

МИРОВОЙ ДЕМОГРАФИЧЕСКИЙ БАРОМЕТР**Гендерные различия в труде**

Рубрику ведет кандидат экономических наук
Екатерина Щербакова

**Гендерная статистика рынка труда развивается, но остается неполной,
особенно в менее развитых странах**

После принятия в 1995 году Пекинского плана действий, направленного на достижение гендерного равенства, сбор данных о положении женщин - прежде всего, в отношении их здоровья, образования, социального, политического и экономического статуса – стал центральным пунктом мониторинга его выполнения. Некоторые из целей этого плана впоследствии вошли в состав Целей тысячелетия в области развития, закрепленных Декларацией тысячелетия ООН. Во все большем числе стран осуществляется сбор разнообразной социально-экономической информации в разбивке по полу, предлагаются новые методики оценки гендерных различий[1]. Специализированные международные организации, аккумулируя данные национальных статистических служб и производя в случае необходимости собственные оценки, а также прогнозные расчеты, представляют оценки по регионам и миру в целом.

Осенью 2015 года мировой общественности было представлено шестое издание доклада ООН о положении женщин в мире[2], в котором анализируются последние из имеющихся данных о гендерных различиях в 8 областях: население и семья; здоровье; образование; работа; власть и принятие решений; насилие над женщинами; окружающая среда; бедность. На основе внушительного массива данных международных и национальных статистических служб различия в жизненном цикле женщин и мужчин рассматриваются начиная с детских и юношеских лет, переходя к годам трудоспособного и репродуктивного периодов и заканчивая старостью.

Благодаря тому, что во многих странах помимо сплошных переписей населения стали проводить больше выборочных обследований (прежде всего, частных домохозяйств), гендерная статистика становится более обширной и разнообразной, но, несмотря на предпринимаемые усилия, различия между странами мира в доступности (наличии), достоверности и сопоставимости данных в разбивке по полу сохраняются. Так, судя по последним из представленных на международный уровень или

доступных из национальных докладов (баз данных) национальным данным, только 46 стран представили надежные сведения текущего учета о числе смертей в разбивке по полу хотя бы для одного года за период 2011-2014 годов. Менее половины развивающихся стран представили дезагрегированные по полу данные об экономической активности (участии в рабочей силе^[3]), безработице, статусу занятости и видам занятий хотя бы для двух точек наблюдения за период 2005-2014 годов. Еще хуже обстоит дело с данными за предшествующее десятилетие, особенно по оплате труда (табл. 1).

Таблица 1. Доля стран, для которых имеются основные показатели рынка труда в разбивке по полу, %

	Участие в рабочей силе	Безработица	Статус занятости	Занятость по видам занятий	Оплата труда
<i>Не менее, чем за два года за период 2005–2014 годов</i>					
Все страны	64	64	55	50	39
Развивающиеся страны	53	53	42	37	30
Развитые страны	100	98	98	93	70
<i>Не менее, чем за два года за периоды 1995–2004 и 2005–2014 годов</i>					
Все страны	59	60	47	44	17
Развивающиеся страны	49	51	34	31	13
Развитые страны	93	89	89	89	28

Источник: United Nations, 2015. The World's Women 2015: Trends and Statistics. P. 88.

Тем не менее, представленный в докладе массив данных за 20-летний период позволяет охарактеризовать положение женщин в разных сферах общественной жизни и оценить прогресс, достигнутый в устранении дискриминации по полу и обеспечении гендерного равенства в целях увеличения вклада женщин в экономическое и социальное развитие мира.

Участие женщин в рабочей силе ниже, чем мужчин во всех регионах мира

Женщины составляют примерно половину населения мира и потенциально могли бы составлять такую же часть рабочей силы. В целом, как группа, женщины трудятся не меньше, если не больше, чем мужчины. Однако тип выполняемой работы, а также условия, в которой она выполняется, существенно различаются. Женщины в меньшей степени представлены на рынке труда, а те, кто выходит на него, чаще дискриминируются: меньше получают за свой труд, чаще оказываются безработными или семейными работниками, не получающими денежной оплаты труда и не пользующимися возможностями социальной защиты.

В целом по миру экономическая активность (участие в рабочей силе)^[4] мужчин 15 лет и старше в период 1995-2015 годов была в полтора раза выше, чем у женщин того же возраста (рис. 1). По оценкам Международной организации труда (МОТ), экономическая активность женщин оставалась на уровне около 52% в 1995-2006 годах, а в 2010 году снизилась почти до 50% и, по прогнозу, останется на этом же уровне в 2015 году. Экономическая активность мужчин 15 лет и старше в

середине 1990-х годов составляла около 80%, но постепенно снижалась, опустившись до уровня 77% и несколько ниже после кризиса 2008 года.

Среди молодежи 15-24 лет участие мужчин в рабочей силе в 1,4 раза выше, чем у их сверстниц, и тенденция снижения экономической активности более выраженная: если в 2000 году экономически активными были 62% юношей и 44% девушек, то в 2015 году – 55% и 39%, соответственно.

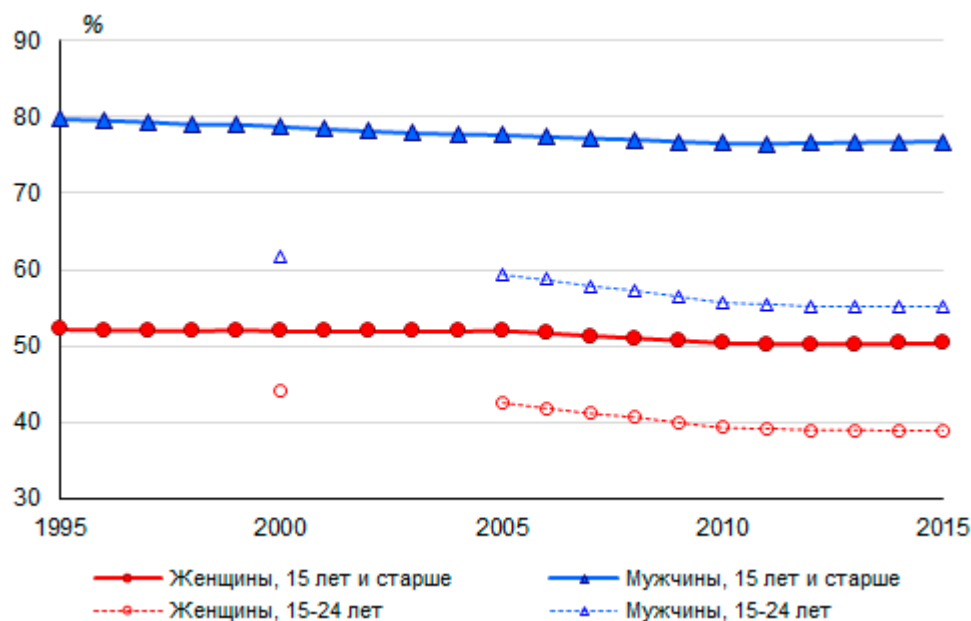


Рисунок 1. Экономическая активность женщин и мужчин, мира в целом, 1995-2015* годы, %

*Здесь и далее для 2014-2015 годов приведены прогнозные оценки

Источники: United Nations, 2015. The World's Women 2015: Trends and Statistics. Figure 4.1. Estimated and projected global labour force participation rate, persons aged 15+ years, by sex, 1995 – 2015 – chapter4_d.xls; Global employment trends for youth 2015 : scaling up investments in decent jobs for youth. P. 86.

Степень участия в рабочей силе женщин и мужчин заметно различается по регионам мира. Если в 1995 году экономическая активность женщин 15 лет и старше составляла от 20% в Северной Африке до 71% в Восточной Азии, то в 2015 году, по оценкам, от 23% в Северной Африке до 66% в Океании (рис. 2). Экономическая активность мужчин того же возраста варьировалась в более узких пределах: в 1995 году - от 64% в Южной Европе до 84% в Восточной Азии, а по оценкам на 2015 год – от 62% в Южной Европе до 82% в Юго-Восточной Азии.

Снижение экономической активности женщин за рассматриваемый период отмечалось только в Восточной и Южной Азии (за счет Китая и Индии[5]), а в остальных она увеличилась. Наибольший рост экономической активности женщин отмечался в Латинской Америке и Южной Европе (на 8

процентных пунктов). У мужчин, напротив, в большинстве регионов экономическая активность снизилась, а небольшой рост наблюдался только в Закавказье и Средней Азии, а также в Океании. В результате, гендерные различия в экономической активности мужчин и женщин за 1995-2015 годы сократились, в той или иной степени, во всех регионах мира, кроме Восточной и Южной Азии, Закавказья и Средней Азии. Но ни в одном регионе мира экономическая активность женщин не достигла уровня экономической активности мужчин. Наибольшие гендерные различия в экономической активности – до 50 процентных пунктов (п.п.) и более – сохраняются в Северной Африке, Западной и Южной Азии. Ниже всего гендерные различия по степени участия в рабочей силе – менее 15 п.п. – в Океании, Африке южнее Сахары, Восточной Азии.

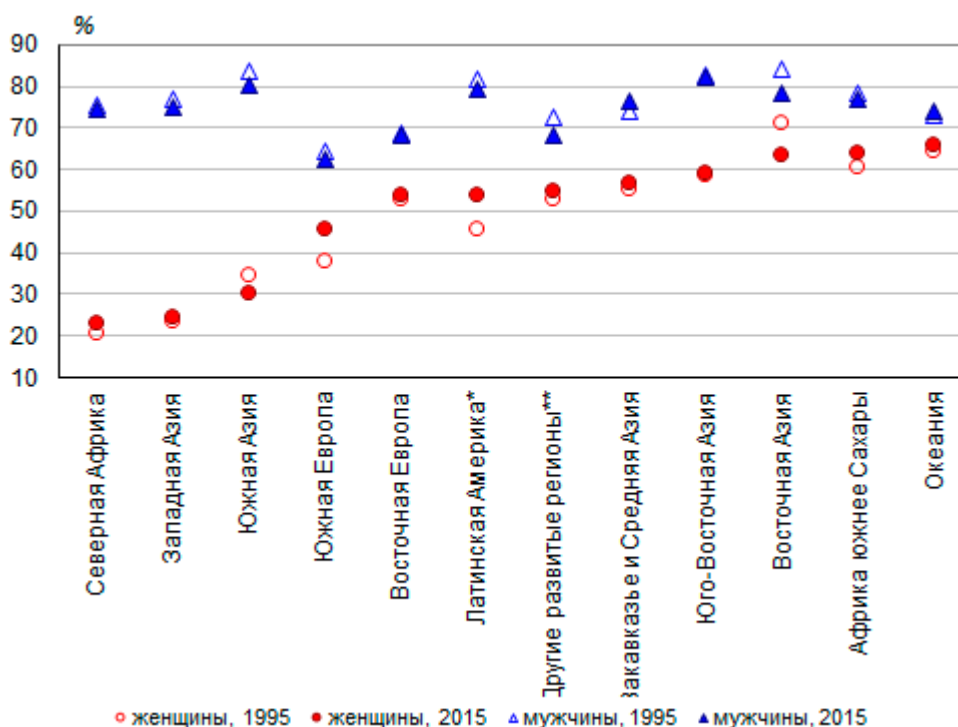


Рисунок 2. Экономическая активность женщин и мужчин 15 лет и старше по регионам мира, 1995 и 2015 годы, %

* Здесь и далее, если не оговорено иное, Латинская Америка и страны Карибского бассейна

** Аналогично, Северная и Западная Европа, Австралия, Канада, Япония, Новая Зеландия и США

Источник: United Nations, 2015. The World's Women 2015, chapter4_d.xls (Figure 4.2. Labour force participation rate, persons aged 15+ years, by sex and region, 1995 and 2015)

Участие в рабочей силе женщин и мужчин во всех регионах и странах существенно различается по возрастам. В целом, экономическая активность молодежи 15-24, несмотря на региональные различия, обусловленные различной доступностью образования и способностью рынков интегрировать новые поколения выпускников образовательных учреждений, повсюду сравнительно

низкая. В возрастах от 25 до 54 лет участие в рабочей силе, как правило, наивысшее, хотя и разное для женщин и мужчин из-за необходимости одновременного выполнения не только экономических, но и семейных функций. Экономическая активность в старших возрастах – 55 лет и старше заметно ниже и зависит от существующей системы пенсионного обеспечения, доступности услуг социальной помощи для пожилых, а также склонности к выходу на пенсию или сохранению экономической активности.

Во всех регионах мира экономическая активность женщин ниже на всех этапах жизненного цикла (рис. 3.1-3.12). Гендерные различия участия в рабочей силе в возрастной группе 15-24 лет сравнительно невелики, в возрастах от 25 до 54 лет они заметно увеличиваются, а в возрасте 55-64 года вновь сокращаются, практически падая до минимальных значений в возрастной группе 65 лет и старше в отдельных регионах (в первую очередь, в Южной и Восточной Европе, в меньшей степени – в других развитых регионах). В других регионах мужчины даже после достижения пенсионного возраста остаются экономически более активными, чем их сверстницы. А в Северной Африке, Западной и Южной Азии заметные гендерные различия характерны для всех возрастных групп.

Самое низкое участие молодых женщин (15-24 лет) в рабочей силе отмечается в Северной Африке и Западной Азии – около 18%. В Восточной и Южной Европе, Южной Азии, Закавказье и Средней Азии экономическая активность женщин 15-24 лет составляет от 20% до 40%, а в остальных регионах – от 40% до 53%. Наиболее низкой экономической активностью мужчин 15-24 лет выделяется Южная Европа (36%), за которой следуют Восточная Европа, Северная Африка и Западная Азия, где она составляет от 40% до 50%. В остальных регионах мира она превышает 50%, а выше всего уровень экономической активности мужчин 15-24 лет в Латинской Америке и странах Карибского бассейна – 62%.

Практически во всех регионах мира экономическая активность мужчин и женщин 15-24 лет снизилась по сравнению с 1995 годом (кроме Африки южнее Сахары, Латинской Америки и стран Карибского бассейна, а также Океании, где экономическая активность женщин в 2013 году оказалась несколько выше, чем в 1995). Наибольшее снижение экономической активности женщин 15-24 лет произошло в Восточной Азии - на 21 процентный пункт, в Восточной и Южной Европе она снизилась на 10 процентных пунктов. Экономическая активность мужчин того же возраста больше всего сократилась также в Восточной Азии (на 16 п.п.), в меньшей степени – в Южной Азии и Южной Европе (на 10 п.п.).

Экономическая активность женщин в возрасте 25-54 лет в 2013 году составляла в большинстве регионов мира от 65% до 85%, однако в Северной Африке, Западной и Южной Азии она была существенно ниже - около 30%. Участие в рабочей силе мужчин того же возраста превышало 80% во всех регионах.

В период между 1995 и 2013 годами тенденции изменения экономической активности в наиболее активных рабочих возрастах были различными. Что касается мужчин, то их участие в рабочей силе оставалось примерно на том же уровне или немного снизилось. Участие женщин того же возраста в рабочей силе, напротив, возросло во многих регионах, кроме Восточной и Южной Азии, Восточной Европы, Закавказья и Средней Азии, где оно несколько снизилось. Наибольший рост экономической активности женщин 25-54 лет наблюдался в Южной Европе, Латинской Америке и странах Карибского бассейна, где она увеличилась на 10 процентных пунктов и более. В Латинской Америке и странах Карибского бассейна такой рост был связан, скорее всего, с увеличением продолжительности обучения и дополнительным образованием, а также изменением брачного и

репродуктивного поведения (более позднего вступления в брак и снижения рождаемости), тогда как в Южной Европе, традиционно отличавшейся низкой экономической активностью женщин, такой рост мог быть связан с политикой, обеспечивающей более гибкие условия занятости женщин и растущие налоговые льготы для работающих женщин.

Противоположные тенденции наблюдались в Южной и Восточной Азии, где экономическая занятость женщин 25-54 лет в 2013 году оказалась ниже, чем в 1995 году, прежде всего, за счет Китая и Индии. В Индии возможности занятости для женщин ограничены из-за сегрегации по видам экономической деятельности, число рабочих мест, которые могут занимать мужчины, растет непропорционально быстро. Кроме того, определенную роль могли сыграть методологические изменения в измерении занятости, произошедшие между раундами выборочных обследований, а также, хотя и в меньшей степени, рост доходов домохозяйств, что снизило настоятельность работы для женщин из состоятельных семей.

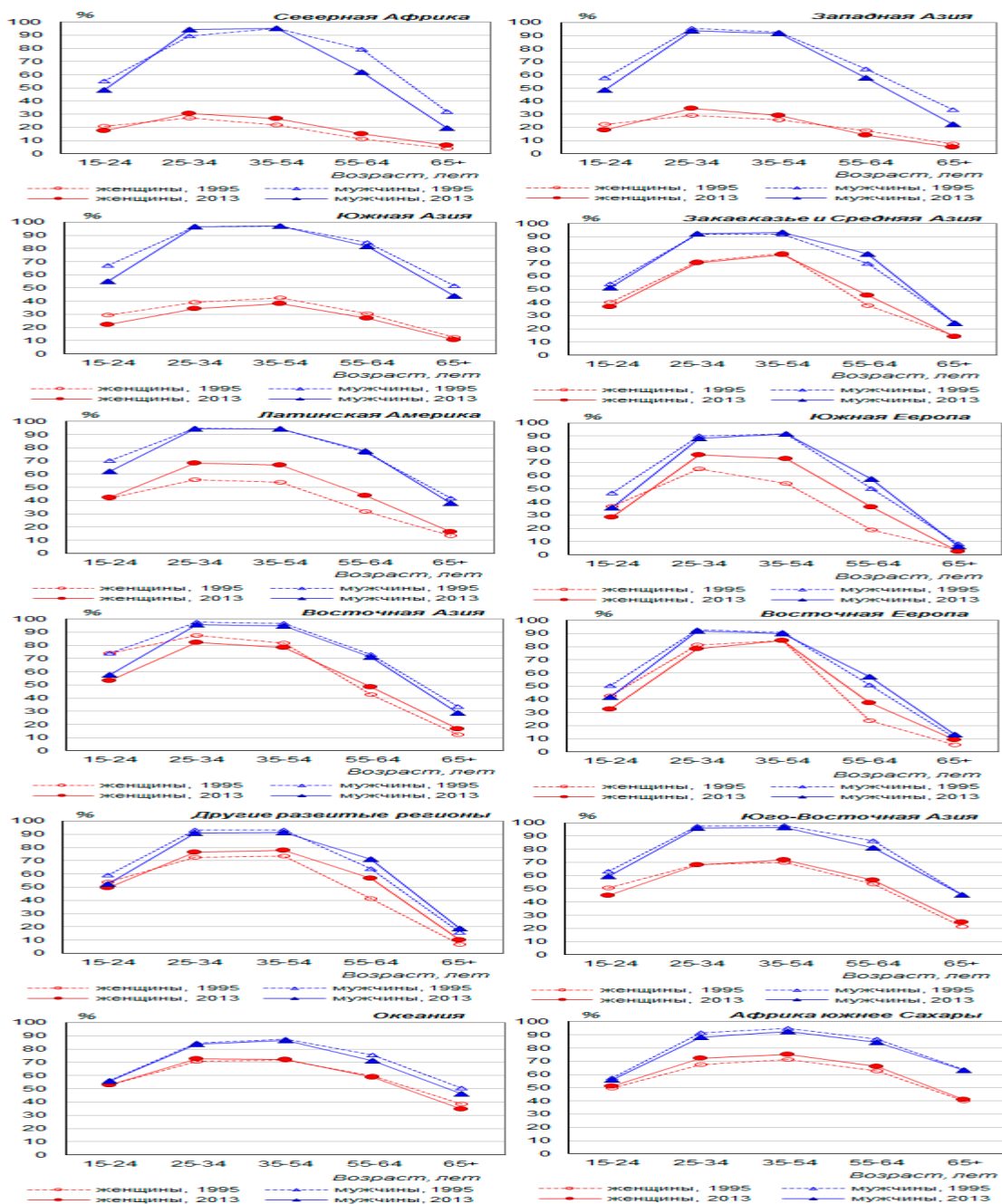
В Китае снижение экономической активности женщин могло быть обусловлено сокращением сети более доступных государственных и муниципальных детских учреждений (их доля сократилась с 86% в 1997 году до 34% в 2009 году), а также реструктуризацией государственного сектора экономики в конце 1990-х годов, в результате которой резко возросло число увольнений и досрочных выходов на пенсию среди занятых в городе, особенно среди женщин и пожилых работников.

Участие в рабочей силе женщин и мужчин 55-64 лет существенно ниже, чем в возрасте 25-54 лет. В 2013 году экономическая активность женщин данного возраста ниже всего была в Северной Африке и Западной Азии (15%), а также в Южной Азии (27%). Самая высокая экономическая активность женщин 55-64 лет зафиксирована в Африке южнее Сахары (66%), несколько ниже – от 57% до 59% - в Океании, Юго-Восточной Азии и развитых регионах мира, кроме Восточной и Южной Европы. В остальных регионах участие женщин 55-64 лет в рабочей силе составляло от 36% до 50%. Что касается экономической активности мужчин того же возраста, ее уровень составлял от 55% до 85%, а наиболее высоким он был в Южной и Юго-Восточной Азии, а также в Африке южнее Сахары (более 80%).

Во всех регионах, кроме Океании, Южной и Западной Азии, экономическая активность женщин 55-64 лет повысилась по сравнению с 1995 годом, больше всего – в Восточной и Южной Европе, других развитых регионах, а также в Латинской Америке и странах Карибского бассейна. В определенной степени это связано с изменениями в пенсионной политике и системе пенсионного обеспечения. Во многих развитых странах в последние годы проводится политика, направленная на повышение экономической занятости пожилых людей, за счет повышения возраста выхода на пенсию и пенсионных реформ. Тенденция повышения пенсионного возраста в большей степени затронула женщин, поскольку обычно речь идет об установлении пенсионного возраста, более высокого и одинакового для мужчин и женщин. Из 25 европейских стран с законодательно установленным возрастом выхода на пенсию в 14 он был различным для женщин и мужчин в 2012 году, а к 2030 году, как ожидается, их число сократится до 8.

Экономическая активность мужчин в возрасте 55-64 года снизилась за период 1995-2013 годов в 7 из 12 регионов, более всего – в Северной Африке (с 79% до 32%). Снижение экономической активности мужчин 55-64 лет наблюдалось в ряде стран региона, включая Алжир, Египет, Марокко и Тунис. Наибольшее снижение отмечалось в Египте, где оно составило 23 процентных пункта – с 88% в 1995 году до 65% в 2013 году. Во многом это было связано с экономическими реформами и программой структурных преобразований, нацеленных на сокращение государственного сектора занятости посредством стимулирования более раннего выхода на пенсию занятых в нем.

После достижения возраста 65 лет экономическая активность и женщин, и мужчин продолжает быстро снижаться, хотя определенная часть пожилых людей сохраняют экономическую активность. Так, в Африке южнее Сахары значительное число женщин 65 лет и старше (41%) остаются в составе рабочей силы, занимаясь сельским хозяйством, чтобы обеспечить себя пропитанием. В Юго-Восточной Азии экономически активными остаются 35% женщин 65 лет и старше, в Океании – 25%, в остальных регионах – менее 20%. Экономическая активность мужчин того же возраста в большинстве регионов составляет от 20% до 50%. В развитых странах она самая низкая (менее 20%), а в странах Африки южнее Сахары – самая высокая (63%). За период 1995-2013 годов экономическая активность пожилых женщин изменилась незначительно во всех регионах. Экономическая активность пожилых мужчин также оставалась достаточно стабильной во всех регионах, кроме Северной Африки и Западной Азии, где она снизилась более чем на 10 процентных пунктов.



Рисунки 3.1-3.12. Экономическая активность женщин и мужчин по возрастам в разных регионах мира, 1995 и 2015 годы, %

Источник: United Nations, 2015. The World's Women 2015, chapter4_d.xls (Figure 4.3. Labour force participation rates by age group and sex, 1995 and 2013).

Свидетельство
о регистрации СМИ
Эл № ФС77-39707
от 07.05.2010 г.
ISSN 1726-2887

Для цитирования: Щербакова Е.М. Гендерные различия в труде /Демоскоп Weekly. 2015. № 659-660.
URL: <http://demoscope.ru/weekly/2015/0659/barometer659.pdf>

Женская безработица превышает мужскую во всех регионах, кроме Восточной Азии и Восточной Европы

Уровень безработицы среди женщин и мужчин в возрасте 15 лет и старше, по данным за 2013 год, в большинстве стран не достигал 10% от численности рабочей силы соответствующего пола, а женская безработица чаще превышала мужскую – в 121 из 177 стран, по которым имеются данные (рис. 4). В частности, в странах Северной Африки и Западной Азии безработица среди женщин существенно выше, чем среди мужчин, за исключением территории Палестины, где она высока для обоих полов (21% среди женщин и 24 среди мужчин), и Кувейта, где она напротив, низка (2% и 3%, соответственно). Среди 11 стран, в которых уровень женской безработицы выше мужской на 10 процентных пунктов и более, 7 относятся к региону Северной Африки и Западной Азии.

В 52 странах, в которых уровень женской безработицы в 2013 году был ниже мужской, гендерные различия были в основном незначительными.

Самые высокие показатели женской безработицы отмечались в ряде стран Северной Африки и Западной Азии (до 39% в Йемене), Южной Европы и Африки южнее Сахары, а мужской – в некоторых странах Южной Европы и Африки южнее Сахары (до 32% в Мавритании).

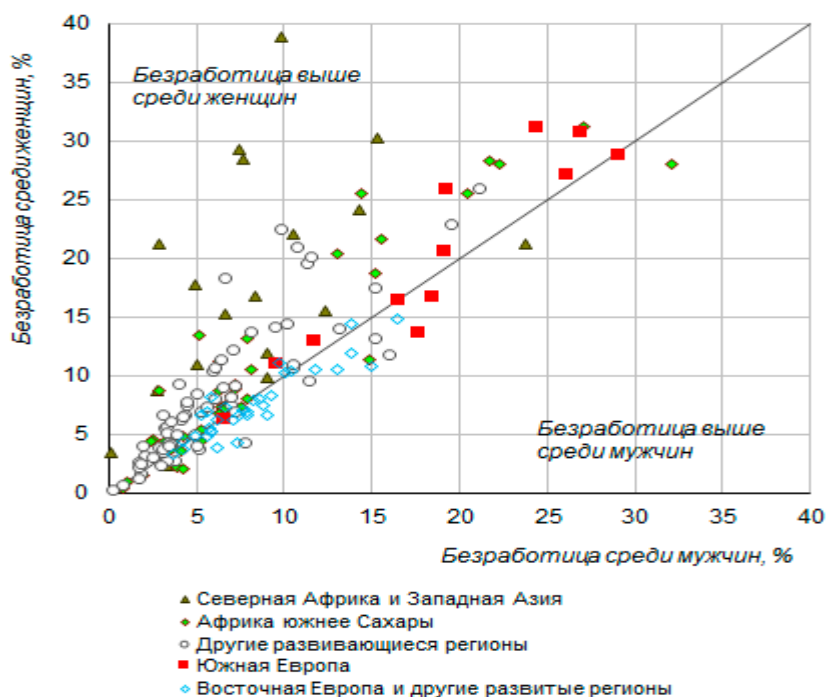


Рисунок 4. Безработица среди женщин и мужчин по странам мира, 2013 год, % безработных среди рабочей силы 15 лет и старше

Источник: United Nations, 2015. The World's Women 2015, chapter4_d.xls (Figure 4.4. Unemployment rates of women and men, aged 15+ years, 2013)

По сравнению с 1995 годом гендерные различия в безработице остаются практически неизменными во всех регионах, кроме Южной Европы и Западной Азии. В Западной Азии они увеличились с 4 до 9 процентных пунктов из-за более быстрого роста женской безработицы, а в Южной Европе, напротив, сократились с 7 до 4 процентных пунктов из-за более быстрого роста безработицы среди мужчин (рис. 5). Наибольшие гендерные различия по уровню безработицы сохраняются в Северной Африке (13 п.п. в 1995 и 2015 годах), наименьшие – около 1 пп. – в Восточной Европе и других развитых регионах (кроме Южной Европы), Юго-Восточной, Южной и Восточной Азии, а также в Океании. При этом во всех регионах, кроме Восточной Азии и Восточной Европы, женская безработица превышает мужскую.

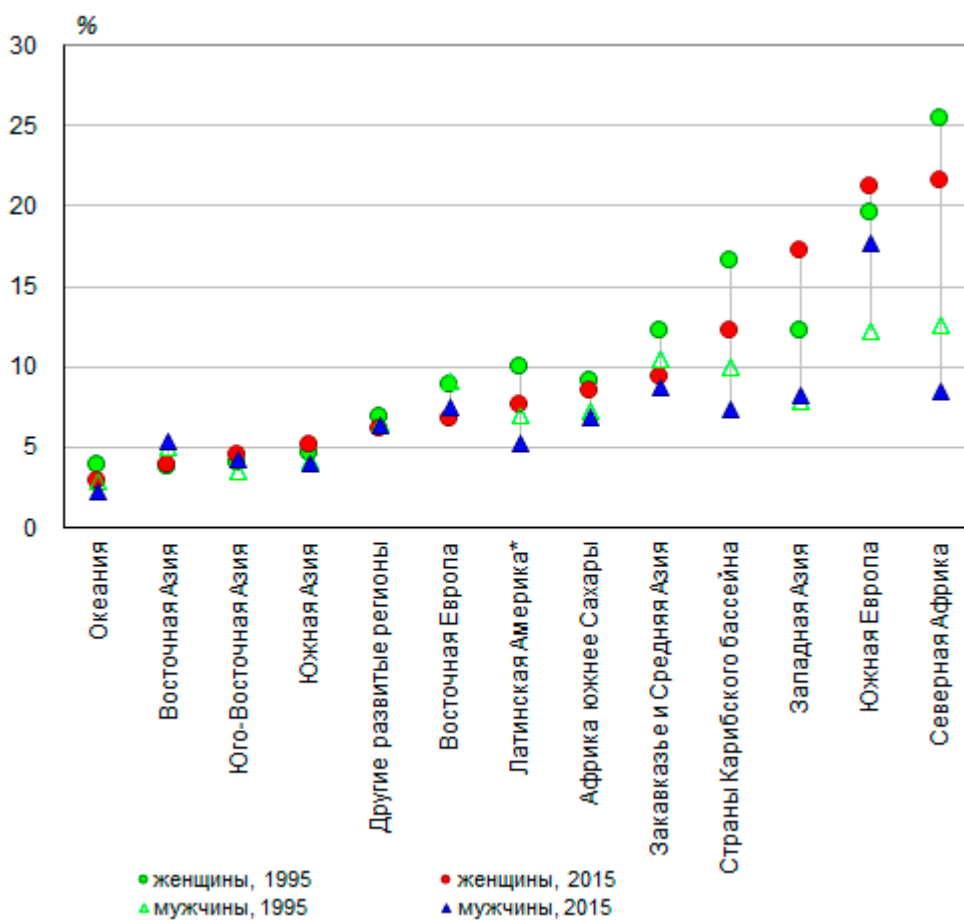


Рисунок 5. Безработица среди женщин и мужчин по регионам мира, 1995 и 2015 годы, % безработных среди рабочей силы 15 лет и старше соответствующего пола

* На рис. 5-6 Латинская Америка и страны Карибского бассейна представлены как отдельные регионы

Источник: United Nations, 2015. The World's Women 2015, chapter4_a.xls (Annex Table 4.2. Total, youth and adult unemployment rates, by region and sex, 1995 and 2015)

Свидетельство
о регистрации СМИ
Эл № ФС77-39707
от 07.05.2010 г.
ISSN 1726-2887

Для цитирования: Щербакова Е.М. Гендерные различия в труде /Демоскоп Weekly. 2015. № 659-660.
URL: <http://demoscope.ru/weekly/2015/0659/barometer659.pdf>

Во всех регионах безработица среди молодежи 15-24 лет заметно выше, чем среди людей в возрасте 25 лет и старше. В определенной степени более высокая безработица среди молодых, особенно женщин, обусловлена недостаточным опытом и квалификацией, а также несоответствием предложения и спроса на рынке труда. Во многих странах успехи в области образования опережают достижения экономического развития и спроса на рынке труда. Девушки в большей мере страдают из-за несоответствия предложения и спроса на рынке труда, поскольку чаще выбирают образование гуманитарной направленности. Кроме того, в странах, в которых работа в государственном секторе ассоциируется с более высоким социальным статусом, стабильностью и более высокой оплатой, молодые люди нередко предпочитают иметь статус безработного в ожидании рабочего места в государственном секторе.

В 2015 году, по оценкам МОТ, безработица среди молодежи вдвое-втрое превышала уровень безработицы среди рабочей силы 25 лет и старше в большинстве регионов мира (рис. 6). В странах Карибского бассейна, Северной Африки, Южной Европы и Западной Азии отмечались самые высокие уровни безработицы среди молодежи 15-24 лет и наиболее значительные различия по сравнению с безработицей среди людей 25 лет и более.

Уровень безработицы женщин 15-24 лет в 2015 году был выше, чем у их сверстников во всех регионах мира, за исключением Восточной Азии и развитых регионов кроме Восточной и Южной Европы, где безработица среди молодых мужчин была, напротив, слегка выше. Наибольшее превышение женской безработицы над мужской среди молодежи 15-24 лет наблюдается в Северной Африке (54% против 25%), а также в Западной Азии (36% против 22%) и странах Карибского бассейна (27% против 17%). В отличие от этих регионов в Южной Европе безработица среди девушек и юношей практически одинакова (45% против 42%).

Гендерные различия в безработице женщин и мужчин 25 лет и старше не столь велики. Больше всего они также в Северной Африке (14% против 5%) и Западной Азии (13% против 6%). В Восточной Азии и Восточной Европе, а также других развитых регионах (кроме Восточной и Южной Европы) безработица среди женщин 25 лет и старше несколько выше, чем среди их сверстников.

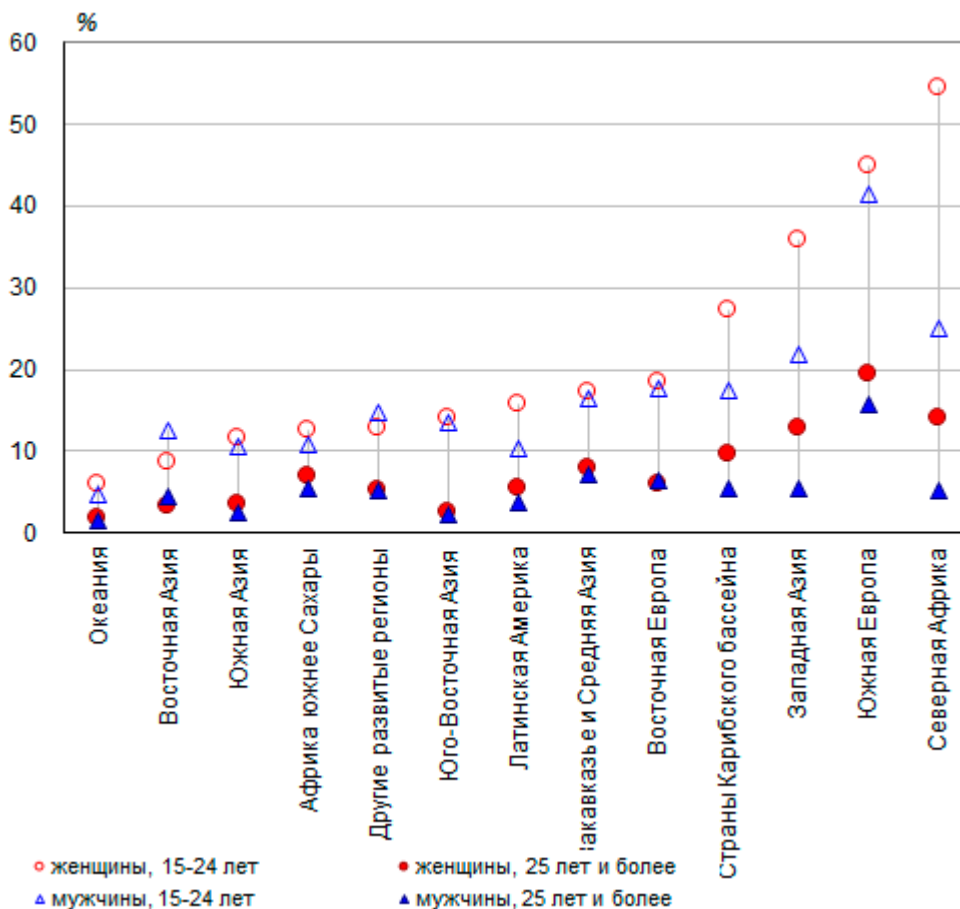


Рисунок 6. Безработица среди женщин и мужчин разного возраста по регионам мира, 2015 год, % безработных среди рабочей силы соответствующего пола и возраста

Источник: United Nations, 2015. The World's Women 2015, chapter 4_a.xls (Annex Table 4.2. Total, youth and adult unemployment rates, by region and sex, 1995 and 2015).

За последние двадцать лет различия в безработице молодежи и людей в возрасте 25 лет и старше оставались относительно стабильными в большинстве регионов за небольшими исключениями. В частности, значительный рост безработицы среди молодых женщин наблюдался в Северной Африке (с 45% в 1995 году до 54% в 2015 году) и Западной Азии (с 22% до 36%). В то же время изменения в уровне безработицы женщин 25 лет и старше в обоих регионах были не столь значительными (в Северной Африке снизилась с 16% до 14%, в Западной Азии возросла с 8% до 13%). В Южной Европе безработица среди молодых мужчин выросла на 12 процентных пунктов (с 30% до 42), а среди мужчин 25 лет и старше – на 7 (с 9% до 16%). Такой рост в обеих возрастных группах произошел после 2007 года и был связан с развернувшимся финансово-экономическим кризисом.

Женщины чаще работают как самозанятые или семейные работники

Условия занятости существенно различаются для женщин и мужчин.

Прежде всего различны сферы приложения труда, хотя распределение занятых по секторам экономики изменяется со временем и у мужчин. В целом, сокращается доля занятых в аграрном секторе экономики и увеличивается доля занятых в секторе услуг (рис. 7). Если еще в 1995 году аграрный сектор привлекал наибольшую часть занятых, особенно женщин (44% занятых женщин и 41% занятых мужчин), то в начале 2000-х годов начал уступать место сектору услуг и в 2015 году, по оценкам МОТ, привлекал уже менее трети занятых женщин и мужчин (по 30%). В то же время доля занятых в сфере услуг заметно возросла, особенно среди женщин, увеличившись с 40% в 1995 до 52% в 2015 году (среди занятых мужчин – с 35% до 43%). Доля занятых в индустриальном секторе экономики также росла, но гораздо медленнее и в основном после 2005 года, увеличившись среди занятых женщин с 16% в 1995 году до 18% в 2015 году, а среди занятых мужчин – с 24% до 27%.

Таким образом занятые мужчины более равномерно распределены по секторам экономики, тогда как женщины заняты преимущественно в секторе услуг.

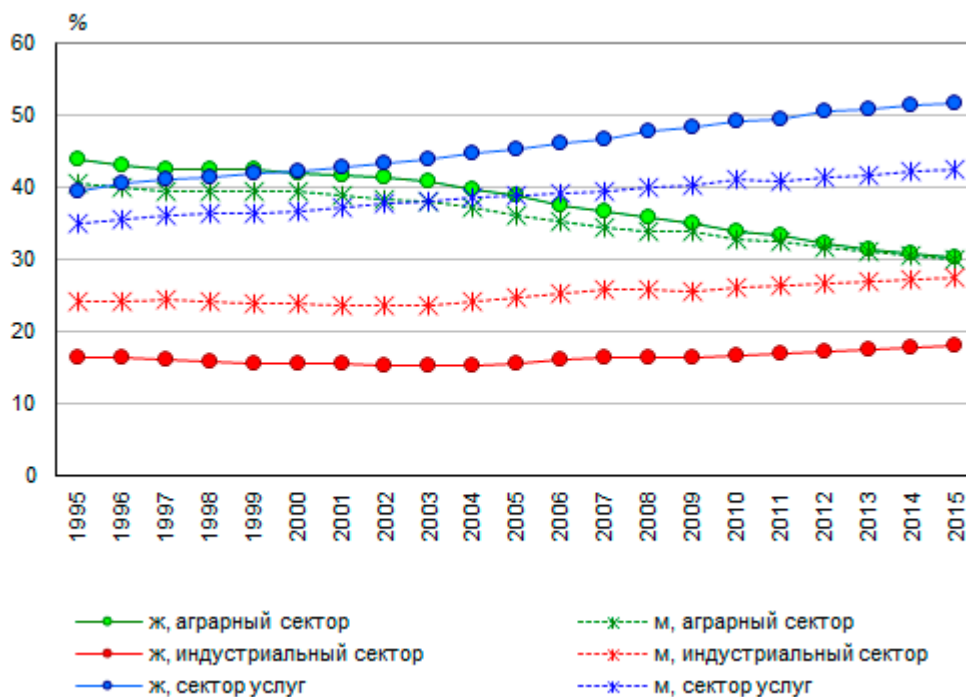


Рисунок 7. Распределение занятых по секторам экономики*и полу, мир в целом, 1995-2015 годы, %

* В соответствии с классификацией ISIC (International Standard Industrial Classification System)

Источник: United Nations, 2015. The World's Women 2015, chapter4_d.xls (Figure 4.6. Distribution of employed persons by economic sector of employment, by sex, 1995 to 2015)

В четырех регионах – Латинской Америке и странах Карибского бассейна, Восточной и Южной Европе, а также в других развитых регионах – в секторе услуг трудятся более 70% занятых женщин (от 73% до 89%). В этих регионах и среди мужчин доля занятых в секторе услуг заметно выше, чем в индустриальном и аграрном секторах, но, тем не менее, она ниже, чем среди занятых женщин, по крайней мере, на 20 процентных пунктов (рис. 8). Только в двух регионах сектор услуг играет большую роль в занятости мужчин, чем в занятости женщин, – в Южной Азии (36% занятых мужчин против 20% занятых женщин) и Океании (33% и 30%).

Аграрный сектор остается основным для приложения труда женщин в трех регионах – Океании, Южной Азии и Африке южнее Сахары, - в нем трудятся около 60% занятых женщин. В Африке южнее Сахары и в Океании аграрный сектор экономики является основным и для занятости мужчин (около 60% занятых мужчин).

Исчезновение гендерных различий по доле занятых в аграрном секторе экономики в целом по миру маскирует сохранение существенных различий в половине регионов – в Северной Африке, Океании, Южной Азии, Африке южнее Сахары, Закавказье и Средней Азии, Западной Азии женщины гораздо чаще, чем мужчины трудятся в аграрном секторе. Только в одном регионе не наблюдается гендерных различий по этому показателю – в Юго-Восточной Азии в аграрном секторе экономики работают 37% занятых женщин и мужчин. В остальных регионах – Восточной Азии, Латинской Америке и странах Карибского бассейна, Восточной и Южной Европе и других развитых регионах – аграрный сектор экономики играет большую роль в занятости мужчин.

В большинстве регионов, за исключением Африки южнее Сахары и Океании, от 20% до 40% мужчин заняты в индустриальном секторе экономики. Среди женщин доля занятых в индустриальном секторе, как правило, не достигает 20%. Более высокая доля женщин, занятых в индустриальном секторе экономики, отмечается только в Восточной (30%) и Южной (21%) Азии. Во всех регионах доля мужчин, занятых в индустриальном секторе, выше, чем среди занятых женщин. Гендерные различия по этому показателю составляют от 3 процентных пунктов в Океании до 21 процентного пункта в Восточной Европе, где доля мужчин, занятых в индустриальном секторе самая высокая (39%).

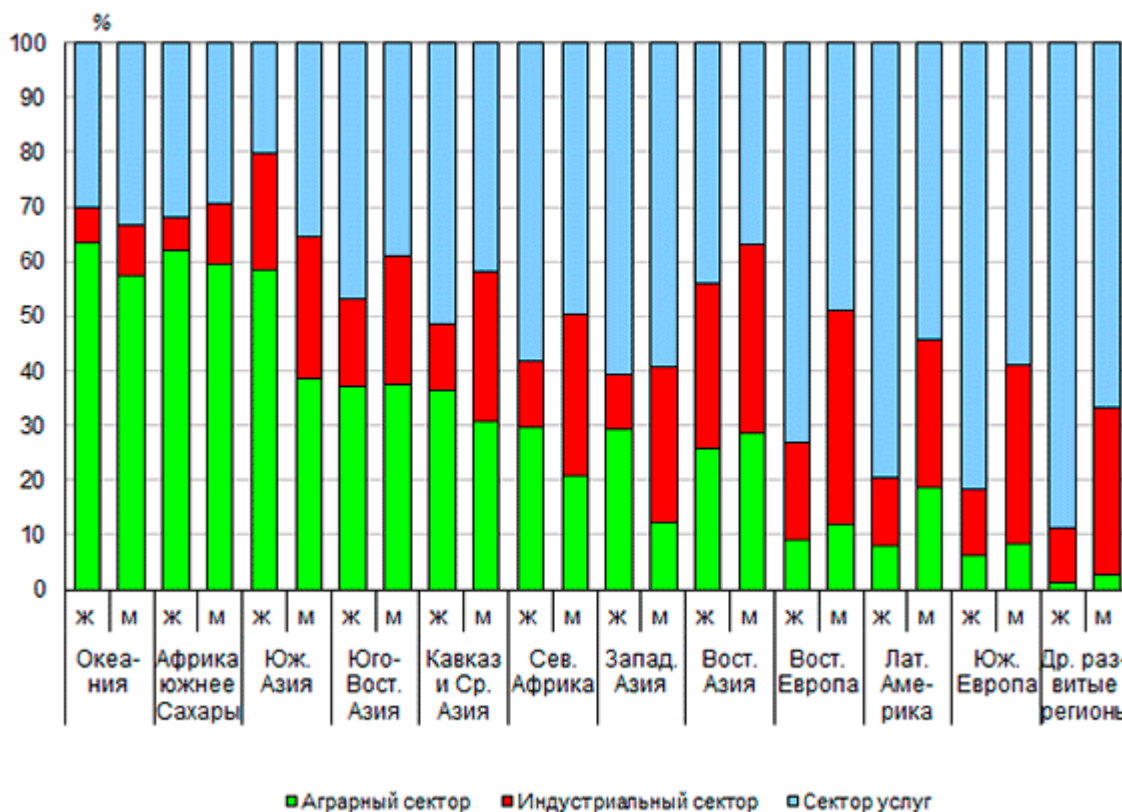


Рисунок 8. Распределение занятых по полу и секторам экономики*в регионах мира, 2015 год, %

* В соответствии с классификацией ISIC (International Standard Industrial Classification System)

Источник: United Nations, 2015. The World's Women 2015, chapter4_d.xls (Figure 4.7. Distribution of employed persons by economic sector of employment, by sex and region, 2015)

В секторе услуг доля женщин особенно высока в сфере образования, здравоохранения и социальной помощи, в также в обслуживании частных домохозяйств. В целом, такая занятость в сфере услуг обычно оплачивается ниже, требует более продолжительного рабочего дня и хуже защищена социально. Мужчины же преобладают в таких сферах сектора услуг, как транспорт и складское хозяйство, информация и связь, управление и операции с недвижимости, для которых не характерны перечисленные выше недостатки. Кроме того, существенные гендерные различия наблюдаются по статусу занятости.

В целом по миру примерно половина занятых женщин и мужчин работают по найму и получают вознаграждение за свой труд в виде заработной платы или оклада, однако доля наемных работников существенно различается среди рабочей силы разных регионов (рис. 9).

В Восточной Европе и других развитых регионах подавляющее большинство женщин и мужчин выступают на рынке труда как наемные работники (около 90% с незначительными различиями по полу), в Южной Европе и странах Латинской Америки и Карибского бассейна – преобладающая часть (более 60 и 70%), причем доля наемных работников среди занятых женщин выше, чем среди мужчин, особенно в Южной Европе (на 9 процентных пунктов). Гендерные различия по доле наемных работников среди занятых не характерны для Закавказья и Средней Азии, где она составляет около 60% и среди мужчин, и среди женщин. В остальных регионах доля наемных работников выше среди занятых мужчин. В Восточной Азии, Северной Африке и Западной Азии более половины занятых женщин получают заработную плату или оклад, но среди мужчин эта доля выше (57% и 70%, соответственно). В Юго-Западной Азии доля наемных работников среди занятых женщин составляет 37%, а среди занятых мужчин - 41%.

В Океании, Южной Азии и Африке южнее Сахары доля работников, получающих заработную плату или оклад, низка и среди женщин (менее 20%), и среди мужчин (около 30%), а большая часть трудится как самозанятые без применения наемного труда или как помогающие семейные работники.

Распространенность оплачиваемого наемного труда характеризует вовлеченность в денежную экономику (в отличие от натурального хозяйства) и доступность регулярного дохода для занятых. Доступность таких форм занятости для женщин обеспечивает повышение их самостоятельности и финансовой независимости в домохозяйстве, расширяя возможности личного развития и принятия различных решений.

Люди, работающие на условиях самозанятости или как помогающие семейные работники, как правильно, лишены даже основных форм социальной защиты, которыми пользуются наемные работники, трудятся в более тяжелых условиях и получают более низкие доходы. Поэтому данные формы занятости относят к «уязвимым» типам. В 2015 году, по оценкам МОТ, доля «уязвимой» занятости среди женщин составляла около 49%, а среди мужчин была лишь немного ниже - 47%. Однако женщины гораздо чаще заняты как помогающие семейные работники, не получающие никакого дохода (19% против 7% среди занятых мужчин), а среди мужчин больше самозанятых, работающих на себя без привлечения наемного труда (39% против 29% среди занятых женщин). Такие тенденции наблюдаются во всех регионах мира с более выраженными гендерными различиями в развивающихся странах и менее выраженными - при сравнительно низкой доле «уязвимой» занятости - в развитых странах.

Лишь незначительная часть занятых мужчин и женщин – 3% и 1%, соответственно – выступают на рынке как работодатели, то есть привлекают в свой бизнес одного и более наемного работника. Среди регионов мира наивысшая доля работодателей среди занятых мужчин отмечается в Западной Азии и Северной Африке и Южной Европе (по 8%), а среди женщин – в Южной Европе (почти 4%).

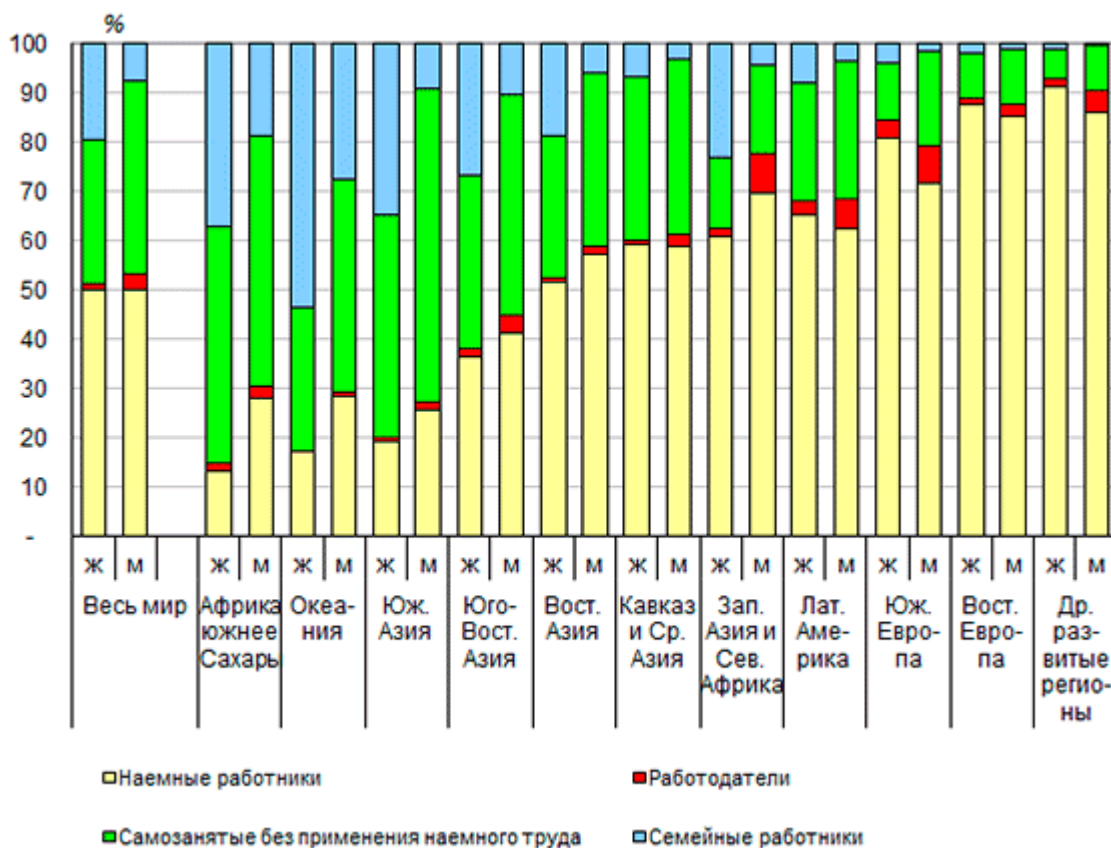


Рисунок 9. Распределение занятых по полу и статусу занятости в регионах мира, 2015 год, %

Источник: United Nations, 2015. The World's Women 2015, chapter4_d.xls (Figure 4.10. Distribution of employment by status in employment, by sex and region, 2015)

Доля женщин среди работодателей постепенно растет, увеличившись в целом по миру с 16% в 1995 году до 21% в 2015 году, но до гендерного равенства по этому показателю еще очень далеко. Исследования показывают, что и в развитых, и в развивающихся странах женщины реже становятся предпринимателями. Заняться предпринимательством женщины чаще подталкивают такие факторы, как бедность или развод. Предприятия, возглавляемые женщинами, обычно меньше по размеру, оперируют менее значительным капиталом, чаще носят семейный характер и в целом менее устойчивы, чем предприятия, возглавляемые мужчинами. В то же время из-за гендерных различий в оплате труда и получаемой прибыли многие предприятия, возглавляемые женщинами, способны лучше противостоять различным угрозам, используя весь свой производственный и инновационный потенциал. Начиная свой бизнес, многие женщины мотивированы, скорее, не максимизацией прибыли, а большей гибкостью занятости и возможностью сочетать работу и семейную жизнь.

В 1995 году доля женщин среди работодателей составляла от 3% в Западной Азии до 26% в Восточной Европе, а в 2015 году – от 5% в Северной Африке до 34% в Восточной Европе (рис. 10). Наибольшее увеличение доли женщин среди предпринимателей за рассматриваемый период отмечалось в Африке южнее Сахары и странах Латинской Америки и Карибского бассейна (почти на 10 процентных пунктов), а также в Восточной Европе, Закавказье и Средней Азии, Океании и Восточной Азии (на 8 п.п.). Незначительное снижение отмечалось только в Северной Африке (менее 1 п.п.). В итоге, доля женщин среди предпринимателей во всех регионах, кроме Северной Африки, Западной и Южной Азии, Океании, превышает 20%, а в двух регионах – Восточной Европе и Африке южнее Сахары – 32%.

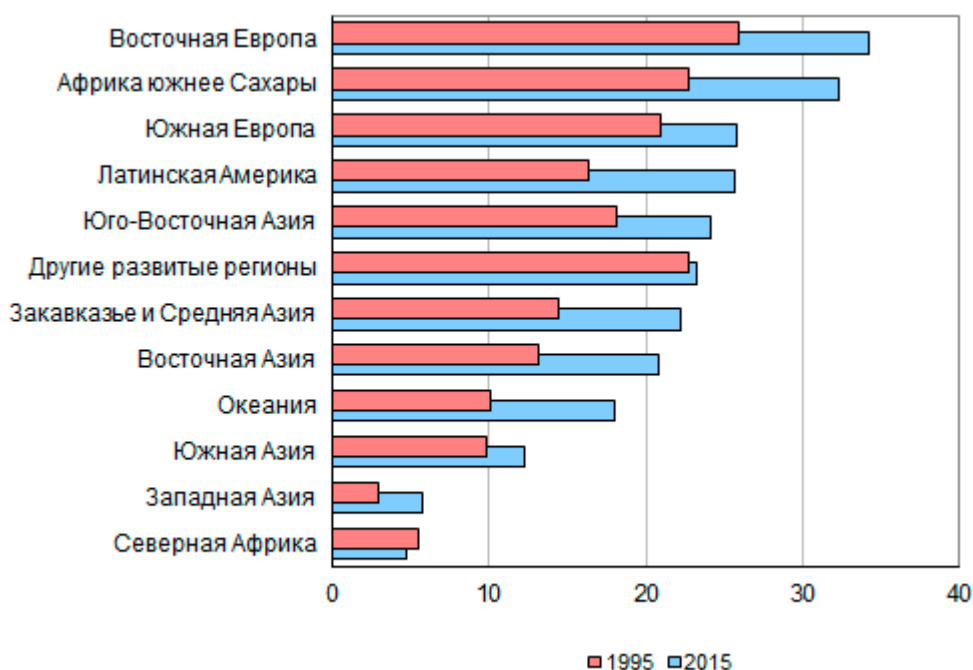


Рисунок 10. Доля женщин среди работодателей в разных регионах мира, 1995 и 2015 годы, %

Источник: United Nations, 2015. The World's Women 2015, chapter4_d.xls (Figure 4.11. Share of women among all employers, by region, 1995-2015)

Неполная занятость (в течение неполного рабочего времени^[6]) является эффективным способом в поисках баланса времени, позволяющего сочетать оплачиваемую работу, ведение домашнего хозяйства, рождение и воспитание детей, а также выполнение иных семейных обязанностей. Она позволяет повысить уровень занятости, особенно женщин, обеспечивая, кроме того, постепенное вхождение на рынок труда и уход с него. Однако это дается определенной ценой. По сравнению с занятыми полное время, занятые неполное время работают подчас в менее благоприятных условиях, включая более низкую почасовую оплату и слабую защищенность на рабочем месте, и располагают меньшими возможностями для профессионального обучения, роста и продвижения по служебной лестнице. Частично занятые подвергаются более высокому риску оказаться за чертой

бедности, им в меньшей мере доступна такая социальная помощь, как пособия по безработице. Некоторые формы неполной занятости, также как самозанятость или занятость на основе временных (срочных) договоров, в развитых странах относят к нестандартным формам занятости, характерным в большей степени для неформальной занятости.

Во всех регионах, по которым имеются данные, неполная занятость в большей мере распространена среди женщин, среди мужчин она, как правило, вдвое-втрое ниже.

По данным за 2012 год, наивысшая доля частично занятых женщин – 28% - отмечалась в развитых регионах, за исключением Восточной и Южной Европы, (рис. 11). Особенно высока она была в странах Северной и Западной Европы. В Нидерландах более 60% женщин работали неполное время, а в Германии, Ирландии, Великобритании и Швейцарии – более 35%. За пределами Европы высокой была доля женщин, занятых неполное время, в Австралии (38%), Новой Зеландии и Японии (по 35%). В США она была вдвое ниже (18%).

В странах Латинской Америки и Карибского бассейна также высока доля женщин, занятых неполное время. В среднем по региону она составляла около 26%, а в Аргентине и Никарагуа превышала 35%.

В Южной и Восточной Европе частичная занятость даже среди женщин распространена в меньшей степени, составляя, соответственно 15% и 9%.

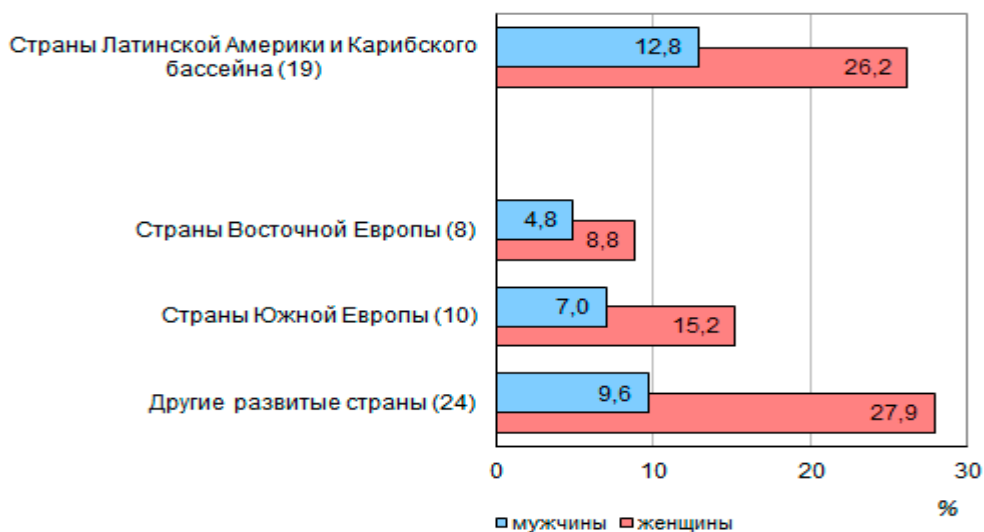


Рисунок 11. Доля занятых неполное время среди женщин и мужчин в некоторых регионах мира*, 2012 год, %

* В скобках указано число стран, по которым имеются соответствующие данные

Источник: United Nations, 2015. The World's Women 2015, chapter4_d.xls (Figure 4.13. Proportion of employed people working part-time by region and sex, 2012)

По сравнению с 1995 годом, доля частично занятых мужчин увеличилась практически во всех странах, по которым имеются данные (в 30 из 31 страны). Тенденции изменения доли частично занятых женщин были разнонаправленными: в 17 странах она увеличилась, а в 14 сократилась. Наиболее значительный рост доли женщин, занятых неполное время, наблюдался в Австрии, Чили, Ирландии, Италии и Турции, а наибольшее сокращение – в Исландии (на 14 процентных пунктов), Норвегии (на 8 п.п.) и Швеции (на 5 п.п.).

Неполная занятость не всегда выбирается добровольно. Значительное число занятых неполное время предпочли бы при возможности полную занятость. Недоиспользованная занятость частично занятых [7] особенно высока, по последним из имеющихся за 2010-2012 годы данным, среди женщин в четырех регионах – Южной Азии (21%), Северной Африке (17%), Африке южнее Сахары (16%), Латинской Америке и странах Карибского бассейна (10%). Среди частично занятых мужчин недоиспользованная занятость выше всего – более 12% - в Африке южнее Сахары и Южной Азии (рис. 12).

В большинстве регионов недоиспользованная занятость женщин, работающих неполное время, выше, чем у мужчин. Наибольшие гендерные различия отмечаются в Северной Африке (на 14 процентных пунктов) и Южной Азии (на 9 п.п.).



Рисунок 12. Недоиспользованная занятость по полу и регионам мира, 2010-2012 годы, % желающих и могущих работать большее время

Источник: United Nations, 2015. The World's Women 2015, chapter4_d.xls (Figure 4.15. Time-related underemployment rate by sex, 2010-2012 (latest available))

Оплата женского труда остается более низкой, чем мужского

Во всех странах, которые представляют данные о заработной плате в разбивке по полу, оплата женского труда остается более низкой, чем мужского, несмотря на тенденцию сокращения гендерных различий.

Различия в оплате труда женщин и мужчин являются результатом действия множества факторов. С одной стороны, они обусловлены такими индивидуальными характеристиками работников, как уровень образования, специальность и опыт работы. С другой стороны, большое значение имеют такие условия занятости, как статус занятости, тип трудового договора, отрасль экономики и размер предприятия. Гендерные различия по всем этим параметрам во многом связаны с существующими традициями и стереотипами, оказывающими влияние на выбор образования, профессии и карьеры женщинами и мужчинами, а также трудностями сочетания работы и семейной жизни, которые нередко ведут к неполной занятости и перерывам в работе, особенно у женщин.

Различия в оплате труда можно охарактеризовать соотношением оплаты труда женщин и мужчин, под которыми понимается вознаграждение в денежной или натуральной форме, получаемое наемными работниками, как правило, в регулярные периоды времени за отработанное рабочее время или выполненную работу, а также за оплачиваемые отпуска и выходные. В оплату труда не включаются выплаты, осуществленные работодателем за своего работника в фонды социального страхования и пенсионного обеспечения, так же как и пособия, полученные работником из этих фондов.

Помимо того, что данные об оплате труда в разбивке по полу имеются менее, чем для 40% стран, они не всегда вполне сопоставимы, поскольку получены из разных источников. В большинстве развивающихся стран (37 из 51 страны, по которым имеются такие данные) они основываются на данных выборочных обследований рабочей силы или доходов и расходов домохозяйств, тогда как в развитых странах они чаще получены в ходе обследований предприятий (в 20 из 38 стран). Сопоставимость данных об оплате труда, полученных из разных источников, снижается за счет различий категорий работников, которые привлекаются для оценки, включением или исключением оплаты за сверхурочную работу, различных бонусов, оплату в натуральной форме и так далее.

В 19 из 28 европейских стран, по которым имеются сопоставимые данные о гендерных различиях в оплате труда за период 2008-2012 годов, женщины, занятые полное время, получали заработную плату, которая составляла от 80% до 90% от заработной платы мужчин^[8] (рис. 13). В четырех странах – Венгрии, Австрии, Словакии и Германии – оплата женского труда составляла менее 80% от оплаты труда мужчин, а в пяти – Италии, Бельгии, Польше, Румынии и на Мальте – от 91% до 99% оплаты труда мужчин.

В 15 неевропейских странах, по которым имеются соответствующие данные, женщины, занятые полное время, также получали за свой труд меньше, чем мужчины: в 5 странах – от 94% до 98% от оплаты мужского труда^[9], в 9 странах – от 70% до 90%, а в Пакистане, где гендерные различия в оплате труда были самыми значительными, – около 63%.

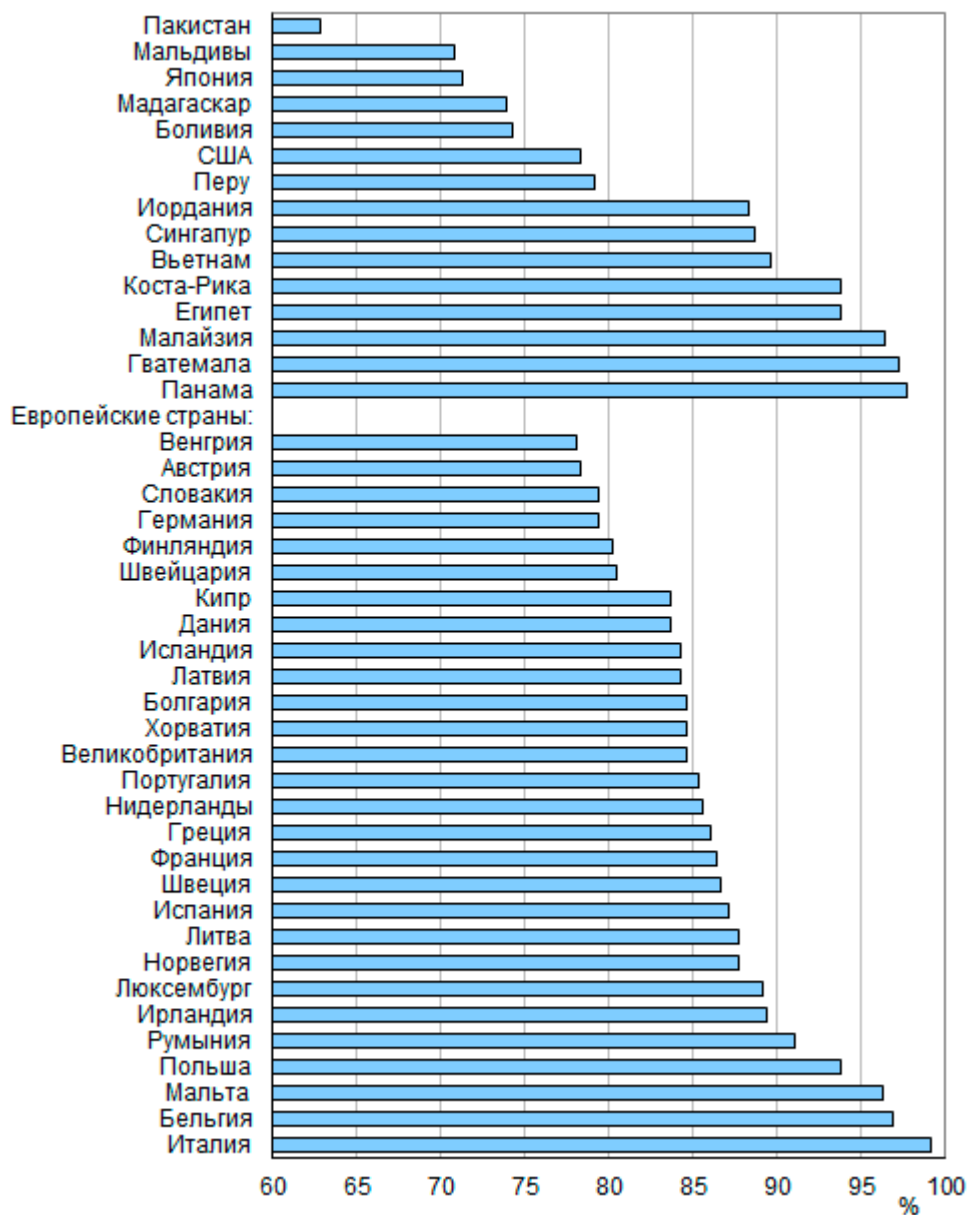


Рисунок 13. Соотношение оплаты труда женщин и мужчин в некоторых странах мира, последние из имеющихся данных за 2008-2012 годы, %

Источник: United Nations, 2015. The World's Women 2015, chapter4_d.xls (Figure 4.16. Ratio of female-to-male earnings, 2008-2012 (latest available))

В большинстве развитых стран наблюдается долговременная тенденция сокращения гендерных различий в оплате труда, однако в последние годы сложились разнонаправленные тенденции.

Среди 12 европейских стран, по которым имеются сопоставимые данные за 2007-2012 годы, можно выделить несколько стран, в которых гендерные различия в оплате труда сократились (например, в Исландии, Литве и Нидерландах), и несколько стран, в которых они, напротив, увеличились (в Болгарии, Венгрии, Португалии). Наибольшее сокращение наблюдалось в Литве (соотношение почасовой оплаты труда женщин и мужчин, занятых полное время, повысилось с 78% в 2007 году до 88% в 2012 году), а наиболее увеличение гендерных различий в оплате труда – в Португалии (с 91% до 86%). В остальных странах тенденции снижения или роста были менее выраженными.

Данные за более продолжительный период времени свидетельствуют о преобладании долговременной тенденции сокращения гендерных различий в оплате труда в большинстве развитых стран - в 17 из 19 стран, по которым имеются соответствующие данные за 1995-1999 и 2009-2013 годы, соотношение оплаты труда женщин и мужчин увеличилось. Наибольший прирост – на 10 процентных пунктов - произошел в Ирландии, Японии и Великобритании.

Различия в оплате женского и мужского труда наблюдаются во всех отраслях экономики, но их величина заметно варьируется по отраслям. В Европейском союзе, по данным за 2010 год, в 15 из 17 отраслей экономики оплата труда женщин составляла от 70% до 95% оплаты труда мужчин, а в двух отраслях была ниже: 68% в обрабатывающей промышленности и 64% в сфере финансов и страхования (рис. 14).



Рисунок 14. Соотношение почасовой оплаты труда женщин и мужчин, занятых в различных отраслях экономики*, ЕС-27, 2010 год, %

* Оплата труда занятых полное время в промышленности, строительстве и сфере услуг, кроме государственного управления, обороны и обязательного социального обеспечения.

Источник: United Nations, 2015. The World's Women 2015, chapter4_d.xls (Figure 4.20. Gender gap in hourly wage by industrial sector, average of European Union, 2010)

Значительная дифференциация существует и внутри каждой отрасли в зависимости от должности и выполняемой работы. Так, в сфере финансов и страхования наибольшие гендерные различия в оплате труда наблюдаются среди управляющих и специалистов (оплата труда женщин составляет

около 65% от оплаты труда мужчин), тогда как среди рядовых служащих они существенно ниже (83%). Даже в такой отрасли, традиционно привлекающей больше женщин, как здравоохранение и социальное обеспечение, значительные гендерные различия в оплате труда наблюдаются в группе специалистов (67%) и управляющих (72%), тогда как среди вспомогательного персонала низшей категории она незначительна (97%). Гендерная дифференциация оплаты труда в другой традиционно женской отрасли экономики – образовании – заметно ниже (от 80% до 95%).

Как показывают некоторые исследования, различия в индивидуальных характеристиках работников и условиях их занятости лишь отчасти объясняют гендерные различия в оплате труда (от 35% до 50%). Другую, необъясненную часть этих различий можно отнести на счет дискриминации женщин, в том числе и скрытой, исходящей из традиционного понимания роли женщины в обществе и семье.

В Европейском союзе уделяют особое внимание гендерным различиям в оплате труда. Каждые четыре года проводится специализированное обследование по структуре оплаты труда^[10], позволяющее получить сопоставимые данные об уровне оплаты труда в зависимости от характеристик работника (пола, возраста, вида занятости, образования, стажа) и его работодателя (экономической активности, размера предприятия и т.п.) за год (а точнее, определенную неделю, обычно в октябре) обследования. К настоящему времени имеются данные обследования за 2002, 2006 и 2010 годы. Кроме того, начиная с 2007 года, по сходной методологии собираются ежегодные данные для расчета гендерной разницы в оплате труда мужчин и женщин по нескорректированной среднеарифметической величине общей почасовой оплаты труда^[11]. Она рассчитывается как процентное отношение разницы в оплате труда мужчин и женщин к оплате труда мужчин. В среднем по Европейскому союзу она рассчитывается как средневзвешенная по числу экономически занятых в каждой стране. Представляется в разбивке по типу экономической активности, возрасту и форме собственности (сфере экономического контроля) предприятия. Последние из представленных в базе данных Евростата сведения относятся к 2013 году, причем по ряду стран они предварительные, а наиболее полные – за 2010 год.

В целом по Европейскому союзу (ЕС-28) гендерные различия в оплате труда составили в 2013 году 16,3% против 16,1% в 2010 году (рис. 15). Среди стран ЕС-28 значение показателя варьирует в широком диапазоне: в 2010 году – от 0,9% в Словении до 27,7% в Эстонии, а в 2013 году – от 3,2% до 29,9% в тех же странах. В странах Европейской ассоциации свободной торговли гендерные различия в оплате труда достаточно велики, в 2013 году от 16,0% в Норвегии до 20,5% в Исландии.

По сравнению с 2010 годом, когда были собраны полные данные обследования по структуре оплаты труда, в 2013 году гендерные различия оказались несколько выше в 15 странах, а в 12 странах – ниже (для Греции нет оценок после 2010 года). Наибольшее повышение гендерных различий в оплате труда наблюдалось в Испании (на 3,1 процентного пункта), а также в Словении, Эстонии и Италии (на 2 п.п. и более).

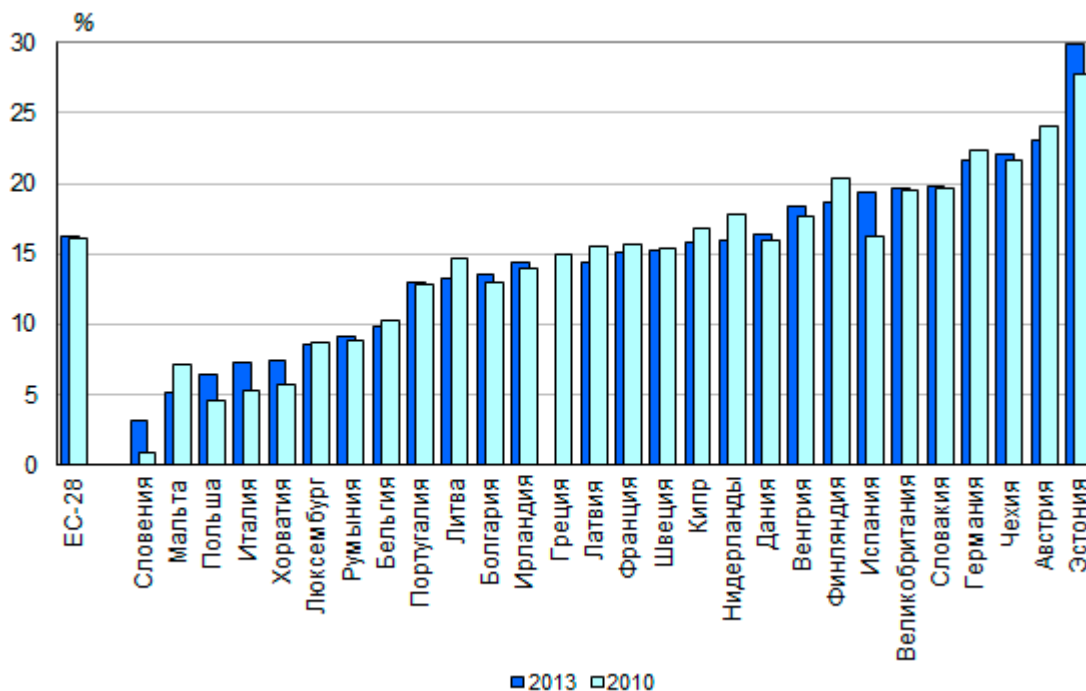


Рисунок 15. Гендерные различия в оплате труда* в странах ЕС-28, 2010 и 2013 годы, %

* Оплата труда занятых в промышленности, строительстве и сфере услуг (кроме государственного управления, обороны и обязательного социального обеспечения).

** За 2013 год данные предварительные по ЕС-28, Германии, Испании, Люксембургу, Польше, Хорватии, Финляндии; для Ирландии приведены данные за 2012 год, для Румынии – оценка за 2013 год.

Источник: Eurostat Statistics Database. Gender pay gap in unadjusted form in % - NACE Rev. 2 (structure of earnings survey methodology) [earn_gr_gpgr2] (Last updated 05.10.15, extracted on 25.10.15);

Гендерные различия в оплате труда в большинстве стран ниже среди молодежи, только вступающей на рынок труда, и постепенно возрастают с повышением возраста. Такая закономерность характерна для Бельгии, Чехии, Дании, Испании, Франции, Венгрии, Финляндии, и, в меньшей степени, для Кипра, Мальты, Нидерландов, Польши, Португалии, Румынии, Словакии, Швеции и Великобритании (рис. 16). В Греции, Франции, Люксембурге, Словении и Нидерландах оплата труда мужчин в возрасте до 25 лет даже несколько ниже, чем у их сверстниц, хотя, в целом, уровень занятости в этой возрастной группе сравнительно невысок. Более высокий уровень оплаты женщин отмечается также в некоторых странах и в других возрастных группах: 25-34 года - в Люксембурге, Словении, Хорватии ина Кипре, 55-64 года – на Мальте, 65 лет и старше – в Болгарии и Словении. Однако в большинстве стран гендерные различия в старших возрастных группах нарастают. Это может быть связано с перерывами в работе у женщин, особенно старших поколений, которые не могли воспользоваться мерами, обеспечивающими гендерное равенство и

помогающими сочетать работу и выполнение семейных обязанностей, в начале своей трудовой карьеры, поскольку они были введены позже.

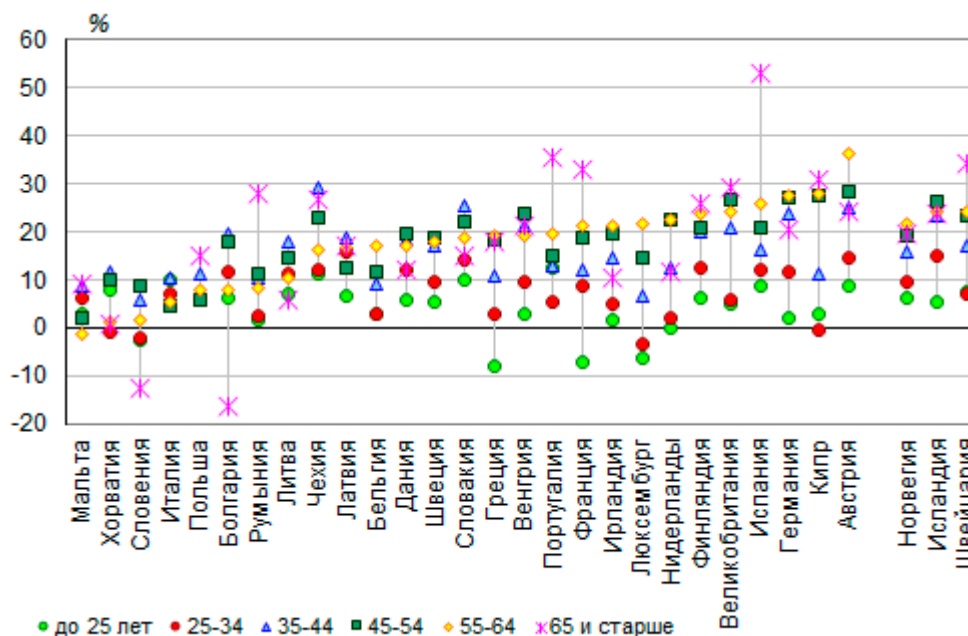


Рисунок 16. Гендерные различия в оплате труда по возрасту в странах ЕС-28 и Европейской ассоциации свободной торговли, 2013 год*, %

* Для Ирландии приведены данные за 2012 год, для Австрии, Германии, Греции, Латвии и Люксембурга – за 2010 год; данные по Эстонии отсутствуют

Источник: Eurostat Statistics Database. Gender pay gap in unadjusted form by age in % - NACE Rev. 2, B-S excluding O (structure of earnings survey methodology) [earn_gr_gpgr2ag] (Last updated 05.10.15, extracted on 25.10.15).

Гендерная разница в оплате труда занятых неполное время, по данным за 2013 год, составляла от -8,2% на Мальте до 33,7% в Испании и 33,1% в Хорватии (рис. 17). Помимо Мальты более высокая оплата труда частично занятых женщин по сравнению с частично занятыми мужчинами отмечалась в Румынии и Ирландии (примерно по -7%).

Среди занятых полное время женщины во всех странах ЕС-28, по которым представлены данные, получали за час работы меньше, чем мужчины. Гендерная разница в оплате труда составляла от 1,9% в Италии до 20,3% в Венгрии.

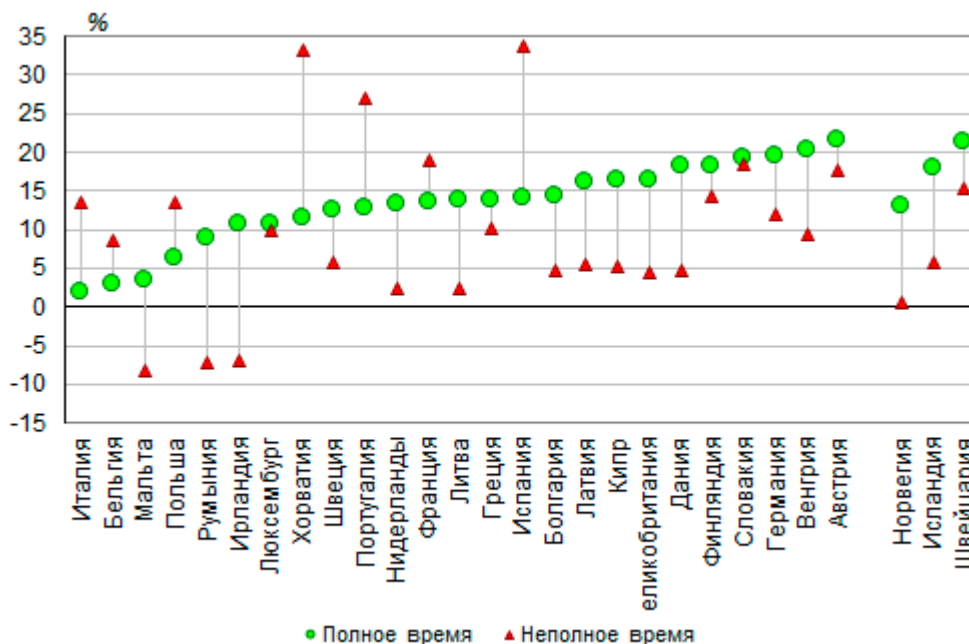


Рисунок 17. Гендерные различия в оплате труда занятых полное и неполное время в странах ЕС-28 и Европейской ассоциации свободной торговли, 2013 год*, %

* Для Ирландии приведены данные за 2012 год, для Австрии, Греции, Кипра, Люксембурга, Румынии, Франции – за 2010 год; данные по Словении, Чехии Эстонии отсутствуют

Источник: Eurostat Statistics Database. Gender pay gap in unadjusted form by working time in % - NACE Rev. 2, B-S excluding O (Structure of Earnings Survey methodology) [earn_gr_gpgr2wt] (Last updated 15.04.15, extracted on 25.10.15).

По данным за 2013 год, в большинстве стран ЕС-28, представившим соответствующие данные, более значительная гендерная разница в оплате труда наблюдалась в частном секторе экономики (рис. 18). В государственном секторе экономики она, как правило, ниже, что может быть связано с заключением коллективных договоров об оплате труда и других подобных договоров, регламентирующих оплату труда. Однако в некоторых странах ЕС-28 наблюдается противоположная картина: в Болгарии, Хорватии, Латвии, Венгрии, Румынии и Финляндии гендерная разница в оплате труда ниже не в государственном, а в частном секторе, а в Швеции она одинакова в обоих секторах экономики (по 12,8%).

Гендерная разница в оплате труда занятых в частном секторе варьируется от 2,8% в Румынии до 25,1% в Великобритании, а среди занятых в государственном секторе – от -3,0 в Бельгии до 22,4% в Венгрии.

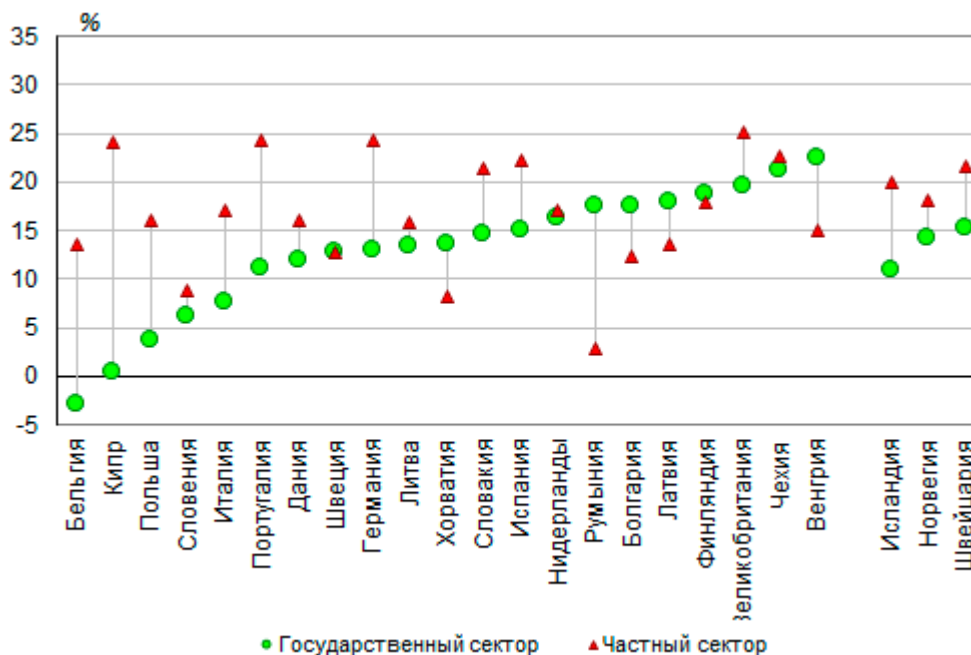


Рисунок 18. Гендерные различия в оплате труда занятых в государственном и частном секторе экономики*, некоторые страны ЕС-28 и Европейской ассоциации свободной торговли, 2013 год, %

* на предприятиях с числом занятых от 10 человек и более

Источник: Eurostat Statistics Database. Gender pay gap in unadjusted form by working time in % - NACE Rev. 2, B-S excluding O (Structure of Earnings Survey methodology) [earn_gr_gpgr2ct] (Last updated 15.04.15, extracted on 25.10.15)

Растет число стран, в которых предоставляются родительские отпуска

Достижению гендерного равенства в занятости способствует целенаправленная защита материнства. Международная организация труда приняла три конвенции о защите материнства – в 1919, 1952 и 2000 годах. В последней конвенции, принятой в 2000 году [12], определено, что женщинам должно быть предоставлено право на материнский отпуск (в связи с беременностью и родами) продолжительностью не менее 14 недель с оплатой на уровне не менее двух третей от получаемой оплаты труда.

Право на получение пособия в связи с родительским отпуском (матерей и отцов в связи с рождением ребенка) законодательно закреплено во многих странах, однако распространяется не на всех работников, а зависит от продолжительности работы, типа трудового договора и т.д. Работающие в частных домохозяйствах, самозанятые и семейные работники, временные и сезонные работники, сельскохозяйственные рабочие, как правило, не имеют права на оплачиваемые родительские отпуска.

По данным за 2013 год, более чем в половине стран, по которым имеются данные (в 53% из 174 стран), предоставляется как минимум 14-недельный законодательно установленный материнский отпуск в соответствии с рекомендациями Конвенции МОТ № 183. Он предоставляется во всех странах Закавказья и Средней Азии, Восточной и Южной Европы (рис. 19). В других развитых регионах такой отпуск предоставляется в 92% стран. В большинстве стран других регионов продолжительность материнского отпуска меньше. В Восточной Азии и Африке южнее Сахары, например, от 46% до 50% стран предоставляют право на материнский отпуск продолжительностью от 14 недель и более, а в странах Латинской Америки и Карибского бассейна, Северной Африки и Западной Азии, Океании, Южной и Юго-Восточной Азии – менее 30% стран.

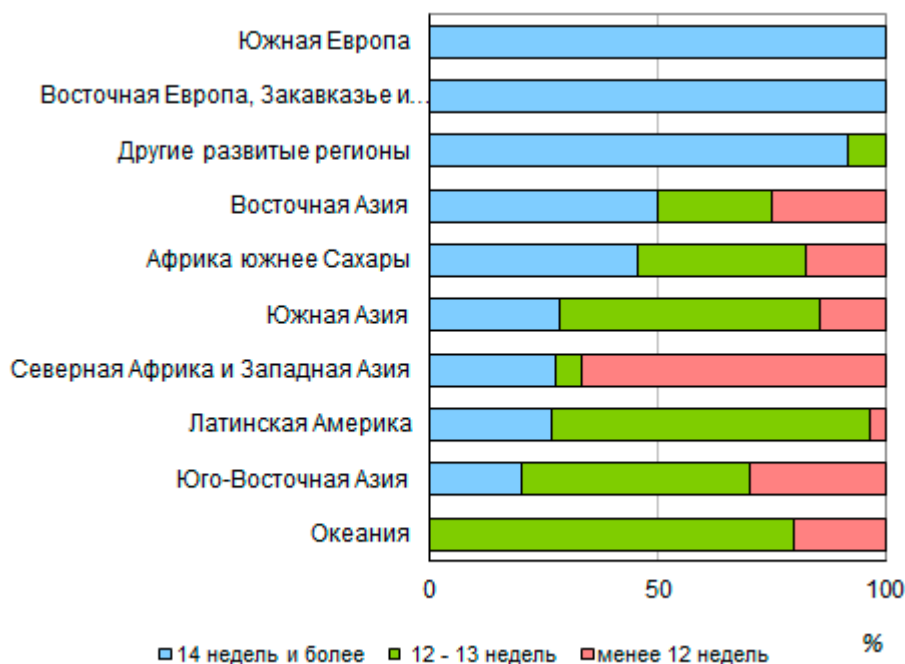


Рисунок 19. Распределение стран различных регионов по продолжительности материнского отпуска, 2013 год, %

Источник: United Nations, 2015. The World's Women 2015, chapter4_d.xls (Figure 4.26. Distribution of countries with maternity leave provisions by length of leave and by region, 2013)

Доля стран, в которых законодательно установлен как минимум 14-недельный материнский отпуск, увеличилась в целом по миру с 38% в 1994 году до 53% в 2013 году. В странах Восточной Европы, Закавказья и Средней Азии она увеличилась с 75% до 100%, в развитых регионах (помимо Восточной Европы) – с 77% до 90%. Расширение круга стран, в которых законодательно установлен как минимум 14-недельный материнский отпуск, произошло также в Африке, Азии, Латинской Америке и странах Карибского бассейна, Северной Африке и Западной Азии.

Несколько хуже обстоит дело с оплатой материнского отпуска. В 2013 году менее чем в половине стран (48% из 174) выплачивалось денежное пособие в связи с материнским отпуском в размере не

менее двух третей от предыдущей оплаты труда. В это число входят все страны Восточной Европы, Закавказья и Средней Азии (рис. 20). Несколько ниже доля таких стран в Южной Европе (92%) и других развитых регионах (79%), в развивающихся регионах она существенно ниже (от 50% в Восточной Азии до 0 в Океании). Но только в двух странах законодательно не закреплено право на денежное пособие в связи с материнским отпуском - в Папуа-Новой Гвинее и США.



Рисунок 20. Доля стран, в которых материнский отпуск оплачивается в размере не менее двух третей от предыдущей оплаты труда в течение 14 недель и более, 2013 год, %

Источник: United Nations, 2015. The World's Women 2015, chapter4_d.xls (Figure 4.27. Maternity leave duration and cash benefits by region, 2013)

Немалое значение имеют источники, за счет которых оплачиваются денежные пособия в связи с материнским отпуском. Использование для этих целей средств системы социального обеспечения или социального страхования может снизить дискриминацию женщин, особенно репродуктивного возраста, на рынке труда, в отличие от ситуации, когда оплачивать эти пособия должен работодатель. По данным за 2013 год, во всех странах Восточной Европы, Закавказья и Средней Азии расходы на выплату пособий в связи с материнским отпуском покрывались за счет систем социального страхования. Доля таких стран была ниже в Южной Европе (92%) и других развитых регионах (83%). В остальных регионах она не превышала 60% (рис. 21). В 28 странах выплата денежных пособий в связи с материнским отпуском осуществлялась за счет комбинации средств социального обеспечения и взносов работодателей. Из них 9 стран относятся к числу стран Латинской Америки и Карибского бассейна, еще 9 располагаются в Африке южнее Сахары.

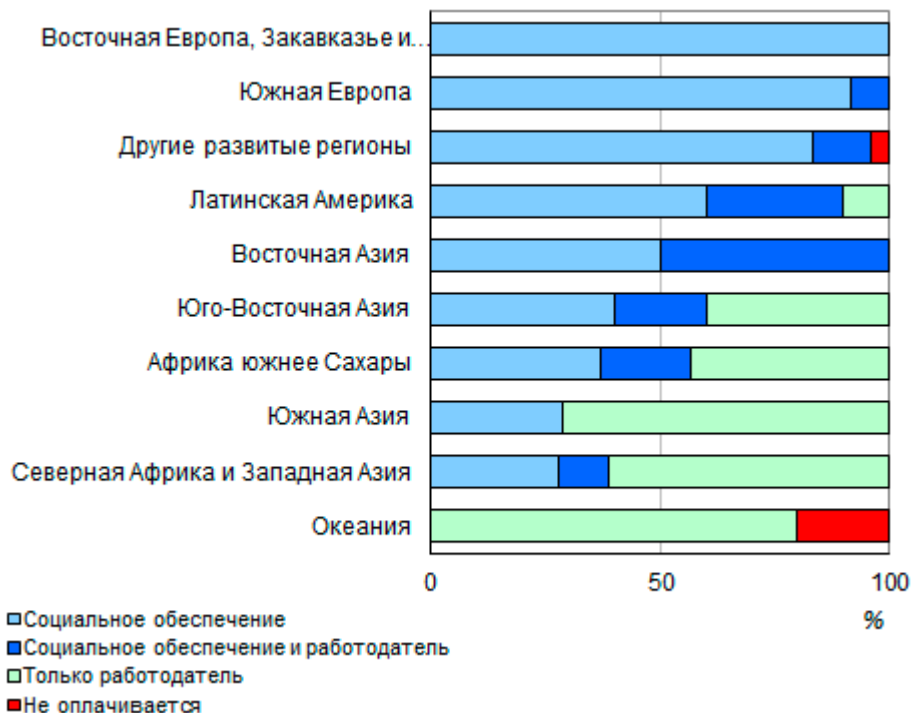


Рисунок 21. Распределение стран по источникам оплаты материнского отпуска и регионам, 2013 год, %

Источник: United Nations, 2015. The World's Women 2015, chapter4_d.xls (Figure 4.27. Maternity leave duration and cash benefits by region, 2013).

Помимо материнского отпуска в связи с рождением ребенком уже во многих странах предоставляется право на отцовский отпуск. Обычно это краткосрочный отпуск, предоставляемый непосредственно после рождения ребенка с тем, чтобы отцы могли помочь матерям в восстановительный период после родов ухаживать за новорожденным и другими детьми, а также выполнять другие семейные обязанности. Исследование Организации экономического сотрудничества и развития, проведенное недавно в 4 странах – Австралии, Дании, Великобритании и США, – показало, что отцы, которые брали такой отцовский отпуск, особенно продолжительностью две недели и более, в большей мере были вовлечены в деятельность по уходу и воспитанию детей.

По данным за 2013 год, в 48% стран (из 163, предоставивших сведения о предоставлении отцовского отпуска) существует право на отцовский отпуск (рис. 22). Больше всего таких стран в Южной Европе (80%) и других развитых регионах, кроме Южной и Восточной Европы (63%). Более половины (53%) стран Африки южнее Сахары также предоставляют право на отцовский отпуск. Существенно меньше доля таких стран в Южной Азии (14%) и нет ни одной в Океании. В других регионах мира доля стран, в которые предоставляется отцовский отпуск, варьируется от 30% до 50%.

Продолжительность законодательно установленного отцовского отпуска составляет от одного дня до двух недель и более. Чаще всего такой отпуск оплачивается: денежные пособия в связи с отцовским отпуском выплачивались в 69 из 78 стран, в которых в 2013 году такой отпуск предоставлялся, причем в большинстве стран (44) – за счет работодателя.

Число стран, в которых предоставляется право на отцовский отпуск, расширяется, увеличившись с 27% стран в 1994 году до 48% стран в 2013 году. В странах Южной Европы и других развитых регионов, кроме Южной и Восточной Европы, увеличивалась продолжительность законодательно установленного отцовского отпуска. В 2013 году 19 стран из этих двух регионов предоставляли отцу право на отпуск в связи с рождением ребенка продолжительностью 7 дней и более, тогда как в 1994 году – только 5.

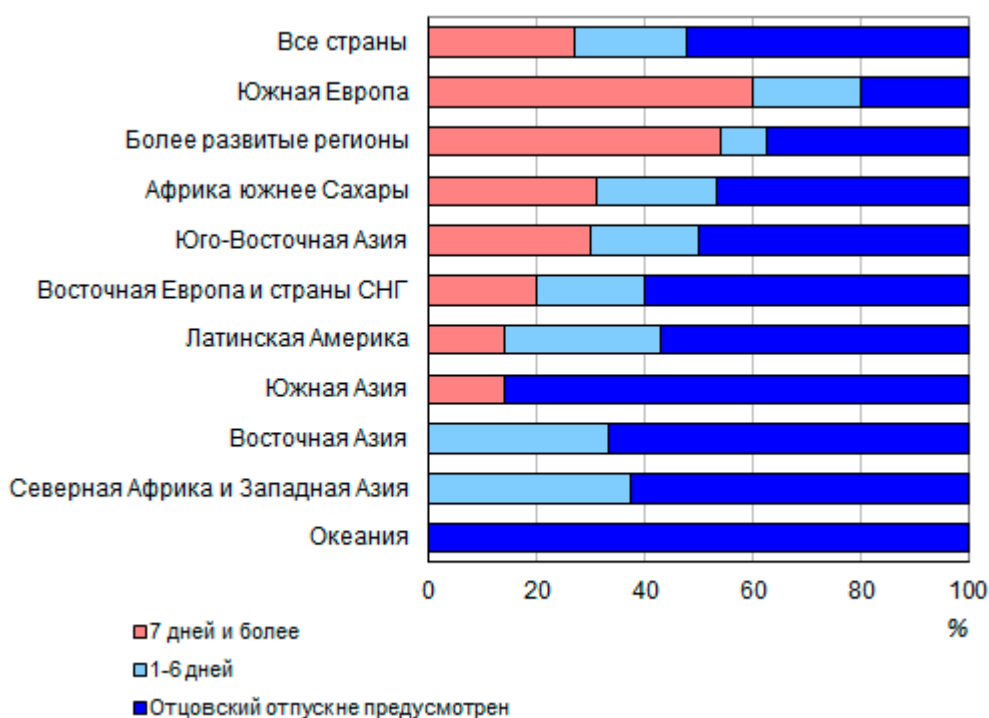


Рисунок 22. Распределение стран по предоставлению отцовского отпуска, 2013 год, %

Источник: United Nations, 2015. The World's Women 2015, chapter4_d.xls (Figure 4.28. Proportion of countries with paternity leave provisions by length of leave and region, 2013)

Источники:

United Nations, 2015. The World's Women 2015: Trends and Statistics.

New York: United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Statistics Division. Sales No. E.15.XVII.8. - <http://unstats.un.org/unsd/gender/worldswomen.html> ;

Свидетельство
о регистрации СМИ
Эл № ФС77-39707
от 07.05.2010 г.
ISSN 1726-2887

Для цитирования: Щербакова Е.М. Гендерные различия в труде
/Демоскоп Weekly. 2015. № 659-660.
URL: <http://demoscope.ru/weekly/2015/0659/barometer659.pdf>

Eurostat - <http://ec.europa.eu/eurostat/web/main>

Gender pay gap statistics / Statistics Explained - http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics ;

International Labour Office - www.ilo.org.

Global employment trends for youth 2015 : scaling up investments in decent jobs for youth - <http://www.ilo.org/global/research/global-reports/youth/2015/lang-en/index.htm>

-
- 1]** В качестве интегральной оценки гендерных различий можно упомянуть Глобальный индекс гендерных различий, значения которого по странам и регионам мира были опубликованы в прошлогоднем докладе Всемирного экономического форума - World Economic Forum, 2014. The Global Gender Gap Report 2014. - www.weforum.org
- 2]** United Nations, 2015. The World's Women 2015: Trends and Statistics. New York: United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Statistics Division. Sales No. E.15.XVII.8.
- 3]** В соответствии с решением, принятым на 19-й Международной конференции статистиков труда, вместо терминов «экономически активное (неактивное) население» предлагается использовать более нейтральное понятие «рабочая сила», предполагающее, что население, не входящее в рабочую силу, может быть вовлечено в другие формы труда, в частности для обеспечения собственного потребления, что также способствует производству и экономическому росту. - International Labour Office, 2013. Resolution concerning the statistics of work, employment and labour underutilization. In Report of the Nineteenth International Conference of Labour Statisticians. Geneva: ILO.
- 4]** Отношение численности занятых и безработных к численности населения рабочих (трудоспособных) возрастов.
- 5]** Экономическая активность женщин 15 лет и старше снизилась в Китае с 72% в 1995 году до 64% в 2013 году, а в Индии – с 35% до 27%, соответственно. Значение показателя для региона в целом рассчитывается как средняя, взвешенная по численности населения отдельных стран региона.
- 6]** МОТ использует национальные критерии полного рабочего времени, единого официального критерия для разделения «полного» и «неполного рабочего времени» нет. Данные Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) гармонизированы в соответствии с общим определением неполной (частичной) занятости, которое основывается на критерии 30-часовой занятости на основной работе (в течение недели до обследования).
- 7]** Термин «недоиспользованная занятость» среди занятых неполное время применяется по отношению к тем, кто в период обследования хотел бы работать дополнительное время, работал меньше часов, чем предполагает национальный критерий полного рабочего дня (недели), и был готов приступить к работе в дополнительное время.
- 8]** Соотношение заработной платы женщин и мужчин рассчитано на основе почасовой оплаты труда занятых полное время в промышленности, строительстве и сфере услуг, исключая государственный сектор (государственное управление, оборона, обязательное социальное обеспечение). Как показали данные за предшествующие годы, гендерные различия в оплате

труда занятых в государственном секторе во всех европейских странах, кроме Болгарии, были существенно ниже, чем в частном секторе.

[9] Для неевропейских стран в расчет принимались данные для всех занятых полное время.

[10] Structure of earnings survey (SES) - http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Glossary:Structure_of_earnings_survey_%28SES%29

[11] *Нескорректированная* (то есть не учитывающая национальных различий в индивидуальных характеристиках занятых) оценка *общей* оплаты труда, включая оплату неполного рабочего времени (чтобы исключить национальные различия в определении неполной занятости) и сверхурочной работы, но исключая нерегулярные выплаты, рассчитывается для предприятий, на которых занято не менее 10 человек, во всех отраслях экономики, кроме сельского хозяйства, рыболовства, государственного управления, частных домохозяйств и экс-территориальных организаций.

[12] International Labour Office, 2000. Maternity Protection Convention, No. 183. Geneva: ILO.