нижних ступенях иерархии рынка труда.

58. Наблюдается тенденция к ослаблению попыток воспрепятствовать вступлению женщин на более высокие уровни профессиональной деятельности, что согласуется с повышением роли образования в изменении структуры занятости женщин. Однако выход женщин на верхние ступени профессиональной лестницы никоим образом не повлек за собой равенство результатов; даже в Соединенных Штатах Америки, где ведутся наиболее активные обсуждения и где действительно имеются свидетельства проникновения женщин в сферы трудовой деятельности, в которой господствуют мужчины, исследования указывают на то, что женщины по-прежнему вытесняются на самые низкие ступени иерархической лестницы в профессиональной деятельности 39/. В некоторых районах Европейского союза, а также в отдельных странах северной Европы, и в частности в Швеции, имеются также данные, указывающие на возможность усиления и без того чрезмерной концентрации женщин в государственном секторе, особенно женщин с высшим образованием 40/. Такая тенденция может отражать большое значение сферы образования и здравоохранения для уровня занятости женщин, а также, вероятно, более благоприятную политику обеспечения равных возможностей в государственном секторе. Такая политика может предусматривать введение более справедливого порядка набора и продвижения по службе персонала и/или расширение прав матерей, а также предоставление гибкого графика работы.

59. В западной части региона ЕЭК все еще сохраняются как бросающиеся в глаза различия, так и схожие элементы в том, что касается доли женщин в составе различных профессиональных групп в различных странах (таблица 9). Наиболее узок диапазон, пожалуй, для сферы производства, где эта доля колеблется от 12% до 25%. В странах северной Европы зафиксированы самые высокие показатели занятости женщин на профессиональных должностях, которые превышают соответствующие показатели для стран Северной Америки, однако в отношении канцелярской работы наблюдается противоположная картина. Более смешанная структура до сих пор отмечается на уровне должностей специалистов, где доля женщин колеблется от 44% до 64%, при этом в большинстве стран канцелярская работа быстро превращается в сферу трудовой деятельности, где женщины составляют преобладающее большинство. Только в Греции на долю мужчин пр-прежнему приходится более половины работающих, т.е. 51% по сравнению с началом 80-х годов, когда в большинстве стран южной Европы и в странах Бенилюкса на канцелярских работах было занято примерно равное количество мужчин и женщин, а в Испании на долю мужчин приходилось более 60%. В Северной Америке вероятность устройства мужчины на канцелярскую работу столь же мала, сколь и вероятность работы женщины в сфере производства. Однако в Швеции за последние годы произошло значительное увеличение доли мужчин на канцелярских работах. Поэтому сначала следует внимательно изучить вопрос о распределении мужчин и женщин по профессиям и отраслям промышленности, и только потом делать обоснованный вывод о том, что в Соединенных Штатах с их менее сегрегированной промышленной структурой для рабочей силы во всех отношениях характерен менее высокий уровень сегрегации, чем в странах северной Европы.

60. Во многих западных странах в сфере обслуживания также работают в основном женщины, причем в некоторых государствах их доля превышает 70%, однако этот показатель имеет тенденцию скорее к определенному понижению, чем повышению, особенно там, где в начале десятилетия наблюдались исключительно высокие показатели трудовой активности женщин. Это свидетельствует о том, что по мере расширения сектора обслуживания по отношению к другим сферам деятельности, не требующим высокой квалификации, происходит определенный приток мужчин в эти секторы в странах с главным образом женским составом рабочей силы. Однако для того, чтобы определить, является ли это явление отражением обратного процесса десегрегации, а также того, в каких сферах заняты мужчины на различных видах работ либо же работают они только в течение короткого периода времени, например, как учащиеся, необходима дополнительная информация. В сфере торговли по-прежнему наблюдается более смешанный состав рабочей силы (хотя женщины все еще, как правило, представлены здесь весьма широко, если сравнивать с их общей долей в составе работающего населения).

61. Эти тенденции в распределении мужчин и женщин по отдельным профессиям свидетельствуют о том, что более активное вовлечение женщин в экономическую деятельность никоим образом не связано с прекращением процесса сегрегации по признаку пола, особенно на более низких и промежуточных уровнях иерархической лестницы на рынке труда. Вероятно, надо еще немало сделать, чтобы обеспечить равное положение женщин на выполняемых ими работах, и для этого воплотить в жизнь принцип равной оплаты за равный труд. И это верно, если учесть будущие тенденции изменения структуры занятости, которые могут привести к дальнейшему относительному уменьшению представленности мужчин в традиционно мужской сфере производства и в сфере ручного труда, в результате чего интеграция профессий будет происходить скорее путем перемещения мужчин в преимущественно женские сферы трудовой деятельности на низких и промежуточных ступенях иерархической лестницы на рынке труда.

62. В основе настоящего анализа распределения мужчин и женщин по отдельным профессиям лежит изучение широких профессиональных групп, и он не отражает постоянно существующую вертикальную сегрегацию по признаку пола в рамках профессиональной категории, о наличии которой свидетельствуют исследования, проведенные на более детализированном уровне 41/. Вертикальная сегрегация порождает определенные проблемы и в странах восточной и центральной Европы. Она связана с различиями в положении сотрудников внутри организаций и неодинаковыми возможностями для создания предприятий. В частности, по имеющимся данным, банковские и страховые компании нередко набирают мужчин для заполнения вакансий на высокие директивные должности, обходя при этом женщин, проработавших в этой системе многие годы.

63. Результаты исследований последних тенденций развития сегрегации по признаку пола в области занятости в странах восточной и центральной Европы (по крайней мере в тех немногих странах, которые сегодня публикуют необходимые статистические данные) подтверждают некоторые из выводов, сделанных при изучении положения в странах западной Европы и Северной Америки 42/. Так, например, десегрегация традиционно мужских отраслей или профессий часто связывается с уменьшением привлекательности этих видов работ. При рассмотрении положения в восточной и центральной Европе становится ясно, что

этот вывод справедлив и для этого региона. Когда только традиционно женские секторы вновь становятся привлекательными с точки зрения заработной платы и престижности, как то банковское дело в странах переходного периода, доля мужской рабочей силы в них возрастает и мужчины, как правило, начинают заменять женщин на руководящих должностях.

64. Можно ожидать, что профессиональное положение женщин улучшится, если судить по тому прогрессу, которого женщины добились в получении образования, равного или даже более высокого по сравнению с их коллегами-мужчинами во всех странах региона ЕЭК. Однако сохранение различий между полами с точки зрения возможности получения образования и профессиональной подготовки означает, что для обеспечения равенства по-прежнему необходимо уделять внимание расширению диапазона возможностей получения образования женщинами, а также обеспечению доступа женщин к подготовке по более разнообразным специальностям. Однако экспериментальные меры, принимаемые для расширения возможностей женщин в плане прохождения профессиональной подготовки в нетрадиционных сферах трудовой деятельности, не всегда бывают успешными с точки зрения десегрегации в долгосрочном плане. Для успешного обеспечения формирования смешанной рабочей силы на основе подготовки кадров внимание, вероятно, следует обратить не только на трудоспособных женщин с точки зрения спроса на людские ресурсы, но и на меняющуюся традиционно мужскую культуру некоторых профессий и секторов хозяйства. Возможно, не менее важным для ломки существующих традиций вертикальной сегрегации является и обеспечение возможностей для подготовки и переподготовки в рамках нынешних сфер трудовой деятельности женщин. Не следует забывать и о значимости различных видов классификации и работ на рынке труда. По данным многих исследований, а также по результатам практической работы по реализации системы оценки рабочих мест, установлено, что работы, выполняемые женщинами, оцениваются не столь высоко, как работы, выполняемые мужчинами, при сопоставимых уровнях профессионального мастерства и требованиях подготовки 44/. Женские виды работ могут требовать высокого уровня квалификации и целеустремленности, однако эти черты не находят отражения в заработной плате и в положении на иерархической лестнице. В таких условиях при разработке политики обеспечения равенства полов к оценке значимости различных видов работы следует подходить столь же разнопланово, что и в отношении десегрегации отдельных работ или квалификаций.

VI. РАЗНИЦА В ОПЛАТЕ ТРУДА МУЖЧИН И ЖЕНЩИН

65. Разница в доходах мужчин и женщин объясняется неравенством в распределении мужчин и женщин по отдельным профессиям и отраслям хозяйства, а также неравенством в заработной плате в рамках этих категорий. Не менее, а то и более важным фактором является низкая оценка той работы, которой в основном занимаются женщины. Взятые вместе эти три фактора способствуют существованию разницы в доходах мужчин и женщин, и каждый из них предполагает принятие различных программных мероприятий. Первый фактор – несбалансированное распределение по профессиям – требует проведения политики десегрегации, включая позитивные меры; второй – мер по обеспечению равной оплаты за равный труд или по сокращению вертикальной сегрегации в рамках отдельных профессий, а третий – применения принципа равной оплаты за равный труд. Если бы различия в трудовых ресурсах мужчин и женщин были основной причиной неравного вознаграждения, то тогда можно было бы ожидать, что повышавшийся в последнее время уровень квалификации

женщин вполне позволит устраниить такое неравенство. Однако многие исследования показывают, что разница в оплате труда мужчин и женщин лишь частично объясняется различиями в людских ресурсах 45/. Сохранение такого неравенства часто объясняется различиями в типах квалификаций, однако это вновь возвращает нас к вопросу о том, каким образом сегрегация по признаку пола, в зависимости от вида профессиональной деятельности, влияет на значимость профессиональной подготовки, ориентированной на женские виды трудовой деятельности.

66. К сожалению, на международном уровне не собрано информации, позволяющей провести анализ влияния сегрегации по признаку пола в области занятости на разницу в заработной плате. Это объясняется отсутствием сводной информации о доходах в секторе услуг, а поскольку большинство женщин заняты в сфере обслуживания – при этом мужчины до сих пор в основном работают на производстве, – исключительно сложно определить масштабы и тенденции изменения разницы в заработной плате мужчин и женщин на уровне национальной экономики. Международные статистические данные совершенно не содержат информации о государственном секторе, который является основным работодателем для женщин.

67. В таблице 10 приводятся имеющиеся согласованные данные по лицам физического труда в сфере производства и работникам, не связанным с физическим трудом, в промышленности и в отдельных секторах сферы обслуживания. Даже эти данные не могут быть сопоставлены непосредственно между собой, поскольку в основе первых лежат почасовые ставки, а последних – месячные доходы. Разница в доходах между мужчинами и женщинами, не связанными с физическим трудом, как правило, больше, однако мы не знаем, в какой степени это объясняется более существенными различиями в почасовых ставках оплаты труда или различиями в количестве часов работы. Это усугубляется еще и тем, что не все страны включают в статистические сведения информацию о лицах, занятых не полный рабочий день. Это во многом искажает картину, получаемую при сравнении данных по различным странам. Поэтому крайне необходимо усовершенствовать международно сопоставимую статистику различий в заработной плате мужчин и женщин.

68. При рассмотрении данных о положении внутри секторов мы находим признаки некоторого улучшения положения, которое произошло во многих странах в последнее десятилетие, особенно в отношении служащих в промышленности и в секторе обслуживания. Наиболее ярко такая тенденция к улучшению положения проявлялась в последнее десятилетие в Соединенных Штатах Америки, где до 80-х годов, как известно, отмечались высокие показатели активности женщин и были приняты строгие законы о равных возможностях, но разница в оплате труда мужчин и женщин была существенной. Увеличение среднего коэффициента примерно с 60% до 70% 46/ – это результат десегрегации в экономике Соединенных Штатов и повышения уровня образования и продолжительности непрерывного стажа у женщин. Однако в этом отражается также и изменение структуры рынка труда для мужчин и женщин. Расширение диапазона доходов и рост числа низкооплачиваемых рабочих мест в Соединенных Штатах Америки способствует сокращению разрыва в заработной плате мужчин и женщин за счет реальных доходов мужчин. По результатам одной оценки, среднечасовая заработная плата женщин в реальном выражении выросла на 5,3% с 1979 по 1989 год, в то время как для мужчин этот показатель снизился в реальном выражении на

11,3%. По расчетам, за этот период из-за сокращения реальной заработной платы мужчин на 70% сократился разрыв в заработной плате мужчин и женщин 47/.

69. В этой связи стоит вопрос о том, можно ли считать, что страны добиваются большего равенства в заработной плате за счет ее понижения, а не повышения. Изменения в структуре заработной платы могут также иметь важное значение для объяснения происходящего усиления различий в заработной плате в некоторых странах, в частности в тех из них, в которых в конце 70-х и начале 80-х годов было довольно высокое соотношение женщин и мужчин. Увеличению разрыва могли способствовать также изменения в плане децентрализации политики установления заработной платы и прекращения индексации заработной платы с учетом инфляции в таких странах, как Италия и Дания 48/.

70. В целом, судя даже по имеющейся информации, вряд ли можно сказать, что повышение общего уровня занятости женщин, а также их уровня образования и служебного роста нашли свое полное отражение в росте доходов в странах западной Европы и Северной Америки. Тем более нельзя говорить о том, что произошла переоценка традиционно женских сфер трудовой деятельности и в них заработная плата выросла.

71. Проведение анализа разницы в доходах мужчин и женщин в странах восточной и центральной Европы затрудняется отсутствием статистических данных, в частности достаточных временных рядов, сопоставимых по методологии и охватываемым показателям. Тем самым еще более осложняется решение одного из основных вопросов – вопроса о влиянии экономических реформ и перестройки переходного этапа на относительные доходы женщин.

72. В Венгрии в 1992 году общие среднемесячные доходы женщин составляли 80,8% общих доходов мужчин. Разрыв в доходах несколько сократился по сравнению с 1990 годом, когда общие доходы женщин составляли всего лишь 78,4% доходов мужчин 49/. В этот двухгодичный период относительные доходы женщин, занятых физическим трудом, выросли с 70,7% до 72,6%, а у служащих сократились с 68,8% до 63,4%. В 1991 году общие ежемесячные доходы женщин составляли 76,4% доходов мужчин. Это говорит о росте по сравнению с 1988 годом, т.е. последним предреформенным годом, по которому имеются сведения, когда доходы женщин составляли всего лишь 70,9% доходов мужчин 50/. Из приведенных выше данных можно заключить, что переходные процессы способствовали не увеличению разрыва в доходах мужчин и женщин, а его сокращению. Однако последствия реформ в полной мере проявятся лишь позже и вполне могут привести в целом к увеличению разницы в заработной плате, в том числе в вознаграждении мужчин и женщин.

73. В бывшем Советском Союзе данные о доходах в разбивке по полам были впервые опубликованы в 1989 году. В соответствии с ними женщины в среднем получали 70% заработной платы мужчин. Это подтверждало выводы первого исследования ЕЭК, названного "Экономическая роль женщин в регионе ЕЭК", в ходе которого была установлена обратная зависимость между долей работающих женщин в той или иной отрасли и относительным уровнем заработной платы в этой же отрасли во всех странах ЕЭК, причем такая обратная зависимость носила особо ярко выраженный характер в СССР 51/.

VII. БЕДНОСТЬ, СВЯЗАННАЯ С ПРОБЛЕМАМИ ЗАНЯТОСТИ, И ЖЕНЩИНЫ

74. В последнее десятилетие, особенно в Соединенных Штатах Америки, повышенную обеспокоенность стали вызывать проблемы бедности, связанной с положением на рынке труда. Особо серьезно от нее страдают женщины. Женщины сосредоточены на низкооплачиваемых работах, а тенденции в области изменения структуры заработной платы и методов ее расчета, как представляется, способствуют, скорее, не ослаблению, а усилению неравенства в оплате труда. Такие тенденции, вероятнее всего, будут способствовать увеличению общего разрыва в заработной плате между мужчинами и женщинами, если только он не будет компенсироваться повышением доли женщин на высокооплачиваемых работах. По данным исследований, проведенных в Европейском союзе, женщины составляют большую часть низкооплачиваемых трудящихся 52/, а в Соединенных Штатах Америки заработную плату, на 75% ниже черты бедности, получили 16% женщин по сравнению с менее чем 10% у мужчин 53/. Низкая заработная плата у женщин обычно не рассматривается политиками как серьезная проблема, поскольку предполагается, что большинство женщин имеют доступ к другим источникам ресурсов через членов своей семьи и, таким образом, могут работать за низкую заработную плату, не переступая черту бедности. Однако женщинам не только часто приходится работать много и за низкую плату, чтобы пополнить "тощий" семейный бюджет и не допустить обнищания всей семьи, но и нередко они вынуждены рассчитывать на собственные доходы, чтобы содержать домашнее хозяйство и обеспечить себя в старости. В отличие от домашних хозяйств, во главе которых стоят мужчины, хозяйства, возглавляемые женщинами, чаще оказываются в нищете не только из-за нехватки времени, которое уходит на работу по найму, но и из-за того, что на рынке труда они не могут получить высокие доходы. В Соединенных Штатах доля бедных среди членов домашних хозяйств, возглавляемых женщинами, составляет почти 40%, т.е. почти в три раза выше, чем для всего населения в целом 54/.

75. Чаще стали во всем регионе ЕЭК происходить и разводы, вследствие чего все больше и больше женщин вынуждены полагаться на собственные ресурсы в период своей трудовой деятельности и в престарелом возрасте. Таким образом, многие женщины становятся узниками нищеты, будучи вынужденными отказаться от оплачиваемой работы, чтобы полностью заняться своими детьми и домом. Неравенство в доступе к ресурсам между мужчинами и женщинами следует рассматривать в перспективе жизненного цикла, признавая при этом потребности женщин в индивидуальных и независимых правах на ресурсы, необходимые им для того, чтобы они могли избежать экономической подчиненности и нищеты.

76. Необходимо также признать существование взаимосвязи между нищетой и неблагоприятным во многих отношениях положением женщин. Женщины, принадлежащие к находящимся в неблагоприятном положении расовым и этническим меньшинствам, которые нередко ются в бедных городских районах, сталкиваются при трудоустройстве с предвзятыстью и дискриминацией по признаку пола, расы и местопроживания. Кроме того, им труднее получить доступ к ресурсам через членов своих семей, поскольку живущие с ними мужчины тоже сталкиваются с дискриминацией, и в некоторых расовых группах такие многочисленные неблагоприятные факторы способствуют ускоренному распаду семьи как ячейки общества. Так, в Соединенных Штатах Америки на долю чернокожих женщин приходится

44% всех возглавляемых женщинами домашних хозяйств, находящихся в бедственном положении 55/. С особыми трудностями могут сталкиваться и женщины-мигранты и беженцы, особенно если их статус не признан в юридическом порядке или если иждивенцы, сопровождающие легального мигранта или беженца не имеют всех прав на работу или получение пособий. Вне общества могут оказаться и сами граждане той или иной страны, например инвалиды и лица, зараженные СПИДом (ВИЧ), которым в ряде стран отказано в приеме на работу. Не столь серьезной, но не менее существенной формой отстранения женщин от общественной жизни или трудовой деятельности является отказ женщинам в праве на участие в работе по найму по причине получения их семьями соответствующих пособий 56/. Независимые права женщин на участие в трудовой деятельности могут обеспечить им определенные преимущества в плане сокращения масштабов отстранения безработных женщин от общественной жизни и предоставления им полных прав на трудоустройство.

НАПРАВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

1. Обеспечить женщинам равные с мужчинами возможности трудоустройства, предоставить им равные условия труда и возможности контроля над экономическими ресурсами. Для этого необходимо принять меры по обеспечению доступа не только к первоначальному трудоустройству и профессиональной подготовке, но и к постоянной трудовой деятельности, переподготовке и повышению квалификации на протяжении всего жизненного цикла. Способствовать созданию широкого диапазона возможностей для получения женщинами образования и профессиональной подготовки и устранения горизонтальной и вертикальной сегрегации, при одновременной поддержке разнообразия способностей и мужчин и женщин. В частности, принять позитивные меры по расширению возможностей женщин заниматься предпринимательством посредством гарантированных займов, учебных курсов, консультаций, центров развития предпринимательства и других механизмов.
2. Активно способствовать реализации принципа равной оплаты за равный труд, в частности с помощью процедур оценки функциональных обязанностей. В этом контексте уделять особое внимание "женским" профессиям, пытаясь при этом добиться переоценки не получившего еще должного признания профессионального уровня "женских" работ. Способствовать созданию возможностей для профессионального роста и продвижения на более квалифицированные и более высокооплачиваемые работы в рамках "женских" сфер трудовой деятельности. Совершенствовать социальную защиту и гарантированность заработной платы женщин, занятых на неквалифицированных, неформальных или нетрадиционных видах работы. Принять меры по защите и расширению самостоятельного доступа женщин к доходам и ресурсам в течение всего жизненного цикла, уделяя при этом особое внимание не только доходам в виде прямой заработной платы, но и формам обеспечения женщин в преклонном возрасте или в случае болезни.
3. Уделять повышенное внимание улучшению охраны труда и условий работы женщин и их общего состояния здоровья. Принимать активные меры по пресечению всех форм насилия на рабочем месте.
4. Содействовать ратификации и выполнению международных стандартов в области труда и проведению реформы национального законодательства в свете изменяющихся условий и с эффективным учетом потребностей, мнений и интересов женщин, способствуя при этом более глубокому пониманию женщинами своих прав.
5. Создать такие условия работы, которые бы способствовали участию женщин в экономической деятельности. Разработать гибкие системы, позволяющие трудящимся временно оставлять трудовую деятельность или менять график своей работы, не ставя при этом под угрозу перспективы своего служебного роста. Обеспечить сочетание гибких форм занятости с типовыми формами трудовой деятельности. Устанавливать одинаковые условия найма для всех работников и содействовать справедливому обращению с лицами, нанятыми на нестандартных условиях. Расширять возможности выбора стандартных и нестандартных форм занятости, а также возможности их сочетания.
6. Обеспечить на надлежащем качественном и количественном уровне работу детских учреждений, особенно для детей в возрасте от трех лет и до поступления в школу.

Изыскать эффективные средства, чтобы воспрепятствовать закрытию детских учреждений в странах центральной и восточной Европы в результате происходящих преобразований переходного периода, и довести их количество до предреформенного уровня при одновременном повышении их качества. Разработать нетрадиционные пути оказания необходимых услуг по ведению домашнего хозяйства и уходу за детьми и соответствующим образом скорректировать социальную инфраструктуру, с тем чтобы поддержать на высоком уровне трудовую активность женщин. Сказанное приобретает особо важное значение в связи с появлением новых видов семьи, включая домашние хозяйства, возглавляемые женщинами. Использовать средства массовой информации и другие формы распространения информации для пропаганды признания общественностью мужчин и женщин как равноправных партнеров, совместно выполняющих семейные и трудовые обязанности. Добиться установления нового баланса между трудовой деятельностью и семейной жизнью или нового социального контракта для мужчин и женщин. Добиваться проведения политики, направленной на сокращение рабочей недели при занятости полный рабочий день и содействовать совместному выполнению домашних обязанностей.

7. Активизировать сбор и публикацию статистических данных в разбивке по полам. Разработать новые показатели трудовой деятельности и доходов женщин, позволяющие отслеживать влияние тенденций в области развития и государственной политики на положение мужчин и женщин. Уделять больше внимания женщинам, не охваченным официальным рынком труда, и последствиям для мужчин и женщин политики, проводимой на рынке труда, в частности политики, предусматривающей повышение гибкости условий труда. Расширить охват статистической информации сектора услуг и разработать новые методы оценки производительности и качества труда в рамках этого сектора. Повысить транспарентность деятельности на рынке труда и добиваться предоставления информации на уровне отдельных организаций, а также на национальном уровне в отношении оплаты труда и положения женщин в сфере занятости.

8. Для обеспечения гибкого сочетания конкретных мероприятий необходимы комплексные и всеобъемлющие стратегии, имеющие в своей основе ряд общих компонентов.

ПРИМЕЧАНИЯ

1/ UN/ECE, The Economic Role of Women in the ECE Region: Developments 1975/85.

2. Margaret Maruani, The Position of Women on the Labour Market, Commission of the European Communities, Women of Europe, supplements, (Brussels, March 1992).
3. OECD, 1991, Shaping Structural Change: The Role of Women, report by a high-level group of experts, headed by Francis Blanchard, to the Secretary-General, Paris.
4. OECD, Women and Structural Change (Paris, 1994).
5. European Commission, Employment in Europe (Luxembourg 1993).
6. Goskomstat, Statistical Yearbook of the Soviet Union, various issues, Moscow; Ministry of Statistics of Ukraine, Statistical Yearbook, 1992, Kiev; Pracia v narodnomu gospodarstvi Ukrainskogo (Labour in the national economy of Ukraine) Kiev. In Ukraine, the share of women among workers and employees grew from 52.0% in 1988 to 53.3% in 1991. (ILO, Yearbook of Labour Statistics, 1993, Geneva)
7. European Commission, Employment in Europe (Luxembourg 1993).
8. S.Dex and L. Shaw, British and American Women at Work: Do Equal Opportunities Policies Matter? (Macmillan, London 1986).
9. S.Dex and P. Walters, "Women's occupational status in Britain, France and USA: explaining the difference", Industrial Relations Journal 20,3,203-212, Autumn 1989. H. Joshi and H. Davies "Day care in Europe and mothers' foregone earnings" International Labour Review, 132,6: 561-579.
10. L. Paukert, "The economic status of women in the transition to a market system: the case of Czechoslovakia", in International Labour Review, Vol. 130, 1991. Nos. 5-6.
11. OECD, Employment Outlook July 1993.
12. E. Gruzdeva, L. Rzhanitsyna, Z. Khotkina, "Women in the Labour Market", in Problems of Economic Transition, February 1993, Vol. 35. No. 10, Armonk, NY 10504; M. Kahn, "La condition féminine en ex-URSS", in Le Courrier des pays de l'Est, No. 381, August 1993, Paris.
13. ILO, Yearbook of Labour Statistics, 1993, Geneva.
14. G. Standing, Labour Market Dynamics in Russian Industry in 1993: Results from the Third Round of the RLFS, February 1994, Budapest.
15. Eurostat, Unemployed Women in the EC (Luxembourg 1993).
16. European Commission, Employment in Europe (Luxembourg 1993).
17. M.E. Greenberg, S.B. Heintz, Removing the Barriers, Strategies to Assist the Long-term Unemployed, Report of an Expert Working Group in Central and Eastern Europe, Institute for EastWest Studies, 1994, New York, NY 10017.
18. G. Standing, Labour Market Dynamics in Russian Industry in 1993, op.cit.; G. Sziraczki and J. Windell, The Impact of Employment Restructuring on Disadvantaged Groups in Bulgaria and in Hungary, World Employment Programme Research, Labour Market Analysis and Employment Policies, Working Paper No.62, ILO, Geneva, January 1993; L. Paukert, Women's Employment in East-Central

European Countries during the period of transition to a market economy system,
ILO, Geneva, 1993, mimeographed.

19. OECD, Employment Outlook, July 1993.
20. National Labour Force Sample Surveys.
21. National Labour Force Sample Surveys.
22. J. Rubery and C. Fagan, Wage Determination and Sex Segregation in Employment in the EC. 1994 The Network of Experts on the Situation of Women in the Labour Market, Equal Opportunities Unit, DGV, European Commission.
23. Eurostat, Labour Force Survey 1991, unpublished statistics, Luxembourg
24. D. Vaiou, Z. Georgiou, and M. Karamessini Women's participation in atypical forms of employment, UNESCO participation programme 1992/3.
25. D. Meulders, R. Plasman and V. Vander Stricht Position of Women on the Labour Market in the European Community (Dartmouth, Aldershot, 1993)
26. D. Meulders et al., op. cit. 1993.
27. F.Boddendijk, "Success and failure of women entrepreneurs in the Netherlands; with special reference to black and migrant women", paper presented to the Conference on Women Entrepreneurs: Building for the Future, OECD Paris 1993.
28. M. Cermakova, "Mohou si české ženy stezovat?", in Hospodářské Noviny, 7 March 1994, Prague; Czech Statistical Office, Labour Force Sample Survey, Autumn 1993, Prague.
29. F.Boddendijk op.cit.
30. GUS, Labour Force Sample Survey of Poland, Feb. 1994, Warsaw.
31. F.Boddendijk, op. cit.; J. Rubery, J. Earnshaw and B. Burchell New Forms and Patterns of Employment: the Role of Self Employment in Britain, Zentrum für Europäische Rechtspolitik (Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden, 1993).
32. S.Carter and T.Cannon, Female Entrepreneurs, Research Paper no. 65 (Department of Employment, London, 1988).
33. M. Martori, "L'initiative d'entreprise des femmes espagnoles", paper presented to conference on Women Entrepreneurs: Building for the Future, OECD Paris 1993.
34. M. Kahn, op.cit.
35. OECD, Women and Structural Change (Paris 1994).
36. In the Czech Republic, for example, about one half of men and over 40% of women workers have changed their job at least once since the beginning of the reform. (CSO, Labour Force Survey, Autumn 1993, Prague).
37. In Romania the last decade was marked mainly by an outflow of women workers from agriculture (where over 50% of them still worked at the time of the 1977 Population Census) to industry. In 1992, the share of agriculture

was reduced to one-quarter for female labour, while 42% of women worked in the secondary sector and only 33% in services. The share of women in manufacturing increased from 36% in 1977 to 44% in 1992.

38. Duncan O D and Duncan B, "A Methodological Analysis of Segregation Indices", American Sociological Review, No. 20 April 1995; UN/ECE, 1985, The Economic Role of Women in the ECE Region, United Nations, New York; Rubery J, Fagan C, 1993, Occupational Segregation of Women and Men in the European Community, Social Europe Supplement 93/3, Luxembourg, European Commission; Barbezat D, 1993, Occupational Segmentation by Sex in the World, ILO, IDP Women/WP-13, Geneva.
39. B.Reskin and P. Roos Job Queues, Gender Queues: Explaining Women's Inroads into Male Occupations Philadelphia: Temple University Press 1990.
40. Rubery and Fagan, 1993, op. cit; OECD, Women and Structural Change, 1994.
41. Reskin and Roos 1990 op. cit.; R.Crompton and K. Sanderson Gendered Jobs and Social Change London, Allen Unwin 1990; Rubery and Fagan 1993 op.cit.
42. Reskin and Roos, 1990 op.cit.; Rubery and Fagan, 1993, op.cit.
43. Rubery and Fagan, op. cit., 1993.
44. J. Acker, Doing Comparable Worth: Gender, Class and Pay Equity Philadelphia, Temple University Press 1989; D.Treiman and H. Hartmann eds. 1981, Women, Work and Wages: Equal Pay for Jobs of Equal Value, Washington D.C. National Academy Press 1981.
45. See for example M. Gunderson, Comparable Worth and Gender Discrimination: An international perspective, ILO Geneva, 1992; and S.Dex, The Sexual Division of Work Brighton, Wheatsheaf-Harvester Press 1985 for summary of estimates of share of gender gap explained by human capital.
46. United States Bureau of Labor Statistics, Employment and Earnings, January 1994 and earlier January issues, Washington DC.
47. L. Mishel and J. Bernstein, The State of Working America 1992-3, Economic Policy Institute (M.E. Sharpe, New York, 1993).
48. F.Bettio and P. Villa, Wage Determination and Sex Segregation in Employment in Italy. Report for the European Commission Network on the Situation of Women in the Labour Market, Equal Opportunities Unit, European Commission 1993; N. Smith, Why did the Gender Gap increase in Denmark after the Enactment of the Equal Pay Act? Working Paper 92:3. Centre of Labour Economics, University of Aarhus and Aarhus School of Business, Aarhus, 1992.
49. Central Statistical Office, Labour Force Survey 1992, Budapest. Data communicated by the Central Statistical Office of Hungary.
50. Results of Earnings Surveys, carried out in 1988 and in 1991. Data communicated by the Ministry of Labour and Social Affairs of the Czech Republic, Prague. The Earnings Survey of 1988 referred to Czechoslovakia and covered 526 200 full-time workers and employees, of which 301,600 men and 224,600 women. The Earnings Survey of 1991 referred to the Czech Republic and was based on a smaller sample.

51. UN/ECE, The Economic Role of Women in the ECE Region, New York, NY, 1980.
52. Centre d'Etudes du Revenues et des Coûts, Les bas salaires dans les pays de la CEE, Paris, Working Paper no.101, Paris 1991.
53. Mishel and Bernstein, op.cit.
54. Mishel and Bernstein, op. cit.
55. Mishel and Bernstein, op. cit. p.294.
56. R.Davies, P. Elias, and R. Penn, "The relationship between a husband's unemployment and his wife's participation in the labour force", in D.Gallie, C. Marsh and C.Vogler eds. Social Change and the Experience of Unemployment (Oxford University Press, Oxford).

**Таблица I. Процентная доля женщин в общем составе трудовых ресурсов,
1976-1994 годы**

Страна	1976	1981	1991-1994
Австрия	39.9	40.8	41.9 (91)
Бельгия	35.0	37.7	41.6 (90)
Болгария	46.8 (75)	47.7 (85)	..
Канада	37.3	40.5	45.0 (92)
Чехословакия (бывшая)	44.6 (70)	46.7 (80)	47.4 (91)
Чешская Республика	46.6 (93 Q4)
Дания	40.6	44.5	46.5 (91)
Финляндия	45.5	46.7	46.9 (92)
Франция	37.1	38.9	43.3 (91)
Германии, Федеративная Республика	37.6	38.1	41.6 (92)
Греция	30.1	31.9	37.1 (90)
Венгрия	41.2 (70)	43.4 (80)	47.5 (94 Q1)
Ирландия	27.6	27.8	32.2 (91)
Италия	30.9	33.6	37.1 (91)
Люксембург	29.0	30.1	36.5 (91)
Нидерланды	27.2	30.5	39.7 (91)
Норвегия	39.2	41.7	45.2 (92)
Польша	46.0 (70)	45.4 (78)	46.3 (94 Q1)
Португалия	38.1	41.5	44.3 (92)
Румыния	45.6 (77)	..	44.3 (92)
Словацкая Республика	46.1 (94 Q1)
Словения	46.7 (92)
Испания	28.2	28.5	36.2 (92)
Швеция	43.0	46.0	48.0 (92)
Швейцария	34.2	35.2	38.3 (92)
Турция	36.6	33.9	30.9 (92)
Соединенное Королевство	37.7	38.8	43.1 (92)
СССР (бывший)	50.4 (70)	49.8 (79)	48.3 (89)
Соединенные Штаты Америки	39.8	42.3	45.1 (92)

Источники: OECD, Historical Statistics 1960-1981, Paris, 1983; ILO Yearbook of Labour Statistics, 1945-89, 1993, Женева; национальные обзоры трудовых ресурсов.

Таблица II. Показатели активности мужчин и женщин в возрасте 20-59 лет по сравнению с показателями активности матерей, имеющих высшее образование, 1991 год

**Показатели активности всех граждан
в возрасте 20-59 лет**

Страна	Мужчины	Женщины
Бельгия	84.62	57.70
Дания	92.00	84.68
Франция	88.89	68.91
Германия а/	89.79	64.34
Греция	87.60	46.66
Ирландия	90.14	49.26
Италия	87.94	51.03
Люксембург	88.56	50.52
Нидерланды	88.70	58.75
Португалия	90.25	67.41
Испания	88.84	46.87
Соединенное Королевство	92.57	71.31

**Показатели активности лиц с высшим образованием
в возрасте 20-59 лет**

Страна	Мужчины	Женщины	Матери с высшим образованием
Бельгия	93.41	82.84	84.73
Дания	97.25	93.97	94.95
Франция
Германия а/	96.05	77.66	65.42
Греция	92.16	80.76	79.24
Ирландия	94.52	76.21	65.87
Италия	95.99	88.14	88.79
Люксембург	89.11	73.71	69.17
Нидерланды	95.32	79.30	70.31
Португалия	98.11	95.05	95.98
Испания	86.24	76.27	81.63
Соединенное Королевство	96.08	84.09	77.44

Источник: EUROSTAT, Labour Force Survey, 1991, Luxembourg.

а/ Западная Германия.

**Таблица III. Показатели активности женщин в возрасте 20-59 лет
в разбивке по возрасту младшего ребенка
и по количеству детей, 1991 год
(в процентах)**

	Все женщины	Матери	Количество детей			Возраст младшего ребенка		
			Один	Два	Три или более	Менее 2 лет	2-7 лет	7-14 лет
Бельгия <i>a/, b/</i>	57.7	59.8	71.8	70.4	48.6	67.1	69.5	67.1
Чешская Республика (93 Q4)	81.0
Дания <i>a/, b/</i>	84.7	76.8	87.2	89.7	80.3	84.8	88.2	89.3
Финляндия (92)	85.5
Франция <i>a/, b/</i>	68.9	60.7	78.2	70.2	38.0	61.1	71.9	74.3
Германия <i>a/, b/, c/</i>	64.3	49.3	61.0	47.2	31.2	40.7	51.8	63.0
Греция <i>a/, b/</i>	46.7	41.8	48.7	47.0	37.2	44.3	46.5	48.1
Венгрия (90)	67.2
Ирландия <i>a/, b/</i>	49.3	29.3	43.0	38.5	28.4	39.2	36.5	34.9
Италия <i>a/, b/</i>	51.0	43.2	53.8	47.0	36.0	50.3	50.4	50.0
Люксембург <i>a/, b/</i>	50.5	40.8	49.0	38.9	28.5	37.3	42.2	47.5
Нидерланды <i>a/, b/</i>	58.6	42.6	54.1	48.3	38.2	41.6	48.6	56.0
Норвегия	79.1	..	81.0	77.0	..	70.0	75.0	81.0 <i>d/</i>
Польша (94 Q1)	72.8
Португалия <i>a/, b/</i>	63.5	68.6	74.4	73.6	64.2	72.7	75.8	72.2
Словения	73.9
Испания <i>a/, b/</i>	46.9	32.4	44.0	41.8	34.6	42.4	45.4	40.3
Швеция	90.5	-- 83.5 --	92.0 <i>e/</i>	
Соединенное Королевство <i>a/, b/</i>	71.3	55.6	67.5	61.8	45.7	46.9	63.1	75.0

Источник: EUROSTAT, Labour Force Survey; ILO, Yearbook of Labour Statistics 1993; Yearbook of Nordic Statistics 1994; национальные обзоры трудовых ресурсов.

a/ Показатели активности для матерей, находящихся замужем за главой хозяйства или являющихся главой хозяйства. Данные о других материах, в частности, проживающих с родителями, отсутствуют.

b/ Показатели активности для всех женщин, включая женщин, не являющихся ни главой хозяйства, ни супругой главы хозяйства.

c/ Западная Германия.

d/ 7-10 лет.

e/ 7-16 лет.

Таблица IV. Показатели безработицы в разбивке по полу и возрасту в странах ЕЭК

Страна и год	Всего	Мужчины	Женщины	Молодежь 15-24 лет		Взрослые 25 лет +	
				М	Ж	М	Ж
Австрия 91	3.5	3.3	3.7	19	17	3	4
Бельгия 91	7.0	4.5	10.6	11	17	4	9
Канада 92	11.3	12.0	10.4	20	15	10	9
Хорватия 92	15	12	18
Чешская Республика 93	3.7	3.0	4.5	7	8	2	4
Дания 91	9.1	8.3	10.0	11	12	8	9
Финляндия 92	13.0	15.2	10.5	25	21	13	9
Франция 92	10.2	8.1	12.8	15	23	7	11
Германия 91 а/	4.1	3.6	4.8	4	4	4	5
Греция 91	7.7	4.8	12.9	17	33	3	8
Венгрия 93	11.2	13.2	9.1	23	14	11	8
Ирландия 91	15.8	15.4	16.6	25	21	13	15
Италия 91	10.1	6.8	15.8	24	34	4	11
Латвия 92	2	0.9	1.2
Нидерланды 92	6.7	5.3	8.8	11	9	4	9
Норвегия 92	5.9	6.5	5.1	11	13	5	4
Польша 92	13.3	11.8	14.9	32	44	9	13
Португалия 92	4.1	3.4	5.0	8	12	2	4
Румыния 92	8.4	6.2	10.7	7	15	3	6
Словакия 94	13.3	13.6	13.0	29	25	10	11
Словения 92	11.5	12.1	10.8
Испания 92	18.4	14.3	25.6	27	40	11	21
Швеция 92	4.8	5.7	3.8	12	9	5	3
Швейцария 92	3.0	2.8	3.4
Соединенное Королевство 91	8.6	9.4	7.4	16	11	8	6
Соединенные Штаты Америки 92	7.3	7.6	6.9	14	13	6	6

Источник: ILO Yearbook of Labour Statistics 1993; ILO World Labour Report 1994, Geneva;
EUROSTAT, Labour Force Survey, 1991, Luxembourg; национальные обзоры трудовых ресурсов.

а/ Западная Германия.

Таблица V. Процентная доля занятых неполный рабочий день по отношению к общему количеству работающих женщин, 1973-1993 годы

Страна	1973	1981	1991-1993
Австрия	16	20	20 (91)
Бельгия	8	16	27 (92)
Канада	20 ^{a/}	32	26 (92)
Чешская Республика	10 (93)
Дания	40	44	38 (91)
Финляндия	7 ^{b/}	8	10 (92)
Франция	11	16	24 (92)
Германии, Федеративная Республика	20	26	34 (91)
Греция	..	4	7 (91)
Венгрия	12 (93)
Ирландия	10	15 ^{c/}	18 (91)
Италия	9	6	10 (92)
Люксембург	14	17 ^{c/}	18 (91)
Нидерланды	16	45	62 (91)
Норвегия	48	54	47 (92)
Польша	13 (94)
Португалия	..	16 ^{d/}	11 (92)
Испания	14 (92)
Швеция	39	46	41 (92)
Соединенное Королевство	38	37	45 (92)
Соединенные Штаты Америки	25	24	25 (92)

Источники: OECD Employment Outlook, September 1983 and July 1993, Paris; национальные обзоры трудовых ресурсов.

^{a/} 1975 год.

^{b/} 1976 год.

^{c/} 1983 год.

^{d/} 1979 год.

**Таблица VI. Процентное распределение мужских и женских трудовых ресурсов в разбивке по положению
в структуре занятости, 1991-1992 годы**

Страна	Год	Мужчины				Женщины			
		из которых		Нем- ные рабо- тники	Безвоз- мездно рабо- тующие члены семьи	из которых		Нем- ные рабо- тники	Безвоз- мездно рабо- тующие члены семьи
		рабо- датели и само- стое- тельные рабо- тники	испог немных рабо- тников			исегот немных рабо- тников	не имею- щих ненемых рабо- тников		
Австрия	1991	11.87	86.50	1.63	7.85	..	85.45
Бельгия	1991	17.82	1.97	15.85	81.57	0.61	10.23	0.43	9.80
Канада	1992	10.55	89.25	0.20	7.18
Чехословакия	1991	2.87	97.12	0.01	0.96
Чешская Республика	1993 Q4	12.20	4.00	8.20	87.60	0.20	5.30	1.40	3.90
Дания	1991	13.94	6.90	7.04	85.99	0.07	3.30	1.32	1.98
Финляндия	1992	16.72	82.44	0.84	8.88
Франция	1991	16.44	6.67	9.77	82.67	0.89	7.49	2.25	5.24
Германия	1991	11.54	6.73	4.81	87.98	0.47	5.75	2.57	3.18
Греция	1991	42.87	8.30	34.57	52.39	4.71	20.15	2.45	17.70
Венгрия	1992	13.48	85.34	1.18	8.10
Ирландия	1991	28.54	6.67	21.87	69.86	1.60	7.83	2.35	5.48
Италия	1991	28.26	1.30	26.96	69.40	2.34	16.86	0.43	16.43
Люксембург	1991	10.48	4.76	5.71	89.52	0.00	7.01	1.75	5.26
Нидерланды	1991	11.02	4.32	6.70	88.63	0.35	7.79	1.58	6.21
Норвегия	1992	12.44	86.73	0.83	4.60
Польша	1994 Q1	27.60	3.90	23.70	67.40	5.10	22.00	2.00	20.00
Португалия	1991	26.58	6.96	19.62	71.10	2.32	26.10	2.59	23.51

Таблица VI. (продолж.)

Страна	Год	Мужчины				Женщины			
		Работо-датели и само-стояльные рабочие	из которых имают имена наемных работников	наем-ные работники	Безвоз-мездно работа-ющие члены семьи	Работо-датели и само-стояльные рабочие	из которых имеют имена наемных работников	наем-ные работники	бездно-мездно работа-ющие члены семьи
Румыния	1992	9.60	..	89.30	1.10	15.59	82.34
Словения	1991	3.33	..	95.18	1.49	1.38	95.90
Испания	1991	22.68	5.08	17.60	74.50	2.81	15.63	1.70	13.93
Швеция	1992	13.52	..	86.16	0.32	4.51	74.76
Соединенное Королевство	1991	17.71	5.49	12.22	82.29	0.00	7.21	2.10	5.11
Соединенные Штаты Америки	1992	9.95	..	89.94	0.11	5.68	93.86

Источник: ILO Yearbook of Labour Statistics, 1993, Geneva; EUROSTAT; Labour Force Survey, 1991, данные представлены ЕВРОСТАТ; национальные обзоры трудовых ресурсов.

Таблица VII. Процентное распределение экономически активного мужского и женского населения по основным секторам экономики в странах ЕЭК в 70-е, 80-е и 90-е годы

Страна	Год	Мужчины			Женщины		
		Сельское хозяйство	Промышленность	Сфера обслуживания	Сельское хозяйство	Промышленность	Сфера обслуживания
Австрия	1971	12	51	37	17	29	53
	1981	7	51	42	10	27	63
	1991	6	49	45	8	21	71
Бельгия	1970	5	51	44	3	30	67
	1981	4	42	54	2	17	81
	1991	3	38	59	2	13	85
Болгария	1975	21	48	31	26	37	37
	1985	16	52	32	17	41	42
Канада	1971	9	38	53	4	17	79
	1981	7	37	56	3	16	81
	1992	4	33	63	2	12	86
Чехословакия (бывшая)	1970	17	55	28	16	41	43
	1980	15	57	28	12	40	48
	1991	15	54	31	10	37	53
Чешская Республика	1993	7	53	40	6	34	60
Дания	1970	13	44	43	7	23	71
	1981	10	43	47	3	18	79
	1991	8	38	54	3	17	80
Финляндия	1970	24	42	34	16	24	60
	1980	14	44	41	10	23	67
	1992	10	41	49	6	16	78
Франция	1968	16	48	36	15	26	60
	1982	9	43	48	7	22	72
	1987	8	40	52	6	18	76
Германия, Федеративная Республика	1970	6	55	39	10	35	55
	1981	5	53	42	8	30	63
	1992	3	45	52	3	22	75
Греция	1971	36	30	34	54	17	29
	1981	27	34	39	33	21	46
	1991	20	33	47	26	18	56
Венгрия	1970	26	49	25	23	40	37
	1980	21	48	31	15	38	46
	1992	18	42	40	12	28	61
Ирландия	1971	32	33	35	9	25	66
	1981	20	40	40	4	22	74
	1991	19	34	47	3	18	78
Италия	1971	17	49	35	19	33	49
	1981	12	44	44	13	29	58
	1991	8	37	55	9	22	69

Таблица VII. (продолж.)

Страна	Год	Мужчины			Женщины		
		Сельское хозяйство	Промышленность	Сфера обслуживания	Сельское хозяйство	Промышленность	Сфера обслуживания
Люксембург	1970	8	55	37	6	13	81
	1981	5	45	50	5	11	84
	1991	4	39	57	3	9	88
Нидерланды	1971	7	43	49	3	18	79
	1981	7	39	54	3	13	84
	1991	5	34	60	3	11	86
Норвегия	1970	13	44	42	7	19	74
	1980	10	40	50	6	14	80
	1992	7	35	58	3	10	86
Польша	1970	32	44	24	46	24	30
	1978	28	46	26	33	29	38
	1992	25	41	34	25	21	54
Португалия	1981	18	44	38	20	29	51
	1992	10	40	50	13	25	62
Румыния	1977	26	51	21	51	26	23
	1992	20	53	27	25	42	33
Словакия	1994	13	49	38	8	31	61
Словения	1991	13	49	37	14	36	50
Испания	1970	34	39	27	23	28	49
	1981	21	43	36	20	24	56
	1992	11	42	47	9	17	74
Швеция	1970	10	51	39	5	21	74
	1980	8	49	43	4	18	78
	1992	5	40	55	2	12	86
Швейцария	1970	9	53	38	5	32	63
	1980	7	48	45	5	25	70
	1992	6	43	51	4	19	77
Турция	1970	56	17	27	90	5	4
	1980	45	22	33	88	5	7
	1992	33	27	40	72	14	14
Соединенное Королевство	1971	4	53	43	1	30	69
	1981	3	48	49	1	22	77
	1992	3	37	60	1	14	85
СССР (бывший)	1970	25	45	30	27	31	42
	1989	22	55	23	16	36	48
Соединенные Штаты Америки	1970	5	42	53	1	21	78
	1982	5	38	56	2	18	80
	1992	4	34	62	1	15	84

Источник: ILO, Yearbook of Labour Statistics, различные выпуски, Женева; национальные обзоры трудовых ресурсов.

Примечание: Данные на 70-е и 80-е годы в основном основываются на сведениях переписей населения, а данные за последний год составлены по материалам обзоров трудовых ресурсов. Поэтому эти две группы данных не подлежат прямому сравнению.

Таблица VIII. Процентная доля работающих женщин по отраслям промышленности в странах ЕЭК, 1980-1994 годы

Страна	Год	Сельское и лесное хозяйство	Добыча полезных ископаемых	Производство	Электро-, газо- и гидроэнергетика	Строительство	Торговля, общество, питание и гостинничное хозяйство	Транспорт и связь	Банковское и страховое дело, коммерческие услуги	Другие услуги	Итого
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	
Австрия	1991	47	9	27	11	10	58	20	49	57	41
	1981	31	10	34	15	10	58	17	50	55	40
Бельгия	1991	27	4	24	11	6	50	18	42	56	40
	1981	21	2	23	8	4	46	13	39	58	36
Канада	1992	28	15	29	22	12	48	26	52	63	45
	1981	23	13	27	17	9	43	23	61	56	40
Чехословакия	1990	40	16	43	25	14	70	32	48	64	46
	1981	39	16	48	28	15	75	35	51	58	48
Чешская Республика	1993	38	17	44	28	11	59	37	52	64	46
	1991	25	17	33	13	11	48	27	45	66	46
Дания	1981	21	9	29	12	9	51	23	47	69	45
	1992	34	25	34	23	10	57	26	54	69	48
Финляндия	1981	40	10	36	19	11	60	27	62	69	47
	1991	36	4/	31	20	8	47	27	49	62	43
Франция	1991	43	7	29	16	11	58	26	47	53	40
	1981	49	7	29	13	9	55	22	48	52	38
Германия, Федеративная Республика	1991	41	8	30	13	1	38	11	40	46	34
	1982	41	5	28	11	1	34	9	33	42	31
Греция	1992	32	4/	44	22	67	33	4/	64	49	35
	1980	36	4/	44	18	63	24	4/	60	43	
Венгрия	1991	32	4/	44	22	67	33	4/	64	49	35
	1980	36	4/	44	18	63	24	4/	60	43	
Ирландия	1991	8	8	29	11	4	43	20	46	53	34
	1981	7	3	26	10	2	33	18	49	53	28
Италия	1991	37	4/	32	11	6	37	16	41	48	35
	1980	36	4/	32	9	3	33	11	29	50	32

Таблица VIII. (продолж.)

Страна	Год	Сельское и лесное хозяйство 1	Добыча полезных ископаемых 2	Производство 3	Электро-, газо- и гидроэнергетика 4	Строительство 5	Торговля, общественное питание и гостиничное хозяйство 6	Транспорт и связь 7	Банковское и страховое дело, коммерческие услуги 8	Другие услуги 9	Итого
Нидерланды	1991	28	12	20	14	7	45	21	38	56	39
Норвегия	1981	16	17	9	6	39	13	35	50	50	32
Норвегия	1992	26	20	25	20	8	53	31	43	64	46
Польша	1981	29	23	2/	2/	6	56	23	45	64	41
Польша	1992	45	34	3/	13	19	59	29	80 ^{с/} б/	61	45
Португалия	1980	47	39	3/	19	19	71	26		64	43
Португалия	1992	49	5	43	23	4	42	24	39	64	44
Румыния	1981	53	5	38	14	2	44	16	36	52	40
Румыния	1991	53	17	46	23	14	58	22	53 ^{б/}	59	47
Российская Федерация ^{д/}	1980	62	10	37	18	11	56	18		55	46
Российская Федерация ^{д/}	1990	39	2/	48	2/	26	80	32	88 ^{е/}	70	52
Словакия	1994	32	17	46	18	11	59	32		53	46
Словения	1992	54	8	42	21	13	65	24		58	47
Испания	1992	28	4	23	7	4	43	12	32	54	33
Испания	1981	26	2	22	5	2	37	9	23	55	28
Швеция	1992	28	9	27	19	8	49	31	44	72	48
Швеция	1981	26	7	27	19	8	52	27	47	71	46
Украина ^{д/}	1990	42	2/	48	2/	26	80	32	89 ^{с/}	69	53
Соединенное Королевство	1991	21	2/	29	18	10	53	23	48	64	44
Соединенное Королевство	1981	18	5	28	20	8	55	19	52	57	41
Соединенные Штаты Америки	1992	21	16	33	21	9	47	30	53	61	46
Соединенные Штаты Америки	1980	20	15	32	19	8	47	29	54	58	43

Источники: ILO, Yearbook of Labour Statistics, различные выпуски, Женева; национальные статистические обзоры.

а/ Включено в колонку 3. б/ Включено в колонку 9. с/ Только банковское и страховое дело. д/ Служатре. е/ Банковское и страховое дело, а также компьютерные услуги.

Таблица IX. Распределение работающих женщин по профессиям в странах ЕЭК, 1983-1994 годы
(в процентах)

Страна	Год	Всего	Профессио- нально- техни- ческая деятель- ность 0/1	Админист- ративно- управлен- ческая деятель- ность 2	Канце- ллярские работ- ники 3	Торго- вля 4	Услуги 5	Сельское хозяйство и смежное производ- ство 6	Производ- ство продукции и смежные области 7/8/9
Австрия	1991	41	47	17	67	60	72	48	14
	1984	40	48	13	61	59	73	45	16
Бельгия	1991	38	50	23	54	49	63	29	12
	1983	34	47	13	45	49	63	27	13
Канада	1992	45	56	41	80	45	58	23	14
	1983	42	51	30	79	41	54	21	14
Чешская Республика	1993	46	56	24	81	69 ^{а/}	..	53	31
Германия, Федеративная Республика	1991	40	43	19	61	57	58	42	16
	1984	38	41	21	60	56	56	47	15
Дания	1991	46	62	18	65	50	71	12	22
	1984	46	60	17	63	50	74	7	23
Финляндия	1992	48	62	27	75	56	71	34	16
	1983	48	57	19	79	55	78	39	21
Франция	1990	43	43	10	69	48	69	32	15
	1983	41	41	14	65	48	69	35	16
Греция	1991	34	43	13	49	37	42	40	16
	1983	33	37	14	47	32	42	43	15
Венгрия	1993	46	53	50	80	67 ^{а/}	..	27	30
Ирландия	1991	35	48	17	65	38	52	8	14
	1983	31	46	11	60	36	52	11	13
Люксембург	1990	34	38	9	47	53	72	27	5
	1983	33	36	1	45	58	74	29	6
Нидерланды	1991	39	44	16	58	43	71	24	9
	1983	33	39	7	51	39	67	18	7
Норвегия	1992	46	57	29	78	51	74	26	16
	1983	42	52	20	78	55	77	28	13
Польша	1993	45	64	38	81	70 ^{а/}	..	48	25
Португалия	1992	44	52	37	59	44	69	49	26
	1983	39	53	9	46	38	66	49	24
Словакия	1994	46	58	23	83	69 ^{а/}	..	40	30
Словения	1991	47	55	23	78	61	78	49	28
Испания	1991	33	48	9	50	44	58	28	12
	1983	29	38	3	37	42	60	27	13
Швеция	1992	49	64 ^{б/}		63	48	63	25	18
	1983	47	54	20	81	47	75	23	18
Турция	1992	31	31	6	32	7	12	50	14
	1983	12	26	5	31	4	9	17	6
Соединенное Королевство	1990	45	48	33	72	50	70	17	16
	1983	41	43	17	69	48	72	14	15
Соединенные Штаты Америки	1992	46	52	41	79	48	60	16	18
	1983	44	48	34	80	48	61	16	18

Источники: ILO, Yearbook of Labour Statistics, 1993, Geneva; национальные обзоры трудовых ресурсов.

^{а/} Включая работников сферы услуг. ^{б/} Включая административно-управленческий персонал.

Таблица X. Доходы женщин в процентном отношении к доходам мужчин в отдельных странах ЕЭК, 1990-1993 годы

Страна	Год	Почасовые ставки заработной платы рабочих на производстве	Месячная заработка служащих ^{a/}			
			Промышленность	Торговля	Банковское дело	Страхование
Бельгия	1993	73.3 ^{b/}	67.4	73.7/ 68.8 ^{c/}	78.5	77.3
Чешская Республика	1993	75.3
Финляндия	1992	78.3	76.3 ^{d/}	85.2 ^{e/}	78.3	70.2
Франция	1993	78.8	68.1	70.9/ 68.4 ^{c/}	75.2	67.0
Германия ^{f/}	1992	73.7	67.2	70.8/ 68.7 ^{c/}	76.9	78.6
Греция	1993	80.7	70.7	80.5/ 78.6 ^{c/}	75.7	81.0
Венгрия	1992	66.9	54.8	63.0	58.1 ^{g/}	..
Ирландия	1992	70.7
Люксембург	1991	61.0	56.1	58.8	68.9	68.7
Нидерланды	1992	76.5	67.1	68.2/ 66.6 ^{c/}	60.5	69.1
Норвегия	1992	86.9	75.0	79.9	83.4	71.9
Португалия	1992	68.2	71.1	80.4/ 79.8 ^{c/}	81.7	87.0
Испания	1992	78.2	60.8	64.1 ^{h/}	77.5 ^{h/}	71.9 ^{h/}
Швеция	1990	89.5 ^{b/}	74.9	74.3	..	73.8
Швейцария	1991	68.0	68.5 ^{h/}	73.5/ 64.6 ^{h/}	81.3 ^{h/}	72.2 ^{h/}
Соединенное Королевство	1993	68.6	59.3	62.6	53.8	58.3
Соединенные Штаты Америки	1993	72.2 ^{i/}

Источники: ILO, LABOSTA, Geneva; EUROSTAT, Earnings, Industry and Services, 1990, 1991, and 1993, Brussels; US Department of Labor, Bureau of Labor Statistics, Employment and Earnings, January 1994, Washington DC.

^{a/} Включая лиц, занятых неполный рабочий день, в частности, в Бельгии и Греции. В случае Франции данные о лицах, работающих неполный рабочий день, включены на основе эквивалента полного рабочего дня.

^{b/} 1992 год.

^{c/} Оптовая и розничная торговля, соответственно.

^{d/} Технический и административный персонал.

^{e/} Продавцы и торговые работники.

^{f/} Западная Германия.

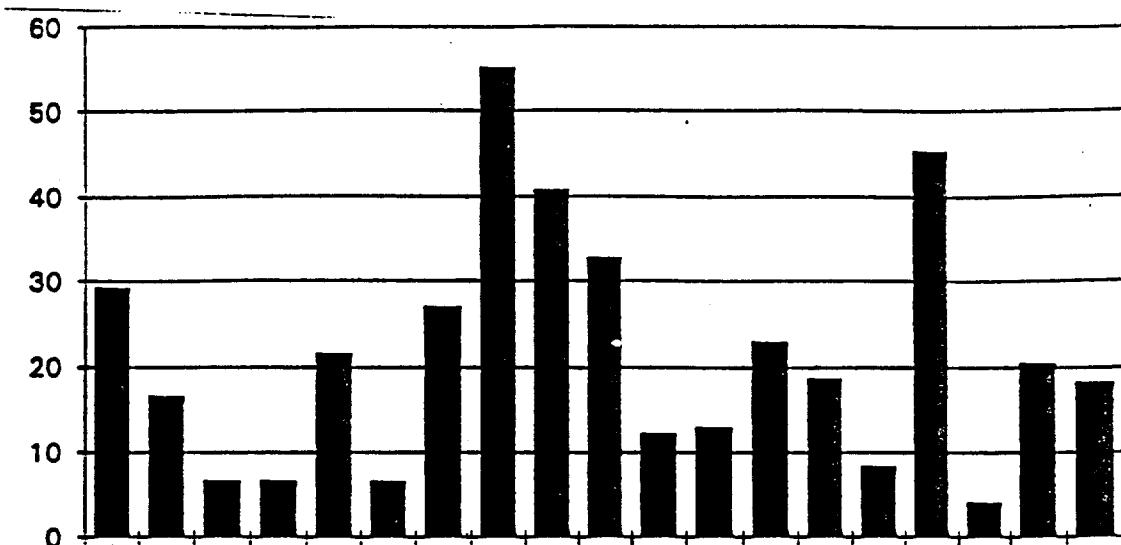
^{g/} Банковское и страховое дело.

^{h/} 1990 год.

^{i/} Средние ежемесячные доходы операторов машин, изготовителей продукции и чернорабочих.

Диаграмма I. Различия в активности мужчин и женщин в трудоспособном возрасте в отдельных странах ЕЭК, 1991 год

(Разница в процентах между показателями активности мужчин и женщин в возрасте 25-54 лет)



a/ Относится к 1993 году.

b/ Западная Германия.

c/ Относится к 1994 году.

d/ Относится к 1992 году.

Источники: Labour Force Statistics 1970-1990, OECD Statistical Directorate, ILO, Yearbook of Labour Statistics, 1993, национальные обзоры трудовых ресурсов.

Диаграмма 2

Показатели активности женщин в разбивке по возрастным группам,
1991-1992 годы

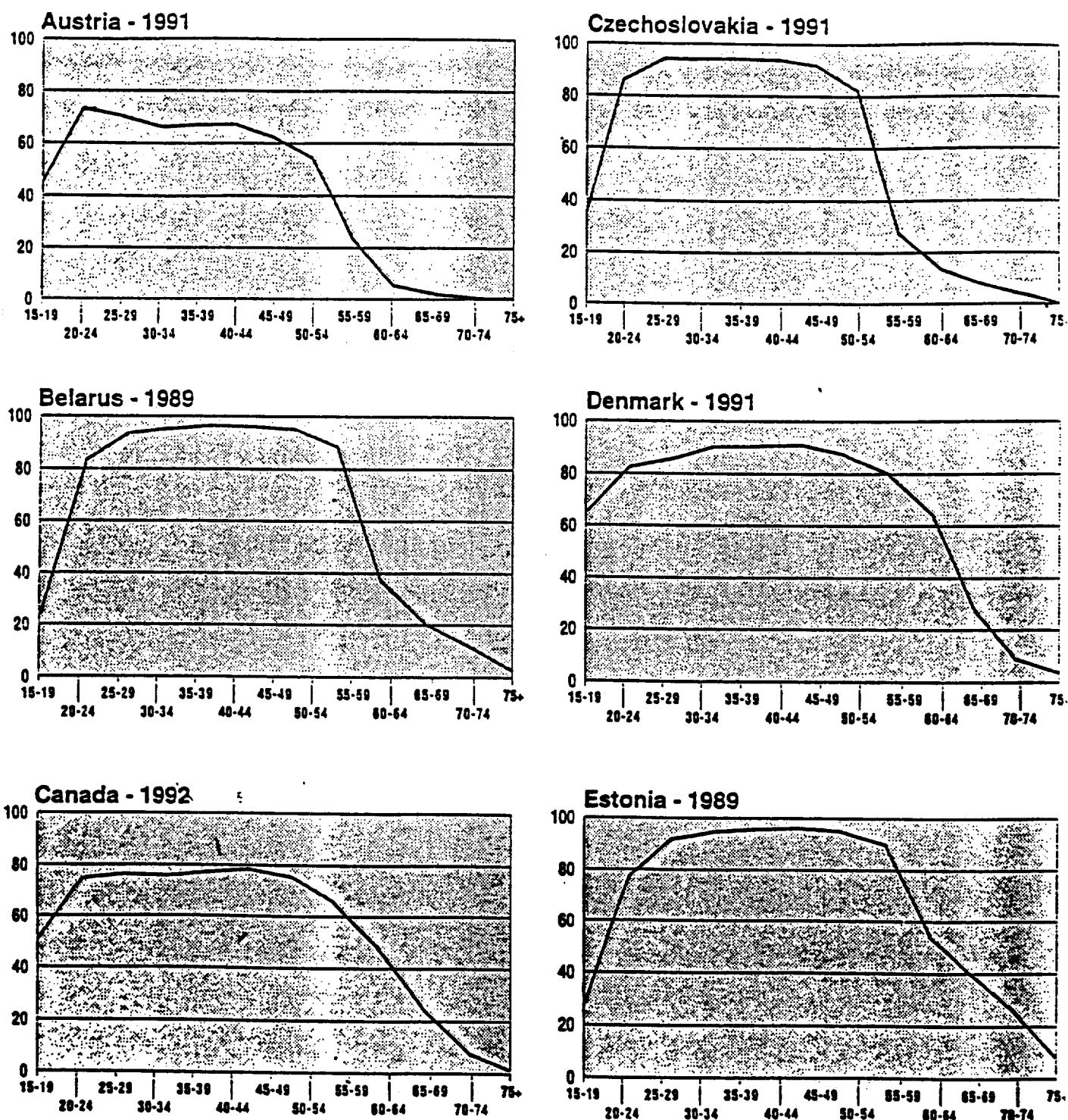


Диаграмма 2

Показатели активности женщин в разбивке по возрастным группам,
1991-1992 годы
(продолжение)

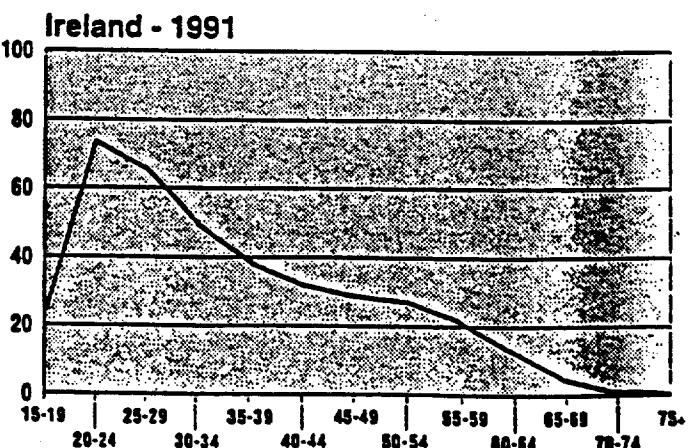
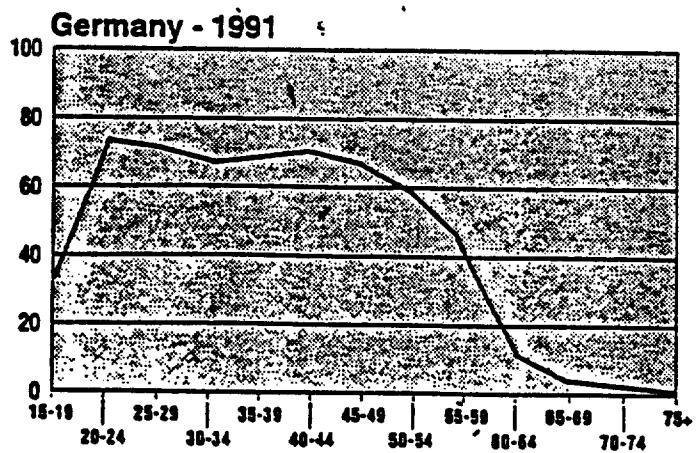
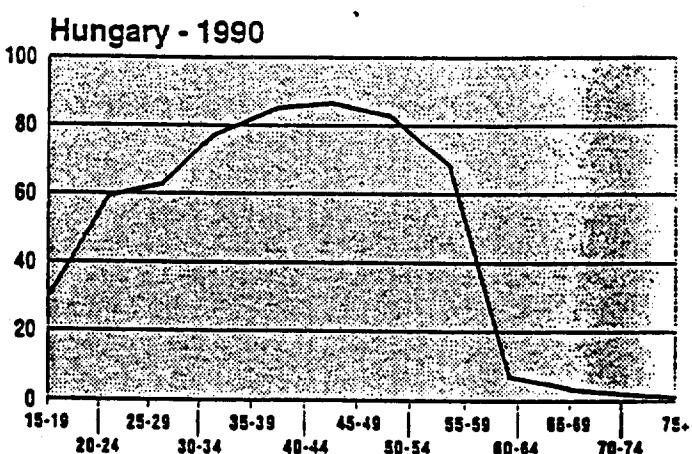
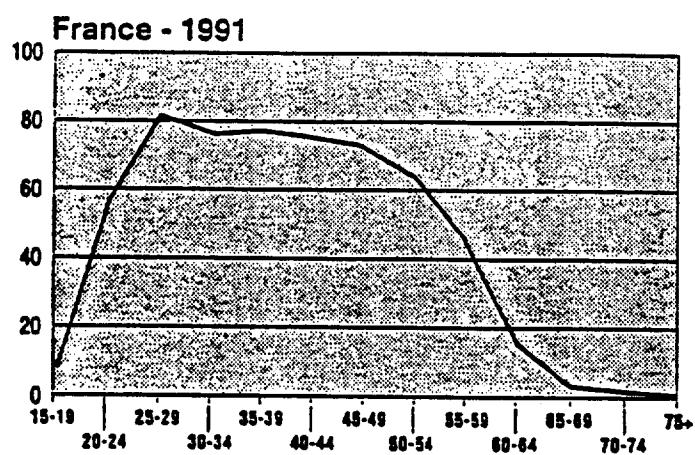
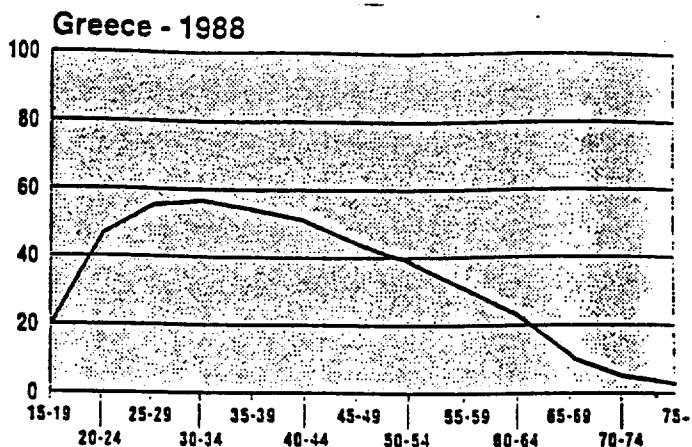
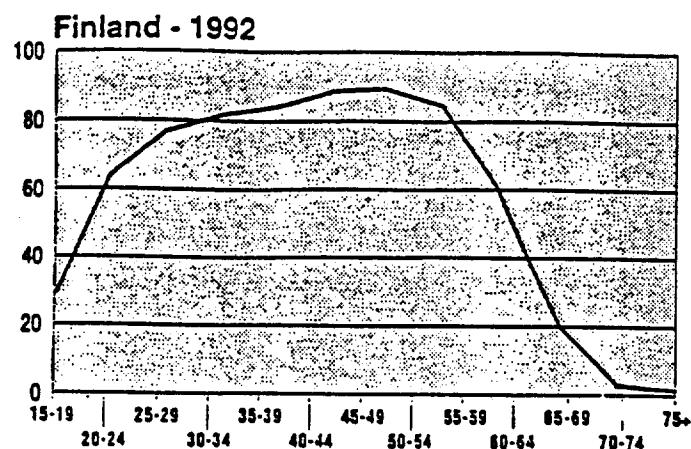


Диаграмма 2

Показатели активности женщин в разбивке по возрастным группам,
1991-1992 годы
(продолжение)

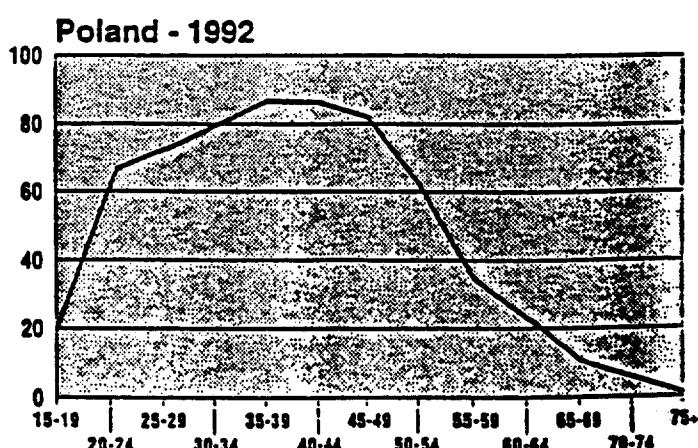
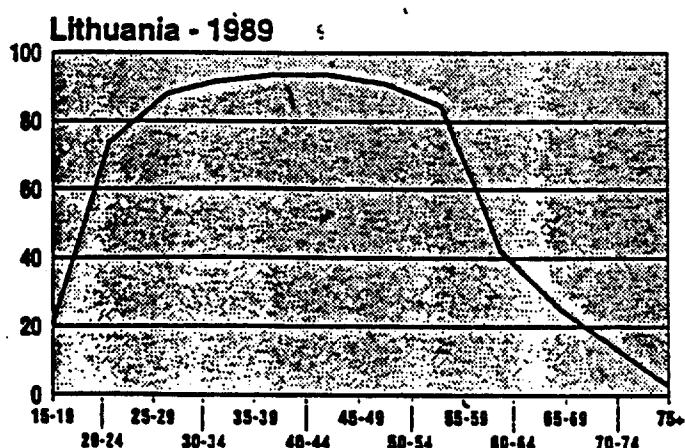
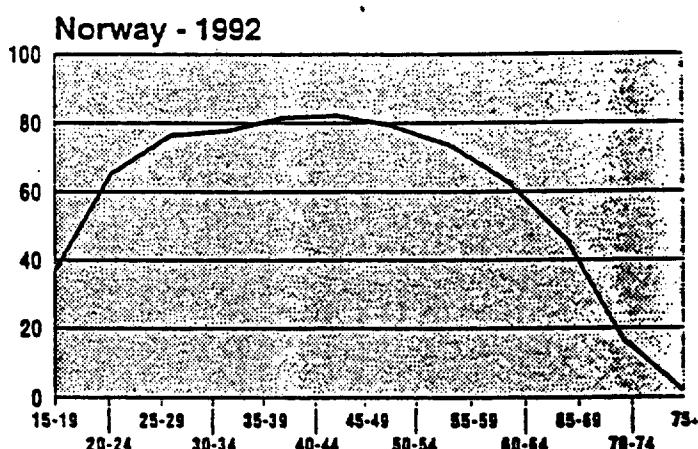
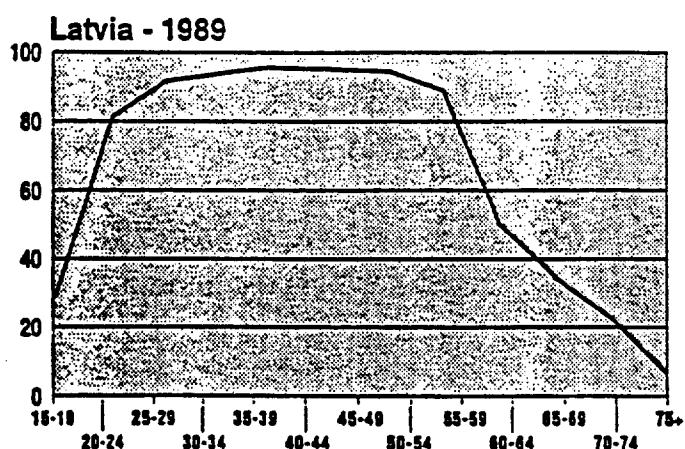
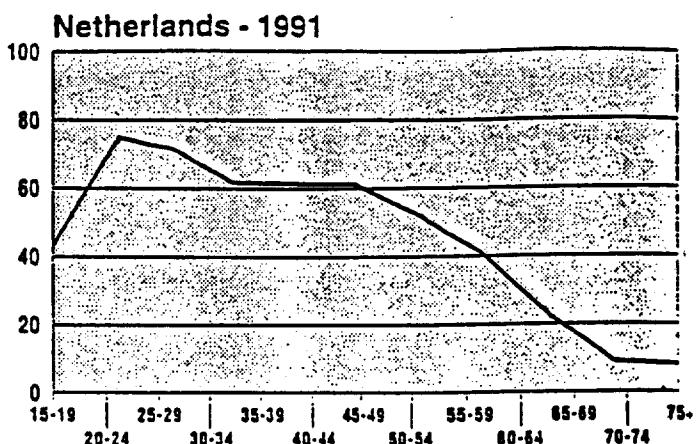
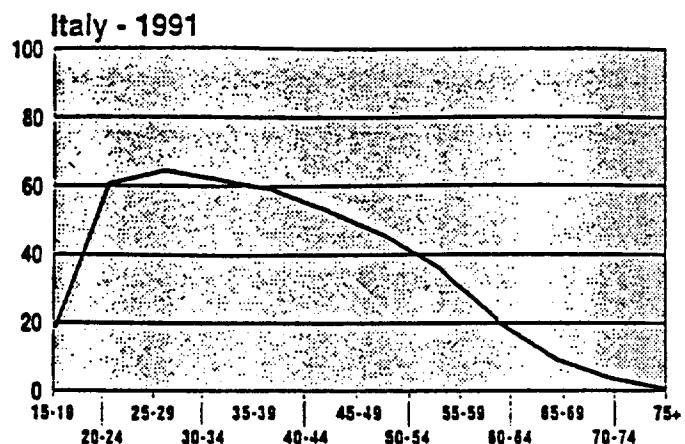


Диаграмма 2

Показатели активности женщин в разбивке по возрастным группам,
1991-1992 годы
(продолжение)

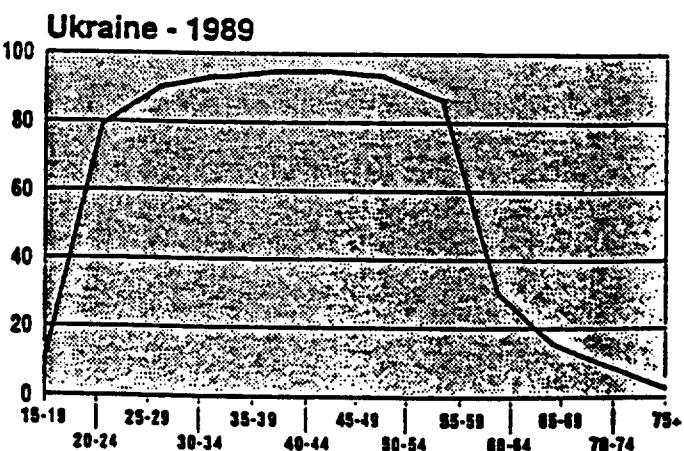
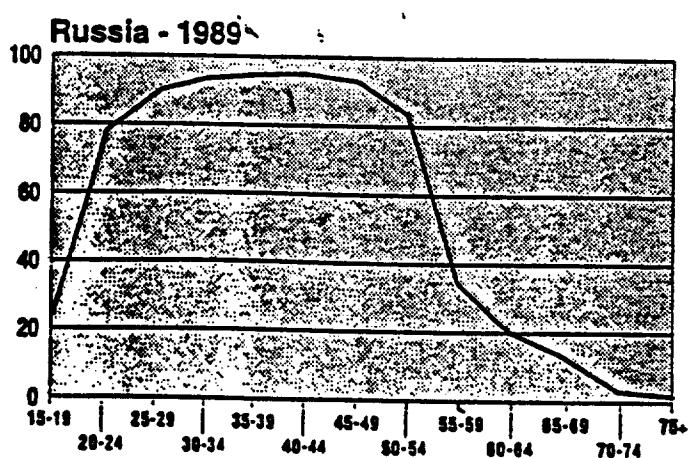
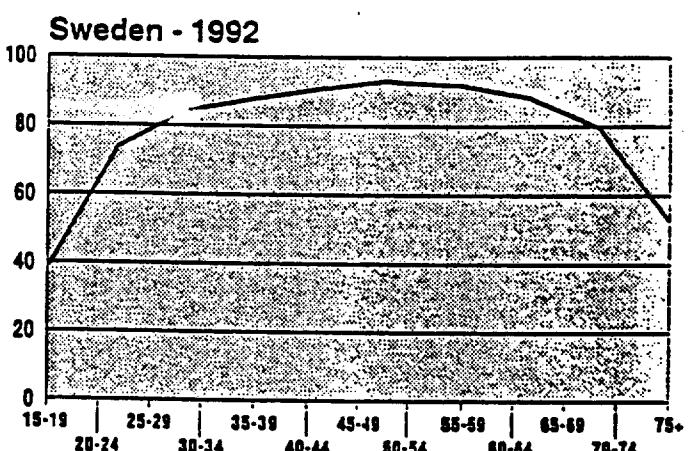
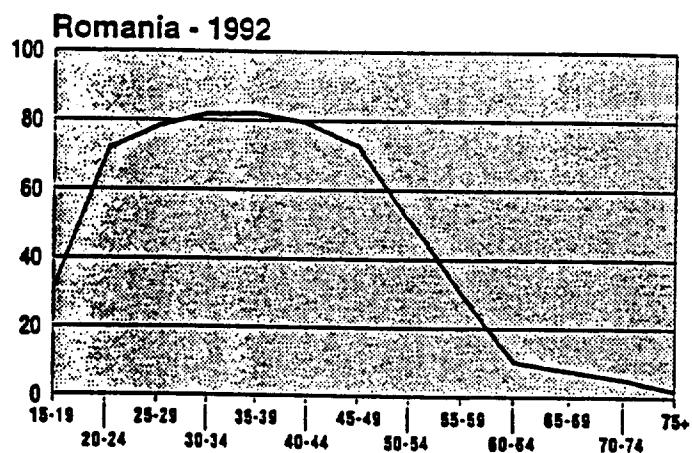
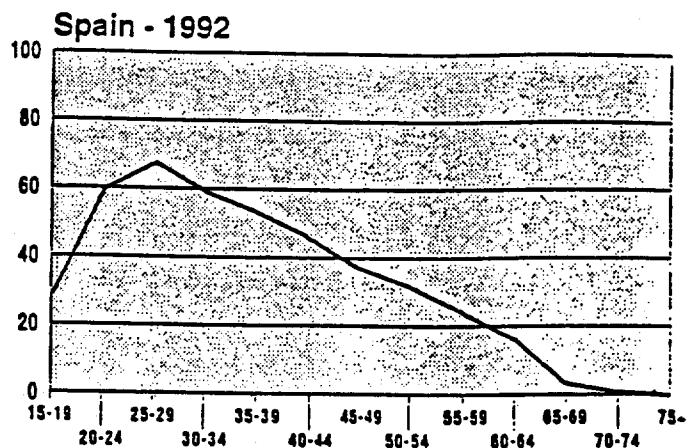
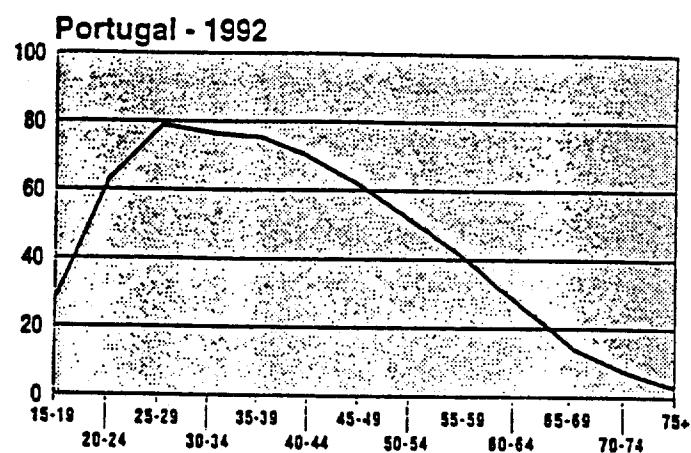
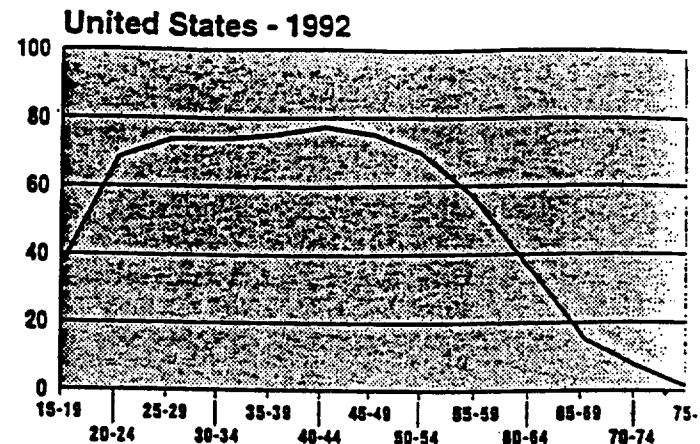
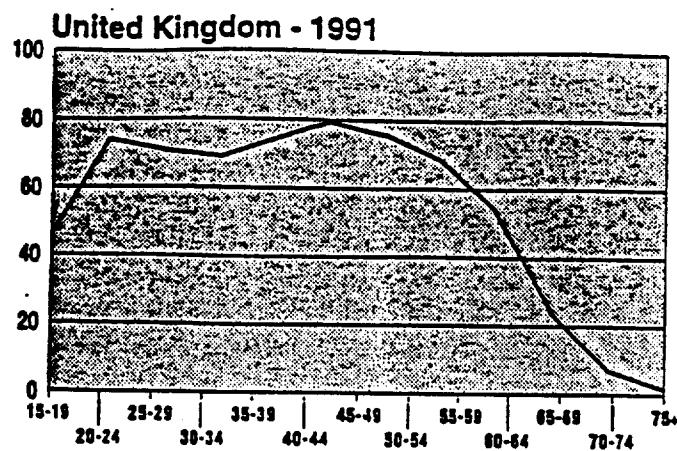


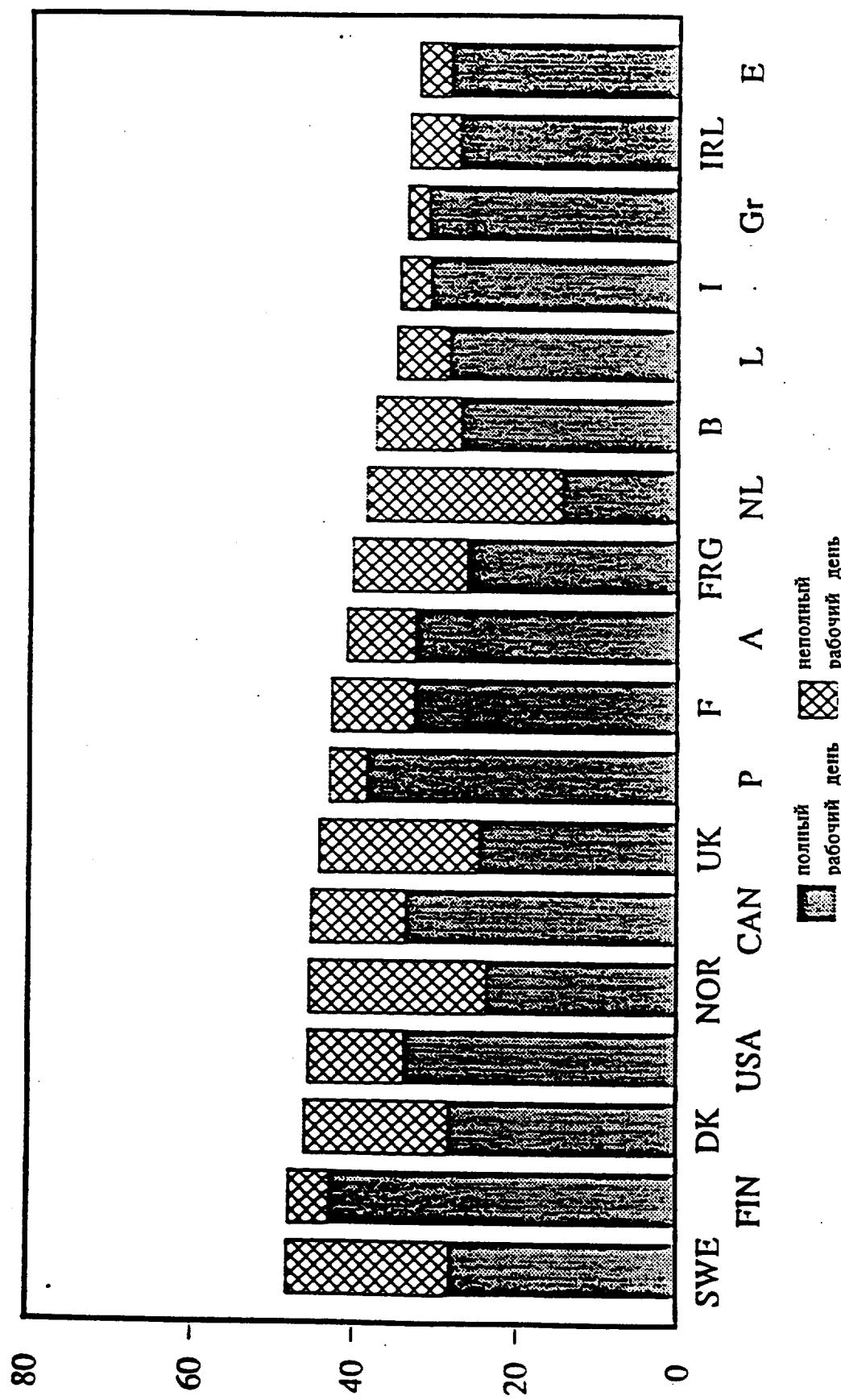
Диаграмма 2

Показатели активности женщин в разбивке по возрастным группам,
1991-1992 годы
(окончание)



Source: ILO, Yearbook of Labour Statistics 1993, Geneva.

Диаграмма III. ДОЛЯ РАБОТАЮЩИХ ЖЕНЩИН В РАЗБИВКЕ НА ЗАНЯТЫХ ПОЛНЫЙ И НЕПОЛНЫЙ РАБОЧИЙ ДЕНЬ, 1991 ГОД ^{а/}



Источник: ILO, Yearbook 1992 and 1993; Employment outlook 1993, OECD.

^{а/} Процентная доля женщин, занятых полный и неполный рабочий день, по отношению к общей численности женщин в возрасте 15+.