



**FREE
NETWORK**
FROGEE



**POLICY
BRIEF SERIES**

FROGEE POLICY BRIEF 2

Опыт Беларуси

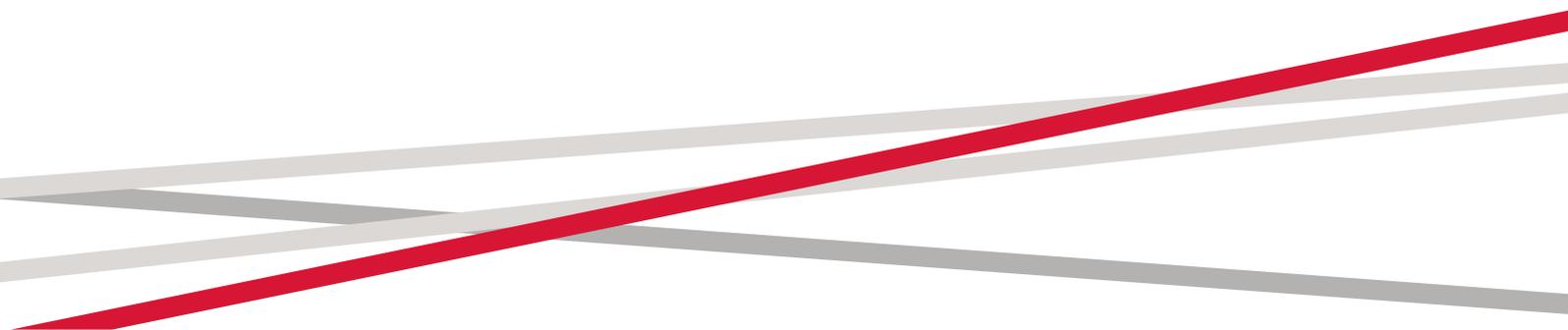
Октябрь, 2020

Переходный и последующий периоды: женщины на рынке труда в контексте изменяющихся социальных норм

Михал Мык, SenEA
Йеспер Ройне, SITE

Женщины на рынке труда: Беларусь

Мария Акулова, BEROC



Реферат

Переходный и последующий периоды: женщины на рынке труда в контексте изменяющихся социальных норм

Страницы 3 - 8

Пандемия COVID-19 вынуждает страны готовиться к серьезному экономическому спаду. Предыдущие кризисы, подобные идущим за политической трансформацией в странах ЦВЕ и бывшего Советского Союза в 1990-х годах, могут служить важными ориентирами. В то время как различные изменения, сопровождавшие переходный период, повлияли на общество в целом, также имели место и гетерогенные воздействия на различные группы. Одним из направлений, связанным с текущим кризисом, является вопрос об относительных издержках и выгодах для мужчин и женщин. В настоящем брифе мы рассмотрим отдельные элементы этого вопроса, а именно изменения гендерного разрыва на рынке труда и социальных норм, связанные с трудовой деятельностью. До начала переходного периода, женщины занимали относительно сильные позиции, по крайней мере, номинально, особенно учитывая уровень экономического развития в странах с переходной экономикой (см. Campa et al. 2018). В связи с этим возникает ряд возможных механизмов и потенциальных изменений в переходный и последующий период. С одной стороны, прошлая система относительного гендерного равенства способствует дальнейшему обеспечению равенства, а высокий уровень образования должен дать преимущество женщинам на более конкурентных рынках труда. С другой стороны, "централизованно навязанное" гендерное равенство в условиях государственного социализма не сопровождалось фактическим изменением патриархальных ценностей в отношении обязанностей по ведению домашнего хозяйства и воспитания детей, и ответственность за это по-прежнему лежала на женщинах. Таким образом, прекращение централизованного планирования может привести к снижению большинства общих показателей гендерного равенства, особенно в странах с традиционным разделением ролей в семье. В данном брифе дается краткий обзор того, что, начиная с допереходного периода, происходило по некоторым аспектам гендерного равенства. В брифе содержатся краткие сведения о ситуации в отдельных странах. Очевидно, что пандемия COVID-19 и ее последствия могут по-разному влиять на жизнь женщин и мужчин. Опыт посткоммунистического переходного периода 1990-х годов свидетельствует о том, что принятые политические меры могут предотвратить рост гендерного разрыва в различных аспектах.

Женщины на рынке труда: Беларусь

Страницы 8 - 11

Несмотря на высокие показатели занятости женщин, относительно высокий уровень образования и профессиональной квалификации, разрыв в заработной плате между мужчинами и женщинами на рынке труда увеличивается. В 2018 году разрыв в заработной плате между мужчинами и женщинами составил 27,4%, и это, начиная с 1995 года, самый высокий уровень для Беларуси. Отсутствие популярности научно-технического, инженерного и математического образования (STEM) среди женщин, наличие запрещенных профессий для женщин и отраслевая сегрегация, вместе с традиционными консервативными взглядами на гендерные роли в семье порождают неравенство на рынке труда.



Переходный и последующий периоды: женщины на рынке труда в контексте изменяющихся социальных норм

Ожидания и первоначальные условия в 90-х

Хорошо известно, что до 90-х годов в социалистических странах Центральной, Восточной Европы и Советского Союза доля занятых в экономике женщин была значительно выше, чем в странах ОЭСР. Этому способствовало много причин: политическая обязанность иметь работу, экономическая необходимость работать двум взрослым в семье, достаточно развитая инфраструктура, например, дошкольные учреждения, что стимулировало экономическую активность женщин (Atkinson and Mickelwright, 1992). Кроме того женщины намного раньше были многочисленно представлены в учреждениях высшего образования, чем в странах ОЭСР.

В самом начале переходного периода аргументы в поддержку ключевой роли женщин в экономическом развитии были выдвинуты исходя из благоприятных стартовых условий. Фонг (1993 с. 93) отметил это для России: «Женщины в России способны сыграть положительную роль в процессе экономических реформ, несмотря на традиционное отношение к женщинам как к слабому полу. Женщины формируют большинство рабочей силы и электората. Женская рабочая сила является более образованной, чем мужская; переквалификация женщин может

занять меньше времени и потребует меньше затрат. Женщины представлены в меньшем количестве в сокращающихся отраслях тяжелой промышленности и сконцентрированы в перспективных отраслях – торговле, банковской сфере и социальных услугах. [...] В любом случае, у женщин есть явный потенциал стать движущим элементом реформ, и необходима превентивная позиция по отношению к ним для проведения реформ социальной политики».

При этом уже на раннем этапе было понятно, что некоторые последствия перехода будут носить негативный характер прежде всего для женщин, если не будут приняты контрмеры. Например, были опасения, что резкое сокращение бюрократического аппарата, состоящего практически полностью из женщин, приведет к росту женской безработицы. Кроме того, стремление к увеличению прибыли могло стимулировать спрос на более продолжительное рабочее время, что усложнило бы работу для женщин. (Moghadam, 1990, с. 29). К тому же было очевидно, что сокращение мер, направленных на поддержку семьи (предоставляемые правительством или субсидируемые услуги по уходу за детьми, продолжительные декретные отпуска, гарантия сохранения рабочего места после декрета, и другие меры, которые позволяют совмещать женщинам работу и материнство) также негативно отразятся на положении женщин. Фонг писал по этому поводу следующее (Fong 1993, с. 31): «Обеспечение материального благосостояния и комфорта домашнего хозяйства практически полностью зависит от женщин. Это означает, что большая часть издержек социальной защиты



молодежи, пожилых и людей с ограниченными возможностями ложится на женщин в рамках семьи через систему льготных условий на рынке труда. Переход к рыночной экономике сделал эти льготы на рынке труда несовместимыми с эффективностью предприятия и требует пересмотра политики в отношении семьи в интересах свободного перемещения рабочей силы». Так, по некоторым направлениям женщины находились в более выгодном положении, по крайней мере, если сравнивать с большинством стран ОЭСР. Женщины активно участвовали и были относительно широко представлены на рынке труда, зачастую даже в растущих отраслях; у женщин также был сравнительно высокий уровень образования.

Так что же произошло?

Экономический кризис начала 90-х был подробно описан в литературе. Хорошо известно, что экономическое восстановление и дальнейшее развитие сильно отличалось по странам этого региона (см. Svejnar 2002; Campos and Coricelli, 2002, специальный выпуск «Экономика переходного периода», V26: 4). Эта неоднородность отразилась на структуре относительных изменений социально-экономических результатов для мужчин и женщин (Brainerd 2000, Fong 1996, Razzu 2015 и UNICEF 1999). Уровень занятости женщин по отношению к мужчинам (LFP) во многих странах снизился по сравнению с началом 1990-х годов, но изменения в большинстве случаев не были такими значительными, как ожидалось. Во многих странах относительный уровень занятости женщин в экономике вырос за 25 лет

с начала переходного периода или остался на уровне начала 1990-х (рисунок 1А). Сравнивая страновые уровни занятости со средним значением ОЭСР в 2017 году, стоит отметить, что в целом развитые страны запада по показателю уровня занятости догоняли страны «Восточного блока». Такая тенденция также наблюдается для Восточной и Западной Германии – уровень занятости в восточной части упал с 61,2% в 1991 до 54,3% в 2010 году, в то время как в западных регионах уровень занятости вырос с 45,4% до 52% (Statistisches Bundesamt, 2019).

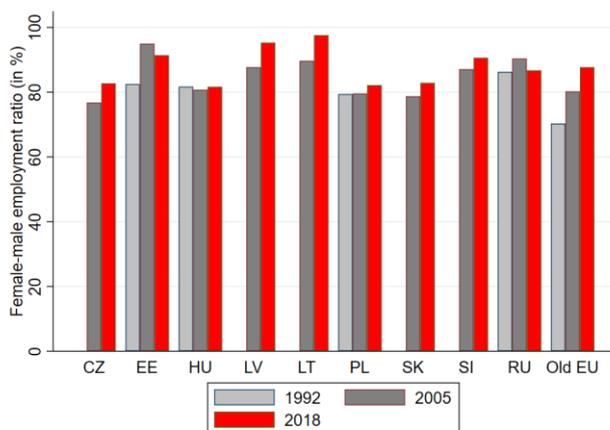
Данные дошкольных учреждений свидетельствуют о том, что негативный сценарий, связанный со значительным сокращением набора детей в ясли и детские сады, не был реализован повсеместно в регионе. Несмотря на то, что сокращение количества детей в дошкольных учреждениях было значительным в странах, где показатели были высокими до переходного периода (особенно в странах бывшего Советского Союза), в странах Центральной Европы, где этот показатель был низким до 1990-х, снижение было достаточно умеренным. Показатели числа детей, принятых в детские сады в 1989 и 1997 годах, практически не изменились в таких странах, как Польша, Болгария или Венгрия, в то время как в России они снизились с 78% до 65% (данные ЮНИСЕФ 1999). С этой точки зрения, переход привел к более существенным изменениям в странах, расположенных дальше на восток: число детей, принятых в дошкольные учреждения, сократилось с 44% до 19% в Грузии и с 52% до 12% в Казахстане. Таким образом, хоть это и не



было характерно для всех, отмена предоставления государством услуг по уходу за ребенком в некоторых странах определенно сыграла роль в изменении положения женщин на рынке труда. Результаты этих изменений могли быть обусловлены тем, что в этих странах социальные нормы в отношении ключевых обязанностей женщин были в большей степени ориентированы на дом и семью, а не на карьеру.

Что касается относительной динамики заработной платы, на рисунке 1В мы проиллюстрировали многолетние данные соотношения средних значений заработной платы женщин и мужчин для двух подгрупп: первая включает «старые» страны ЕС, вторая - некоторые «новые» страны ЕС, присоединившиеся после переходного периода. Этим данным противопоставляются данные по США, России и Украине. Следует учитывать возможное влияние особенностей рынка труда на средние значения, однако в целом картина является достаточно позитивной для группы стран советского блока, присоединившейся к ЕС.

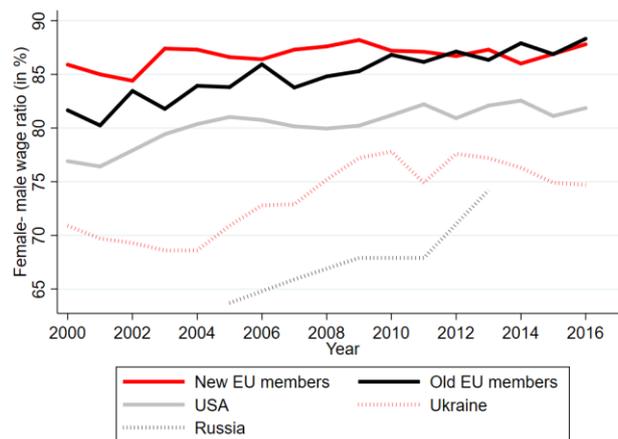
Рисунок 1А. Соотношение женской занятости к мужской



Источник: OECD database, 2019.

Примечание: Чехия (CZ), Эстония (EE), Венгрия (HU), Латвия (LV), Литва (LT), Польша (PL), Словакия (SK), Словения (SI), Российская Федерация (RU). «Старый ЕС» включает в себя следующие страны: Австрия, Бельгия, Дания, Финляндия, Франция, Германия, Греция, Ирландия, Италия, Люксембург, Нидерланды, Португалия, Испания, Швеция, Великобритания.

Рисунок 1В. Соотношение заработной платы женщин и мужчин



Источник: OECD database, 2019.

Примечание: Исходя из доступности данных группы включают: «Новые ЕС страны»: Эстония, Венгрия, Литва, Словакия, Словения, Польша (только четные годы), Чехия (за исключением 2000 года); "Старые ЕС страны": Австрия, Бельгия, Дания, Финляндия, Франция, Германия, Греция, Ирландия, Италия, Люксембург, Нидерланды, Португалия, Испания, Швеция, Великобритания.

Средние значения по группам ЕС показывают в целом тенденцию к росту относительной заработной платы, однако в течение долго периода времени «новые» страны ЕС опережали «старые», при этом в обеих подгруппах показатели были значительно выше, чем в США. После 2010 года, соотношение заработных плат мужчин и женщин в «старых» и «новых» странах ЕС сблизились. Вместе с тем, согласно этим данным в странах, расположенных дальше на восток, таких как Россия и Украина,



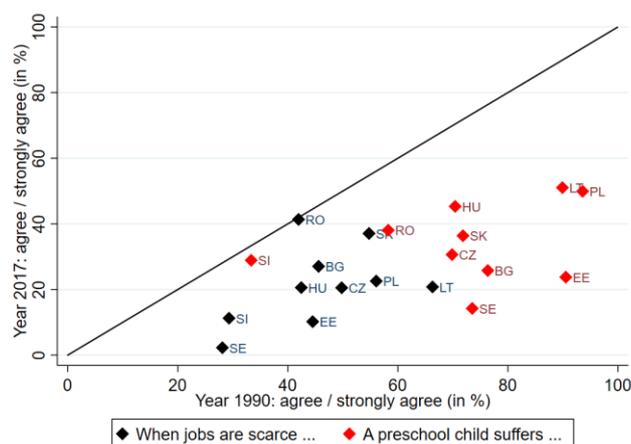
сохраняются значительные проблемы с неравенством в уровне оплаты, несмотря на очень высокую долю женщин на рынке труда.

Изменяющийся контекст социальных норм

Спрос на рабочую силу, предложение по заработной плате и ограничения на рынке труда являются ключевыми факторами, определяющими уровень занятости и разрыв в оплате труда. Наряду с этим преобладающие социальные нормы создают для них среду, определяют предложение труда и являются ключевыми при установлении ограничений, связанных с уходом за ребенком для мужчин и женщин. Согласно данным Европейского исследования ценностей, социальные нормы в регионе меняются по многим параметрам, и к 2017 году отношение к участию женщин на рынке труда стало намного менее традиционным. Например, в Венгрии, Чехии, Польше и Литве число людей, согласных с утверждением: «Когда число рабочих мест ограничено, мужчинам следует отдавать приоритет», в 1990 году составляло от 42,4% до 66,3%, а к 2017 составило меньше 23% во всех четырех странах (рисунок 2А). В 1990 году в Эстонии, Литве и Польше более 90% людей согласились с утверждением: «Дошкольник страдает, если его/ее мать работает». В 2017 году число согласившихся с этим утверждением упало примерно до 50% в Литве и Польше и составило около 24% в Эстонии. И все же эти цифры по-прежнему очень высоки по сравнению со Швецией, которая считается лидером в обеспечении гендерного равенства, где в 2017 году лишь 14,2% людей согласились с первым утверждением и 2,3% - со вторым. Тем

не менее, отношение к разделению обязанностей по дому становится менее традиционным практически во всем регионе.

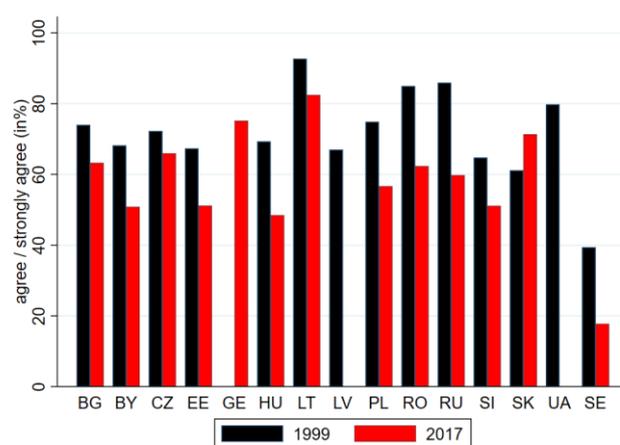
Рисунок 2А. Социальные нормы: работающие женщины, 1990-2017



Источник: Европейское исследование ценностей.

Примечание: Утверждения: «Когда число рабочих мест ограничено, мужчинам следует отдавать приоритет»; «Дошкольник страдает, если его/ее мать работает».

Рисунок 2В. Социальные нормы: чего действительно хотят большинство женщин: 1999-2017



Источник: Европейское исследование ценностей.

Примечание: Утверждение: «работа – это хорошо, но большинство женщин действительно хотят заниматься домом и детьми»

Социальные нормы также меняются в отношении восприятия желаний женщин. В



рамках данного аспекта страны Центральной и Восточной Европы по-прежнему отстают от Швеции, однако признание профессиональных стремлений женщин наблюдается практически во всех странах. В 1999 году 85,9% россиян были согласны с тем, что «работа – это хорошо, но большинство женщин действительно хотят заниматься домам и детьми». В 2017 году эта цифра снизилась до 59,8%. В Польше этот показатель снизился с 74,9% до 56,7%, тогда как в Литве, оказавшейся наиболее консервативной в этом аспекте, число согласившихся снизилось с 92,7% до 82,5%. Ориентируясь на эталон Швецию, в которой лишь 17,8% согласились с данным утверждением в 2017 году, страны региона все еще находятся на некотором расстоянии от признания профессиональных стремлений женщин. Однако изменения в социальных нормах направлены на более объективное восприятие роли женщин на рынке труда.

Перспективы на будущее и роль политики

В начале переходного периода во многих странах региона отмечались достаточно хорошие результаты с точки зрения гендерного разрыва по ряду аспектов. Последующие изменения демонстрируют существенные различия между некоторыми лидирующими и отстающими странами. Это относится как к общему экономическому развитию, так и к относительным изменениям на рынке труда для мужчин и женщин. В странах Центральной Европы (членах ЕС) гендерный разрыв в занятости и заработной плате в целом продолжает оставаться низким. Положение

женщин во многих из этих стран по сравнению с положением мужчин не ухудшилось, а в последние годы происходит улучшение условий для всех. Намного более сложная ситуация складывается в странах бывшего Советского Союза, которые не являются членами ЕС. Несмотря на высокий уровень занятости женщин в таких странах, как Россия или Украина, заработная плата женщин по-прежнему намного ниже, чем у мужчин. При этом ограничения на рынке труда, как правило, касаются женщин гораздо больше, чем мужчин. Социальные нормы, касающиеся участия женщин на рынке труда и их интересов, могут препятствовать дальнейшему продвижению женщин на рынке труда во многих странах региона.

Ряд обширных стратегических программ мог бы содействовать переходу к более инклюзивным и равноправным рынкам труда. Властям следует принимать более активное участие в сокращении ограничений, связанных с уходом как за маленькими детьми, так и за пожилыми. Также следует уделять больше внимания мерам по обеспечению равной оплаты труда мужчин и женщин. Перераспределение семейных обязанностей посредством мер по уходу и присмотру может напрямую влиять на занятость женщин и косвенно через изменения социальных норм (Unterhofer and Wrohlich 2017). Правительства могли бы также поддерживать семьи, где работают двое взрослых, посредством налоговой политики и выплаты пособий. В ходе подготовки странами региона мер для решения проблем, связанных с пандемией COVID-19, следует учитывать соответствующее



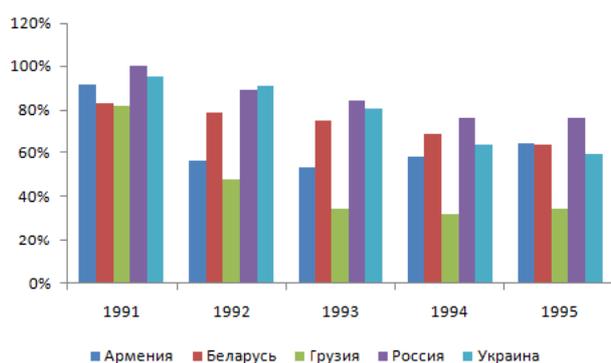
влияние на мужчин и женщин, чтобы использовать ожидаемую волну реформ для обеспечения равных возможностей, равно как и социальных и экономических результатов.

Женщины на рынке труда: Беларусь

Изменение гендерного разрыва в оплате труда в Беларуси

Распад СССР привел к существенному экономическому спаду в Беларуси, когда ВВП упал более чем на треть (35%), а инфляция выросла до 10,4% в 1994 году (рисунок 1).

Рисунок 1. Изменение ВВП, % от ВВП в 1990 году



Источник: Всемирный банк.

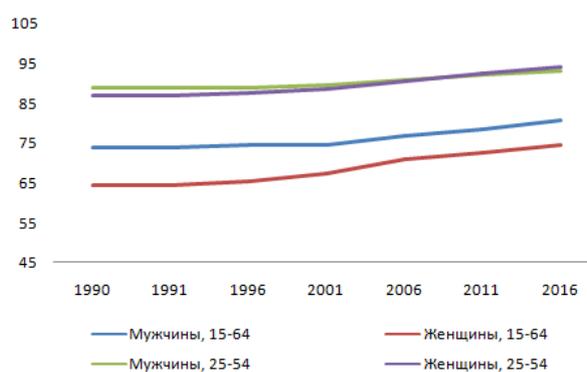
Путь Беларуси отличается от остальных постсоветских стран с переходной экономикой. Страна все еще находится в процессе перехода от плановой к рыночной экономике. Реформы макроэкономического и финансового секторов в стране были ограничены. Это привело к почти полному отсутствию структурных реформ, очень медленному и незаметному процессу приватизации, а также очень слабому уровню либерализации рынка.

Рынок труда в Беларуси сохраняет советское наследие, где государство занимает

доминирующее положение. Результатом этого является реализация политики полной занятости. Данная политика отражена в низкой мобильности на рынке труда (отсутствие мотивации в поиске нового места работы или профессии) и относительно низком уровне безработицы (по данным Белстата официальный уровень безработицы во 2 квартале 2011 года - 0,3%, а фактический - 4,4%).

За последние десятилетия доля экономически активного населения на рынке труда изменилась незначительно и в настоящее время практически одинаковая для мужчин и женщин. Уровень занятости женщин (в возрасте 15–64 лет) в 1991 году составил 64,5%, а в 2018 году возрос до 74,7% (рисунок 2). Аналогичные показатели для мужчин составили 73,9% в 1991 году и 80,4% в 2018 году соответственно. В то же время, уровни занятости среди мужчин и женщин близки по своему значению для возрастной группы 25–54. При этом уровень занятости женщин выше, чем мужчин (93,5% для мужчин и 94,5% для женщин в 2018 году). К сожалению, отсутствие официальных данных о занятых возрастной группы 55–64 лет не позволяет сравнивать уровень занятости тех, кто находится в пенсионном или предпенсионном возрасте.

Рисунок 2. Уровень занятости по полу и возрасту в Беларуси (%)

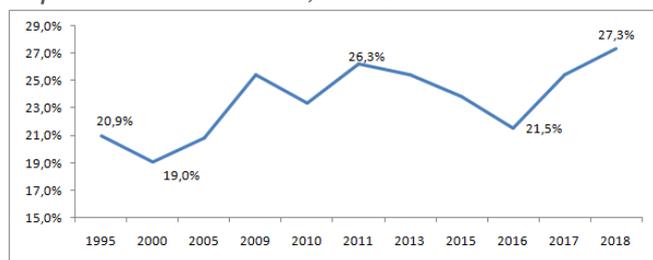


Источник: оценки МОТ.



Согласно официальной статистике, средний разрыв в уровне месячной заработной платы между мужчинами и женщинами (GWG) в 1995 году составил 20,9%, в 2000 году он снизился до 19%, в 2011 году вырос до 26,3% и в 2018 году достиг своего исторического максимума в 27,4% (рисунок 3). Разница между заработной платой мужчин и женщин увеличивается и за последние 20 лет выросла более чем на 30%. Существуют некоторые потенциальные причины роста гендерного разрыва: мужчины, как правило, зарабатывают больше, чем женщины; женщины чаще, чем мужчины, ухаживают за детьми, что отражается на их заработной плате, графике работы и конкурентоспособности. Это приводит к секторальной сегрегации женщин в отраслях с низкой заработной платой, что позволяет женщинам работать по гибкому графику или неполный рабочий день, и в то же время ведет к снижению выплат. Частично этому способствовала «щедрая» политика в отношении семьи, предусматривающая трехлетний оплачиваемый отпуск по уходу за ребенком, предоставляемый государством, которая сопровождалась сокращением расходов бюджета на инфраструктуру по уходу за детьми.

Рисунок 3. Гендерный разрыв в заработной плате, 1995-2018



Источник: Белстат.

Оконченное высшее образование является одним из немногих источников для достойного

уровня заработка. Около 36,7% белорусских работающих женщин имеют степень бакалавра или выше, а среди работающих мужчин эта цифра составляет лишь 26,1% (Белстат, 2018а). Тем не менее, все еще существует значительное гендерное расхождение в выборе области специализации. Женщины более склонны изучать гуманитарные науки (77% студентов - женщины), общественные науки (90,3%) и медицину (74%), тогда как мужчины ориентированы на техническую специализацию (инженерные и технические науки - 72% студентов мужчины).

Гендерная отраслевая структура похожа на ситуацию в образовании (рисунок 4). Женщины сосредоточены в отраслях бюджетного сектора, где заработные платы существенно ниже (здравоохранение и социальные услуги - 85,7% всех занятых составляют женщины, образование - 81,7%), в то время как мужчины сосредоточены в строительстве (80,2%), транспорте (62,8%) и обрабатывающей промышленности (57,4%) (Белстат, 2018b).

Рисунок 4. Гендерная структура средние заработные платы по отраслям экономики(руб.), 2018





Источник: Белстат.

Такая разница может быть частично объяснена существующим списком запрещенных для женщин профессий из-за вредных или опасных условий труда (текущий список включает 181 тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых запрещается привлечение к труду женщин, newsby.org). Первоначальный список включал 252 запрещенные профессии, однако в 2013 году он был сокращен до 181. Например, женщинам не разрешается работать дальнобойщиками, стеклодувами, пожарными, водолазами, шахтерами и т. д. Наличие такого запрета сужает для женщин карьерный выбор и способствует сохранению существующей отраслевой сегрегации.

Традиционное разделение социальных ролей также может влиять на уровень оплаты труда в зависимости от пола. В основном женщины ухаживают за детьми и выполняют обязанности по дому, что приводит к так называемому «двойному бремени» (Bergmann, 1981). Официальная статистика показывает, что белорусские женщины тратят примерно на 2 часа больше в день на различную работу по дому по сравнению с мужчинами. Такая модель общества также влечет за собой наличие «штрафа за материнство». Основная ответственность за воспитание детей лежит на женщине, и это негативно влияет на уровне ее

заработной платы. В среднем, материнство снижает заработную плату на 14,4%. Это, в сочетании с общим гендерным разрывом в оплате труда и отсутствием «штрафа за отцовство», означает, что суммарный «штраф за материнство» составляет 28,7% (Акулова, 2016). «Штраф за материнство» еще более высокий для высокообразованных женщин, и составляет примерно 20% по сравнению с женщинами с высшим образованием, у которых нет детей.

Заключение

Несмотря на схожий общий уровень образования и опыт работы у женщин и мужчин, в Беларуси присутствует значительный гендерный разрыв в уровне оплаты труда.

Одной из возможных причин, относящихся не только к Беларуси, но и ко всем странам (МОТ, 2019), является отраслевая сегрегация по полу. Женщины гораздо реже, чем мужчины, склонны выбирать технические специальности в университете. Наука, технологии, инженерия и математика (STEM) повышают шансы на построение успешной карьеры, которая сопровождается более высоким уровнем оплаты труда. В связи с этим популяризация образования в области STEM и более активное развитие STEM программ для девочек и молодых женщин являются целесообразными с точки зрения сокращения существующего гендерного разрыва оплаты и диверсификации профессиональных возможностей женщин.

Существующий список профессий, запрещенных для женщин, также сужает карьерные возможности женщин и усиливает



существующую профессиональную сегрегацию на рынке труда. Пересмотр списка профессий, доступных только для мужчин, позволит обеспечить более равный доступ к профессиям и сократить уровень сегрегации. В последнее время все чаще обсуждается отмена этого списка. Однако нынешняя позиция властей и профсоюзов состоит в сохранении хотя бы его части, аргументируя это тем, что список является формой защиты женщин.

Примеры из международной литературы свидетельствуют о том, что наряду с реформами, более равномерное разделение домашних обязанностей и развитие инфраструктуры по уходу за детьми были бы полезны для женщин и повысили бы их эффективность, обеспечили бы профессиональный рост и вовлеченность в работу (Hegewisch & Уильямс-Барон, 2017). Пандемия COVID-19 усилила необходимость действий по повышению гендерного равенства в Беларуси и может стать мощным толчком к реформам.

Литература

- Adserà A., 2004. "Changing Fertility Rates in Developed Countries: The Impact of Labour Market Institutions", *Journal of Population Economics*, 17: 17-43.
- Akulava M., 2016. "Current gender trends in Belarusian labor market: wage gap, child penalty and marriage premium", BEROC WP no. 38.
- Atkinson A. B. and J. Mickelwright, 1992. "Economic Transformation in Eastern Europe and the Distribution of Income", ESRC, Cambridge University Press.
- Belstat, 2019. „Education in the Republic of Belarus“, Statistical bulletin, National Statistical Committee of the Republic of Belarus (in Russian).
- Belstat, 2018a. „Women and Men in the Republic of Belarus“, Statistical bulletin, National Statistical Committee of the Republic of Belarus (in Russian).
- Belstat, 2018b. „Statistical Yearbook of the Republic of Belarus“, Statistical bulletin, National Statistical Committee of the Republic of Belarus (in Russian).
- Bergmann B., 1981. The Economic Risks of Being a Housewife, *American Economic Review*, 71 (2), 81-86.
- Brainerd E., 2000. "Women in Transition: Changes in Gender Wage Differentials in Eastern Europe and the Former Soviet Union", *ILR Review*, 54(1): 138-162.
- Campa P., D.Merve, J.Roine, 2018. "How Should Policymakers Use Gender Equality Indexes?", FREE Policy Paper, Nov. 13, 2018.
- Campa P. and M. Serafinelli, 2019. "Politico-economic Regimes and Attitudes: Female Workers under State-socialism", *Review of Economics and Statistics*, 90(3): 414-427.
- Campos N. F. and F. Coricelli, 2002. "Growth in transition: What we know, what we don't, and what we should", *Journal of Economic Literature*, 40(3): 793-836.
- Fong M.S. and P. Gillian, 1992, "The Changing Role of Women in Employment in Eastern Europe", World Bank, Report 8213.
- Fong M. S., 1993. "The role of women in Rebuilding the Russian Economy", *Studies of Economies in Transformation*, Paper Number 10, World Bank.
- Fong M. S., 1996. "Gender Barriers in the Transition to a Market Economy", PSP Discussion Paper Series, Poverty and Social Policy Department, World Bank.
- Hegewisch A. and E. Williams-Baron, 2017. "The Gender Wage Gap and Work-Family Supports: Women's Choices or Policy Choices?" *Saint Louis University Public Law Review*, 36(1): 5-18.
- ILO, 2019. "Global Wage Report 2018-2019", Geneva, ILO.
- Mezentseva E., 1992. "Women and Social Policy", Centre for Gender Studies (in Russian).
- Moghadam V., 1990. "Gender and Restructuring: Perestroika, the 1989 Revolution and Women", UNU/WIDER WP 87.
- newsby.org.<http://newsby.org/documents/sovetm/pos05/sovmin05706.htm>
- Pollert A., 2003. "Women, work and equal opportunities in post-Communist transition", *Work, Employment and Society*, 17(2): 331-357.



Razzu G. (ed.), 2015. "Gender Inequality in the Eastern European Labour Market: Twenty-five years of transition since the fall of communism".

Roaf J., R. Atoyian, B. Joshi, K.Krogulski, IMF Staff Team, 2014. "25 Years of Transition Post-Communist Europe and the IMF", Regional Economic Issues Special Report.

Svejnar J., 2002. "Transition economies: Performance and challenges", *Journal of Economic Perspectives*, 16(1): 3-28.

UNICEF, 1999. "Women in Transition", Regional monitoring Report 6. UNICEF ICDC.

Unterhofer U. and K. Wrohlich, 2017."Fathers, Parental Leave and Gender Norms", IZA DP No. 10712



Авторы

МихалМык

Центр экономического анализа (CenEA)
mmyck@cenea.org.pl
www.cenea.org.pl

Михал Мык - директор и член совета Cenea. Получил степень бакалавра (первый класс) по философии, политике и экономике в Оксфордском университете (1997 год) и степень магистра экономики в Оксфордском университете (1999 год). В марте 2006 года получил степень PhD в Варшавском университете. Он завершил свою абилитацию в июне 2015 года в Школе бизнеса и экономики Фрейского университета в Берлине.

ЙесперРойне

Стокгольмский институт переходных экономик (SITE)
jesper.roine@hhs.se
www.hhs.se/en/research/institutes/site/

ЙесперРойне -доцент Стокгольмской школы экономики и заместителем директора SITE. Получил степень PhD в Стокгольмском университете (2002 год). До присоединения к SITE в 2006 году работал научным сотрудником кафедры экономики, до этого пост-док в STICERD в Лондонской школе экономики. Также был приглашенным исследователем в Северо-Западном университете.

freepolicybriefs.com

Европы и стран с развивающейся экономикой (FREE) представляет собой сеть научных экспертов по экономическим вопросам в Восточной Европе и бывшем Советском Союзе в BEROC (Минск), BICEPS (Рига), CEFIR (Москва), CenEA (Щецин), ISET (Тбилиси), KSE (Киев) and SITE (Стокгольм). В 2019 году FREE Network, при финансовой поддержке Шведского агентства по вопросам международного сотрудничества в области развития. (Sida), инициировал Форум исследований по гендерной экономике (FROGEE). Публикации в рамках FROGEE способствуют обсуждению гендерного неравенства в регионе Центральной и Восточной Европы. Мнения, выраженные во всех публикациях FREE Network, принадлежат авторам; они не обязательно отражают FREE Network. ее исследовательские институты или Sida.

Мария Акулова

Центр экономических исследований
БЕРОК
akulava@beroc.by
http://www.beroc.by

Мария Акулова окончила Белорусский государственный экономический университет (БГЭУ) по специальности «Экономическая кибернетика» в 2005 году. Она получила степень магистра экономики в Киевской школе экономики (бывший EERC) в 2008 году.

С сентября 2009 года Мария работает в BEROC и в настоящее время занимает должность исследователя.

Благодарность

Авторы хотели бы выразить благодарность Памеле Кампа за полезные комментарии и редактирование, а также Каэтан Тжынски за тщательную корректуру.