

**Европейская экономическая комиссия****Региональное обзорное совещание
в рамках процесса "Пекин+20"**

Женева, 6–7 ноября 2014 года

Пункт 5 предварительной повестки дня

**Сокращение гендерного разрыва с помощью
мер экономической и социальной политики****Экономическая и социальная политики с учетом
гендерных аспектов в целях расширения прав
и возможностей женщин и девочек в регионе ЕЭК****Записка секретариата***Резюме*

В своей резолюции 2013/18 Экономический и Социальный Совет призвал региональные комиссии Организации Объединенных Наций провести региональный обзор осуществления Пекинской декларации и Платформы действий и итоговых документов двадцать третьей специальной сессии Генеральной Ассамблеи с целью оценки прогресса на пути к обеспечению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин. Ключевым аспектом этого обзора является оценка процесса расширения прав и возможностей женщин с помощью участия в экономической деятельности, принятии решений и разработке политики.

Основное внимание в настоящей записке уделяется мерам экономической и социальной политики, которые государства – члены Европейской экономической комиссии Организации Объединенных Наций (ЕЭК) приняли в этой связи. В ней рассматриваются последствия игнорирования гендерных вопросов при разработке политики, особенно в свете недавнего экономического кризиса. Кроме того, в ней приводится передовая практика государств-членов, направленная на сокращение неравенства между мужчинами и женщинами в рамках пяти широких направлений: доля в экономически активном населении, заработная плата и пенсии, участие в процессе принятия решений, предпринимательство и налогово-бюджетная политика.

GE.14-14378 (R) 301014 031114



* 1 4 1 4 3 7 8 *

Просьба отправить на вторичную переработку



Содержание

	<i>Стр.</i>
I. Введение	3
II. Расширение прав и возможностей женщин путем увеличения их доли в экономически активном населении	3
A. Меры политики по снижению нагрузки на женщин, связанной с обязанностями по уходу	6
B. Меры политики, направленные на повышение качества занятости среди женщин	9
C. Меры политики, направленные на поощрение занятости молодежи	10
III. Расширение прав и возможностей женщин путем выравнивания уровня заработной платы и пенсий.....	11
A. Причины гендерного разрыва в оплате труда.....	12
B. Меры политики, направленные на повышение прозрачности и равенства в оплате труда	16
C. Меры политики, направленные на повышение уровня заработной платы в преимущественно женских секторах.....	17
D. Меры политики, направленные на увеличение занятости женщин в научной, технологической, инженерной и экономической сферах	17
IV. Расширение прав и возможностей женщин за счет роста их участия в процессе принятия решений и разработки политики.....	18
A. Меры политики, направленные на расширение участия женщин в принятии решений на рабочем месте.....	20
B. Меры политики, направленные на расширение участия женщин в политической жизни	25
V. Расширение прав и возможностей женщин путем сокращения разрыва в сфере предпринимательства	26
A. Меры политики, направленные на стимулирование развития предпринимательства среди женщин	29
B. Меры политики, направленные на поощрение роста принадлежащих женщинам компаний	30
VI. Расширение прав и возможностей женщин с помощью налогово-бюджетной политики, учитывающей гендерные вопросы	31
A. Налоги	32
B. Пенсии.....	32
C. Меры бюджетной экономии	33
D. Разработка бюджетов с учетом гендерных вопросов	33
VII. Выводы.....	34

I. Введение

1. За последние 20 лет страны региона ЕЭК достигли значительного прогресса в обеспечении гендерного равенства и расширении прав и возможностей женщин. Среди основных достижений можно отметить улучшение правового статуса, интеграцию гендерных аспектов в национальные стратегии развития, борьбу с насилием в отношении женщин, рост числа девочек в школах и повышение уровня занятости. Тем не менее сохраняется структурное неравенство, являющееся препятствием на пути полноценного расширения прав и возможностей. Дискриминационные нормы ограничивают доступ женщин к капиталу, земле и определенным типам занятости, ведут к неэффективному использованию ресурсов и препятствуют инклюзивному росту. Сохраняются проблемы в таких вопросах, как разрыв между законодательством и его осуществлением, обеспечение женщин достойной работой, сегрегация рынка труда, гендерный разрыв в уровне заработной платы, недопредставленность женщин в процессе принятия решений, устойчивые стереотипы и отсутствие статистических данных в разбивке по половому признаку.

2. Женщины и мужчины следуют различным моделям поведения в том, что касается сбережений и инвестиций. Зачастую программы экономической политики формулируются без учета этого фактора и поэтому приводят к сохранению или усугублению гендерного неравенства. Что касается региона ЕЭК, где в 2009 году наблюдался серьезный экономический спад, сменившийся периодом медленного оживления с перспективами слабого роста, вопрос о том, какие программы экономической и социальной политики могут быть внедрены для сокращения гендерного неравенства, является крайне важным. В настоящем справочном документе рассматриваются различные программы политики стран данного региона, направленные на обеспечение равенства и расширение прав и возможностей женщин на рабочем месте, в процессе разработки политики и в ходе принятия решений.

II. Расширение прав и возможностей женщин путем увеличения их доли в экономически активном населении

3. В рамках региона ЕЭК число женщин, не входящих в состав экономически активного населения, гораздо выше, чем число мужчин. Разрыв в доле экономически активного населения, т.е. разница между долей экономически активных мужчин и соответствующей долей женщин, является наиболее низким в странах Северной Европы и Балтийского региона и составляет около 6% (рис. 1). Вместе с тем в Мальте этот показатель составляет 31%, а в Турции – 43%, и во многих странах он превышает 10%. В рамках экономически активного населения доля женщин выше на рабочих местах, связанных с частичной, неформальной и незащищенной занятостью, а также в низкооплачиваемых секторах и ниже среди предпринимателей и руководителей. Они вынуждены чаще прерывать свою карьеру и работать меньше часов из-за своих обязательств, связанных с домашней работой и семьей. В некоторых странах свыше 20% работающих женщин заняты на низкоквалифицированных сельскохозяйственных работах, где их доля превышает долю мужчин (рис. 2). В связи с этими факторами женщины имеют относительно меньше гарантий занятости и льгот, менее

полноценную карьеру и в конечном итоге обладают меньшей экономической независимостью.

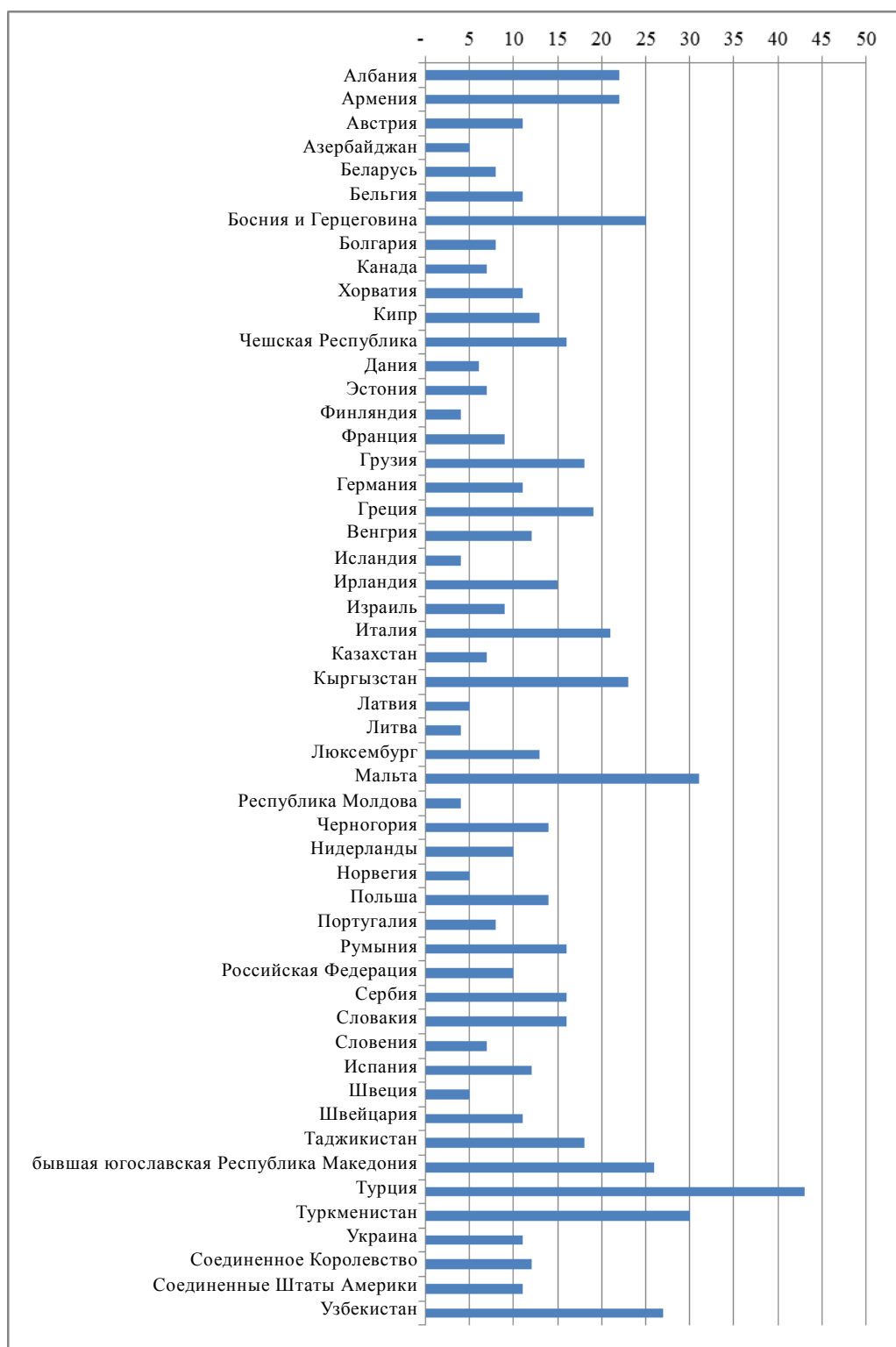
4. Хотя доля экономически активного населения может с течением времени колебаться в связи с деловыми циклами и структурными корректировками в экономике, гендерные различия по-прежнему имеют хронический характер во всем регионе. Такие различия в первую очередь обусловлены традиционными стереотипами. Во многих странах роль женщины по-прежнему ограничена домашним хозяйством и зарабатывают деньги исключительно мужчины. Согласно статистическим данным ЕЭК, более 90% женщин, не относящихся к экономически активному населению, называют ведение домашнего хозяйства основной причиной отказа от экономической активности. Аналогичный показатель среди мужчин составляет 10%. Результаты исследований использования свободного времени свидетельствуют о том, что у мужчин меньше обязанностей по ведению хозяйства даже в семьях с двумя кормильцами.

5. Из-за тех же стереотипов работающие женщины сталкиваются с неравенством. Поскольку считается, что основное предназначение женщины – ведение домашнего хозяйства, бытует мнение, что женщины менее пригодны для руководящих должностей либо для технологической или научной сферы, в результате чего женщины попадают на более низкооплачиваемые и имеющие подчиненное положение должности. В связи с этим женщины аккумулируют меньше опыта и капитала, что ограничивает доступ к кредитованию и мешает развитию предпринимательства. Кроме того, домашние обязанности оставляют женщинам мало времени на развитие новых навыков, которые могли бы способствовать улучшению условий их занятости и повышению их дохода.

6. Увеличение доли женщин в экономически активном населении позволит ускорить рост валового внутреннего продукта (ВВП), что благотворно скажется на семьях, общинах и благосостоянии всей страны. Согласно имеющимся оценкам, в Соединенном Королевстве Великобритании и Северной Ирландии гендерное равенство в доле экономически активного населения позволит ежегодно обеспечивать прирост ВВП на душу населения на 0,5%¹. Для того чтобы улучшить благосостояние половины населения планеты и резко повысить показатель ВВП и налоговые сборы, правительствам необходимо уделять приоритетное внимание вовлечению женщин в экономически активное население. Поскольку эта проблема носит многосторонний характер, ее решение должно быть комплексным: необходимо обратить внимание на такие вопросы, как нагрузка, связанная с уходом и домашней работой, качество занятости, профессиональная сегрегация, предпринимательский сектор и гендерный разрыв в уровне заработной платы.

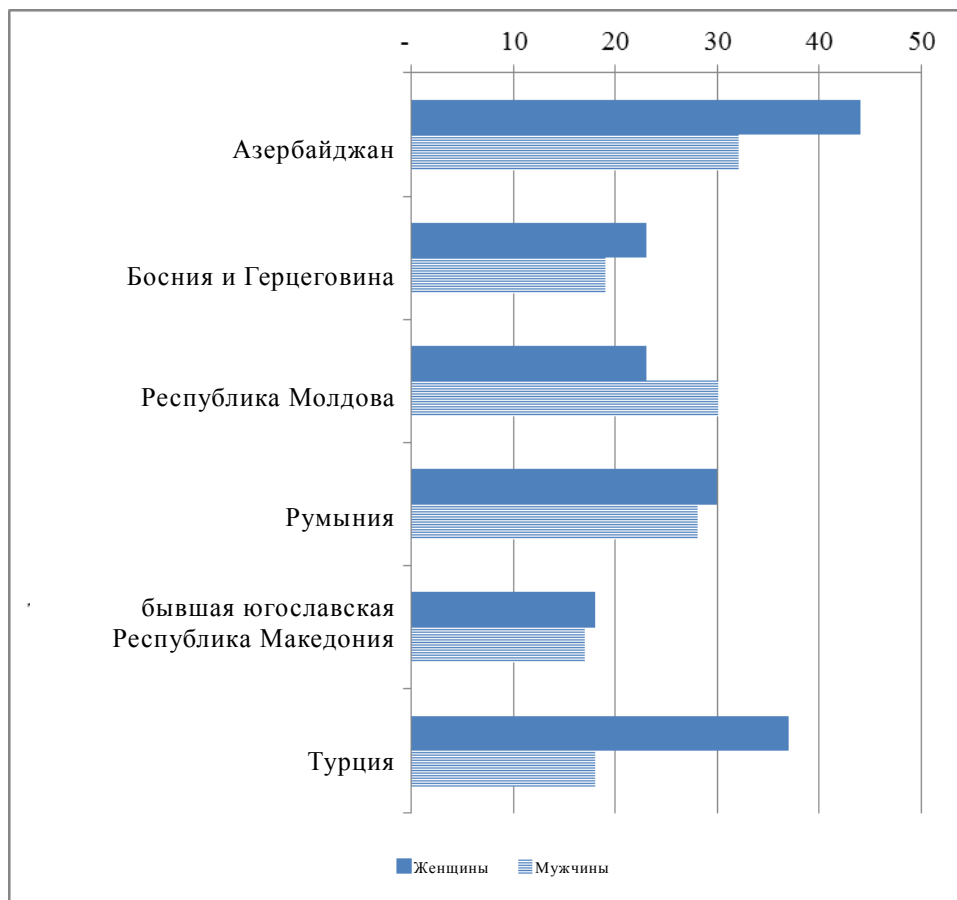
¹ Women's Business Council, *Maximizing women's contribution to future economic growth* (London, 2013). Размещено по адресу https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/204751/DCMS_WBC_Full_Report_v1.0.pdf.

Диаграмма 1
**Разрыв в доле экономически активного населения, население в возрасте
 15–64 года, 2012 год**
 (%)



Источник: База данных Всемирного банка по гендерной статистике.

Диаграмма 2
Доля сельскохозяйственных работников среди всех занятых, 2012 год
(%)



Источник: База данных Всемирного банка по гендерной статистике.

А. Меры политики по снижению нагрузки на женщин, связанной с обязанностями по уходу

7. Разрыв в уровне занятости между женщинами и мужчинами значительно возрастает после рождения каждого ребенка, т.е. обязанности по уходу имеют непропорционально высокую нагрузку на женщин (таблица 1). Например, в Российской Федерации разрыв в уровне занятости среди домохозяйств, не имеющих детей, составляет 3%, однако после рождения первого ребенка он увеличивается до 10%, а после рождения второго ребенка – до 18%. Аналогичная картина наблюдается во всех странах этого региона. Разрыв в случае матерей с двумя детьми превышает 30% в Венгрии, Греции, Италии и Чешской Республике. Разрыв в уровне занятости, связанный с материнством, как правило, превышает разрыв в доле экономически активного населения между мужчинами и женщинами. Эти статистические данные подчеркивают важность снижения связанной с уходом нагрузки на женщин с целью обеспечения равного участия в экономической активности.

Таблица 1
Доля занятости населения в возрасте 25–49 лет в разбивке по полу и числу детей моложе 17 лет, 2012 год (%)

Страна	Без детей			1 ребенок			2 детей			Разрыв в доле экономически активного населения среди лиц в возрасте 15–64 лет (в процентных пунктах)
	Женщины	Мужчины	Разрыв	Женщины	Мужчины	Разрыв	Женщины	Мужчины	Разрыв	
Болгария	74	71	-3	73	83	10	66	81	15	8
Венгрия	80	79	-1	65	86	21	57	88	30	12
Германия	85	86	1	76	93	17	70	94	24	11
Греция	58	68	10	56	83	27	53	85	32	19
Израиль	78	78	0	78	85	7	78	89	11	9
Италия	64	75	12	60	89	30	54	89	36	21
Канада	53	60	6	77	89	12	75	92	17	7
Латвия	79	74	-5	77	83	6	68	87	20	5
Нидерланды	81	87	6	81	89	8	77	88	11	10
Польша	77	77	0	73	91	18	68	93	25	14
Республика Молдова	57	47	-10	52	55	3	49	55	6	4
Российская Федерация	90	93	3	84	94	10	75	93	18	10
Румыния	70	79	10	74	88	15	69	86	18	16
Соединенное Королевство	82	83	1	76	92	16	70	93	23	12
Хорватия	67	68	1	70	83	13	66	80	14	11
Чешская Республика	90	92	2	68	96	28	61	96	35	16
Швейцария	87	91	3	78	95	17	75	96	22	11
Швеция	80	82	2	82	92	10	86	95	9	5
Эстония	85	77	-8	73	91	17	66	93	28	7

Источник: Статистическая база данных ЕЭК, база данных Всемирного банка по гендерной статистике.

8. В решении этой проблемы могут помочь изложенные ниже меры политики при условии, что они будут сопровождаться кампаниями по повышению осведомленности, направленными на преодоление дискриминационного стереотипа о том, что обязанности по уходу лежат исключительно на женщине.

а) Отпуск по уходу за ребенком для отца предполагает, что отец участвует в уходе за ребенком с самого начала, помогая снижать нагрузку на женщину и преодолевать упомянутый выше стереотип. Отпуск, предоставляемый в случае болезни ребенка, также должен предоставляться любому из родителей. По крайней мере, часть отцовского отпуска по уходу за ребенком должна быть полностью оплачена, с тем чтобы отцы получили стимул к участию, а доходы молодой семьи не снижались. В 2001 году в Словении был введен полностью оплачиваемый отпуск по уходу за ребенком для отцов продолжительностью

15 дней, который мог быть продлен до 75 неоплачиваемых дней. Эта инициатива сопровождалась проведенной в средствах массовой информации кампанией под названием "Папа, будь активным!", которая призвала отцов проводить больше времени со своими детьми. Оплачиваемая часть отпуска используется большинством отцов, а неоплачиваемую часть берут около 20% отцов. Полностью оплачиваемый отпуск по уходу за ребенком для отцов сроком две недели и более существует также в других странах, таких как Литве, Норвегии и Эстонии. В этих странах отмечается наименьший разрыв в доле экономически активного населения в рамках региона (рис. 1). В Норвегии и в Швеции определенная часть от общего числа дней родительского отпуска может передаваться между родителями. Это укрепляет солидарную ответственность и позволяет женщинам гибко подходить к срокам выхода на работу. В Швеции семьи получают денежные премии в том случае, если отец использует часть такого отпуска.

б) Продуманные пособия по беременности и родам: отпуска должны полностью оплачиваться и сопровождаться гарантиями занятости, так как исключительное снижение заработной платы матери и ее гарантий занятости после рождения ребенка является дискриминацией по половому признаку. Вместе с тем длительный отпуск по уходу за ребенком может приводить к устареванию навыков и препятствовать реинтеграции в экономически активное население, усугубляя тем самым стереотипное восприятие роли женщины как основного лица, занимающегося уходом. В Венгрии, где матерям был обеспечен двухлетний оплачиваемый отпуск в целях борьбы со снижением рождаемости, 10% женщин трудоспособного возраста экономически пассивны в связи с тем, что находятся в отпуске по уходу за ребенком². Кроме того, пособия по беременности и родам должны предусматривать свободное время для кормления грудью и медицинское обследование перед родами и после них, продление отпуска в случае рождения двух и более детей и передачу права на отпуск отцу в случае госпитализации матери или ее смерти во время родов.

с) Доступные и качественные учреждения по уходу за детьми представляют собой, пожалуй, наиболее эффективный способ повышения уровня занятости среди женщин. Слишком высокая цена услуг по уходу за детьми заставляет женщин работать меньше или не работать вовсе. Правительства могут решить эту проблему путем финансирования дошкольных учреждений. В Италии финансирование получают инновационные услуги по уходу за детьми, которые предоставляют, например, "микроясли" и ясли на дому. В Мальте в 2014 году центры по уходу за детьми стали предоставлять свои услуги бесплатно. Однако при принятии этого решения не были полностью учтены гендерные вопросы, так как эта бесплатная программа доступна только для работающих родителей или родителей-студентов. Женщины, не участвующие в экономической активности, не могут воспользоваться данной услугой, чтобы освободить время для работы. При разработке критериев охвата данных программ необходимо учитывать потребности женщин из бедных слоев населения и неполных семей. Так, например, в Турции 5% мест в дошкольных учреждениях предназначены для детей из семей с низким доходом и детей женщин, находящихся в приютах или тюрьмах. Кроме того, правительства могут предоставлять налоговые льготы семьям, использующим услуги профессиональной няни, или компаниям, которые оборудовали ясли в своих офисах. Расширение использования услуг по уходу за ребенком имеет двойной положительный эффект на занятость

² Maria Karamessini, Jill Rubery, *Women and Austerity: The Economic Crisis and the Future for Gender Equality* (Abingdon, Routledge, 2014).

среди женщин, так как создает рабочие места для профессиональных нянь, которые в большинстве своем являются женщинами.

d) Важнейшую роль в сельских районах и развивающихся странах играют надлежащее водоснабжение, инфраструктура, электроснабжение и транспорт, так как позволяют сокращать время на уборку, приготовление пищи и перевозку детей в школу. Так, например, несмотря на внедрение программ, разработанных правительством и учреждениями-донорами, в Кыргызстане по-прежнему сохраняются проблемы с водоснабжением: в 2012 году только 54% домохозяйств в сельских районах имело у себя дома доступ к питьевой воде³. Это оказывает непропорционально высокую нагрузку на женщин, которым приходится заниматься доставкой воды и ухаживать за детьми, страдающими от заболеваний, связанных с нехваткой чистой воды. Росту занятости может также способствовать качественная телекоммуникационная инфраструктура, благодаря которой легче использовать гибкий график работы, включая работу на дому.

В. Меры политики, направленные на повышение качества занятости среди женщин

9. Во всех странах региона женщины сталкиваются с дискриминацией во время приема на работу в связи с тем, что вероятность их отсутствия на работе по семейным обстоятельствам выше, и они считаются непригодными для определенных типов профессиональной деятельности. Поэтому женщины вынуждены искать временную, незащищенную или неформальную работу, в результате чего снижаются гарантии занятости и уровень заработной платы и ограничивается доступ к социальному обеспечению, в том числе к пенсионной системе. Кроме того, сокращаются государственные доходы из-за того, что в неформальном секторе широко распространен уход от налогов. Следовательно, все стороны заинтересованы в улучшении условий частичной занятости и расширении доступа женщин к полной занятости в официальном секторе экономики. Ниже рассматриваются соответствующие примеры политических программ в различных странах данного региона.

a) В Греции компаниям, нанимающим матерей с двумя детьми, предоставляются субсидии в счет взносов в систему социального обеспечения.

b) Для матерей, имеющих несовершеннолетних детей, в государственном секторе Греции существуют квоты на работу в режиме неполного рабочего времени. Эти меры имеют особенно благоприятное воздействие, так как в государственном секторе условия занятости более выгодные.

c) Программы обучения, профессиональной подготовки и наставничества могут помочь девочкам пройти курсы обучения, позволяющие претендовать на более качественные рабочие места, и позволить женщинам усовершенствовать свои навыки и уйти с низкооплачиваемых должностей.

³ National Statistical Committee of the Kyrgyz Republic, *Kyrgyz Republic Demographic and Health Survey 2012* (Bishkek, 2013). Размещено по адресу <http://dhsprogram.com/pubs/pdf/FR283/FR283.pdf>.

d) Гибкий график работы (ГГР), включая работу в дистанционном режиме и работу по скользящему графику или сокращенный рабочий день, позволяет улучшить баланс между работой и семьей и облегчить интеграцию родителей в категорию экономически активного населения. Правительство Италии финансирует экспериментальные проекты в компаниях, занимающихся внедрением ГГР.

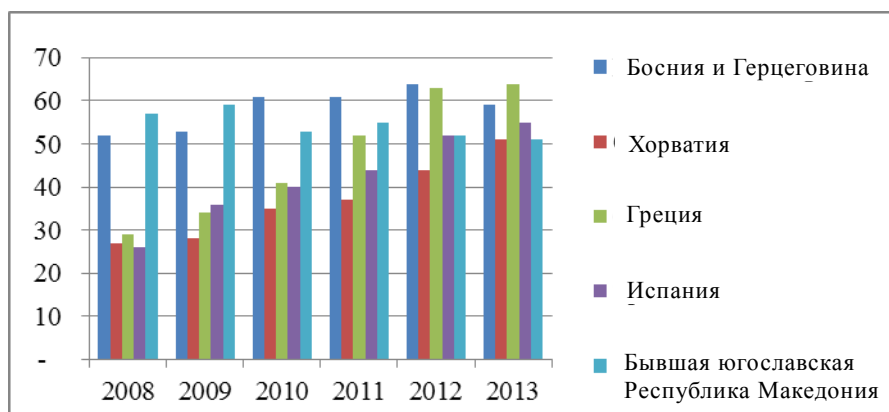
e) Предоставление лицам, работающим на условиях неполной занятости, такой же почасовой заработной платы, гарантий занятости и льгот, как и лицам, работающим на условиях полной занятости, помогло Нидерландам снизить разрыв в доле экономически активного населения. Согласно статистическим данным ЕЭК, среди работающих женщин в Голландии доля работающих на условиях неполной занятости исключительно высока и составляет свыше 70%. Благодаря законодательству, расширившему права частично занятых лиц, большая часть голландских женщин, работающих на условиях неполной занятости, отмечают свою высокую удовлетворенность⁴.

С. Меры политики, направленные на поощрение занятости молодежи

10. Экономический кризис имел значительное воздействие на занятость молодежи. В ряде стран ЕЭК начиная с 2008 года безработица среди девушек в возрасте 15–24 лет увеличилась более чем на 20% и сегодня превышает 50% (рис. 3). Безработица среди молодежи необязательно должна внушать опасение в том случае, если молодежь получает профессиональную подготовку или образование, с тем чтобы повысить свою конкурентоспособность и активизировать экономическую активность в будущем. Вместе с тем согласно данным ЕВРОСТАТ примерно 20% хорватской, греческой и испанской молодежи являются "лицами, которые не работают и не учатся" (NEET). Несмотря на то, что гендерный разрыв в рамках показателя NEET небольшой, эта область является крайне важной с точки зрения равенства: невысокий доход, нехватка опыта и образования среди молодежи могут усугублять то неравенство, с которым позднее сталкиваются женщины.

⁴ Alison L. Booth, Jan C. van Ours, "Part-Time Jobs: What Women Want?", Discussion Paper No. 4686 (Bonn, Institute for the Study of Labor, 2010). Размещено по адресу <http://ftp.iza.org/dp4686.pdf>.

Рис. 3
Уровень безработицы среди женщин в возрасте 15–24 лет
 (%)



Источник: База статистических данных ЕЭК.

а) Механизмы гарантий для молодежи: в Финляндии лица, не достигшие 25 лет, и выпускники в возрасте до 30 лет, зарегистрировавшиеся в государственных службах занятости, в течение трех месяцев проходят индивидуальную оценку и распределяются на производственную практику, получают рабочие места или возможность продолжить обучение. В 2011 году помощь была успешно оказана 83,5% заявителей⁵. Эффективность таких программ повысится, если они будут сопровождаться кампаниями по их популяризации, введением стимулов для найма молодежи и оказанием финансовой помощи студентам.

б) Субсидирование найма молодежи: служба занятости Хорватии оплачивает часть заработной платы молодых сотрудников вместе с работодателем.

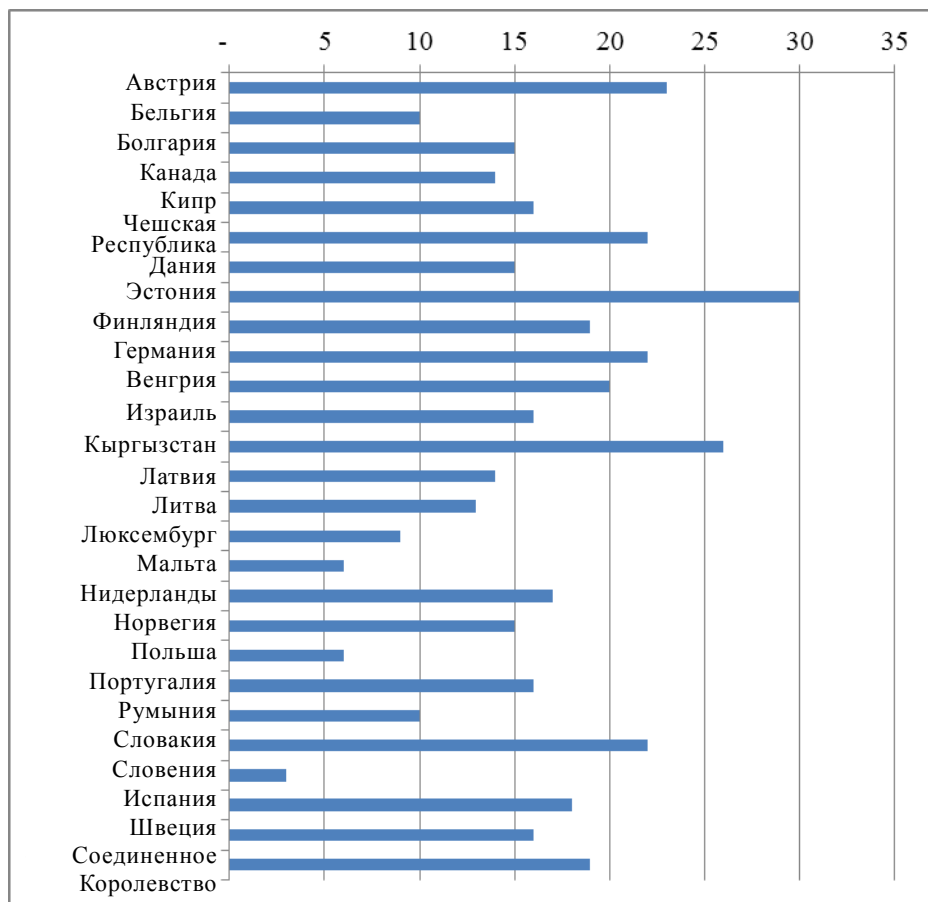
III. Расширение прав и возможностей женщин путем выравнивания уровня заработной платы и пенсий

11. Во всех странах региона заработная плата у женщин ниже, чем у мужчин. В большей части стран гендерный разрыв в почасовой оплате труда превышает 15% (рис. 4). Поскольку размер базы пожизненного дохода, используемой для расчета пенсионных отчислений, у женщин меньше, чем у мужчин, то после выхода на пенсию этот разрыв в уровне дохода становится еще больше. Так, согласно оценкам, разрыв в уровне пенсии в странах Европейского союза достигает 39%⁶.

⁵ Massimiliano, Mascherini, *Youth Guarantee: Experiences from Finland and Sweden* (Dublin, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2012). Размещено по адресу <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1242.htm>.

⁶ AGE Platform Europe, European Women's Lobby, *Improving the situation of older women in the EU in the context of an ageing society and rapidly changing socio-economic environment*, 2014. Размещено по адресу http://www.age-platform.eu/images/stories/Publications/papers/EWL_AGE_gender_paper_2014_FINAL.pdf.

Рис. 4
Гендерный разрыв в почасовой оплате труда, 2012 год
 (%)



Источник: База статистических данных ЕЭК.

12. ГРОТ является одной из причин феминизации нищеты (согласно данным Программы развития Организации Объединенных Наций среди бедных слоев населения, шесть из десяти человек являются женщинами). Из-за этого женщины попадают в зависимость от социальных выплат, размер которых может быть сокращен в периоды экономического кризиса. Снижение финансовой независимости может приводить к тому, что женщины вынуждены терпеть насилие в семье. ГРОТ может также иметь воздействие на детей: в неполных семьях они подвергаются более серьезному риску нищеты, так как кормильцем в большинстве таких семей выступает мать-одиночка.

А. Причины гендерного разрыва в оплате труда

13. Ниже изложены основные причины гендерного разрыва в оплате труда:

а) Недопредставленность женщин на высокооплачиваемых руководящих должностях: см. раздел III.

б) Более низкий уровень зарплат в тех секторах, где в основном заняты женщины: традиционно женщины чаще получают работу в сфере гуманитарных наук, например в сфере общественных наук, и составляют большую

часть сотрудников и студентов в таких областях, как образование, здравоохранение, социальная работа и т.д. В ряде стран ЕЭК в таких секторах, как инженерное дело и технологии сотрудники-женщины составляют меньшинство (таблица 2).

Таблица 2

Доля научных сотрудников женского пола среди общего числа научных сотрудников, 2011 год
(%)

<i>Страна</i>	<i>Инженерное дело и технологии</i>	<i>Гуманитарные науки</i>
Азербайджан	45	55
Армения	35	52
Беларусь	33	60
Казахстан	42	55
Кыргызстан	30	52
Республика Молдова	32	52
Сербия	34	56
Словакия	27	49
Узбекистан	30	52
Украина	38	66
Черногория	37	52
Чешская Республика	13	40
Эстония	26	64

Источник: База данных ЮНЕСКО "Женщины и наука".

i) Как правило, в тех секторах, где большинство сотрудников являются женщинами, заработная плата ниже. В 2013 году американские сотрудники, работающие преимущественно в "мужских" сферах, связанных с компьютерным оборудованием и математическими исследованиями, зарабатывали 1 365 долл. США в неделю, а сотрудники в преимущественно "женских" сферах образования, профессиональной подготовки и библиотечного дела зарабатывали лишь 937 долл. США, т.е. разрыв между секторами, требующими примерно одинакового уровня образования, составлял 31% (таблица 3). Помимо этого, в рамках каждого из секторов существует разрыв в 19%. Профессиональные навыки женщин, работающих вне научной, технологической, инженерной и математической (НТИМ) сфер, недооценены по сравнению с навыками мужчин, которые составляют большинство в секторе НТИМ. Правительствам необходимо создавать для женщин стимулы перехода в сферы НТИМ и параллельно увеличивать заработную плату в тех секторах, где большинство составляют сотрудники-женщины, с тем чтобы сократить такую профессиональную сегрегацию и свести к минимуму ее воздействие на разницу в оплате труда.

Таблица 3
Средний уровень еженедельной оплаты труда американских наемных сотрудников и служащих, работающих на условиях полной занятости, 2013 год

<i>Профессия</i>	<i>Всего</i>		<i>Мужчины</i>		<i>Женщины</i>		Гендерный разрыв в оплате труда (в процентах)
	<i>Средний уровень оплаты труда (в долл. США)</i>	<i>Число работников (000)</i>	<i>Средний уровень еженедельной оплаты труда (в долл. США)</i>	<i>Число работников (000)</i>	<i>Средний уровень еженедельной оплаты труда (в долл. США)</i>	<i>Число работников (000)</i>	
Всего, наемные сотрудники и служащие, работающие на условиях полной занятости	776	57 994	860	46 268	706	706	18
Руководящие сотрудники	2 069	764	2 266	286	1 811	1 811	20
Менеджеры по маркетингу и сбыту	1 389	476	1 658	353	1 124	1 124	32
Сотрудники кадровых отделов	981	131	1 139	366	958	958	16
Специалисты в сфере компьютерных технологий и математических исследований	1 365	2 693	1 452	928	1 174	1 174	19
Специалисты в сфере общественных работ и социального обслуживания	847	755	930	1 158	808	808	13
Специалисты в сфере образования, профессиональной подготовки и библиотечного дела	937	1 808	1 091	4 782	888	888	19
Средние медицинские работники	1 099	254	1 236	2 023	1 086	1 086	12
Дворники и специалисты по уборке зданий	487	1 116	517	421	418	418	19
Прислуга и специалисты по уборке дома	413	128	467	605	406	406	13
Специалисты по розничной торговле	598	1 092	719	737	485	485	33
Производственные специалисты	623	5 382	697	1 925	498	498	29
Специалисты по транспорту и перевозкам	619	5 707	645	916	497	497	23

Источник: Бюро статистики труда США.

ii) Эта дискриминация в оплате труда за аналогичную работу распространяется также на рабочие места, требующие низкой квалификации. В 2013 году американская прислуга и специалисты по уборке домов (которые преимущественно являются женщинами) зарабатывали в неделю 413 долл. США, а дворники и специалисты по уборке зданий, которые преимущественно являются мужчинами, зарабатывали 487 долл. США, т.е. разрыв составил 15% между этими двумя категориями специальностей, которые, по сути, требуют выполнения одинаковой работы. Аналогичные различия существуют во всех секторах и странах. Наличие ГРОТ как в недельном, так и почасовом уровне оплаты труда (рис. 4) не может объясняться исключительно тем, что женщины работают меньше часов в неделю.

с) Меньше рабочих часов из-за семейных обязанностей: женщины составляют абсолютное большинство тех, кто занимается уходом за детьми, престарелыми членами семьи и инвалидами, и ежедневно тратят больше времени на работу по дому. Вследствие этого они не могут работать столько, сколько работают мужчины, и, соответственно, зарабатывают меньше. Отчасти именно поэтому женщины предпочитают работать в тех секторах, где график работы больше приспособлен к нуждам семьи, например в государственном секторе и в секторе образования. ГРОТ является как следствием, так и причиной этого явления: поскольку женщины зарабатывают меньше, считается, что их работой можно легче пожертвовать, для того чтобы выполнять обязанности по уходу. Более того, отпуск по уходу за ребенком, который чаще всего берут женщины, не всегда оплачивается в полном размере заработной платы, и поэтому на период отпуска уровень дохода снижается.

d) Сложности, связанные с реинтеграцией сотрудников после отпуска по семейным причинам: хотя дискриминация в отношении беременных женщин и женщин, ставших матерями, в большинстве стран противозаконна, многие женщины не могут вернуться на свою должность после отпуска по уходу за ребенком. Некоторым сотрудникам сокращают круг обязанностей, другие вынуждены работать в таких условиях, которые не позволяют поддерживать необходимый баланс между работой и семьей. Некоторых сотрудников сразу увольняют. Пребывание в длительном отпуске по уходу за ребенком, которое зачастую объясняется с отсутствием доступных дошкольных учреждений надлежащего уровня, может приводить к устареванию профессиональных навыков и препятствовать возвращению на прежнюю должность.

e) Недоступные по цене услуги ухода за ребенком либо услуги ненадлежащего качества заставляют женщин работать меньше часов либо полностью отказываться от экономической активности, что ведет к потере дохода.

f) Отсутствие всеобъемлющего учета гендерных вопросов в пенсионном законодательстве: во многих странах возраст выхода на пенсию, позволяющий получить пенсионные льготы в полном размере, для женщин ниже, чем для мужчин, причем иногда эта разница составляет до пяти лет. Следовательно, размер женской пенсии рассчитывается исходя из более низкого уровня заработной платы и меньшего числа отработанных лет. Помимо возраста выхода на пенсию, в пенсионном законодательстве следует учитывать такие гендерные аспекты, как влияние более высокой продолжительности жизни у женщин, включение в пенсионную базу периодов отпуска по семейным обстоятельствам либо по уходу за престарелыми родственниками или родственниками-инвалидами; расчет пенсий исходя из среднего уровня заработка на протяжении жизни, а не из уровня заработной платы в последние несколько лет перед выхо-

дом на пенсию; установление длительного периода отчисления взносов для получения пенсионных пособий в полном объеме (см. подраздел В раздела V, где вопрос пенсий рассматривается подробнее).

g) Отсутствие статистических данных о пенсиях в разбивке по полу: многие страны ЕЭК не предоставляют пенсионные данные в разбивке по полу, возрасту, профессиональной группе и уровню образования. Вследствие этого сложно доказать наличие ГРОТ в пенсионной сфере, обосновать необходимость введения соответствующих мер политики и провести оценку эффективности действующих программ и мониторинг прогресса.

14. Так как феномен гендерного неравенства в оплате труда имеет комплексный характер, эту проблему невозможно решить без преодоления дискриминации, с помощью учета гендерных вопросов в сфере образования, на рынке труда, в бюджетной сфере и т.д. Ниже изложены программы и меры политики, которые способствовали сокращению ГРОТ.

В. Меры политики, направленные на повышение прозрачности и равенства в оплате труда

15. В ряде стран региона ЕЭК в качестве механизма сокращения ГРОТ введены меры, направленные на повышение прозрачности и равенства в оплате труда:

a) День равной оплаты труда (т.е. тот день, до которого женщины должны проработать, чтобы их заработная плата за предыдущий и текущий год в сумме равнялась зарплате мужчины за предыдущий год) отмечается во многих странах в целях повышения осведомленности о неравенстве оплаты труда.

b) Прозрачность в сфере оплаты труда может быть обеспечена с помощью введения запрета на включение в трудовой договор положения о неразглашении уровня заработной платы, как это было сделано в Исландском законе № 10/2008 о равноправном статусе и равных правах мужчин и женщин, и введения требования указывать в объявлениях о найме на работу минимальную заработную плату для данной специальности, как это было сделано в Австрии.

c) Онлайн-инструменты обеспечения прозрачности заработной платы, такие как "Лоджиб-Д" в Германии и "Лоджиб" в Швейцарии, позволяют компаниям выявлять случаи неравенства.

d) В Швейцарии была введена политика, в соответствии с которой контракты на государственную закупку присуждаются только тем компаниям, где отсутствует неравенство в оплате труда. Для отбора удовлетворяющих критериям компаний используется система "Лоджиб".

e) Компаниям, обеспечивающим равную оплату труда, в Швейцарии выдаются соответствующие удостоверения. Благодаря такому удостоверению работодатель становится более привлекательным для потенциальных сотрудников и социально ориентированных инвесторов.

f) Обследования ситуации с равенством оплаты труда и/или введение планов действий по достижению такого равенства являются обязательными в таких странах, как Австрия и Бельгия. Компании, размер которых превышает установленный критерий, обязаны официально сообщать о разнице в заработной плате. Таким образом, компании заинтересованы в решении данной проблемы, так как высокий уровень ГРОТ может снизить их привлекательность среди инвесторов.

g) Во Франции введены финансовые санкции за нарушение принципа равенства в оплате труда в отношении компаний с численностью сотрудников не менее 50 человек, которые должны оплатить штраф в размере 1% от своего фонда заработной платы, если у них отсутствует план действий по решению проблемы ГРОТ.

C. Меры политики, направленные на повышение уровня заработной платы в преимущественно женских секторах

16. Повышение заработной платы в тех секторах, где большинство сотрудников составляют женщины, является еще одним способом сокращения ГРОТ.

a) Фиксирование уровня заработной платы может быть эффективным инструментом борьбы с ГРОТ. Повышение осведомленности об этом явлении среди профсоюзов может помочь улучшить условия оплаты труда и работы женщин в рамках коллективных трудовых договоров. В преимущественно женских секторах профсоюзы могут использовать межсекторальные данные о ГРОТ в качестве основания для получения более благоприятных условий в ходе переговоров об условиях оплаты труда. Ведение переговоров о заключении коллективных договоров в государственном секторе в Финляндии позволило, согласно оценкам, сократить уровень ГРОТ на 1% с 2007 по 2010 годы⁷. Кроме того, правительства могут сами подать хороший пример и увеличить оклад госслужащих в тех сферах, где большинство сотрудников составляют женщины. Например, в Литве государственные оклады в таких областях, как культура, искусство, педагогическая деятельность и общественная работа растут быстрее, чем в других.

b) В Финляндии в коллективный трудовой договор для сотрудников госсектора на 2007–2010 годы были включены надбавки, обеспечивающие равенство оплаты труда. Служащие в секторах, где большинство сотрудников составляют женщины, или в низкооплачиваемых секторах (где, как правило, большинство сотрудников также являются женщинами) получали в качестве надбавки 0,2% от государственного оклада.

D. Меры политики, направленные на увеличение занятости женщин в научной, технологической, инженерной и экономической сферах

17. Государства-члены приняли следующие меры по повышению заинтересованности женщин и девочек в получении образования и последующей работе в сфере НТИМ.

⁷ Juhani, Salenius, *Equal Pay Program Overall Assessment 2007–2010* (Ministry of Social Affairs and Health, Publications, 2011). Размещено по адресу http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=2872962&name=DLFE-14657.pdf.

а) Адресное распределение ваучеров и стипендий, например об учреждении стипендии "Шуламит Алони" поощрению женщин в научной и инженерной сфере, сообщило Министерство науки, технологии и космических исследований Израиля.

б) В Греции введены квоты на число ученых-женщин, в соответствии с которыми одна треть ученых, поступающих на работу в национальные учреждения и комитеты по научно-технологическим исследованиям, должна быть противоположного пола.

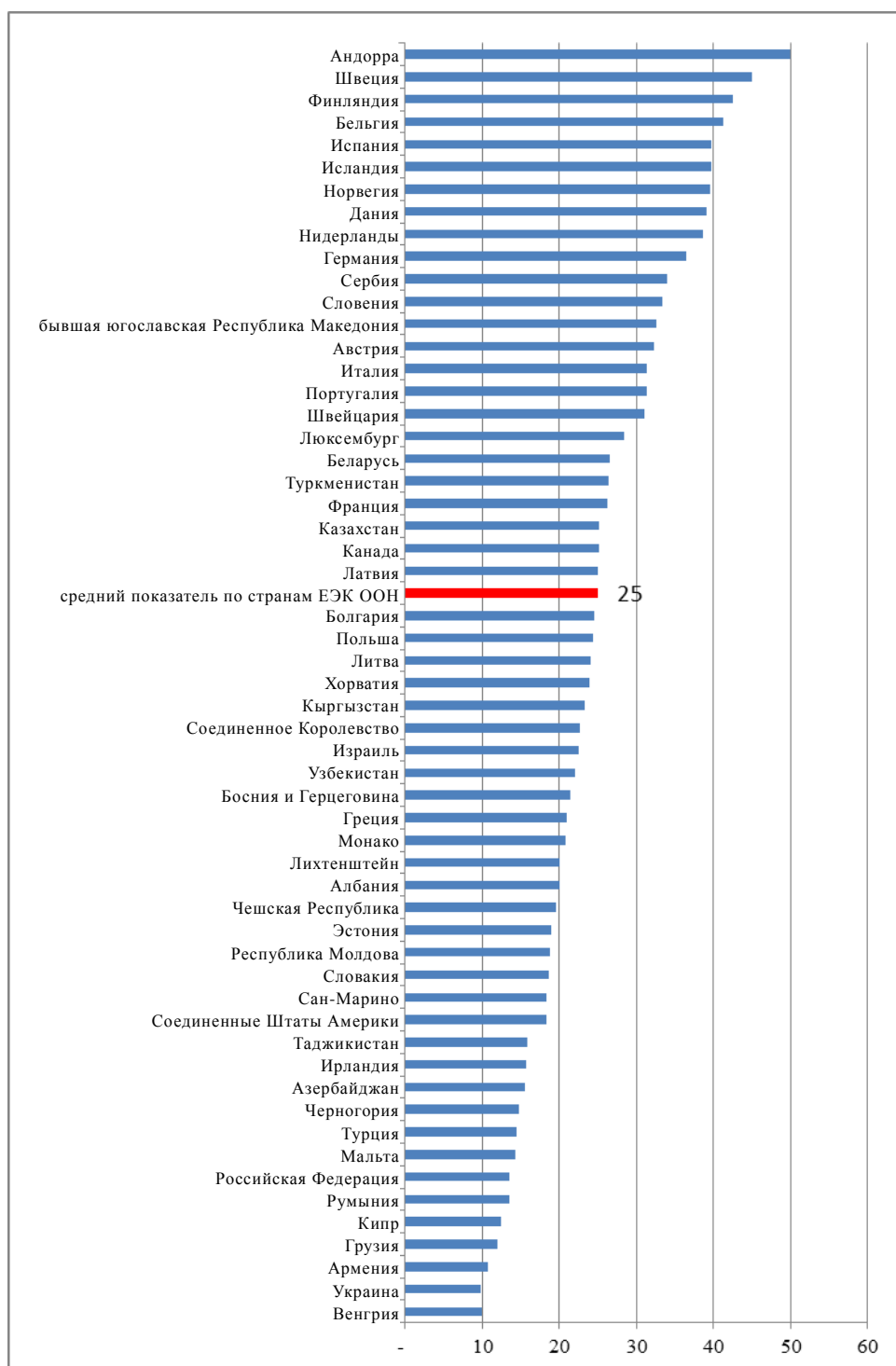
в) Предоставление субсидий на проживание для женщин-студенток, получающих образование в сфере НТИМ.

г) Популяризация предметов, связанных с НТИМ, в начальной и средней школе, например с помощью обучения учителей таким подходам, которые предотвращают распространение дискриминационных стереотипов.

IV. Расширение прав и возможностей женщин за счет роста их участия в процессе принятия решений и разработки политики

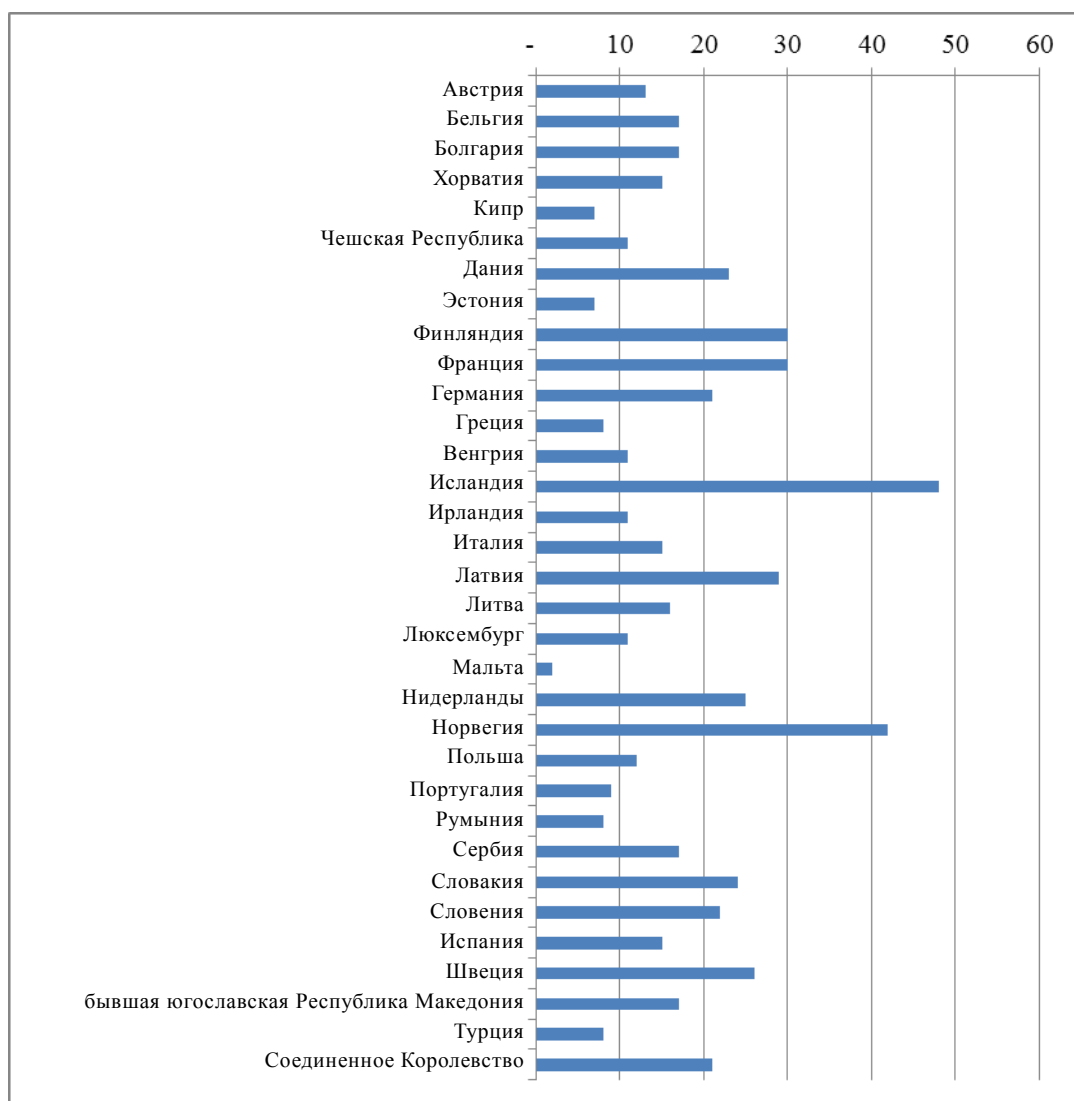
18. Во всем регионе ЕЭК соотношение мужчин и женщин среди лиц, отвечающих за принятие решений, как в политике, так и на руководящих должностях или в советах директоров, характеризуется особенно выраженным неравенством. Несмотря на то, что женщины составляют половину избирателей в большей части политических образований и больше половины выпускников вузов во многих странах ЕЭК, они не представлены надлежащим образом в органах, решение которых влияет на их жизнь. В среднем женщины составляют лишь четверть членов парламентов (рис. 5). Их доля превышает 40% лишь в четырех государствах-членах. В советах директоров корпораций ситуация еще хуже: как правило, представленность женщин по-прежнему не превышает 20% (рис. 2). Женщины составляют свыше 30% в советах директоров только в Исландии, Норвегии, Финляндии и Франции. Неслучайно, что эти страны входят в число тех стран региона, которые приняли законодательство, направленное на увеличение числа женщин в советах директоров.

Рис. 5
Доля женщин в парламентах, 2014 год
(%)



Источник: Межпарламентский союз. В случае стран, имеющих двухпалатный парламент, данные относятся к составу нижней палаты.

Рис. 6
Доля женщин в советах директоров корпораций, 2013 год
(%)



Источник: Европейская комиссия. Данные охватывают 50 крупнейших компаний, включенных в основной биржевой индекс крупнейших компаний в каждой из стран.

А. Меры политики, направленные на расширение участия женщин в принятии решений на рабочем месте

19. В сфере бизнеса отсутствие у женщин возможности доступа к руководящим должностям, на которых происходит принятие решений, является настолько распространенным явлением, что получило отдельное название – "стеклянный потолок". Существование "стеклянного потолка" объясняется рядом причин. Основными из них являются дискриминационные стереотипы и то, что компания воспринимает женщин как "более рискованных сотрудников", чем мужчин в связи с большей вероятностью их отсутствия по семейным обстоятельствам. Такое восприятие усугубляется отсутствием в большинстве стран

ориентированных на семью родительских льгот. Затраты времени на работу по дому и выполнение обязанностей по уходу (нагрузка, которая ложится преимущественно на женщин) нередко препятствуют выполнению обязанностей на должностях руководящего уровня. Дискриминационные стереотипы оказывают влияние не только на процесс отбора и найма кандидатов на такие должности, но и на самосознание самих сотрудниц. Согласно данным исследований, большинство женщин считает, что у них отсутствуют лидерские качества, даже если в остальном они соответствуют требуемой квалификации. Нехватка на сегодняшний день ярких примеров для подражания среди женщин, несомненно, способствует такой низкой самооценке. И наконец, женщинам сложно пробить "стеклянный потолок" из-за того, что назначение на руководящие должности зачастую зависит от наличия связей. Женщины недопредставлены в социальных и профессиональных кругах делового мира. Все эти факторы приводят к тому, что карьера женщин ограничивается в основном должностями низкого и среднего уровня, которые не обеспечивают профессиональную самореализацию. Мнения женщин недостаточно учитываются в тех компаниях, где они работают. Женщины оказываются в западне порочного круга, так как "стеклянный потолок" не только обуславливает наличие этой проблемы, но и усиливает стереотипное восприятие женщин как неспособных к роли лидеров. Недопредставленность в корпоративных советах директоров может вести к увеличению факторов риска из-за недостаточного разнообразия точек зрения. Более того, отсутствие у женщин возможности занимать руководящие посты приводит к тому, что их доходы на протяжении всей жизни значительно ниже, чем у мужчин.

20. В рассматриваемом регионе меры политики по преодолению нехватки женщин на должностях, связанных с принятием решений в сфере бизнеса, принимаются в основном в Западной Европе. Ниже приводится ряд примеров.

а) В 2004 году в Норвегии было впервые применено квотирование гендерного состава совета директоров в компаниях, находящихся в собственности государства. В 2006 году в государственных компаниях с ограниченной ответственностью было введено обязательное требование о том, что среди членов совета директоров минимум 40% должны составлять представители одного из полов. В случае несоблюдения этого требования совет директоров распускается. В Бельгии, Исландии, Италии, Испании и Франции были также приняты законодательные нормы, предусматривающие гендерные квоты в корпоративных советах директоров, хотя в Испании какие-либо санкции за несоблюдение не предусматриваются.

Таблица 4

Члены совета директоров в Норвегии, 2014 год

<i>Частные компании с ограниченной ответственностью</i>			<i>Государственные компании с ограниченной ответственностью</i>		
<i>Всего</i>	<i>Мужчины (%)</i>	<i>Женщины (%)</i>	<i>Всего</i>	<i>Мужчины (%)</i>	<i>Женщины (%)</i>
506 792	82,1	17,9	1 400	59,3	40,7

Источник: Статистическое управление Норвегии.

i) В таблице 4 указаны доли мужчин и женщин в советах директоров норвежских частных и государственных компаний с ограниченной ответственностью на начало 2014 года. Благодаря эффективному применению квотирования, процентная доля женщин в советах директоров государственных компаний с ограниченной ответственностью составила 40,71%,

что значительно превышает средний показатель по региону ЕЭК. Кроме того, ни один из советов директоров норвежских компаний не был распущен по причине несоблюдения.

ii) В Соединенном Королевстве введена система добровольных, а не обязательных квот. В 2010 году правительство сформировало Руководящую группу, которая публикует ежегодный доклад по вопросу об участии женщин в корпоративных советах директоров. В первом издании доклада, опубликованном в 2011 году, содержалась рекомендация, в соответствии с которой компаниям, включенным в индекс FTSE 350, следует устанавливать целевой показатель доли женщин в своих советах директоров, а компаниям, включенным в индекс FTSE 100, к 2015 году следует достичь по крайней мере 25-процентного участия женщин в советах. На тот момент среди членов советов компаний, включенных в индекс FTSE 100, женщины составляли 12,5%. К марту 2014 года этот показатель вырос до 20,7%. Однако по состоянию на 2014 год целевой показатель в 25% был установлен лишь в 39% компаний, включенных в индекс FTSE 100. В Нидерландах введена аналогичная добровольная квота, в соответствии с которой представители обоих полов должны составлять не менее 30% членов советов государственных компаний, причем несоблюдение данного требования должно быть разъяснено в годовом отчете. Хотя несоблюдение должно снижать привлекательность таких компаний среди инвесторов, участие женщин в советах директоров в Нидерландах по-прежнему низкое (рис. 6). Этот опыт показывает, что добровольные меры по преодолению гендерного дисбаланса не обеспечивают быстрого прогресса, могут оказаться безрезультатными в отсутствие надлежащего законодательства и санкций и могут быть связаны с постановкой целей, не обеспечивающих паритетное участие.

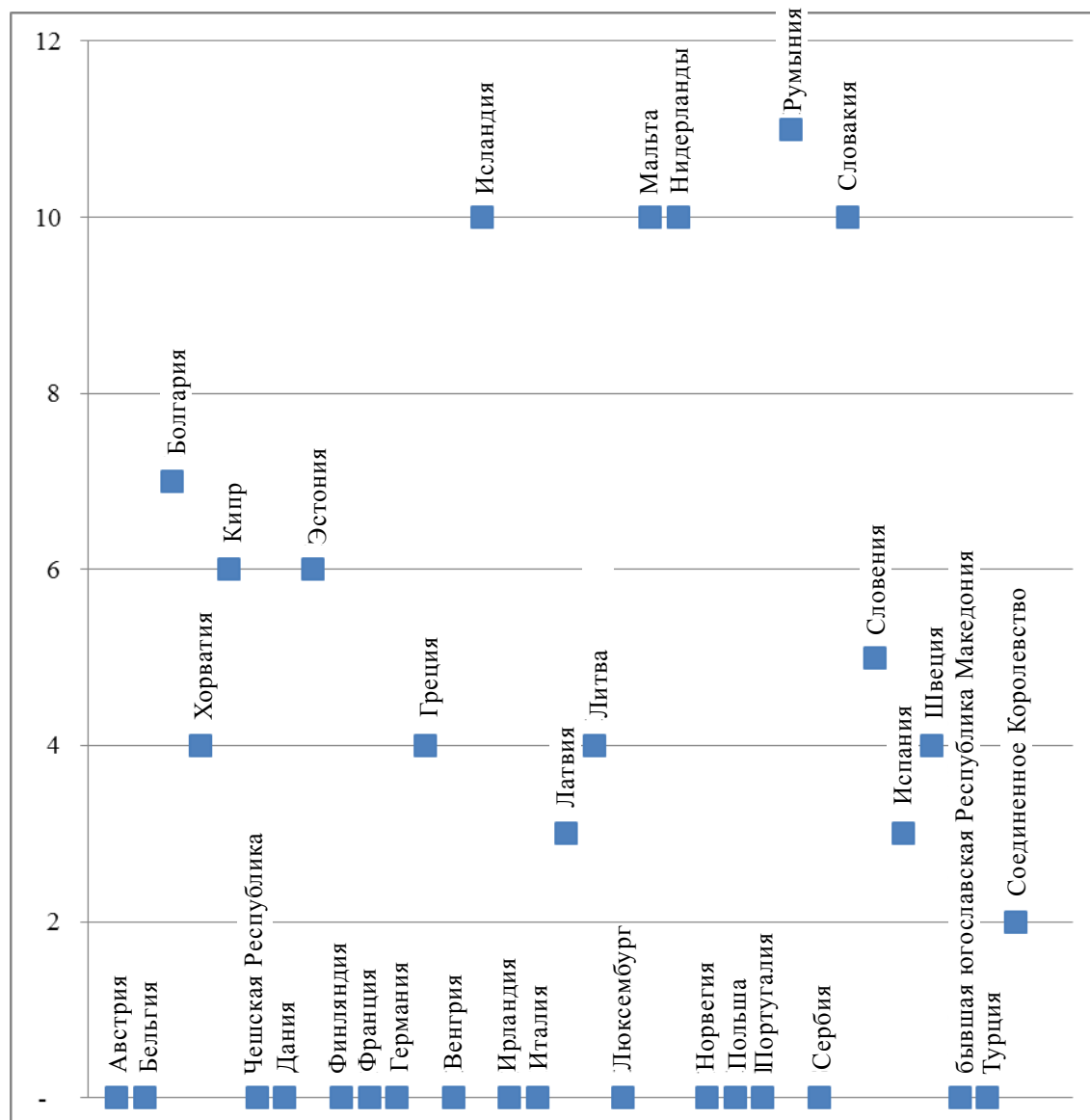
iii) Системы квотирования не могут полностью решить имеющуюся проблему. Большинство квот распространяется только на государственные компании или на компании, размер которых превышает установленный уровень. В Норвегии частные компании с ограниченной ответственностью, на долю которых приходится большая часть членов советов директоров (506 792 членов советов в частных компаниях и 1 400 – в государственных компаниях), не подпадают под законодательство о квотах. В январе 2014 года лишь 17,9% членов советов норвежских частных компаний с ограниченной ответственностью были женщинами (таблица 4). Такая ситуация свидетельствует о том, что в отсутствие жесткого законодательного регулирования наблюдается тенденция возвращения к традиционному гендерному неравенству. Еще одной слабой стороной является тот факт, что данное законодательство распространяется только на неруководящие должности. Соотношение мужчин и женщин среди генеральных директоров не коррелирует с позитивной тенденцией в соотношении мужчин и женщин среди членов советов директоров. Даже в Норвегии число женщин – генеральных директоров крайне невелико, и в большинстве стран их доля не превышает 5% (рис. 7). Такие примеры неэффективности политики квотирования в преодолении неравенства указывают на то, что сама по себе эта политическая мера недостаточна. Странам необходимо использовать целый пакет мер, включая квоты, профессиональное обучение и наставничество, ведение баз данных квалифицированных сотрудниц, программы повышения осведомленности и т.д., с тем чтобы искоренить дискриминационные стереотипы и выдвинуть на передний

план женщин, претендующих на должности, связанные с принятием решений, а также развить их лидерские навыки.

Рис. 7

Доля женщин среди генеральных директоров, 2013 год

(%)



Источник: Европейская комиссия. Данные охватывают 50 крупнейших компаний, включенных в основной индекс крупнейших компаний каждой из стран.

б) Приоритетное отношение к кандидатам-женщинам, имеющим одинаковую квалификацию, при найме на работу и продвижению по службе. В системе гражданской службы Австрии в случае выбора между женщиной и мужчиной одинаковой квалификации работодатели должны отдавать предпочтение женщинам до тех пор, пока представленность женщин в их организации не достигнет 50%. Такое же правило применяется к повышениям. Аналогичные программы увеличения гендерного разнообразия существуют также в системе гражданской службы таких стран, как Чешская Республика и Канада. Обеспечение

доступа женщин к руководящим должностям гражданской службы наделяет их необходимым статусом и опытом и помогает разрушать стереотипы, которые лежат в основе явления "стеклянного потолка".

с) Учет гендерных вопросов в сфере государственных закупок. В статье 33 Закона об эффективном равенстве между мужчинами и женщинами Испании (Ley Orgánica 3/2007) указывается, что в рамках заключаемых в государственном секторе контрактов могут устанавливаться специальные условия, направленные на обеспечение гендерного равенства. Отдавая приоритет в рамках программ государственных закупок тем компаниям, которые достигли гендерного баланса в составе своих советов директоров, правительства могут стимулировать всесторонний учет гендерных вопросов при принятии решений в частном секторе.

d) Целевые мероприятия по налаживанию сетевых связей и создание баз данных квалифицированных сотрудниц. Одной из ключевых причин существования "стеклянного потолка" является исключение женщин из деловых кругов. Поскольку число женщин на должностях, связанных с принятием решений, невелико, они также редко участвуют в традиционных мероприятиях по налаживанию связей и редко имеют связи с профессионалами на руководящих должностях. При этом налаживание сетевых связей – это один из наиболее распространенных методов получения работы. Решением данной проблемы могут быть адресные мероприятия, предназначенные для знакомства женщин с руководителями и членами советов директоров. Ограниченность сетевых связей может также приводить к тому, что женщины мало осведомлены об имеющихся вакансиях руководящего уровня. Кадровые работники могут быть обучены поиску кандидатов в специальных базах данных, охватывающих квалифицированных специалистов-женщин. В качестве примеров можно привести канадскую базу данных "Дайверсити 50", созданную Канадским советом по многообразию советов директоров, и люксембургскую базу данных "Экспертиза". Рекламируя такие базы данных в офисах, корпоративных советах директоров и университетах, правительства могут привлечь внимание к женщинам, претендующим на должности, связанные с принятием решений, и увеличить число таких кандидатур.

e) Программы профессиональной подготовки и наставничества в целях развития лидерских качеств. Поскольку известных примеров женщин на руководящих должностях существует немного, и в основном социализация женщин проходит в качестве подчиненных сотрудников, многие женщины обладают недостаточно высокой самооценкой, для того чтобы претендовать на должности лидеров. Предоставление женщинам возможностей профессиональной подготовки или наставничества для развития лидерских навыков может послужить решением этой проблемы, расширив сеть знакомств женщины и повысив уверенность в себе, необходимую для того чтобы претендовать на должности, связанные с принятием решений. Подобные меры политики были приняты в Люксембурге, где Министерство равных возможностей финансирует программу перекрестного наставничества, и в Австрии, где в рамках программы "Zukunft.Frauen" ("Женщины будущего") ведется подготовка женщин к работе на руководящих должностях и в составе советов директоров. Кроме того, компании могут предоставлять сотрудницам учебный отпуск, для того чтобы они могли пройти профессиональную подготовку. Так, например, в Трудовом кодексе Российской Федерации предусмотрено, что сотрудники, обучающиеся в высших учебных заведениях, получают оплачиваемый отпуск продолжительностью до четырех месяцев для сдачи экзаменов и защиты научной работы.

В. Меры политики, направленные на расширение участия женщин в политической жизни

21. Во Всеобщей декларации прав человека отмечается, что каждый человек имеет право принимать участие в управлении своей страной. Тем не менее во всех странах региона ЕЭК ощущается серьезная нехватка женщин на руководящих постах в местных и национальных правительствах. В парламентах этого региона доля женщин равна 25% (рис. 5), несмотря на то, что женщины составляют половину от общей численности населения. Эта ситуация объясняется теми же факторами, которые обуславливают недопредставленность женщин в корпоративных советах директоров: укоренившиеся дискриминационные стереотипы, обязанности, связанные с уходом и домашней работой, низкая самооценка, отсутствие наглядных примеров для подражания и опыта лидерских навыков и т.д. Ниже приводятся примеры отдельных мер, которые страны ЕЭК приняли в целях расширения участия женщин в политической жизни.

а) Квотирование числа кандидатов-женщин в избирательных списках. Албания является одной из многочисленных стран региона, которые ввели соответствующие квоты: 30% партийного списка кандидатов на выборы в Национальную Ассамблею и одно из первых трех лиц в списке должны быть противоположного пола. Санкции за несоблюдение включают штраф в 1 миллион албанских леков (около 7 000 евро) и замену кандидатов в списке Центральной избирательной комиссией до тех пор, пока не будет обеспечена квота. После введения в 2008 году Избирательного кодекса доля женщин в парламенте увеличилась до 16,4% в 2009 году и до 20% в 2013 году. В действующем кабинете министров насчитывается рекордное число женщин – 6 из 19 министров (32%). Очевидно, что для того чтобы квоты были эффективны, необходимо тщательно подходить к их разработке. Во Франции к избирательным спискам предъявляется требование чередования кандидатов разных полов, с тем чтобы кандидаты-женщины не оказывались сгруппированными в конце списка, где вероятность их выбора меньше. Крайне важное значение имеет также введение надлежащих санкций. Номинальный штраф, такой как в Албании, может быть менее эффективным, чем, например, действующая в Португалии санкция сокращения государственной субсидии на ведение избирательной кампании.

б) Программы повышения осведомленности. Перед муниципальными выборами 2009 года правительство Азербайджана организовало по всей стране мероприятия, направленные на повышение осведомленности женщин о политическом процессе и участии в нем. В результате состоявшихся после этого выборов доля женщин в муниципальных органах власти возросла с 4% до 26%. Такие программы должны также охватывать сотрудников средств массовой информации, так как кандидатам-женщинам должны быть предоставлены на равных правах все средства массовой информации для освещения своей политической платформы. По данным Европейского института гендерного равенства, европейские новостные агентства в 90% случаев основное внимание в своих репортажах уделяют политикам-мужчинам.

в) Вовлечение молодых женщин в политическую жизнь. Нехватка руководящего опыта и низкая самооценка зачастую ведут к тому, что женщины не хотят участвовать в политике. Эту проблему можно преодолеть с помощью программ, направленных на вовлечение молодежи в политику на местном и национальном уровнях через молодежные организации, систему наставничества и профессиональное обучение. В 2000 году подобная программа была создана в Швейцарии: в рамках этой программы девушки, участвующие в молодежных

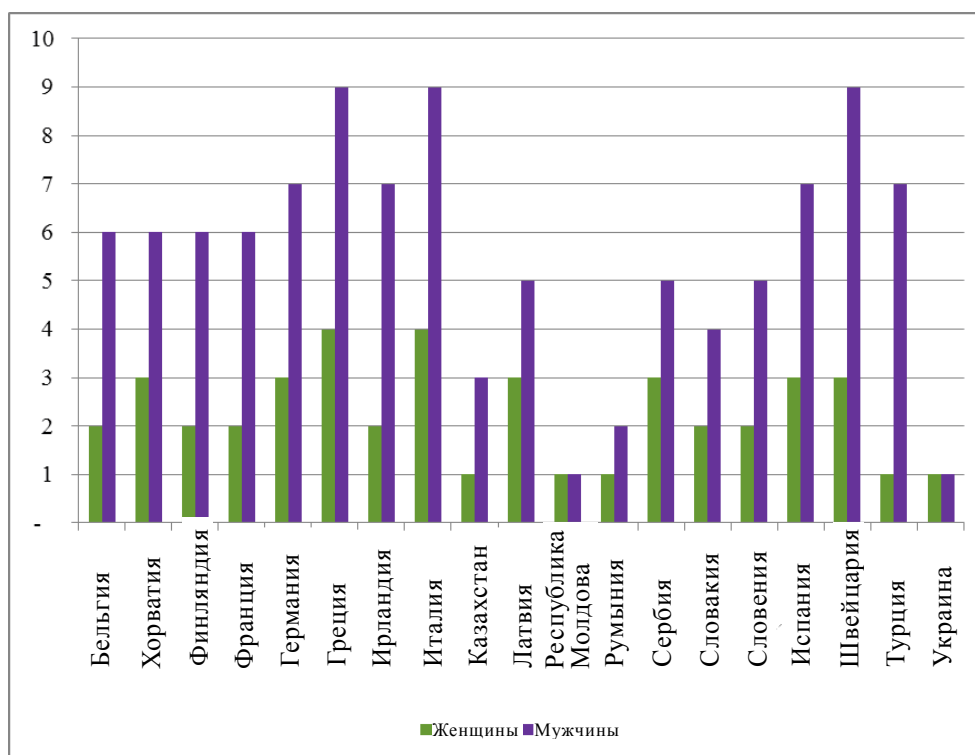
организациях, в течение одного года получали возможность работать с опытными политиками-женщинами в рамках программы "Женщина женщине". Такие программы помогают девушкам обрести уверенность в себе, навыки и связи, необходимые для того чтобы начать карьеру в политике. Активную роль в формировании лидерских качеств девочек следует также играть школам.

V. Расширение прав и возможностей женщин путем сокращения разрыва в сфере предпринимательства

22. Предпринимательская деятельность создает широкие возможности для инноваций и занятости и выступает важной движущей силой экономического роста и конкурентоспособности. Тем не менее в этой экономической сфере женщины недопредставлены так же, как и в других. Во всем регионе доля работодателей-женщин ниже, чем мужчин (рис. 8). Предприятия, руководителями которых являются женщины, имеют меньшую численность персонала, более низкий объем производства и дохода и концентрируются в секторах с низкой производительностью. Причины, по которым женщины не получают доступа к должностям, связанным с принятием решений, объясняют также их относительную нехватку в сфере предпринимательства: дискриминационные нормы, семейные обязанности, невысокая самооценка, нехватка опыта руководства и примеров для подражания и т.д. Нехватка опыта и низкий уровень благосостояния препятствуют доступу к кредитованию: так, в большинстве стран доля мужчин среди владельцев кредитных карт значительно выше, чем доля женщин (рис. 9). Низкий уровень дохода не позволяет инвестировать в основной капитал с целью расширения компаний и увеличения производительности.

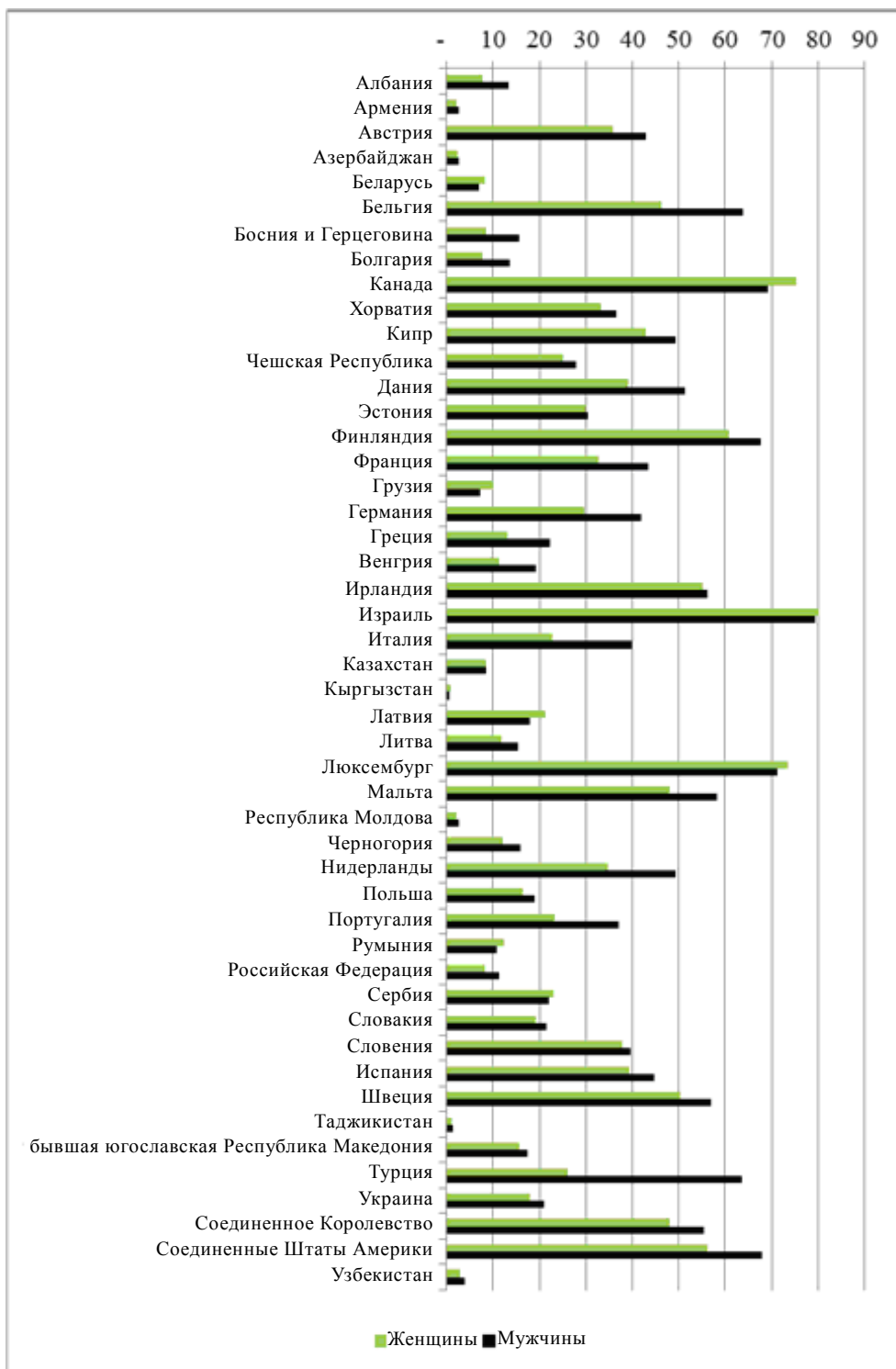
23. Стремясь стимулировать инновационную деятельность и темпы роста, многие страны ЕЭК внедрили программы политики, направленные на расширение разнообразия в предпринимательской деятельности. Однако эти меры, как правило, нацелены на поддержку малых и микропроектов, и по-прежнему ощущается нехватка статистических данных, необходимых для анализа их эффективности. Женщины, имеющие более серьезные амбиции в деловой сфере, не охватываются такими программами. Кроме того, координация таких программ и мер на национальном уровне является по-прежнему недостаточной. Все это свидетельствует о необходимости создания комплексного национального плана по укреплению гендерной инклюзивности на всех этапах предпринимательского цикла. Ниже приводятся примеры передовой практики государств-членов.

Рис. 8
Доля работодателей в общем объеме занятости, 2012 год
 (в %)



Источник: База данных гендерной статистики Всемирного банка.

Рис. 9
Доля владельцев кредитных карт среди населения в возрасте от 15 лет,
2011 год
(в %)



Источник: База данных гендерной статистики Всемирного банка.

A. Меры политики, направленные на стимулирование развития предпринимательства среди женщин

24. Согласно исследованию, проведенному Европейским союзом, женщины чаще, чем мужчины, высказывают неготовность создавать новый бизнес, указывая в качестве барьеров такие факторы, как нехватка капитала и знаний⁸. В целях преодоления такого отношения среди женщин государства-члены приняли меры политики, направленные на стимулирование и облегчение создания новых компаний. Несомненно, что такие меры будут более эффективными, если они будут дополнены программами по расширению участия женщин в экономической активности, включая развитие услуг по уходу за детьми и проведение информационных кампаний с целью искоренения дискриминационных норм поведения.

а) Упрощение процедуры создания новых компаний имеет крайне важное значение, так как высокие налоги и излишняя бюрократизированность могут приводить к уходу предпринимателей в неформальный сектор экономики, где гарантии занятости, условия труда и льготы носят неустойчивый характер. По данным Международного валютного фонда, в Центральной Азии и на Кавказе бремя регулирования и низкое качество институциональной системы являются основными факторами развития неформального сектора экономики, на долю которого в 2008 году приходилось более 30% ВВП⁹. Во многих странах воздействие на женщин является непропорционально высоким: согласно результатам обследований рабочей силы Международной организации труда (МОТ), во всех секторах экономики, кроме строительства и транспорта, доля неформальной занятости в процентах от общей занятости среди женщин выше.

б) Субсидии, налоговые льготы и преференции при осуществлении государственных закупок стимулируют развитие возглавляемых женщинами компаний. В Соединенных Штатах Америки 5% федеральных контрактов должны присуждаться компаниям малого бизнеса, владельцами которых являются женщины. Организация по развитию малых и средних предприятий (КОСГЕБ) Турции субсидирует затраты на создание новых компаний и на приобретение физического капитала, причем доля субсидий в случае компаний, возглавляемых женщинами, на 10% выше.

в) Субсидирование процентных ставок и государственные гарантии при предоставлении кредитов предпринимателям-женщинам позволяют смягчить банковские ограничения на кредит. Во Франции "Fonds de Garantie a l'Initiative des Femmes" дает гарантию на 70% от суммы займа, предоставляемого предпринимателям-женщинам. Обучение персонала кредитных организаций вопросам гендерной проблематики играет важнейшую роль в успехе таких инициатив.

г) Программы профессионального обучения и наставничества позволяют преодолеть барьер неосведомленности, препятствующий предпринимательской деятельности. КОСГЕБ проводит бесплатные 70-часовые курсы предпринимательства для населения Турции. Одним из хороших примеров интеграции мер политики в сфере предпринимательства является тот факт, что упомя-

⁸ European Commission, *Entrepreneurship in the EU and Beyond*, 2012. Размещено по адресу http://ec.europa.eu/public_opinion/flash/fl_354_en.pdf.

⁹ Yasser., Abdih, Leandro, Medina, "Measuring the Informal Economy in the Caucasus and Central Asia", IMF Working Paper WP/13/137 (Washington D.C., IMF, 2013). Размещено по адресу <http://www.imf.org/external/pubs/ft/wp/2013/wp13137.pdf>.

нутые выше субсидии КОСГЕБ предоставляются только тем лицам, которые закончили эти курсы.

е) Программы повышения осведомленности, такие как премия "Лучшая женщина-предприниматель" в Армении, дают обществу примеры для подражания.

ф) Создание механизмов микрокредитования, таких как программа Фонд развития предпринимательства "Даму", позволяют выдавать кредиты тем, кто не может получить их традиционными методами, например женщинам из бедных слоев населения и тем, кто открывает новые микропредприятия. В рамках программы "Даму" особое внимание уделяется женщинам, проживающим в сельских районах, и ставится задача увеличить долю женщин среди предпринимателей до 40%. В 2012 году доля малых и средних предприятий под руководством женщин в Казахстане увеличилась до 38%¹⁰.

В. Меры политики, направленные на поощрение роста принадлежащих женщинам компаний

25. По данным Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР), принадлежащие женщинам компании характеризуются более низким показателем выживаемости, чем компании, принадлежащие мужчинам, и свыше 80% принадлежащих женщинам компаний имеют в своем штате менее пяти сотрудников¹¹. Основными причинами этого являются временные затраты, связанные с семейными обязанностями, концентрация в низкоприбыльных секторах, таких как сектор услуг, вместо высокоприбыльных секторов, таких как технологии, а также нехватка капитала. Ниже приводятся методы стимулирования роста и повышения выживаемости компаний, принадлежащих женщинам.

а) Поощрение участия женщин в области НТИМ и создание курсов предпринимательства для студентов в области НТИМ могут снизить профессиональную сегрегацию и создать стимулы, для того чтобы больше женщин начинали дело в высокоприбыльных секторах.

б) Меры по увеличению числа женщин-студентов на факультетах и в школах делового администрирования позволят женщинам налаживать связи среди студентов-однокурсников и выпускников и получать профессиональную подготовку в сфере предпринимательства. По данным Ассоциации помощи высшим школам бизнеса в 2013 году доля женщин среди выпускников-магистров делового администрирования составила менее 40%. Меры, используемые для поощрения обучения в сферах НТИМ, могут быть также применены в отношении изучения менеджмента.

с) Расширение участия женщин в инвестиционных кругах облегчает доступ женщин к более крупным капиталовложениям, необходимым для инвестиций в производственные активы. Согласно исследованию, проведенному

¹⁰ Damu Entrepreneurship Development Fund, *Report on the Development of Small and Medium Enterprises in Kazakhstan and its Regions* (Almaty, 2013). Размещено по адресу [http://www.damu.kz/content/files/Report OnTheStatus OfDevelopmentOfSMEinKazakhstanAndItsRegions2012.pdf](http://www.damu.kz/content/files/Report%20OnTheStatus%20OfDevelopmentOfSMEinKazakhstanAndItsRegions2012.pdf).

¹¹ Mario, Piacentini, "Women Entrepreneurs in the OECD: Key Evidence and Policy Challenges" OECD Social, Employment and Migration Working Paper, No. 147 (Paris, OECD Publishing, 2013). Размещено по адресу <http://dx.doi.org/10.1787/5k43bvtkmb8v-en>.

Центром исследования предпринимательства Университета Нью-Хэмпшира, доля женщин среди американских "бизнес-ангелов" в 2013 году составила лишь 19,4%, а предприниматели-женщины получили около 4% от всех подобных инвестиций. Адресные мероприятия по налаживанию связей, программы повышения осведомленности и наставничества могут сподвигнуть женщин заняться венчурной деятельностью или использовать венчурный капитал. Поскольку венчурный капитал сконцентрирован в области информационных технологий и биотехнологий, такие программы могут также помочь нивелировать профессиональную сегрегацию.

d) Комплексные национальные планы, такие как введенный в Казахстане план "Деловая дорожная карта 2020", помогают отвечать на запросы растущих компаний, облегчая их ориентацию на экспортные рынки, предоставлять юридическую и маркетинговую помощь существующим на рынке компаниям и т.д.

VI. Расширение прав и возможностей женщин с помощью налогово-бюджетной политики, учитывающей гендерные вопросы

26. Вслед за последним обзором хода осуществления Пекинской платформы действий разразился один из крупнейших финансово-экономических кризисов нашего времени. К сожалению, гендерные вопросы не были учтены в рамках мер бюджетной экономии, которые были приняты в целях борьбы с кризисом. Вследствие этого существовавшее неравенство еще больше усугубилось. Поскольку продолжительность жизни у женщин выше, чем у мужчин, женщины возглавляют большинство неполных семей и их доля непропорционально высока на низкооплачиваемых должностях, то, соответственно, число женщин превышает число мужчин среди пенсионеров, среди получателей связанных с уходом за детьми социальных льгот и среди получателей минимальной заработной платы. Во многих странах ЕЭК доля женщин непропорционально высока среди государственных служащих. При этом сокращение расходов государственного сектора, пенсий, детского социального обеспечения и минимальной заработной платы являются наиболее распространенными мерами бюджетной экономии. В таких странах, как Ирландия и Украина, национальные программы обеспечения гендерного равенства были упразднены или ограничены, отражая низкий приоритет вопросов гендерного равенства среди институциональных задач. Сокращение государственных расходов сказалось также на услугах, которыми пользуются в основном женщины, таких, как услуги "горячих линий" для сообщений о случаях насилия. В результате действия этих факторов значительно снизилась экономическая независимость женщин, ознаменовав собой откат в том прогрессе на пути к обеспечению равенства, который был достигнут за последнее десятилетие, и послужив поводом для того, чтобы Комиссия по правам человека Ирландии заявила, что экономический кризис не следует "использовать в качестве оправдания для сворачивания поощрения и защиты прав человека"¹². Пренебрежение благосостоянием женщин в процессе осуществления мер бюджетной экономии еще раз подчеркивает устойчивость дискриминаци-

¹² Irish Human Rights Commission, *Submission for the Twelfth Session of the Working Group on the Universal Periodic Review: Ireland*, 2011. Размещен по адресу http://www.ihrc.ie/download/pdf/ihrc_report_to_un_universal_periodic_review_march_2011.pdf.

онных стереотипов и вновь подтверждает необходимость планирования налогово-бюджетной политики с учетом гендерной проблематики. При утверждении налогов, пенсий, мер бюджетной экономии и самих бюджетов следует всесторонне учитывать гендерные вопросы в целях преодоления основополагающих причин гендерного неравенства.

A. Налоги

27. Меры налоговой политики могут помочь в преодолении косвенного гендерного неравноправия следующим образом.

а) Индивидуальное подоходное налогообложение является более равноправным, так как совместная подача декларации приводит к тому, что партнер, имеющий более низкий уровень дохода, вынужден платить более высокую налоговую ставку. Поскольку в большинстве случаев таким партнером является женщина, эта практика является дискриминационной. Крупные налоговые изъятия для супругов-иждивенцев могут вести к тому, что второй получатель дохода в семье, которым опять же, как правило, является женщина, будет заинтересован в снижении своего участия в экономической активности. В Соединенных Штатах Америки женщины, находящиеся в браке и подающие декларацию отдельно, не могут воспользоваться налоговым вычетом на заработанный доход (НВЗД), предоставляемым налогоплательщикам с низким доходом. Это усиливает экономическую зависимость женщин от их супругов. Аналогичным образом женщины с низким доходом не имеют права на НВЗД, если уровень дохода мужа таков, что общий доход превышает установленный предел. Признавая это неравенство, большая часть государств-членов разрешает индивидуальное налогообложение, хотя получение налоговых вычетов в ряде стран по-прежнему основано на общем доходе.

б) Всесторонний учет гендерных вопросов в рамках налоговой политики крайне важен для преодоления последствий, связанных с гендерным неравенством. Регрессивные налоги и их эквиваленты, такие как налоги на продовольствие или взнос в фонд государственного страхования в Соединенном Королевстве, имеют непропорциональное воздействие на женщин, так как среди бедных слоев населения доля женщин выше. Товары, которые используются исключительно представителями одного из полов, должны облагаться по более низкой ставке, как это делается в Соединенном Королевстве в отношении женской гигиенической продукции. В Грузии, учитывая более высокий риск нищеты среди матерей-одиночек, матери-одиночки с низким уровнем дохода освобождаются от уплаты подоходного налога.

B. Пенсии

28. Хотя подробное обсуждение пенсионной реформы выходит за рамки настоящей записки, в целях обеспечения гендерного равенства необходимо принимать во внимание следующие аспекты.

а) Длительный период отчисления взносов для получения полноценных пенсионных льгот ставит женщин в невыгодное положение, так как они работают меньшее число лет из-за перерывов, связанных с уходом за детьми, и выходят на пенсию раньше.

b) Расчет пенсии исходя из пожизненных доходов, а не из доходов за последние годы может также наносить ущерб интересам женщин в зависимости от относительного гендерного разрыва в оплате труда.

c) Включение времени, потраченного на уход, в общий срок пенсионных отчислений нивелирует негативные последствия дискриминационных стереотипов, которые приписывают выполнение семейных обязанностей в основном женщинам.

d) Сокращение объема пенсий имеет более сильное воздействие на женщин, поскольку женщины живут дольше и размер их пенсий изначально ниже.

C. Меры бюджетной экономии

29. Лицам, определяющим политику, необходимо учитывать гендерное воздействие мер бюджетной экономии в целях недопущения усугубления неравенства.

a) Расходы на стимулирование экономики должны направляться не только в преимущественно мужские сектора, такие как строительство или инфраструктура. В таком случае женщины также смогут воспользоваться преимуществами вновь создаваемых рабочих мест.

b) Сокращение расходов в государственном секторе не должно распространяться исключительно на преимущественно женские сектора, такие как образование или здравоохранение.

c) Сокращение социальных льгот, связанных с отцовством, снижает заинтересованность в отпуске по уходу за ребенком для отцов и подрывает солидарную ответственность за уход за ребенком.

d) Ужесточение критериев получения государственных субсидий для услуг по уходу за ребенком, социального жилья и выплат родителям-одиночкам имеет непропорционально негативное воздействие на женщин: по информации Национального статистического управления Соединенного Королевства в 2013 году доля женщин во главе неполных семей составляла 86%. Сокращение расходов на программы по уходу за детьми негативно сказывается на женщинах как на первичных бенефициарах таких программ и как на лицах, в первую очередь осуществляющих уход за ребенком.

e) Сокращение или замораживание зарплат в государственном секторе и увеличение почасовой нагрузки на госслужащих имеют непропорционально высокое негативное воздействие на женщин, так как во многих странах ЕЭК их доля в госсекторе слишком высока.

D. Разработка бюджетов с учетом гендерных вопросов

30. При разработке бюджетов следует использовать прямой анализ гендерных последствий при планировании и анализе доходов и расходов. Так, например, в 2012 году в бывшей югославской Республике Македония после проведения экспериментального гендерного анализа действующих мер в сфере занятости и исследования получателей социального обеспечения была утверждена стратегия формирования бюджета с учетом гендерных вопросов.

VII. Выводы

31. Прошедший экономический кризис привел к резкому усугублению гендерного неравенства, а последовавшие за ним оживление и рост занятости характеризовались отсутствием инклюзивности. В этом контексте меры политики, направленные на повышение политической и экономической инклюзивности женщин, приобретают все большее значение, так как способствуют восстановлению роста и достижению устойчивого развития.

32. Вопросы расширения прав и возможностей женщин и борьбы за гендерное равенство должны быть в центре внимания ориентированных на будущее политических программ. Такие программы следует разрабатывать в соответствии с ключевыми направлениями стратегий устойчивого роста и концепцией равноправного общества, в котором соблюдаются права человека всех его членов. Поэтому при разработке долгосрочных планов действий необходимо учитывать все области, в которые женщины вовлечены как в качестве участников, так и в качестве конечных бенефициаров.

33. Политические программы должны на каждодневной основе обеспечивать устранение существующего гендерного разрыва и предотвращать появление нового. Образование должно быть недорогим и доступным для всех девочек и быть нацелено на сокращение профессиональной сегрегации. Экономическое регулирование и политика на рынке труда должны поощрять равную оплату труда и обеспечение всех граждан достойной работой. Правительство и частный сектор должны создавать специальные программы профессионального обучения женщин и девушек и финансирования их предпринимательских идей. Необходимо облегчить доступ к кредитованию, к должностям, связанным с принятием решений, и ко всем профессиональным сферам.

34. Наконец, необходимо обеспечить наличие баз данных качественной гендерной статистики в целях осуществления надежного мониторинга гендерных программ и стратегий и, при необходимости, их последующей корректировки.
