



**ЭКОНОМИЧЕСКИЙ
И СОЦИАЛЬНЫЙ СОВЕТ**

Distr.
GENERAL

ECE/CES/GE.30/2008/11
7 July 2008

RUSSIAN
Original: ENGLISH

ЕВРОПЕЙСКАЯ ЭКОНОМИЧЕСКАЯ КОМИССИЯ

КОНФЕРЕНЦИЯ ЕВРОПЕЙСКИХ СТАТИСТИКОВ

Рабочая сессия по гендерной статистике

Пятая сессия

Женева, 6-8 октября 2008 года

Пункт 4 предварительной повестки дня

**ИЗМЕРЕНИЕ ПРОЯВЛЕНИЙ ГЕНДЕРНОГО НЕРАВЕНСТВА
В РАМКАХ ДРУГИХ ПОДГРУПП НАСЕЛЕНИЯ**

**Идем ли мы вперед? Статистика о гендере и этнических группах в исследовании
Комиссии по равным возможностям, касающемся этнических меньшинств,
женщин и работы**

Записка Комиссии Соединенного Королевства по равенству и правам человека

Резюме

В период с 2005 по 2007 год Комиссия по равным возможностям Соединенного Королевства (КРВ) провела исследование, касающееся представительниц этнических меньшинств и работы. В настоящем документе описывается широкий спектр статистических обследований, составлявших важную часть данного исследования.

I. ВВЕДЕНИЕ

1. В течение почти 32 лет КРВ была ведущим органом, занимающимся борьбой против дискриминации по принципу пола в Великобритании. Комиссия была создана на основании Закона о дискриминации по признаку пола 1975 года (ЗДП) со следующими задачами:

- a) способствовать ликвидации дискриминации;
- b) поощрять равенство возможностей между женщинами и мужчинами на равной основе;
- c) следить за осуществлением этого Закона и Закона о равной оплате труда 1970 года и при необходимости разрабатывать и представлять государственному министру предложения о внесении в них изменений.

2. В октябре 2005 года КРВ начала проведение крупного исследования, касающегося представленности, заработной платы и продвижения представительниц этнических меньшинств на рынке труда под названием "Идем ли мы вперед? Представительницы этнических меньшинств на работе".

3. Общая цель исследования заключалась в том, чтобы лучше понять разнообразие опыта и чаяний представительниц этнических меньшинств, касающихся работы, включая препятствия, с которыми они сталкиваются. Заранее было ясно, что имеющиеся данные о рынке труда будут недостаточны, чтобы оценить, каким образом гендер, раса и религия влияют на перспективы на рынке труда, в силу чего одним из ключевых элементов исследования стало развитие существующих и формирование новых источников статистики, с тем чтобы расширить базу имеющихся знаний. Хотя главным объектом исследования были женщины, насколько это было возможно, осуществлялся сбор статистических данных, позволяющих проводить сопоставления между женщинами и мужчинами как в составе одной этнической группы, так и между группами.

4. В настоящем документе содержится общий обзор различных компонентов этой части исследования. Более подробная информация о самом исследовании и связанной с ним научной работе может быть получена на вебсайте документации КРВ по адресу: <http://83.137.212.42/sitearchive/eoc/Defaultade7.html?page=20294> <http://83.137.212.42/sitearchive/eoc/Default08e9.html?page=17927>.

5. 1 октября 2007 года КРВ стала частью Комиссии по равенству и правам человека. Этот новый государственный орган обладает более широкой компетенцией, чем предыдущие комиссии, включая права человека и добрососедские отношения, а также запрещенные основания дискриминации в соответствии с законодательством о равенстве Великобритании. Такими запрещенными основаниями являются: гендер, трансгендер, возраст, инвалидность, этническая группа, религия или убеждения и сексуальная ориентация.

II. ЭТНИЧЕСКИЕ МЕНЬШИНСТВА В ВЕЛИКОБРИТАНИИ

6. В 2001 году общая численность представителей этнических меньшинств в Великобритании составляла 4,6 млн. человек, или 8,1% от общей численности населения¹. В настоящем документе под термином "этническое меньшинство" понимаются видимые меньшинства, главным образом из групп черного или азиатского населения, включая китайцев. Размеры соответствующих групп населения следующие: индийцы (1,8% населения), пакистанцы (1,3%), черные выходцы из карибских стран (1,0%), черные африканцы (0,8%), бангладешцы (0,5%) и китайцы (0,4%). Представители этнических меньшинств в Великобритании в основном проживают в крупных городах и конгломерациях. Например, в Лондоне в 2001 году проживала одна десятая доля белого населения и почти половина (45%) всех представителей этнических меньшинств. Такое географическое распределение затрудняет задачу составления репрезентативной выборки без существенных дополнительных затрат.

7. В ходе исследования основное внимание, хотя и не исключительно, уделялось чернокожим женщинам карибского происхождения, пакистанкам и бангладешкам. Женщины из Пакистана и Бангладеш были включены по той причине, что среди них отмечаются самые низкие уровни занятости по сравнению со всеми другими этническими группами, а чернокожие женщины карибского происхождения были выбраны по причине того, что они недопредставлены на должностях старшего уровня, хотя относительный показатель занятости на основе полного рабочего дня среди них превышает аналогичный показатель для белых женщин.

¹ EOC (2004) *Ethnic minority women and men, Women and men in Britain series*. Manchester: EOC. http://83.137.212.42/sitearchive/eoc/PDF/ethnic_minority_women_and_men_briefing.pdf?page=17928.

8. История миграции этих групп женщин сильно различается²: чернокожие выходцы из карибских стран начали прибывать в Великобританию в 1950-е годы. Миграция из Пакистана также началась в 1950-е годы, но поначалу в страну приезжали одинокие или женатые мужчины, но без своих жен, а их семьи и жены присоединились к ним лишь в 1970-х годах. В свою очередь, миграция из Бангладеш началась после получения Бангладеш независимости в 1972 году.
9. В силу такой относительно недавней миграции некоторых этнических групп их возрастная структура отличается от возрастной структуры населения в целом. Представители этнических меньшинств сравнительно молоды: например, в 2001 году 38% населения бангладешского происхождения было моложе 16 лет, что вдвое выше показателя для белого населения. Таким образом, представители этой этнической группы составляют более высокую процентную долю среди школьников и выпускников учебных заведений, чем средние показатели для всего населения.
10. Недавние демографические оценки свидетельствуют о том, что в период с 2001 по 2005 год численность населения трудоспособного возраста в Англии увеличилась на 900 000 человек, из которых на 780 000 составляли представители этнических меньшинств и 230 000 - "другое белое" население, тогда как численность британцев и ирландцев трудоспособного возраста сократилась (в совокупности на 110 000 человек)³.
11. В более ранних публикациях КРВ уже использовалась статистическая информация в разбивке по полу и этническим группам для предварительного изучения совокупного воздействия гендерного фактора и принадлежности к этнической группе на образование, занятость и т.д., но для проведения более полного исследования требовалась дополнительная работа и данные.

III. СТАТИСТИЧЕСКАЯ ИНФОРМАЦИЯ В РАЗБИВКЕ ПО ПОЛУ И ЭТНИЧЕСКИМ ГРУППАМ: ВЫЗОВЫ

12. Хотя по населению Великобритании в целом получить статистическую информацию в разбивке по полу довольно просто, поиск данных в разбивке по полу и этническим группам представляет собой более сложную задачу. В рамках многих официальных

² Bhavnani, R with Performance through Inclusion (2006) *Ahead of the game: the changing aspirations of young ethnic minority women*, Moving on up? Series. Manchester: EOC.

³ ONS (2007) *Population estimates by ethnic group 2001-2005 (experimental)*. Accessed 1 July 2008 from <http://www.statistics.gov.uk/StatBase/Product.asp?vlnk=14238>.

обследований, в ходе которых осуществляется сбор данных в разбивке по этническим группам, используется та же классификация, что и в ходе переписи 2001 года:

- a) белое население, делящееся на белых британцев, белых ирландцев и других белых;
- b) смешанное население, делящееся в Англии и Уэльсе на белых и черных выходцев из карибских стран, белых и черных африканцев, белых и азиатов и другое население, смешанного происхождения;
- c) азиаты или британцы азиатского происхождения, делящиеся на индийцев, пакистанцев, бангладешцев и других азиатов;
- d) негры или чернокожие британцы, делящиеся на выходцев из карибских стран, африканцев и другое чернокожее население;
- e) китайцы и прочие, делящиеся на китайцев и остальных.

13. Однако не все используют эту классификацию, а те, кто ее используют, могут не располагать данными от достаточно большой выборки, чтобы можно было получить результаты в разбивке по гендеру и этническим группам. Очень часто анализ ограничивается пятью основными группами (белые, метисы, азиаты, чернокожие, китайцы или остальные) или даже только двумя группами (белые и небелые или этнические меньшинства). Кроме того, анализ по гендерному фактору может проводиться отдельно от анализа по этническим группам, в силу чего потенциально различающиеся результаты для женщин и мужчин по каждой этнической группе не генерируются.

14. Два решения этой проблемы размера выборки содержатся в следующих проектах. Один из них заключается в использовании переписи населения (см. раздел VIII ниже), которая охватывает большинство населения, но проводится только раз в десять лет, а другой заключается в обобщении данных из какого-либо регулярного обследования, например Обследования рабочей силы (см. раздел IX ниже).

15. Кроме того, менее обширные данные могут быть получены в ходе небольших обследований, касающихся конкретных географических районов, и в результате составления специальных выборок, затрагивающих интересующую исследователей этническую группу (см. разделы IV–VII ниже). Хотя такие обследования нельзя считать репрезентативными для соответствующих этнических групп, они позволяют получить

примерные результаты, которые можно эффективно использовать для привлечения внимания к конкретным вопросам.

IV. ПРЕОДОЛЕВАЯ СТЕРЕОТИПНЫЕ ВЗГЛЯДЫ НА МОЛОДЫХ РАБОТАЮЩИХ ЖЕНЩИН

16. Чтобы начать проведение исследования КРВ поручило компании "Коннект ресорч и консалтанси лтд" провести небольшой очный опрос молодых работающих женщин⁴.

С тем чтобы проверить правильность распространенных представлений о выборах женщин из этнических меньшинств и причинах их более низких показателей занятости и более высоких показателей безработицы, обследование охватывало три основные области:

- a) их устремления в плане продвижения по работе и будущей карьеры;
- b) их опыт поиска работы и отношение к ним на работе;
- c) что повлияло на выбор ими работодателя.

17. Это позволило собрать информацию о типах проблем, дискриминации и стереотипных взглядах, с которыми сталкиваются молодые женщины из этнических меньшинств на рынке труда по сравнению с молодыми белыми англичанками.

18. Главная цель обследования заключалась в получении быстрых ориентировочных результатов к моменту начала проведения более широкого исследования. Поскольку основное внимание в рамках исследования предполагалось уделять пакистанкам, бангладешкам и чернокожим женщинам из карибских стран, опросы проводились в трех районах Великобритании, где широко представлены эти этнические группы: Лондоне, Бирмингеме и Лидсе/Брэдфорде. Выборка также включала в себя эквивалентную группу молодых белых англичанок из тех же районов для сравнения. Из числа респондентов была сделана выборка тех, кто имеет работу и входит в возрастную группу от 16 до 34 лет, и в окончательную выборку вошли 812 женщин, т.е. немногим более 200 женщин от каждой этнической группы. Хотя результаты обследования нельзя назвать репрезентативными в отношении молодых представительниц этнических меньшинств по всей Великобритании, ключевые результаты эффективно использовались для пресс-релиза, посвященного началу проведения исследования, призванного поставить вопросы об устремлениях молодых женщин из этнических меньшинств и их опыте на работе.

⁴ Botcherby, S (2006) *Pakistani, Bangladeshi and Black Caribbean women and employment survey: aspirations, experiences and choices*, Moving on up? Series. Manchester: Equal Opportunities Commission. <http://83.137.212.42/sitearchive/eoc/Default8103.html?page=19979>.

V. РАЗВЕИВАЯ СТЕРЕОТИПНЫЕ ВЗГЛЯДЫ НА 16–ЛЕТНИХ

19. После обследования молодых женщин было организовано второе небольшое обследование 16–летних девушек, проведенное компанией "Перформанс тру инклучен лтд" и Риной Бхавнани⁵. В Великобритании в этом возрасте молодые люди должны принимать ключевые решения, предшествующие их выходу на рынок труда, например о том, продолжить ли им дневное образование и если да, то по какой линии. На такой выбор могут воздействовать их представления о рынке труда и оценка ими своих перспектив. Цели обследования заключались в следующем:

- a) выбор, которые делают молодые люди в 16–летнем возрасте;
- b) направление их интересов и устремлений, связанных с работой/карьерой;
- c) кто оказывает влияние на такие интересы и устремления, связанные с работой/карьерой;
- d) некоторые из ключевых факторов, влияющих на выбор и устремления, включая географическое положение, время в пути, взгляды на работу, ожидания по поводу дискриминации и другие вопросы;
- e) воздействие факторов стиля жизни на выбор и устремления;
- f) опыт/субъективные представления подростков, касающиеся агентств по консультированию и трудоустройству;
- g) что могло бы помочь молодежи более эффективно преодолевать указанные выше факторы.

20. Такое обследование в форме вопросника было проведено в 14 школах в Большом Манчестере, Бирмингеме и Лондоне, в результате чего была получена общая выборка, содержащая 1 191 ответ. И в этом случае выборка, конечно, не является репрезентативной для всех 16–летних подростков. Кроме того, в отношении некоторых сочетаний гендера и

⁵ Bhavnani, R with Performance through Inclusion (2006) *Ahead of the game: the changing aspirations of young ethnic minority women*, Moving on up? Series. Manchester: Equal Opportunities Commission. <http://83.137.212.42/sitearchive/eoc/Default4ea0.html?page=19988>.

этнической группы были получены более крупные выборки, нежели для других таких сочетаний. На вопросник ответило менее 50 молодых чернокожих подростков из карибских стран и молодых индийцев.

21. Результаты обследования были включены в промежуточный доклад об исследовании и использовались для привлечения внимания к ключевым выводам, например к тому, что устремления пакистанок, бангладешек и чернокожих девушек из карибских стран ничем не отличаются от устремлений белых девушек, у них имеются точно такие же ожидания по поводу образования и карьерного роста.

VI. ВЫПУСКНИКИ

22. КРВ попыталась дополнительно изучить положение студентов из этнических меньшинств с использованием данных Хобсоновского обследования по вопросам найма выпускников⁶, проведенного в период с ноября 2005 года по март 2006 года. В докладе⁷ содержится анализ ответов, полученных от свыше 10 000 белых британцев и почти 4 000 старшеклассников из этнических меньшинств. Последняя группа включала в себя как британцев, так и других граждан, проживающих в Британии, а также иностранных учащихся.

VII. ТОЧКА ЗРЕНИЯ РАБОТОДАТЕЛЕЙ

23. Для того чтобы дополнить обследование отдельных лиц, у компании "Ай-Эф-Эф ресеч лтд" было заказано обследование с целью заполнения некоторых пробелов в данных, касающихся перспектив с точки зрения работодателей⁸. Цель заключалась в расширении базы данных по следующим вопросам:

- a) современное положение на рынке труда женщин из этнических меньшинств;

⁶ См. www.hobsons.uk.com.

⁷ Speed, L (2007) *Job seeking behaviour of ethnic minority students*, Moving on up? Series. Manchester: EOC. <http://83.137.212.42/sitearchive/eoc/Defaultb8c5.html?page=20059>.

⁸ Adams, L and Carter, K (2007) *Black and Asian women in the workplace: the employer perspective*, Moving on up? Series. Manchester: Equal Opportunities Commission. <http://83.137.212.42/sitearchive/eoc/Default8977.html?page=20058>.

b) факторы, затрагивающие участие и продвижение на рынке труда женщин различного этнического происхождения;

c) практика работодателей, которая способствует участию и карьерному росту женщин из этнических меньшинств, а также практика, которая может приводить к непреднамеренной дискриминации в отношении женщин, принадлежащих к конкретным этническим меньшинствам.

24. С тем чтобы сосредоточиться на работодателях, к которым скорее всего обращались женщины из этнических меньшинств или которые нанимали таких женщин, исследование проводилось в районах, в которых доля этнических меньшинств выше среднего показателя по стране. В результате этого было выбрано 22 "района места работы и проживания (РМРП)"⁹, в которых доля чернокожего или азиатского населения была равна или превышала средний уровень, составляющий 7,7%. Кроме того, в обследование включались только работодатели, нанимающие больше 25 сотрудников.

25. В общей сложности был опрошен 801 работодатель методом телефонного опроса с использованием компьютерных систем (ТОКС). Выборка была подготовлена на основе коммерческой базы данных с разбивкой по секторам и количеству наемных работников. За этим последовало дополнительное обследование 356 работодателей, нанимающих представительниц этнических меньшинств. Они были определены как работодатели, у которых доля чернокожих или азиатских женщин в наемной рабочей силе превышает долю чернокожих или азиатских женщин в составе экономически активного населения в РМРП, где их рабочая сила базируется.

26. Результаты этого обследования также были использованы в промежуточном докладе для сравнения действий работодателей с их намерениями и устремлениями женщин из этнических меньшинств. Например, состав рабочей силы почти 60% организаций, нанимающих более 25 человек в районах с более чем средним количеством чернокожих/азиатов, не отражает количество чернокожих или азиатских женщин, которые работают или ищут работу, несмотря на то, что подавляющее большинство опрошенных работодателей заявили, что они заинтересованы в том, чтобы принимать на работу представительниц этнических меньшинств.

⁹ Районы места работы и проживания делят Англию и Уэльс на непересекающиеся районы, в каждом из которых большинство (в большинстве случаев по меньшей мере 75%) занятого населения живет и работает. Подробнее см. <http://www.statistics.gov.uk/geography/ttwa.asp>.

VIII. БОЛЬШАЯ КАРТИНА: ВТОРИЧНЫЙ АНАЛИЗ ПЕРЕПИСИ 2001 ГОДА

27. Для получения более подробной картины участия на рынке труда женщин из этнических меньшинств КРВ поручила Лизе Бакнер и Сю Яндл из Лидского университета проанализировать данные переписи 2001 года по Англии и Уэльсу¹⁰. Только крупный источник информации, каковым является очень крупное обследование или перепись, достаточен для поддержки такого географического анализа, связывающего представителей этнических меньшинств, сосредоточенных в конкретных районах, с их местным рынком труда. Тремя вопросами, которые рассматривались в докладе, были:

а) Является ли основной причиной непривилегированного положения представительниц этнических меньшинств на рынке труда их компактное проживание в населенных пунктах, где возможности трудоустройства в целом являются ограниченными?

б) Свойственны ли женщинам из разных этнических меньшинств неизменно высокие/низкие уровни экономической активности и безработицы вне зависимости от того, где они проживают, ввиду культурных предпочтений или в силу дискриминации?

с) Оправдано ли установление национальных целевых показателей участия в рабочей силе либо для всех женщин, либо для женщин из разных групп этнических меньшинств?

28. Были проанализированы данные по 376 местным административным округам для сопоставления уровней экономической активности и безработицы среди женщин индийского происхождения, чернокожих женщин из карибских стран, пакистанок, бангладешек и белых англичанок трудоспособного возраста как между округами, так и внутри них. После этого такой анализ был проведен в округах, где этнические меньшинства составляют не менее 5% населения, и для основных городов. Во всех случаях были обнаружены широкие колебания показателей экономической активности и безработицы.

29. На следующем этапе было проведено сопоставление районов с похожими показателями экономической активности или безработицы среди женщин, чтобы

¹⁰ Buckner, L, Yeandle, S and Botcherby, S (2007) *Ethnic minority women and local labour markets*, Moving on up? Series. Manchester: EOC.
<http://83.137.212.42/sitearchive/eoc/Defaulta279.html?page=20060>.

выяснить, сталкиваются ли представительницы этнических меньшинств из этих районов с аналогичными проблемами. Наконец, в качестве примеров "обездоленных" районов были выбраны районы осуществления местных проектов социального обновления.

IX. РАВНАЯ ПЛАТА: ВТОРИЧНЫЙ АНАЛИЗ ОБСЛЕДОВАНИЯ РАБОЧЕЙ СИЛЫ

30. В ходе проведения переписи в Англии и Уэльсе не производился сбор данных о доходах, поэтому в рамках данного обследования был использован иной подход для получения достаточно репрезентативной выборки, позволяющей проанализировать оплату труда по гендерному фактору и этническим группам. Люсинде Платт из Эссекского университета было поручено подготовить анализ различий в заработной плате путем объединения данных за четыре года проведения Обследования рабочей силы¹¹.

31. Это позволило сопоставить среднечасовую заработную плату полностью и частично занятых работников в разбивке по гендеру и этническим группам и оценивать различия в уровнях оплаты труда. В каждом случае в качестве компаратора использовались белые англичане, и их заработная плата сравнивалась с заработной платой белых англичанок и женщин и мужчин из индийской, пакистанской, бангладешской, черно-карибской и черно-африканской общин.

32. В докладе также анализируются различия в оплате труда между: работниками с уровнем квалификации, составляющим не менее 3, работниками в возрасте 25-54 лет на различных уровнях шкалы распределения доходов и в отношении еженедельной заработной платы. Обследование рабочей силы проводится на основе ротации, при которой каждый квартал в выборку включается одна пятая часть новых домашних хозяйств. После этого обследуемые домашние хозяйства остаются в выборке в течение пяти кварталов подряд, и работающих членов этих домохозяйств опрашивают об их заработной плате на этапах 1 и 5. Во избежание повторного включения данных от одних и тех же домашних хозяйств в анализе использовались только ответы на этапе 1 в течение в общей сложности 16 последовательных кварталов (июнь-август 2001 года - март-май 2005 года), и данные об оплате труда приводились к ценам 2005 года.

¹¹ Platt, L (2006) *Pay gaps: the position of ethnic minority women and men, Moving on up?* Series. Manchester: EOC. <http://83.137.212.42/sitearchive/eoc/Default5d28.html?page=19978>.

X. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

33. КРВ опубликовала два доклада по результатам исследования: промежуточный доклад в сентябре 2006 года и окончательный доклад в марте 2007 года. К последнему прилагался том статистических данных, обобщающих статистическую информацию, собранную в ходе исследования, включая большое количество данных, которые больше нигде не публиковались. Этими докладами являются:

- EOC (2006) *Moving on up? Bangladeshi, Pakistani and Black Caribbean women and work: Early findings from the EOC's investigation in England*. Manchester: EOC.
- EOC (2007) *Moving on up? The way forward: Report of the EOC's investigation into Bangladeshi, Pakistani and Black Caribbean women and work*. Manchester: EOC.
- EOC (2007) *Moving on up? Bangladeshi, Pakistani and Black Caribbean women and work: Key statistics*. Manchester: EOC.

34. Важность надлежащей статистической информации явно подтверждается этими докладами, в которых широко цитируются как количественные, так и качественные данные. В заключительном докладе также предлагается ряд показателей, позволяющих измерять будущий прогресс:

Неравенство в занятости	Приоритетные группы	Показатель прогресса
Участие	Женщины бангладешского и пакистанского происхождения и мусульманки	Показатели экономической активности Показатели экономической активности в местных административных округах, где они в настоящее время составляют 20% или ниже
Безработица	Женщины из всех групп этнических меньшинств и мусульманки	Уровень безработицы
Профессиональный рост	Все группы женщин (включая белых женщин)	Доля работающих женщин, занимающих позиции менеджеров и руководителей Доля работодателей, нанимающих представительниц этнических меньшинств

Неравенство в занятости	Приоритетные группы	Показатель прогресса
Оплата труда	Женщины бангладешского и пакистанского происхождения	Разрыв в заработной плате по сравнению с белыми англичанками и в отношении всех женщин по сравнению с белыми англичанами
Сегрегация	Все группы, включая женщин индийского происхождения и чернокожих женщин африканского происхождения	Небольшие кластеры в конкретных отраслях Улучшение представленности по рабочим местам Улучшение представленности по родам занятий

- - - - -