



СОЦИАЛЬНО-
ТРУДОВЫЕ
КОНФЛИКТЫ

ГЕНДЕРНЫЕ АСПЕКТЫ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ



Выпуск
33

САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГУМАНИТАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРОФСОЮЗОВ

ГЕНДЕРНЫЕ АСПЕКТЫ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Издано в рамках Программы получателя субсидии
Министерства труда и социальной защиты РФ в 2021 году

СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ КОНФЛИКТЫ

Выпуск 33

Санкт-Петербург
2021

ББК 67.405.1

Г34

Авторский коллектив:

Д. В. Лобок (научный руководитель), **Г. М. Бирженюк**, **О. Н. Громова**,
Е. С. Кутузова, **И. Д. Лобок**, **В. М. Соловейчик**, **В. Е. Триодин**

Рецензенты:

А. В. Шершуков, заместитель председателя
Федерации независимых профсоюзов России;
В. Д. Ермаков, профессор кафедры истории и петербурговедения
Санкт-Петербургского государственного института культуры,
доктор исторических наук

Рекомендовано к публикации
редакционно-издательским советом СПбГУП

Гендерные аспекты социально-трудовых отношений. —
Г34 Санкт-Петербург : СПбГУП, 2021. — 232 с. — (Социально-
трудовые конфликты ; Вып. 33). — ISBN 978-5-7621-1152-2. —
Текст : непосредственный.

Монография посвящена изучению эволюции гендерных отношений в социально-трудовой сфере. В книге рассматриваются особенности использования женского труда в условиях становления и развития капитализма; исследуется эволюция законодательства о положении женщин в трудовой сфере; анализируется влияние профсоюзного движения на достижение гендерного равенства в социально-трудовых отношениях; исследуются различные формы дискриминации по признаку пола в трудовых отношениях.

Издание адресовано ученым, профсоюзным работникам, работодателям, сотрудникам государственных служб и ведомств, аспирантам, студентам, а также всем, кто интересуется историей социально-трудовых отношений.

ББК 67.405.1

ISBN 978-5-7621-1152-2

© СПбГУП, 2021

ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение	4
Глава 1. ПРОБЛЕМЫ ГЕНДЕРНОГО РАВЕНСТВА В СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ В ПЕРИОД РАЗВИТИЯ РЫНОЧНОЙ ЭКОНОМИКИ (XIX — начало XX в.)	14
1.1. Эволюция женского труда в условиях становления капиталистической промышленности	14
1.2. Влияние борьбы за эмансипацию женщин на изменение их социального статуса	28
1.3. Становление законодательства о женском труде	53
1.4. Влияние социалистического движения на положение женщин	62
Выводы	71
Глава 2. СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ ГЕНДЕРНЫХ ОТНОШЕНИЙ В СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВОЙ СФЕРЕ	74
2.1. Гендерная сегрегация в социально-трудовых отношениях: европейский опыт	74
2.2. Основные аспекты гендерной сегрегации в европейских странах	82
Выводы	121
Глава 3. ГЕНДЕРНЫЕ АСПЕКТЫ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В ГЕРМАНИИ	123
3.1. Основные тенденции женской занятости	123
3.2. Гендерный разрыв в оплате труда	132
3.3. Германия и политика равных возможностей для мужчин и женщин	164
3.4. Гендерные различия в цифровой экономике	175
3.5. Влияние пандемии коронавируса на гендерное неравенство	178
Выводы	188
Заключение	189
Литература	195
Глоссарий	220

ВВЕДЕНИЕ

Существующее на рынке труда неравенство между мужчинами и женщинами, несомненно, сказывается на положении работниц и их карьерном росте.

Исторически сложившееся разделение труда между мужчинами и женщинами повлекло за собой непропорциональное гендерное разделение труда на оплачиваемый труд и неоплачиваемую работу по поддержанию домашнего хозяйства, на длительный период закрепив за женщиной роль второстепенного работника.

К началу третьего десятилетия XXI века проблема гендерного неравенства на рынке труда, в сфере занятости и на рабочих местах сохраняет свою актуальность. Являясь отраслевой или профессиональной, вертикальной или горизонтальной, гендерная сегрегация проявляется повсеместно, несмотря на внимание, которое ей уделяется, и усилия, предпринятые для ее преодоления.

Конвенция ООН о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин, принятая 18 декабря 1979 года, предлагает государствам разработать:

«— национальные законодательные меры, запрещающие дискриминацию женщин;

— специальные временные меры, направленные на установление фактического равенства;

— меры по изменению социальных и культурных моделей, способствующих сохранению дискриминации»¹.

В сфере социально-трудовых отношений Конвенция ООН призывает обеспечить для женщин:

- «а) право на труд как неотъемлемое право всех людей;
- б) право на одинаковые возможности при найме на работу, в том числе применение одинаковых критериев отбора при найме;
- с) право на свободный выбор профессии или рода работы, на продвижение в должности и гарантию занятости, а также на пользование всеми льготами и условиями работы, на получение профессиональной подготовки и переподготовки, включая ученичество,

¹ Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин // Организация Объединенных Наций : [сайт]. URL: https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/cedaw.shtml (дата обращения: 21.06.2021).

профессиональную подготовку повышенного уровня и регулярную переподготовку;

д) право на равное вознаграждение, включая получение льгот, на равные условия в отношении труда равной ценности, а также на равный подход к оценке качества работы;

е) право на социальное обеспечение, в частности в случае ухода на пенсию, безработицы, болезни, инвалидности, по старости и в других случаях потери трудоспособности, а также право на оплачиваемый отпуск;

ф) право на охрану здоровья и безопасные условия труда, в том числе по сохранению функции продолжения рода»¹.

Созданная в 1919 году Международная организация труда (МОТ) проделала большую работу по преодолению существующего гендерного неравенства в сфере трудовых отношений. В настоящее время существует значительное количество международных актов, направленных на достижение гендерного равенства и недопущение дискриминации во всех сферах общественной жизни².

Большую роль в разработке международных стандартов прав женщин играют созываемые ООН всемирные конференции по положению женщин. На Первой Всемирной конференции, состоявшейся в 1975 году в Мексике, был принят план действий, на основе которого Генеральная Ассамблея ООН объявила Десятилетие женщин (1975–1985). Вторая Всемирная конференция, прошедшая в Дании в 1980 году, обратила особое внимание на проблемы профессионального образования и занятости женщин. На Третьей конференции, состоявшейся в Найроби в 1985 году, был принят документ «Найробийские перспективные стратегии», в котором равенство полов рассматривалось как равенство прав, обязанностей и возможностей участия женщин в процессе развития в качестве активной действующей силы³. На Четвертой Всемирной конференции по положению женщин (Пекин, 1995) была принята Пекинская декларация «Платформа действий», в которой обозначены приоритетные задачи по обеспечению

¹ Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин.

² См.: Конвенция МОТ № 111 «О дискриминации в области труда и занятий» (1958), Конвенция ООН о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (1979), Конвенция МОТ № 156 «О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями» (1981), Конвенция Совета Европы по предотвращению и борьбе с насилием в отношении женщин и насилием в семье (2011) и др.

³ *Балибалова Д. И.* Социально-правовая защита прав и интересов женщин в России. СПб.: СПбГУП, 2013. С. 8.

прав женщин и девочек в качестве неотъемлемой и неделимой части всеобщих прав человека и решению проблемы насилия в отношении женщин¹.

В России принцип равных прав и равных возможностей женщин и мужчин закреплен в п. 3 ст. 19 Конституции РФ: «Мужчина и женщина имеют равные права и свободы и равные возможности для их реализации». Именно на этом положении основываются правовые нормы, обеспечивающие отсутствие дискриминации того или другого пола².

Разрабатываемое в течение последних лет законодательство Российской Федерации направлено на формирование основ гендерно ориентированной и сбалансированной политики. Основными целями такой политики в России являются:

«— содействие соблюдению прав женщин в единстве с правами и свободами мужчин;

— обеспечение условий для полноправного участия женщин и мужчин в принятии решений на всех уровнях управления;

— содействие обеспечению равных прав и равных возможностей на рынке труда, в сфере деловой активности и финансов;

— охрана здоровья женщин и мужчин, повышение продолжительности жизни;

— создание условий для активного участия мужчин в воспитании детей и ведении домашнего хозяйства;

— пресечение любых форм насилия в отношении женщин и мужчин»³.

Однако наличие международного и национального законодательства о гендерном равенстве в трудовых отношениях не гарантирует его исполнения.

Различия между полами в социально-трудовых отношениях выходят далеко за рамки сегментации рынка труда и гендерного разрыва в оплате труда. Они также проявляются в условиях труда и качестве

¹ Пекинская декларация и Платформа действий // Организация Объединенных Наций : [сайт]. URL: <https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/BDPfA%20R.pdf> (дата обращения: 21.06.2021).

² Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г., с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 1 июля 2020 г.) // КонсультантПлюс : [сайт]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399/a4d26fe6022253f9f9e396e9ca6f63c80946702f/ (дата обращения: 21.06.2021).

³ Женщины и мужчины России — 2020 г. // Федеральная служба государственной статистики : [сайт]. URL: <https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/yhNtbedG/WomMan%202020.pdf> (дата обращения: 21.06.2021).

работы, с которыми женщины и мужчины сталкиваются на своих рабочих местах в разных странах, секторах экономики и профессиях. Качество работы имеет ключевое значение для здоровья и благополучия работников, а также для баланса между работой и личной жизнью. Таким образом, устранение различий в качестве рабочих мест помогает улучшить положение как женщин, так и мужчин.

Большинство исследований, политических мер и инициатив, касающихся гендерного равенства, сосредоточены на вопросах неблагоприятных условий труда и дискриминации, с которой сталкиваются женщины. Анализ исследований показывает, что гендерное неравенство затрагивает не только женщин. Женщины и мужчины на своих рабочих местах сталкиваются со схожими проблемами, но они оказывают на них разное влияние.

В «Европейском исследовании условий труда» (European Working Conditions Surveys, EWCS) представлен углубленный анализ различий женщин и мужчин после их устройства на работу. На первый взгляд, каждый из семи параметров выявления качества работы, определенных в данном исследовании, показывает, что труд женщин и мужчин отличается несущественно. Мужчины больше представлены на работе в более сложных физических условиях, в то же время они могут рассчитывать на получение более высокой заработной платы. Однако во всех других аспектах, определяющих качество работы (интенсивность, социальная среда, навыки и свобода действий, а также перспективы), различия между мужчинами и женщинами незначительны и фактически отсутствуют. Это позволяет сделать вывод, что данные аспекты не требуют внимания и что единственные гендерные различия, которые стоит учитывать, связаны с рабочим временем, оплатой или тем фактом, что на одних рабочих местах женщины больше подвержены физическим рискам, чем на других. Однако углубленный анализ различных составляющих качества работы опровергает это утверждение.

Между мужчинами и женщинами действительно существует много различий, и если их не учитывать, то обсуждение гендерного равенства будет неполным и даже бесполезным.

Рассмотрим, к примеру, интенсивность работы: мужчины сообщают о более высоком уровне количественных требований, тогда как женщины гораздо чаще говорят о воздействии на них эмоциональных требований, таких как общение с разгневанными клиентами, пациентами или учениками, или ситуаций, которые вызывают эмоциональное беспокойство.

Что касается социальной среды, то мужчины, как правило, получают меньше поддержки со стороны коллег и руководителей, в то время как женщины чаще подвергаются неблагоприятному социальному воздействию, например угрозам, словесным оскорблениям или домогательствам.

Обучение, которое играет решающую роль с точки зрения использования навыков и свободы действий на работе, менее доступно представителям низкоквалифицированных профессий, а внутри этой группы — для женщин. В то же время карьерные перспективы у мужчин в целом лучше. Фактически самые высокие оценки с точки зрения карьерных перспектив получают женщины-профессионалы в области бизнеса.

Исследование вопросов справедливой оплаты труда, различных форм оплаты и степени их влияния на жизненный уровень работников способствует созданию более полной картины гендерного равенства с точки зрения заработной платы, что важно для изучения существующего гендерного разрыва в оплате труда.

Исследования свидетельствуют, что у мужчин — высококвалифицированных рабочих, например, редко возникает ощущение, что другим несправедливо платят больше. Женщины не испытывают такого же чувства социальной справедливости, даже если занимают должность как квалифицированные специалисты¹.

Данные, приведенные в исследованиях EWCS, показывают, что все большее распространение получают новые формы оплаты труда, такие как акции компании или выплаты по результатам деятельности компании. Этот показатель оплаты труда у мужчин повышается быстрее, чем у женщин, увеличивая гендерный разрыв. Данная тенденция требует дальнейшего изучения.

Несмотря на рост заработной платы, ее размер по-прежнему представляет проблему для более чем одной трети сотрудников, как мужчин, так и женщин, но особенно для женщин. Такое неравенство может быть истолковано как следствие гендерного разрыва в оплате труда и подчеркивает необходимость решения проблемы ценности труда с гендерной точки зрения, в частности недооценки (оплачиваемой и неоплачиваемой) работы, выполняемой женщинами.

¹ Женщины в экономике. Обзор международной и российской повестки. Разрыв в оплате труда между мужчинами и женщинами // Департамент многостороннего экономического сотрудничества Минэкономразвития России : [сайт]. 2021. URL: <https://www.economy.gov.ru/material/file/65f53df7ef144ff6f6b43ea8529869f52/101965562.pdf> (дата обращения: 21.06.2021).

Важной является проблема соблюдения гендерного равенства на производстве. В этом контексте значимо подчеркнуть, что смешанные профессии — профессии со сбалансированной долей мужчин и женщин — не только отличаются от профессий, в которых преобладают мужчины или женщины, но и демонстрируют более высокое качество работы и наименьшие различия в оплате труда между мужчинами и женщинами.

Особое внимание следует уделить гендерным проблемам в сферах здравоохранения и социальной работы, где в большей степени используется труд женщин. Эти секторы будут увеличиваться в средне- и долгосрочной перспективе с учетом растущего спроса на услуги здравоохранения и ухода в результате старения населения, а также на услуги, ориентированные на решение проблем психического здоровья и хронических заболеваний. Более того, данные исследования EWCS показывают: число работников, сталкивающихся с ростом эмоциональных проявлений и неблагоприятным социальным поведением, увеличивается, что подчеркивает необходимость мониторинга этих типов риска в областях здравоохранения и социальной работы, а также в других секторах сферы услуг.

Не менее актуально изучение проблем труда женщин-менеджеров. В современных исследованиях практически отсутствует анализ влияния гендерного фактора на качество работы менеджера — как мужчины, так и женщины.

Важно отметить, что гендерная дискриминация основана не столько на взаимоотношении полов, сколько на различных характеристиках (например, молодые женщины-мигрантки). Это подчеркивает важность исследования положения женщин-работниц во взаимосвязи с такими группами, как дети, партнеры, родители, студенты и работники.

Изучение влияния домашнего хозяйства и семейных обязанностей на положение работницы также может иметь значение при определении условий ее труда и качества работы. В этом отношении следует выделить в отдельную категорию одиноких родителей, особенно одиноких матерей. Они нередко сообщают о низких оценках социального окружения, а также о трудностях ведения семейного бюджета: одна из десяти работающих матерей-одиночек отмечает проблемы с обеспечением своих детей (что в три раза больше среднего показателя в 3,5 %). Более того, достижение баланса между работой и домашними делами и обязанностями, такими как работа по дому и уход

за детьми, остается сложной задачей для работающих родителей, особенно родителей-одиночек.

В то время как количество мужчин и женщин, занимающих высоко- и низкокачественные места, приблизительно одинаково, соответствующие гендерные различия возникают в других сферах. Женщин относительно больше, чем мужчин, занято на рутинной работе. Это подтверждает существование гендерной сегрегации на рынке труда, подчеркивая тот факт, что значительная часть мужчин и женщин сталкивается с разными аспектами качества труда в повседневной работе.

В современном обществе все более важными становятся такие аспекты, как изменение роли женщины в социально-трудовых отношениях, достижение и сохранение равной оплаты труда за равный труд, а также равные возможности в карьерном росте.

Анализ условий труда и качества работы с точки зрения гендерного равенства — сложная задача. Следует признать, что опыт работников, учитывая уникальность каждого человека, с самого начала различается. Более того, гендерное разделение на рынке труда не относится к отдельным группам женщин, с одной стороны, и мужчин — с другой. Хорошо известно, что мужчины и женщины обладают разным опытом работы, причем различия являются результатом множества факторов, таких как культурные и социальные образцы для подражания, семейное положение и институциональные организации, а также образование, квалификация, профессия. Это означает, что интересы, потребности, предпочтения и приоритеты женщин и мужчин принимаются во внимание путем признания разнообразия различных групп женщин и мужчин. Анализ проблем гендерного равенства на работе должен учитывать все эти аспекты.

Гендерное неравенство определяется современными исследователями не как отсутствие равных прав, обязанностей и возможностей, а как равноправные, социальные и культурные ситуации, в которых пол или гендер определяют различные права женщин и мужчин, что находит отражение в их неравном доступе к правам или пользовании ими, а также в существовании стереотипных социальных и культурных ролей¹. Такие ситуации влияют на статус во всех сферах жизни в обществе, в государственном или частном секторе, на рынке труда или в семье.

Реальность, стоящая за гендерными различиями на рынке труда, сложна. Чтобы понять корни гендерных различий и то, как они фор-

¹ Eurofound. Gender equality at work. European Working Conditions Survey 2015 series / Publications Office of the European Union. Luxembourg, 2020. P. 8.

мируются и сохраняются, необходимо рассмотреть более широкие социальные процессы, положенные в основу гендерного разделения труда¹. На гендерную сегрегацию влияют многочисленные факторы, которые взаимодействуют друг с другом. Учитывая, что эти факторы различаются в зависимости от страны, следует ожидать, как показывают предыдущие исследования, что гендерная сегрегация может принимать различные формы в разных странах².

Разделение труда в первую очередь определяется политикой создания государства всеобщего благосостояния, включая среди прочего социальные, семейные и налоговые аспекты³. Эта политика, как правило, имеет нормативный взгляд на роль мужчин и женщин на рынке труда и в домашнем хозяйстве. Положения о социальном обеспечении влияют на определение того, могут ли женщины и мужчины совмещать обязанности, связанные с оплачиваемым и неоплачиваемым трудом, и в какой степени. Различия в положениях государства всеобщего благосостояния являются важным фактором для понимания различий, касающихся занятости женщин в разных странах⁴.

Конфигурация системы социального обеспечения и рынка труда оказывает влияние на способность работников брать на себя бремя оплачиваемой и неоплачиваемой работы. В зависимости от взгляда на гендерные роли некоторые страны позволяют мужчинам и женщинам создавать домохозяйства с двумя кормильцами, в то время как отдельные положения в сфере социального обеспечения и условия на рынке труда, как правило, подталкивают женщин к тому, чтобы они брали на себя роль домашней хозяйки, а мужчины играли роль основных кормильцев⁵.

¹ *Steinmetz S.* The contextual challenges of occupational sex segregation: Deciphering cross-national differences in Europe. Wiesbaden : Verlag für Sozialwissenschaften, 2012. URL: <https://www.springer.com/gp/book/9783531179643> (дата обращения: 21.06.2021).

² *Fagan C., Rubery J.* Gender and Labour Markets in the EU // Paper presented at COST workshop — Gender, labour markets and citizenship. Vienna, 1999. URL: https://www.research.manchester.ac.uk/portal/files/35316628/Fagan_and_Rubery_Gender_Labour_markets.pdf (дата обращения: 21.06.2021).

³ *Kreimer M.* Labour Market Segregation and the Gender-Based Division of Labour // European Journal of Women's Studies. 2004, May 1. URL: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1350506804042097> (дата обращения: 21.06.2021).

⁴ *Fagan C., Rubery J.* Op. cit.

⁵ *Pettit B., Hook J. L.* Gendered Tradeoffs: Family, Social Policy, and Economic Inequality in Twenty-One Countries // Researchgate : [сайт]. URL: https://www.researchgate.net/publication/262093678_Gendered_Tradeoffs_Family_Social_Policy_and_Economic_Inequality_in_Twenty-One_Countries (дата обращения: 21.06.2021).

В основу структурирования рынка труда положены такие аспекты, как правила начисления заработной платы, коллективные переговоры, режим рабочего времени и профессиональное обучение. Однако эти аспекты могут как препятствовать, так и способствовать достижению равных возможностей и равнозначности мужчин и женщин на рынке труда. Кроме того, они влияют на баланс между работой и личной жизнью, в частности на степень поддержки, которую получают женщины и мужчины, имеющие семьи.

Положение женщин и мужчин на рынке труда нельзя понять без учета особенностей их частной жизни, включая работу по дому и уход за другими. По этой причине роль женщин и мужчин в частной сфере можно считать третьим фактором, влияющим на гендерную сегрегацию на рынке труда.

Гендерный подход к пониманию эволюции социально-трудовых отношений важен и для анализа перспектив развития рынка труда в современной России. В настоящее время происходит усиление роли женщин на производстве. Для преодоления дисбаланса в социально-трудовых отношениях женщинам необходимо стремиться к установлению экономического равенства, достижению равной ответственности в семейных обязанностях и равных возможностей саморазвития.

Исследованием вопросов гендерного равенства занимались дореволюционные ученые: Ю. С. Гамбаров, С. А. Муромцев, Б. Н. Чичерин, Г. Ф. Шершеневич. Проблемы гендерного равенства в социально-трудовых отношениях становились предметом изучения таких ученых, как Н. Г. Александров, К. М. Варшавский, И. С. Войтинский, К. Н. Гусов, В. М. Догадов, С. А. Иванов, С. С. Каринский, А. М. Лушникова, Ю. П. Орловский, А. Е. Пашерстник, Е. Б. Хохлов и др.

С 1960-х годов ученые сконцентрировали свое внимание на изучении физиологических особенностей женского организма, положив начало формированию гендерного направления в трудовом праве. Среди ученых, занимавшихся данной проблемой, можно назвать А. А. Абрамова, Е. Н. Коршунова, В. Н. Толкунова.

Вопросы гендерного равенства становились объектом исследования С. С. Алексеева, М. И. Байтина, С. Н. Братуся, О. С. Йюффе, Д. А. Керимова, Г. Н. Комкова, В. И. Крусс, В. В. Лапаева, Р. З. Лившица, Е. А. Лукашева, Ф. Люшера, А. В. Малько, М. Н. Марченко, Н. И. Матузова, В. С. Нерсисянца, И. Б. Новицкого, Г. С. Остроумова, И. С. Перетерского, В. М. Сырых, З. М. Черниловского и др.

Существенный вклад в изучение теории и практики гендерного равенства внесли Е. Г. Азарова, А. М. Лушников, М. В. Лушникова, Н. Л. Лютов, А. Ф. Нуртдинова, С. В. Поленина, С. А. Саурин, И. О. Снигирева, Л. А. Чиканова и др.

В настоящее время проблемы гендерного равенства и дискриминации по половому признаку постоянно освещаются в периодической печати, аналитических докладах и монографиях.

Глава 1

ПРОБЛЕМЫ ГЕНДЕРНОГО РАВЕНСТВА В СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ В ПЕРИОД РАЗВИТИЯ РЫНОЧНОЙ ЭКОНОМИКИ (XIX — начало XX в.)

1.1. ЭВОЛЮЦИЯ ЖЕНСКОГО ТРУДА В УСЛОВИЯХ СТАНОВЛЕНИЯ КАПИТАЛИСТИЧЕСКОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ

Женский труд использовался на всех этапах развития человечества. В древности он применялся в земледелии, а также для обслуживания нужд семьи.

В эпоху Средневековья женщины трудились в качестве подмастерьев и наемных работниц. В некоторых европейских странах женщины работали в швейных, скорняжных и булочных цехах, допускались в цеха золотопрядильщиков. В некоторых цехах в соответствии с их уставами женщины могли быть мастерами и членами цеховой администрации. Наибольшее распространение женский труд получил в XIII веке. Только в Париже в этот период насчитывалось 15 женских ремесел и 80 смешанных. В период расцвета средневекового ремесла, когда ремесленники могли сбывать свою продукцию по «справедливой цене», конкуренция не выходила за рамки ремесленного цеха.

В связи с ростом конкуренции, вызванной ухудшением условий сбыта товаров, началась борьба за сохранение монопольного положения цеховых мастеров. Это выразилось в ограничении количества учеников, увеличении срока их обучения и перевода в мастера. Одними из первых эти ограничения ощутили на себе женщины. В XIV веке многие цеха начали вводить запреты на прием женщин, кроме жен и дочерей. По мере роста городской промышленности, связанного с деятельностью купечества, произошло окончательное вытеснение женщин из цехового ремесла, то есть из сферы квалифицированного и хорошо оплачиваемого труда.

В отличие от цехов, женский труд широко применялся в свободных промыслах, где не существовало ограничений, например в текстильной промышленности, где труд женщин был тесно связан

с работой на нужды домашнего хозяйства. Так, кружевная промышленность во Франции была построена на использовании женского труда. Особенно часто женский труд применялся скупщиками, которые раздавали женщинам сырье для работы на дому. Успех женщин в текстильном производстве в домашних условиях был связан с тем, что эта работа являлась подсобным промыслом для сельского населения. Вся семья крестьянина участвовала в разделении труда при изготовлении тканей.

По мере открытия фабрик труд женщин стал превращаться в фабричный, где они выступали как наемные работники. Промышленная революция внесла коренные изменения в положение женщин, в частности в ту отрасль, где преобладал женский труд. Новые изобретения в 200 раз повысили производительность машинного труда в текстильной промышленности, практически ликвидировав профессию прядильщицы. Но технические усовершенствования не способствовали ограничению женского труда. Ткачи-мужчины уступили свое место женщинам.

«Чем менее ловкости и силы требует ручной труд, то есть чем более развивается современная промышленность, тем более мужской труд вытесняется женским и детским»¹. Данная оценка, касающаяся вовлечения в массовое производство женщин, данная К. Марксом и Ф. Энгельсом, фиксировала происходящие изменения на рынке труда.

С начала XX столетия рост числа женщин-прядильщиц превысил рост числа мужчин-прядильщиков. Если количество женщин в текстильной промышленности увеличилось на 60 %, то мужчин — только на 31 %².

Машинное производство не только породило новые формы разделения труда, но и увеличило его интенсивность и производительность. Оно полностью уничтожило существовавшее до этого определение квалификации труда, создав новые формы его оплаты. Все это неизбежно привело к созданию возможностей для использования труда необученных людей, расширяя сферу применения женского труда, например в металлообрабатывающей промышленности. Крупные предприятия изменили формы женского труда, поставив работниц в одинаковые с мужчинами условия по отношению к предпринимателям.

¹ Маркс К., Энгельс Ф. Сочинения. 2-е изд. М., 1955. Т. 4. С. 431.

² Рязанова А. Профсоюзы и работница. М., 1922. С. 4.

Если ранее в условиях существования домашней и кустарной промышленности женщины редко вступали в трудовые отношения с предпринимателями, а полученной платой за труд распоряжался мужчина как глава семьи, то теперь работница стала получать индивидуальную заработную плату. Женщины увидели реальную оценку своего труда и ощутили возможность независимого существования.

Выступив в качестве продавцов своей рабочей силы, женщины столкнулись с различными подходами к оценке их труда. В начале XIX века позиция работодателей, оценивавших рабочую силу, заключалась в максимальной экономии при ее использовании.

В «Мемуаре о лионских мануфактурах» («Memoire sur les manufactures de Lyon») говорилось: «Для того чтобы мануфактура процветала, необходимо чтобы рабочий всегда имел лишь столько, сколько ему нужно на пропитание и одежду... Слишком хорошее материальное положение усыпляет деятельность, развивает безделье и другие связанные с ними пороки... Предприниматели никогда не должны забывать, что низкая заработная плата не только выгодна сама по себе, но и потому, что при низкой плате рабочий более трудолюбив, более скромнен, более покорен»¹.

Отсутствие у женщин возможности получить полноценное образование побуждало их соглашаться на малоквалифицированную работу с невысокой заработной платой. Исследования, проведенные на предприятиях Лондона в 1863–1864 годах, показали, что многие женщины ничего не знали ни о религии, ни про королеву, Англию, Лондон и т. п.² Отсутствие у женщин образования устраивало предпринимателей, которые считали, что, в отличие от мужчин, женщины более спокойны и умеренны, а значит, больше подходят в качестве наемных работников.

Русский инженер и директор одной из крупнейших в России фабрик В. И. Чердынцев так описал свои впечатления об использовании женского труда в Великобритании: «Лучшим украшением английской фабрики является английская работница. Выдержанная, настойчивая и крайне исполнительная, она достигает совершенства в своей специальности»³.

¹ Кулишер М. Лекции по истории экономического быта Западной Европы. Пг., 1916. С. 332.

² Федорова А. Фабричное законодательство цивилизованных государств о работе малолетних и женщин на фабриках. СПб., 1884. С. 110.

³ Чердынцев В. И. Дороговизна русского прядения и причины, ее вызывающие // Известия Общества для содействия улучшению и развитию мануфактурной промышленности. 1914. С. 5.

О степени вовлеченности женщин в экономику развитых промышленных стран можно судить по данным конца XIX века о количестве работниц (табл. 1).

Таблица 1

**Количество трудящихся женщин в европейских странах
во второй половине XIX века¹**

Страна	Год	Количество женского населения (тыс.)	Число женщин, живущих собственным трудом (тыс. / %)	Число женщин, находящихся в услужении (тыс. / %)	Всего (%)
Италия	1871	13,329	4,708 / 35,3	695 / 5,2	40,5
Австрия	1880	11,325	3,897 / 34,4	572 / 1,9	39,5
Швейцария	1870	1,364	387 / 61,9	86 / 6,3	34,7
Ирландия	1881	2,642	541 / 20,5	233 / 8,8	29,3
Франция	1881	18,789	2,855 / 20,6	1,607 / 8,0	28,6
Англия	1881	13,335	172 / 16,3	1,231 / 9,2	25,5
Шотландия	1881	1,936	351 / 18,1	133 / 6,9	25,0
Венгрия	1880	7,939	1,590 / 20	384 / 4,8	24,9
Германия	1882	23,071	4,259 / 18,5	1,282 / 5,6	24,0
Норвегия	1876	930	80 / 8,6	115 / 12,0	21,0
Швеция	1870	2,152	218 / 10,1	198 / 9,2	19,3
Дания	1880	1,007	71 / 7	122 / 12,1	19,1

Таким образом, в промышленно развитых странах от 20 до 40 % женщин зарабатывали на жизнь собственным трудом.

По переписи 1897 года во всех отраслях промышленности Российской империи насчитывалось 7 042 959 рабочих, из них 5 558 231 мужчина и 1 484 728 женщин². Основную массу работниц составляли прислуга (1 334 060), чернорабочие и поденщицы (285 433) и сельскохозяйственные рабочие (755 173)³.

Тенденция к росту занятости женщин на производстве в Российской империи ярко проявилась в начале XX столетия. В отчете фабричной инспекции за 1906 год, где приводились данные об уменьшении количества мужчин-рабочих и росте числа работниц, говорилось: «Фабриканты всюду, где только возможно, заменяют мужчин женщинами, не только среди взрослых, но и среди подростков, считая жен-

¹ Брандт Б. Ф. Современная женщина и ее положение в Европе и Америке. СПб., 1896. С. 21.

² Общий свод по империи результатов разработки данных Первой всеобщей переписи населения, произведенной 28 января 1897 года. СПб., 1905. С. 19.

³ Там же.

ский элемент на фабриках более спокойным и устойчивым, чем мужской, тем более что такая замена выгодна еще и тем, что женский труд оплачивается вообще дешевле мужского»¹.

Фабричный инспектор Владимирской губернии в своем отчете за 1906 год отмечал, что «тенденция к замене в текстильной промышленности мужского труда женским наблюдается давно. Особенно быстрым темпом процесс пошел после забастовочного движения 1905 года»².

Данные о росте женского труда в крупной обрабатывающей промышленности России, приведенные в отчетах фабричной инспекции, в начале XX века можно увидеть в табл. 2.

Таблица 2

Использование женского труда в промышленности России за 1901–1911 годы³

Год	Число рабочих на 1 января	Число работниц на 1 января	Общее число на 1 января
1901	1 251 240	441 012	1 692 252
1902	1 238 042	453 352	1 691 394
1903	1 192 591	447 815	1 640 406
1904	1 222 866	461 468	1 684 334
1905	1 202 764	457 929	1 660 693
1906	1 202 614	479 955	1 684 569
1907	1 209 376	508 769	1 718 145
1908	1 270 195	538 484	1 808 679
1909	1 259 273	545 509	1 804 782
1910	1 267 572	565 211	1 832 783
1911	1 345 367	606 588	1 951 955

Наибольшее количество женщин было занято на предприятиях текстильной промышленности. В то же время данные фабричной инспекции охватывали только крупные промышленные предприятия и не учитывали мелкую промышленность, в частности женский труд в сфере обслуживания: производство одежды, прачечное дело и т. п. Многие предприниматели во избежание отчислений в страховые и больничные кассы вообще переводили свои предприятия в разряд ремесленных и освобождались от всякого надзора.

Столичная статистика дает некоторое представление о способах существования женщин. По переписи 1899 года в Санкт-Петербурге

¹ Свод отчетов фабричных инспекторов за 1906 год. СПб., 1909. С. 45.

² *Рязанова А.* Указ. соч. С. 10.

³ Там же.

своим трудом жило 73 % женского населения. Из них личная прислуга составляла 33,78 %, в промышленности работало 32,04 % женщин, в свободных профессиях было занято 5,69 %, в больницах и приютах служил 1,54 % женщин и т. п.¹

К началу XX века в промышленности сложилось разделение не только мужского и женского труда, но и между «мужскими» и «женскими» отраслями. Несмотря на рост женского труда, он долгое время являлся малоквалифицированным.

Исследовав квалификацию труда в фабричной промышленности, Альфред Вебер² выявил экстенсивную и интенсивную квалифицированность³. В частности, он выделил четыре категории рабочих: 1) экстенсивно квалифицированные рабочие, характеризующиеся многолетним периодом обучения; 2) интенсивно квалифицированные рабочие, выполняющие в основном одну специальную функцию; 3) представители полуквалифицированного труда, не обладающие профессиональными знаниями, но имеющие определенные навыки для выполнения работы; 4) неквалифицированные рабочие.

Основным отличием в трудовых отношениях между этими группами, по мнению А. Вебера, было то, что экстенсивно квалифицированные рабочие владели специальными знаниями и технологиями, получая повременную заработную плату, а интенсивно квалифицированные рабочие были заняты в машинном производстве и получали сдельную оплату за свой труд.

Среди женщин первоначально полностью отсутствовали экстенсивно квалифицированные работники. По данным статистики, в Германии квалифицированные работницы в 1895 году составляли 6,1 % от всех промышленных рабочих. В период между 1895 и 1907 годами рост квалифицированной рабочей силы составил 2,5 %, а женской — 0,3 %⁴.

Таким образом, большинство женщин попадали на производство без профессиональной подготовки и выполняли работу, которая не требовала квалификации, а осваивалась путем ее автоматического повторения.

Если мужчины выбирали свою профессию осознанно и меняли свое занятие только по необходимости, то женщины становились

¹ Ариан П. Е. Первый женский календарь. СПб., 1899. С. 54.

² Альфред Вебер (1868–1958) — немецкий экономист и социолог.

³ Вебер А. О теории размещении промышленности. Т. 1 : Чистая теория размещения. М., 1926.

⁴ Bernays M. Berufswahl und modernen Industrie a beiters // Archiv für Soc. Wiss. und Soc. Politik. Berlin, 1908.

наемными работниками случайно и на время. В отличие от мужчин, которые на рубеже XIX–XX веков рассматривали свою профессию как единственный способ прокормить свою семью, женщины считали работу временным явлением, которая заканчивалась после замужества. По сложившейся традиции мужчина должен был содержать семью, в то время как женщина, доработав на предприятии, занималась домашней работой. Все это приводило к тому, что женщина стремилась не к овладению профессией, а к получению заработка, который помогал ей «продержаться» до замужества. Во многих случаях женщины были согласны получать более низкое вознаграждение, чем мужчины, так как видели в своей работе лишь дополнительный заработок. Это оказывало влияние и на позицию одиноких женщин, которые были вынуждены довольствоваться меньшей заработной платой для поддержания своего существования. Такое двусмысленное социальное положение определяло место женщин на рынке труда.

Психология работниц, сложившаяся в период становления крупной промышленности, способствовала тому, что они соглашались работать за более низкую плату, выступая в роли штрейкбрехеров, согласных на интенсивный труд и худшие условия работы. Все это вело к тому, что рабочие-мужчины неодобрительно относились к приему женщин на работу (на те же рабочие места). Объединенные в профессиональные союзы, мужчины видели в женщинах угрозу их соглашениям о заработной плате с предпринимателями. Это негативное отношение к использованию женского труда проявлялось в разных формах. Например, в конце 1830-х годов работники-мужчины в Глазго сожгли прядильную фабрику, где использовался женский труд, а в начале XX века среди представителей привилегированных профессий — типографов в Германии и Франции, машиностроителей в Великобритании — не должно было быть женщин. В 1905 году типографские рабочие во Франции на съезде своего профсоюза приняли резолюцию, в которой заявили, что Французская федерация книги «борется с проникновением женщины в мастерскую, куда она является не как товарищ, а как конкурентка, присутствие которой постоянно угрожает понижением цен на труд»¹. С целью недопущения женщин на рабочие места профсоюзы заключали специальные соглашения с предпринимателями.

Разделение на женский и мужской труд проходило не по линии вредности или тяжести труда, а в зависимости от его квалификации.

¹ Цит. по: *Рязанова А.* Указ. соч. С. 37.

Исходя из этого, женский труд использовался не только в легкой промышленности, но и на торфоразработках, каменоломнях, кирпичных и цементных заводах.

По мере развития капитализма заработка мужчин уже не хватало для поддержания жизни семьи, что способствовало вовлечению женщин в массовое производство. Все это вело к увеличению женских заболеваний. О большей предрасположенности женщин к профессиональным заболеваниям можно судить по данным, приведенным в одном из исследований, посвященных изучению положения работниц на производстве в Германии (табл. 3).

Таблица 3

**Сравнительные показатели профессиональных заболеваний
мужчин и женщин в Германии в 1878 году¹**

Возрастная категория (лет)	Женщин	Мужчин
21–30	6925	1758
31–40	12 894	3754
41–50	22 678	6817
51–60	30 648	12 418

Массовый приток женщин в производство отражался и на здоровье их потомства, которое было лишено нормального ухода. Все это влекло за собой увеличение детской смертности. По статистическим данным, в Великобритании, Франции и Германии во второй половине XIX века детская смертность увеличилась до 35 %².

Новым аспектом женского фабричного труда стала проблема нравственности. В исследованиях социологов второй половины XIX века сообщалось, что проституция распространялась прежде всего среди беднейших слоев общества. Так, в Берлине в 1872 году из 2224 проституток более 70 % были из рабочей среды³. Статистика показывала, что массовое вовлечение женщин в промышленный труд вело к увеличению проституции. Особенно большой рост проституток отмечался в «домашних» производствах, где положение женщины практически не регулировалось законодательством. Большой процент «случайных» проституток отмечен в тех отраслях промышленности,

¹ См.: Die gewerblicher Thatigkeit der Frau von hygienischen standpunctoaus. Berlin, 1878. S. 34.

² Эрисман Ф. Профессиональная гигиена, или Гигиена умственного и физического труда. СПб., 1877. С. 265.

³ Гирш П. Преступления и проституция как социальные болезни. СПб., 1898. С. 37.

где практиковались сезонные работы. Не имея постоянного заработка, девушки были вынуждены выбирать между трудом и проституцией.

На многих предприятиях во второй половине XIX века для женщин не было создано бытовых условий. Вопреки Уставу о промышленности на предприятиях отсутствовали отдельные гардеробные для мужчин и женщин. Нередки были случаи сексуальных домогательств к работницам со стороны предпринимателей и их управляющих.

Выступая в 1895 году в Эрфурте на 6-м Евангелическом общественном конгрессе, известная немецкая активистка за права женщин Кэралайн Гнаут-Кюне сказала: «Если какая-нибудь из девушек обладает достаточной энергией, чтобы отвергнуть предложения, то ей приходится платить за свое упрямство уменьшением заработка; девушка получает плохо оплачиваемую работу, ей указывается место для работы, где она страдает от жары и сквозняков, — одним словом, ее притесняют до тех пор, пока она не станет податливой, а то и без дальних разговоров увольняют»¹.

Объясняя небольшое количество обращений женщин с жалобами на домогательства со стороны работодателей, Гнаут-Кюне отмечала, что «нужно быть знакомым с помещениями фабричных заведений, с самодержавным положением мастера и с приемами сводников, чтобы понять, в каких размерах эксплуатируется зависимое положение работниц. Если мастеру нравится какая-нибудь работница, он ее легко может изолировать; он посылает ее с поручением на чердак, в погреб или в какое-нибудь другое уединенное место фабрики. Под каким-нибудь предлогом он сам следует за ней и делает первые попытки к сближению. Если мастер встречает обещающую успех взаимность, то работницу ожидают хорошие времена. Затрудняют условия места сближения, работнице выдается работа на дом, и мастер предлагает свою помощь. Но если мастер получает отказ, он знает, что девушка сопротивляется ему. В таких случаях, особенно если мастер научен опытом, не тратится лишних слов и начинается молчаливое мучение беззащитной девушки до тех пор, пока она либо сдастся, либо уйдет с фабрики. Мастер имеет достаточно средств, чтобы смягчить упорную девушку»².

Не менее часто подвергались домогательствам и работницы в торговых заведениях. При этом доказать такое поведение со стороны заведующего магазином было практически невозможно, так как сви-

¹ Социальное положение женщин : лекция на 6-м Евангелическом общественном конгрессе в Эрфурте 6 июня 1895 г. Берлин, 1895.

² Там же.

детели, как правило, отсутствовали или, по понятным причинам, отказывались давать показания. Иногда девушку подталкивали к проституции особые условия труда. По словам немецкого социал-демократа Бертольда Геймана, условия работы приводили к тому, что «работницы теряли всякое чувство опрятности, носили однообразные, грязные, разорванные платья»¹.

Исследователи выделили категории работниц, которые были вынуждены прибегать к проституции как источнику доходов. К ним относились кельнерши (в Германии и ряде других стран Европы горничная, официантка, буфетчица и пр.) и с некоторым ограничением актрисы. Во многом это было связано с тем, что до 80 % кельнерш не получали платы за свой труд. Их доход складывался из чаевых. В этом случае многое зависло от их умения привлечь клиентов в пивное заведение. В свою очередь, только четверть актрис могла позволить себе жить на свое жалованье.

Похожая ситуация сложилась и в России. Например, посетители кафешантанов имели возможность пользоваться обществом актрис. Полученные за интимные услуги деньги артистки должны были передавать хозяевам увеселительных заведений. В 1903 году Министерство внутренних дел внесло предложение о запрете подобной практики. С 1906 года губернаторы и градоначальники стали «принимать меры к тому, чтобы устроители не навязывали артистам условий, приводивших к разврату»².

Не подлежало сомнению, что массовая проституция зависела от влияния экономических условий. В период экономических кризисов, когда происходило падение реальной заработной платы, возрастала случайная и профессиональная проституция. Так, в связи с ростом цен на хлеб в Германии с 1874 по 1893 год количество зарегистрированных проституток увеличилось на 145 %³. Аналогичные данные приводились и в статистике лондонской полиции, которая отметила связь между ростом количества проституток в Лондоне и колебанием цен на хлеб.

Не менее тяжелым было положение с проституцией в Российской империи. В 1889 году в России было проведено обследование поднадзорной проституции (которое охватило 17 603 проститутки)⁴.

¹ Гирш П. Указ. соч. С. 69.

² Российское общество защиты женщин в 1906 г. СПб., 1907. С. 10–12.

³ Там же. С. 80.

⁴ Статистика Российской империи. XIII. Проституция в Российской империи по обследованию 1 августа 1889 г. СПб., 1896.

Исследование показало, что 83,5 % проституток происходили из бедных семей, в то время как в Санкт-Петербурге этот показатель достигал 90 %¹. В основном проституция носила «пришлый» характер. Например, только 19,1 % проституток Петербурга являлись коренными жительницами². По данным всероссийского обследования, 67,2 % проституток ранее имели другой самостоятельный заработок³.

Из табл. 4, составленной на основе данных всеобщей переписи населения Российской империи за 1897 год и данных обследования поднадзорной проституции, можно сделать вывод о том, какие отрасли промышленности служили источником для пополнения рядов проституток в России.

Таблица 4

Данные о количестве проституток по группам занятий⁴

Группа занятий	Число работающих женщин	Число поднадзорных проституток	% от числа работниц в отрасли
Домашняя прислуга	1 306 555	7923	0,6
Работницы иглы	319 558	1477	0,46
Фабричные работницы	632 887	645	0,1
Папиросницы	18 832	120	0,63

25 декабря 1909 года по инициативе Российского общества защиты женщин был издан Закон о мерах к пресечению торга женщинами в целях разврата⁵. Закон регулировал вербовку женщин с целью получения имущественной выгоды и «обращения непотребства в промысел в притонах разврата»⁶.

Первая мировая война создала принципиально новые условия для использования женского труда. Призыв мужчин в армию обусловил привлечение женщин на производства, закрытые для них ранее.

Рост женского труда можно проследить по следующим данным, относящимся к воюющим странам. В Англии число работниц с 5,536 млн в 1914 году возросло до 6,841 млн в 1918-м. В России, по данным фабричной инспекции, женщины-работницы в 1913 году составляли 30,7 %, а в январе 1917-го — 40,2 %. В Германии количе-

¹ Статистика Российской империи. XIII. Проституция...

² *Обозенко П. Е.* Поднадзорная проституция С.-Петербурга по данным Врачебно-полицейского комитета и Калининской больницы. СПб., 1896. С. 19, 24.

³ Статистика Российской империи. XIII. Проституция...

⁴ Там же.

⁵ Закон о мерах к пресечению торга женщинами в целях разврата с разъяснением от 25 декабря 1909 г. СПб., 1911.

⁶ Там же.

ство женщин, занятых на производстве, возросло с 35 % в 1914 году до 52 % в 1918-м¹.

Существовавшее до войны разделение на мужские и женские отрасли практически исчезло. Многие ранее закрытые для женщин отрасли промышленности превратились в основную сферу использования женской рабочей силы. Все это заставляло предпринимателей искать возможности подготовки квалифицированных кадров среди женщин, а также использования технических усовершенствований для облегчения их работы.

Широкое применение женского труда вызвало к жизни большое количество особых женских комиссий, в которых по соглашению с властями работали представительницы различных женских движений. Их задачей был поиск «особых психологических подходов» к использованию женского труда, а также его охрана. Как правило, в данные комиссии входили представительницы феминистских движений и профсоюзов. Однако основной причиной привлечения женщин на производство выступала необходимость содержать семью в условиях призыва в армию мужского населения. Лишившись кормильца, женщине пришлось взять на себя содержание семьи. Массовый приток женщин на производство не отставал от спроса на рабочую силу, не позволяя им требовать повышения заработной платы. Все это позволяло работодателям и далее использовать дешевый женский труд.

Рост количества работниц во всех отраслях промышленности не только способствовал вовлечению женщин в общественную жизнь, но и снял все предрассудки по использованию женского труда в ранее закрытых для них профессиях. Так, в 1917 году в Германии женщины были допущены к работе наборщицами в типографиях с согласия профсоюза. В Великобритании женщины были допущены в технические школы и на квалифицированную работу. Оценивая возможность использования женского труда на производстве, германский промышленник Герман Шенинг писал: «Чтобы добиться в кратчайший срок наибольшей производительности труда, необходимо дать работнице возможность проявить присущие женщине ловкость и искусство в работе, что легче всего достигается, если ей дать усовершенствоваться в каком-нибудь одном виде труда. Если же мы желаем, чтобы работница выполняла более сложные процессы, с ней необходимо также поработать, дать ей такую же подготовку, как и мужчине»².

¹ Рязанова А. Указ. соч. С. 39.

² Schoening H. Ueber den Arbeitswechsel der Frauen // Erfahrungsaustausch uber Ausbildung und Verwendung angelernter Arbeitskräfte. Mitteilungs, 1917. S. 22.

Принимая женщин на работу, предприниматели и профсоюзы тем не менее предупреждали их о временном характере работы, так как рабочие места сохранялись за мобилизованными рабочими. Во многих странах сокращения на предприятиях в послевоенный период коснулись прежде всего женщин, что было связано с договоренностями между владельцами предприятий, правительством и профсоюзами на период войны. В Германии, где профессиональные союзы принимали участие в демобилизации, ими была разработана специальная политика на рынке труда, которая предусматривала, что в первую очередь увольнялись женщины, чьи мужья имели работу; во вторую — женщины, заменяющие мужчин; в третью — получившие работу во время войны. Важно отметить, что на некоторых предприятиях, например на химических фабриках *Leverrussen* в Германии, допускалось исключение для женщин, которые имели более высокую производительность труда, чем мужчины¹.

Эта практика подтверждается и современными исследованиями, посвященными изучению трудовых стимулов рабочих-текстильщиков в дореволюционной России². По данным исследователей, если мужчины и женщины выполняли одну и ту же работу и обладали одинаковой квалификацией, то они имели одинаковые расценки³.

Перед Первой мировой войной в Европе был популярен лозунг «Здоровая мать — здоровый народ». Ряд социологов и экономистов призывали вернуть женщину в лоно семьи, ограничив ее фабричную деятельность. Для этого предлагалось повысить заработную плату мужчин и снизить расходы на питание и жилье⁴. По сути, реализация данного предложения могла привести к потере женщинами экономической независимости.

Первая мировая война повысила спрос на женский труд. При этом предприниматели не спешили поднимать заработную плату работникам. Один из немецких предпринимателей писал: «После войны нам предстоит еще немалая борьба на мировом рынке, и, конечно, нам не послужит во вред то обстоятельство, что мы сможем сократить издержки производства. А это сокращение станет возможным, без со-

¹ *Duisberg C.* Die Arbeiterschaft der chemischen Grossindustrie. Berlin, 1921. S. 28.

² «Не рублем единым»: Трудовые стимулы рабочих-текстильщиков дореволюционной России / Л. И. Бородкин, Т. Я. Валетов, Ю. Б. Смирнова, И. В. Шильникова. М., 2010.

³ Там же. С. 120.

⁴ *Tugendreich. Der Einfluss der socialen Lage auf Krankheit und Sterblichkeit des Kindes.* Berlin, 1912.

мнения, только благодаря широкому применению женского труда, ибо для большинства отраслей неквалифицированного труда мужчины требуют слишком высокой заработной платы. Утверждение социалистов, будто женщина, получающая за свой труд меньшую плату, чем мужчина, зарабатывает недостаточно, нужно в большинстве случаев перефразировать так: на самом деле не женщина получает слишком низкую плату, а, наоборот, мужчина получает слишком высокую заработную плату»¹.

Состояние послевоенной экономики воюющих стран обусловило рост инфляции; это больше не позволяло рассчитывать на то, что мужчина, как и ранее, сможет содержать семью. Сравнительные данные о недельном прожиточном минимуме в Берлине представлены в табл. 5.

Таблица 5

**Сравнительные данные о прожиточном минимуме в Берлине
за 1913 и 1921 годы (в марках)²**

Вид расходов	Мужчина	Муж и жена	Муж, жена и двое детей (от 6 до 10 лет)
Питание	91	158	222
Квартира	10	10	10
Отопление и освещение	31	31	31
Одежда	55	92	128
Прочие расходы	57	87	118
Итого			
Ноябрь 1921 года	244	378	509
Август 1913 года	16,75	22,30	28,88

В странах-победительницах сложилась аналогичная ситуация; так, в США реальная заработная плата в 1918 году была на 20 % ниже, чем в 1890–1899 годах.

Таким образом, работницы больше не могли рассчитывать на возвращение ситуации, когда они находились на иждивении родных. Все это неизбежно меняло отношение женщин к труду, ставя перед ними задачу улучшения своего положения в социально-трудовых отношениях.

¹ Arbeitsgeberzeitung. 1915. № 40.

² Рязанова А. Указ. соч. С. 51.

1.2. ВЛИЯНИЕ БОРЬБЫ ЗА ЭМАНСИПАЦИЮ ЖЕНЩИН НА ИЗМЕНЕНИЕ ИХ СОЦИАЛЬНОГО СТАТУСА

Лозунг свободы труда для женщин конца XIX — начала XX века не стал символом освобождения. Работа большинству женщин не приносила морального и материального удовлетворения. Это ставило на повестку дня вопросы улучшения экономического и социального положения женщин и подразумевало следующее изменение в женском труде: открытый доступ к свободным профессиям, которые, помимо материального, могли дать моральное удовлетворение. К таким профессиональным областям относились государственная служба, медицина, юриспруденция, педагогика, литература и искусство, отчасти торговля и промышленность.

Статистические сведения конца XIX века показывают, что женщины «обосновались» в некоторых профессиях. В табл. 6 приведены данные, касающиеся педагогической деятельности женщин в некоторых европейских странах.

Таблица 6

Сравнительные данные о занятости женщин и мужчин
в педагогической сфере (1880-е гг.)¹

Страна	Год	Женщины	Мужчины
Австрия	1880	11 809	41 120
Италия	1881	46 887	32 908
Франция	1886	67 015	85 586
Англия	1880	123 995	47 836

Из таблицы видно, что количество женщин-преподавательниц превышало количество мужчин в таких странах, как Англия и Италия.

Требовалось добиться улучшения материального положения женщин, которое зависело от повышения их профессиональной подготовки, организации различных профессиональных женских объединений. Наряду с этим у государства также появилась необходимость регулировать женский труд, защищая женщин от эксплуатации со стороны предпринимателей. Именно эти направления и составили основу движения за эмансипацию женщин. В каждой стране это движение развивалось в зависимости от конкретно-исторических условий и национальных особенностей.

¹ Брандт Б. Ф. Указ. соч. С. 69.

Во Франции движение за эмансипацию женщин началось в конце XVIII века, в период Великой французской революции. Многие политические и моральные авторитеты, готовившие почву для распространения революционных идей, выступали за равенство женщин, в частности за предоставление им избирательного права. Одним из первых выступил за права женщин великий французский философ, математик, академик Николя де Кондорсе. В своем сочинении «Lettres d'un bourgeois de New Haven à un citoyen de Virginie» («Письма гражданина из Нью-Хейвена к гражданину из Вирджинии»), изданном в 1788 году, он выступил за предоставление женщинам избирательного права. Кондорсе исходил из предположения, что женщины обладают одинаковым с мужчинами разумом и поэтому должны иметь равные права. Он требовал предоставления им активного и пассивного избирательного права, а также права занимать государственные должности. По мнению Кондорсе, провозглашенный революцией принцип равенства нарушался из-за лишения женщин права участвовать в законодательной работе¹.

За полное равенство прав женщин и мужчин выступали такие деятели Великой французской революции, как аббат Клод Фоше, аббат Эммануэль Жозеф Сьейес, Луи Антуан де Сен-Жюст и др.

Данные идеи находили поддержку среди женщин, активно участвовавших в революционных событиях. В Париже возникли женские организации, во главе которых стояла писательница Олимпия де Гуж². Корень зла она усматривала в господстве мужчин над женщинами. Олимпия призывала женщин объединяться вокруг разумных и справедливых требований, требуя свободы и равенства для женщин.

В своей листовке «Права женщин» она провозглашала: «Мужчина, кто дал тебе право угнетать женщину? Взгляни на природу во всей ее совокупности: есть ли в ней что-либо подобное произволу и насилию, вершимому тобой? Вглядись в живую материю, опроси зверей, изучи растения, исследуй, проследи и проанализируй взаимоотношения между полами в царстве природы, всюду они переплетаются, всюду царит гармоническое единство бессмертного художественного творения. Вы только что уничтожили привилегии дворянства, отмените же и привилегии мужского пола. Народ вступает во владение

¹ Condorcet N. de. Lettres d'un bourgeois de New Haven à un citoyen de virginie, sur l'inutilité de partager le pouvoir législatif entre plusieurs corps. 1788 // Discours sur l'égalité/inégalité des sexes, de 1750 aux lendemains de la Révolution / Publications de l'Université de Saint-Etienne. URL: <http://www.siefar.org/wp-content/uploads/2015/09/Condorcet-lettre-1788.pdf> (дата обращения: 21.06.2021).

² Известно, что Олимпия де Гуж не умела писать и диктовала свои сочинения.

своими правами, негры освобождаются, почему же не освобождаются и женщины?»¹

В петиции «женщин третьего сословия своему королю», составленной в 1789 году, женщины сформулировали экономические требования, касающиеся улучшения их быта. В последующих петициях они требовали расширения своих гражданских прав и допуска их к выборам в Генеральные штаты, равенства прав с мужчинами и даже права выступать в роли священников.

Выработанный Национальным конвентом Гражданский кодекс поставил жену и мужа в равное положение, провозгласив равенство права на получение образования. Однако в период Первой империи Наполеона I все эти завоевания были уничтожены, а права женщин существенно ограничились во всех сферах общественной жизни.

Только после Июльской революции 1830 года во Франции возродилось движение за эмансипацию женщин. Женские организации и их лидер Мари-Мадлена Путре де Мошан основывали свои требования на Конституционной хартии 1830 года, даровавшей французскому народу политическую свободу и не разделявшей в тексте мужчин и женщин. Они требовали допустить женщин в академию и университеты, а также к сдаче экзаменов на получение ученых степеней². Однако все предложения и петиции в парламенте блокировались.

В конце 1850-х годов женский вопрос был поднят в выступлениях французского политика-анархиста, экономиста и публициста Пьера-Жозефа Прудона. В 1858 году он выпустил книгу «*De la justice dans la Révolution et dans l'Église*», значительная часть которой была посвящена исследованию роли женщины в семье и обществе. В отличие от защитников равенства мужчин и женщин, Прудон считал, что мужчины должны занимать господствующее положение в семье, так как они обладают физическим и интеллектуальным превосходством³. Во многом его взгляды отражали мнение французских рабочих, которые видели в женщинах конкурентов на рынке труда. Книга вызвала в обществе протесты и критику, породив множество памфлетов, опровергающих мнение автора.

В 1876 году в Париже было основано Общество для улучшения положения женщин. В 1878 году в Париже состоялся первый Между-

¹ Миловидова Э. Женский вопрос и женское движение : хрестоматия. М. ; Л., 1929. С. 243.

² Брандт Б. Ф. Указ. соч. С. 51.

³ Proudhon P.-J. *De la justice dans la Révolution et dans l'Église*. P., 1858.

народный конгресс в защиту прав женщин (Congres international des droits des femmes), в котором приняли участие 600 делегатов из Франции, Великобритании, Германии, России, США, Швейцарии и Италии (сенаторы, депутаты, публицисты, журналисты, писатели). Среди обсуждаемых были вопросы, касающиеся права на развод, женского труда и образования. Всего на съезде действовало пять секций: историческая, педагогическая, экономическая, моральная и законодательная¹. Решения съезда были подвергнуты критике в прессе и не получили практического развития.

Созданные впоследствии женские феминистские² движения за улучшение положения женщин не смогли принципиально изменить ситуацию. В соответствии с законом Камиля Се во Франции стали открываться средние учебные заведения для женщин. В то же время женщинам предоставили возможность получить высшее образование. Однако этим правом пользовались во Франции преимущественно иностранки. Например, из 103 студенток, обучающихся в 1886 году на медицинском факультете в Париже, француженок было только восемь, остальные — преимущественно гражданки Российской империи³.

Иная ситуация с феминистским движением сложилась в **Великобритании**. Развитие движения за права женщин пришлось на вторую половину XIX века. С 1865 года женщины нашли поддержку в лице депутата палаты общин Джона Стюарта Милля. В отличие от Франции, действия английских женщин имели практический характер. Требования избирательных прав для женщин должны были касаться только тех женщин, которые обладали имущественным цензом. Однако отказ Верховного апелляционного суда предоставить избирательные права женщинам привел к росту агитации за их политические права. В агитационной кампании приняли участие такие выдающиеся англичанки, как Анна Сванвик (переводчица на английский язык произведений Эсхила и «Фауста» Гёте), Августа Вебстер (переводчица Еврипида), Жозефина Бутлер (известна агитацией против легализации проституции) и др.

В 1869 году женщины получили право участвовать в общинных выборах, а в 1888-м женщины — домовладелицы и землевладелицы получили право на участие в выборах в графствах. В 1871 году в пар-

¹ Actes du Congres international des droits des femmes. P., 1878.

² Слово «феминизм» появилось во Франции в 1880-е годы и означало общественно-политическое движение за права женщин.

³ *Брандт Б. Ф.* Указ. соч. С. 50.

ламенте был принят акт Рассела, предоставляющий женщинам право получать дипломы медицинских учебных заведений. С 1881 года женщины получили право сдавать экзамены в Кембридже, а с 1884-го — в Оксфорде. Это позволило начать массовое распространение высшего образования среди женщин. Особенно активно они получали медицинское образование, позволявшее им конкурировать с мужчинами-медиками.

Важно отметить, что все изменения касались в основном женщин, относившихся к высшему обществу или обладавших соответствующим имущественным цензом, в то время как большинство работниц не имели никаких прав.

В **Германии**, как и в других европейских странах, требования о политическом и гражданском равноправии женщин стали звучать с конца XVIII века. Эмансипация женщин тормозилась раздробленностью Германии, вследствие чего двери многих германских университетов оставались закрыты для женщин.

Возможность получения высшего образования представилась женщинам Германии только в 1890-х годах. С 1891 года женщины были допущены в аудитории физико-математического факультета Гейдельбергского университета, а с 1893 года началось чтение лекций по истории европейской литературы и психологии для женщин в Страсбургском университете.

Следует отметить, что в сфере профессионального образования женщин Германия достигла больших успехов. Предприниматели были заинтересованы в расширении областей применения женского труда, поэтому финансировали их профессиональное обучение. Для реализации такой политики в Германии с 1866 года существовало два объединения: Всеобщий союз германских женщин и Общество поощрения промышленной способности лиц женского пола. Оба объединения состояли из местных отделений. Если Всеобщий союз германских женщин стремился к созданию условий для получения женщинами среднего образования, с последующим их поступлением в университеты, то Общество поощрения промышленной способности лиц женского пола концентрировало свою работу на создании профессиональных школ для вовлечения женщин в новые отрасли промышленности. Большую роль в становлении профессионального образования женщин сыграл немецкий общественный деятель и юрист Вильгельм Адольф Летте. Свою позицию по вопросам женской эмансипации Летте изложил в знаменитом «Меморандуме об от-

крытии новых и улучшении существующих источников дохода для женского пола».

Отстаивая право женщин на получение профессионального образования, Вильгельм Летте писал: «Чего мы не хотим, никогда не хотим и к чему стремимся даже в далекие века, так это политической эмансипации и равных прав для женщин. Даже если известный английский экономист Джон Стюарт Милль склонен защищать активное и пассивное избирательное право, представительство и участие в политических собраниях, он вступает в противоречие с тысячелетними институтами всех государств и народов, а также с природой и решимостью женщины, с вечными законами божественного мирового порядка»¹.

С самого начала существования Общество поощрения промышленной способности лиц женского пола поставило перед собой следующие цели:

- 1) уничтожение предрассудков и препятствий, стоящих на пути промышленной деятельности женщин;
- 2) устройство специальных школ для подготовки женщин к коммерческой и ремесленной деятельности;
- 3) помощь трудящимся женщинам в выборе занятий, посредничество между работодателями и работницами;
- 4) организация выставок и базаров для женских рукоделий и изящной промышленности;
- 5) защита самостоятельных трудящихся женщин от опасностей и морального давления, возникающих в ходе экономической эксплуатации, посредством устройства особых приютов, в которых они могли бы находить стол и квартиру².

В училищах Общества поощрения промышленной способности лиц женского пола женщины изучали немецкий, французский и английский языки, коммерческую географию и историю, технологию и товароведение, основы торговли и промыслов, счетоводство, бухгалтерию и т. п. Училище выплачивало специальные стипендии от общественных организаций и частных лиц, включая императрицу Германии. Диплом училища считался престижным: его выпускницы, как правило, устраивались на высокооплачиваемые рабочие места, связанные с рукоделием, украшением дворцов и церквей. Постепенно

¹ Ute G. Unerhört. Die Geschichte der deutschen Frauenbewegung. Reinbek : Rowohlt Taschenbuch Verlag, 1990. S. 84–85. (*Уте Г. Неслыханно. История немецкого женского движения. Райнбек : Rowohlt Taschenbuch Verlag, 1990. С. 84–85. (На нем. яз.)*)

² Брандт Б. Ф. Указ. соч. С. 69.

при училище были созданы профессиональные школы для женщин, обучающихся на наборщиц, фотографов, телеграфистов и т. п.

Со временем образование стало распространяться и среди женщин низших сословий. Бюро, оказывавшее посреднические услуги в поиске работы, расширило свою деятельность, включив в сферу своей деятельности представителей таких малоквалифицированных профессий, как прачки, гладильщицы и др. Для девушек из бедных семей действовали школа домоводства и девичий приют.

С середины 1880-х годов в Германии началось создание женских объединений по защите их социально-трудовых прав. Основанное в 1885 году Берлинское общество работниц объединяло более 500 женщин. В его задачи входили самообразование и устройство библиотеки, конторы по найму, юридическая консультация, помощь в заключении трудовых договоров, организация забастовок. В этот же период возникли узкоцеховые объединения женщин, например объединение швей верхнего и детского платья, белья и позументщиц. Однако в мае 1886 года это объединение было закрыто полицией, так как их требование о допуске женщин к профессиональным судам почитали политическим.

Первоначально немецкие рабочие, как и рабочие в других европейских странах, не принимали женщин в свои профессиональные союзы и стремились повысить свою заработную плату путем ограничения женского труда. В 1890 году немецкие социал-демократы признали равноправие работающих женщин и мужчин. Началась агитация за внесение в уставы профсоюзов положения о членстве в них женщин. К 1896 году работницы были допущены в 16 профессиональных союзов: переплетчиков, фабричных и чернорабочих, золотых и серебряных дел мастеров, перчаточников, двух союзов рабочих по дереву, рабочих по металлу, рабочих по фарфору, рабочих ткацкой промышленности, шапочников, литографов, обойщиков и седельников, портных, сапожников, позолотчиков, табачников¹.

Всего к концу XIX века в Германии существовало 14 обществ самообразования, 9 обществ взаимопомощи, 2 театральные общества, 2 политических, 28 профессиональных касс, объединяющих женщин².

Как и в других европейских странах, немки не имели политических прав. Известны случаи, когда для посещения политических собраний женщины были вынуждены переодеваться в мужскую одежду.

¹ Прокопович С. Н. Рабочее движение на Западе. Опыт критического исследования. М., 2016. Т. 1 : Германия. Бельгия. С. 100.

² Там же. С. 101.

В Соединенных Штатах Америки положение с эмансипацией женщин принципиально отличалось от состояния в европейских странах. Во многом это объяснялось историей становления США. Женщины несли на себе серьезную нагрузку во время освоения новых территорий, перенося все тяготы наравне с мужчинами.

Большую роль в укреплении положения женщин в США сыграли Война за независимость и отмена рабства. В то же время женщины не обладали всеми правами наравне с мужчинами. Во многом это было связано с сохранением в стране английского обычного права, в котором гражданские и политические права касались только мужчин. Социальное положение женщины обуславливалось не законодательством, а уважением, которым пользовались первые поселенки в своих семьях. В американской традиции за женщиной всегда признавались ее интеллектуальные способности и духовное равенство с мужчинами.

После появления в США крупной промышленности, в отличие от европейских стран, женщины привлекались к работе в связи с недостатком рабочих рук и могли рассчитывать на более высокую заработную плату. Однако эта практика длилась недолго.

Рост числа эмигрантов, начавшийся с 1840-х годов, привел к увеличению численности женщин на рынке труда. В текстильной промышленности количество женщин превысило число работников-мужчин. К 1860 году на хлопчатобумажных фабриках в 25 штатах работало 75 169 женщин против 49 859 мужчин¹.

Гражданская война в США наряду с появлением новых технологий еще более обесценила низкоквалифицированный женский труд. Все это поставило на повестку дня вопрос о повышении квалификации женщин, что позволило бы открыть для них новые отрасли труда. В 1869 году был опубликован ряд работ Вирджинии Пенни, экономиста и профсоюзной активистки, изучавшей женский рынок труда в США, которая выразила мнение многих американок. В своей статье «Думай и действуй» она писала: «Научите 10 тыс. женщин часовому мастерству, другие 10 тыс. сделайте хорошими счетчицами, третьи 10 тыс. присоедините к числу диаконисс, несколько тысяч поместите на телеграфных станциях, одну тысячу обратите в учительниц технических училищ, другую тысячу приспособьте к тому, чтобы она могла читать лучшие книги рабочему классу, 10 тыс. научите обращаться с прачечными и швейными машинами и т. д. — и несчастная

¹ Прокопович С. Н. Указ. соч. С. 106.

женщина-швея исчезнет, а опустившаяся аристократка и исстрадавшаяся учительница перестанут существовать»¹.

Первые шаги к получению женщинами новых профессиональных знаний были предприняты в Институте Купера (The Cooper Institute), основанном в 1859 году. Художественно-профессиональная школа насчитывала 300 учениц. При этом учащиеся уже в период обучения выполняли заказы фирм и получали свой первый заработок.

В более широких масштабах задачу получения женщинами профессионального образования решал основанный в Нью-Йорке Христианский союз молодых женщин. Союз обучал девушек черчению, рисованию, фотографии и моделированию. При объединении действовали бесплатная библиотека и классы хорового пения. Женщины могли получить помощь в поиске работы или квартиры. В 1887 году услугами союза воспользовалось около 5 тыс. женщин.

В отличие от европейских женщин, американки получили возможность трудиться не только на фабриках, но и в других сферах: в юриспруденции, литературе, журналистике, педагогике, на государственной и общественной службе, в торговле и предпринимательстве. Это было связано с тем, что женщины имели возможность обучаться в колледжах совместно с мужчинами.

При некоторых университетах открывались специальные педагогические курсы для женщин, которые со временем превращались в особые педагогические отделения, где женщины составляли основной контингент.

Противники допущения женщин в колледжи и университеты приводили свои аргументы:

- 1) женщины умственно ниже мужчин, а потому их присутствие в колледже способствует снижению интеллектуального уровня студенчества;
- 2) физическое развитие женщин не позволяет им напрягать свои умственные силы;
- 3) присутствие женщин в колледжах отразится на нравах и привычках студентов: мужчины станут более женственными, а женщины огрубеют;
- 4) близость женщин будет возбуждать чувственную сторону студентов, отвлекая их от работы;
- 5) возможно увеличение количества преждевременных браков;

¹ *Virginia P. Think and Act: A Series of Articles Pertaining to men and women, work and wages.* Philadelphia : Claxton, Remsen, & Haffelfinger, 1869. URL: <https://archive.org/details/thinkandactaser01penngoog/page/n10/mode/2up> (дата обращения: 21.06.2021).

- б) студенты-мужчины столкнутся с конкуренцией со стороны женщин, которые будут занимать их места в колледжах;
- 7) обучение в колледжах сделает женщин неспособными к ведению домашнего хозяйства;
- 8) допущение женщин в колледжи лишит их доверия со стороны общества.

Однако проведенный среди ректоров университетов и колледжей опрос показал, что все аргументы противников совместного обучения мужчин и женщин не соответствовали действительности.

В 1860-е годы в США стали возникать общества, поддерживавшие женское движение в сфере социально-трудовых отношений. Основанное в 1868 году Общество покровительства рабочих женщин преследовало цель «защищать женщин от обманов и эксплуатации бессовестных хозяев, содействовать им в работе и вообще изыскивать для них такие занятия, которые до сих пор были им недоступны»¹. За 25 лет существования общество выиграло 12 тыс. судебных дел, вернув женщинам 41 тыс. долларов.

Не менее важной являлась деятельность основанного в Бостоне Женского образовательного и промышленного союза. Данное общество занималось возвращением женщинам несправедливо удержанной заработной платы, защищало интересы женщин при заключении контрактов на работу на дому. Общество знакомило женщин с положениями трудового права.

Существовали в США и специальные общества, которые занимались устройством и содержанием специальных общежитий, где женщины за умеренную плату могли снимать квартиры с питанием.

Американские профессиональные союзы принимали в свои члены женщин, которые в некоторых отраслях создавали собственные союзы.

Анализ уставов первых профессиональных союзов в США показывает, что они выступали за равноправие мужчин и женщин в трудовых отношениях. Например, один из девизов существовавшего во второй половине XIX века «Ордена рыцарей труда» — достижение равной платы мужчин и женщин за равный труд.

Однако следует отметить, что в некоторые узкокошевые профсоюзы женщины не допускались, так как их члены опасались роста конкуренции на рынке труда.

В целом положение женщин в США зависело от штата. Наиболее тяжелейшим оно было в Нью-Йорке, где рынок труда был перенасыщен эмигрантами, согласными работать за меньшую заработную плату.

¹ Брандт Б. Ф. Указ. соч. С. 109.

Получив больше возможностей в трудовой сфере, американки, как и европейские работницы, не имели политических прав, что отрицательно сказывалось на их положении в обществе.

Ограничение женского членства в профессиональном движении наблюдалось и в других странах. К 1910 году из 300 английских профсоюзов в свои ряды допустили женщин только 111, а из 79 немецких профсоюзов — только 21. Специальная французская парламентская анкета за 1909 год показала, что в Париже женщины не допускались в Союз типографов, а в некоторых союзах — к занятию руководящих должностей. Иногда женщины открывали собственные предприятия, основанные на принципах кооперации.

В начале XX века в зарубежных странах появились женские организации, которые позволяли вовлекать новые слои женщин в профсоюзное движение. Такими организациями стали женские гильдии, которые объединяли жен рабочих и домашних хозяек. В Великобритании женские гильдии возникли в период забастовки шахтеров в 1926 году. Они преследовали цель оказания помощи наиболее нуждающимся семьям забастовщиков. Члены женских гильдий участвовали в демонстрациях, дежурили в пикетах, уговаривали штрейкбрехеров не выходить на работу и т. п. В США женские гильдии играли роль вспомогательных организаций при профсоюзах.

Свои особенности движение за эмансипацию женщин имело в **России**. Первые женские учебные заведения с задачами, определенными еще императором Петром I, появились в царствование императрицы Екатерины II. Она существенно дополнила систему Петра Великого, создав специальные органы — приказы общественного призрения. В дальнейшем императрица учредила благотворительные и учебные заведения, которые, по ее замыслу, не только оказывали помощь нуждающимся, но и служили обновлению русского общества. План учреждения учебных заведений и его реализация принадлежали Ивану Ивановичу Бецкому¹, одному из образованнейших людей своего времени.

План И. И. Бецкого, основанный на соединении филантропии с государственными интересами, был утвержден императрицей Екатериной II. К числу основанных ею учреждений относились открытые в 1763 году Московский и в 1770 году Санкт-Петербургский воспита-

¹ Иван Иванович Бецкой (1704–1795) — видный деятель русского Просвещения, личный секретарь императрицы Екатерины II, президент Императорской академии художеств, инициатор создания Смольного института и Воспитательного дома.

тельные дома, а также созданное в 1764 году Воспитательное общество благородных девиц в Смольном (Смольный институт).

Образцом для подражания при создании Смольного института послужило знаменитое училище Сен-Сир, основанное маркизой де Ментенон и предназначенное исключительно для дочерей потомственных дворян, не обладавших достаточным состоянием. Дворянское происхождение будущих воспитанниц должно было быть доказано в Совете родителями, желающими отдать своих детей в институт. При приеме детей с родителей брали расписку о том, что ни при каких обстоятельствах они не заберут своих дочерей обратно до окончания ими курса, кроме случаев тяжелой болезни или совершенной неспособности воспитанницы к учебе. Воспитание было основано на религиозно-нравственных началах, а устройство института приспособлено к семейной жизни. Жизнь в институте развивала в воспитанницах стремление к роскоши, что противопоставлялось царившим в обществе грубым нравам, прививая утонченный вкус.

После кончины императрицы Екатерины II и вступления на престол ее сына императора Павла I основанные ею учреждения взяла под свое покровительство императрица Мария Федоровна. В 1789 году она учредила в Санкт-Петербурге Училище ордена Св. Екатерины, которое в 1802 году было преобразовано в институт по образцу Воспитательного общества благородных девиц. Оно было предназначено для детей дворян, а также для детей тех родителей, чьи чины дают им дворянское достоинство, при этом преимущество имели обедневшие дворяне.

В 1797 году в Санкт-Петербурге на средства Марии Федоровны было открыто Сиротское училище для 50 бедных сирот из мещанского сословия. В нем могли содержаться дети разночинцев, купцов, ремесленников, священников, нижних армейских чинов, канцелярских служащих. В 1800 году училище было переименовано в Маринский институт.

Благодаря деятельности императрицы Марии Федоровны женское образование в России получило развитие и за пределами столицы.

По образцу Санкт-Петербургского мещанского училища в 1804 году при Московском училище ордена Св. Екатерины было основано мещанское отделение, куда принимались дочери мещан, обер-офицерских чинов, священников, медиков и лекарей. С 1891 года оно было переименовано в Александровский институт.

В 1820 и 1823 годах были учреждены училища для дочерей полков Лейб-гвардии, а в 1826 году — для дочерей нижних чинов морского ведомства в Севастополе и Николаеве.

Всего в системе благотворительных учреждений императрицы Марии действовали три типа учреждений:

— основанные и существующие на средства представителей императорской фамилии или частных лиц;

— государственного призрения, существующие за счет государственного финансирования;

— созданные на средства группы жертвователей.

Продолжая политику организации женского образования, император Николай I учредил ряд женских учебных заведений в губерниях. С 1829 года институты благородных девиц начали создаваться в Центральной России и на ее окраинах: в Одессе, Казани, Киеве, Белостоке, Новой Александрии (под Варшавой), Тифлисе, Иркутске, Астрахани, Керчи, Нижнем Новгороде, Новочеркасске, Оренбурге, Тамбове, Полтаве и Саратове.

Таким образом, женское образование и воспитание в России приняли широкий размах, составив отдельную отрасль народного образования, опередившую развитие женского образования в Германии.

По уставу 1855 года все женские учебные заведения разделялись на три разряда. К первому относились Воспитательное общество благородных девиц (Смольный институт), Училища ордена Св. Екатерины, Патриотический институт и большинство губернских институтов. Ко второму разряду — Павловский институт, Александровские и Елизаветинские училища. К третьему разряду — все остальные женские учебные заведения, как, например, Николаевское училище для дочерей нижних чинов Черноморского флота, Александринский сиротский дом и др. Сиротские институты входили в особый разряд специальных училищ.

Учебные заведения первого разряда предназначались преимущественно для детей потомственных дворян и лиц, получивших военные или гражданские чины не ниже штаб-офицерского. Учебные заведения второго разряда — для детей личных дворян, гражданских и военных обер-офицеров, почетных граждан и купцов. Учебные заведения третьего разряда — для девушек остальных свободных сословий. Таким образом, институты относились к двум первым разрядам.

Реформы Александра II неизбежно вели к дальнейшей эмансипации женщин. Женщины всех слоев общества стремились к получению образования. К этому призывали их и образованные люди эпохи реформ. Обосновывая свои взгляды на женское образование, великий русский хирург Н. И. Пирогов писал: «Женщины должны занять

место в обществе, более отвечающее их человеческому достоинству и их умственным способностям»¹.

Мысль об учреждении училищ, доступных по цене и отвечающих современным требованиям, находила все большее понимание в российском обществе. Одним из последовательных выразителей этой мысли стал профессор Главного педагогического института и инспектор Павловского института Н. А. Вышнеградский. С апреля 1857 года Николай Алексеевич начал издавать в Петербурге «Русский педагогический журнал», посвященный императрице Марии Александровне как покровительнице женского образования в России. Журнал имел большой успех в обществе. Благодаря деятельности Н. А. Вышнеградского был поставлен вопрос о создании женских учебных заведений и необходимости сделать их открытыми и общедоступными.

19 апреля 1858 года последовало открытие в Петербурге первого женского училища для девиц всех сословий, названное Мариинской женской гимназией (позднее — гимназия императрицы Марии Федоровны).

В 1860 году при Мариинском училище был открыт педагогический класс, на основе которого в 1863 году были созданы педагогические женские курсы, состоящие из двух отделений: словесного и физико-математического; этими курсами было положено начало широкому применению женского труда в женских гимназиях. Курсы ставили задачу ознакомления слушательниц со способами преподавания предметов в женских учебных заведениях.

По инициативе их попечителя великого князя Константина Константиновича курсы были преобразованы в высшее учебное заведение — Женский педагогический институт с четырехлетним курсом обучения. Положение о нем было утверждено в 1903 году. В соответствии с положением целями института являлись получение женщинами высшего педагогического образования и подготовка преподавательниц для всех классов женских учебных заведений, а также подготовка классных и домашних наставниц.

В 1882 году по решению императрицы были открыты училища особого типа для девушек недостаточного состояния с сокращенным курсом, в которых задачи общего образования совмещались с задачами профессионального обучения. Эти училища получили название мариинских. Особое внимание в мариинских училищах обращали на обучение рукоделию. Каждая выпускница должна была уметь

¹ Пирогов Н. И. Из письма Э. Ф. Раден. 27 февраля 1876 года. Вишня // Пирогов Н. И. Севастопольские письма и воспоминания. М., 1950. С. 180.

кроить и шить все необходимое для себя. По сути, данные учебные заведения все более приспособлялись к потребностям рабочего населения.

Ведомство обращало внимание на открытие учебных женских заведений, основанных на практическом преподавании предметов, имеющих непосредственное отношение к жизни и семейному обиходу: рукоделия, домашнего хозяйства, гигиены.

К 1909 году Ведомство учреждений императрицы Марии представляло довольно большую и хорошо организованную структуру. Из высших учебных заведений в него входили Императорский Александровский лицей, Женский педагогический институт, Врачебные курсы при Императорском клиническом повивально-гинекологическом институте. Институты объединяли до 1400 слушателей и учащихся.

В 36 женских институтах ведомства воспитывалось около 9 тыс. девушек разных сословий и вероисповеданий. 15 тыс. девушек обучались в 34 женских гимназиях. В трех заведениях по воспитанию и прирзрению мальчиков находилось 1800 человек. В профессиональных учебных заведениях и низших школах ведомства получали образование около 14 тыс. учащихся обоего пола.

Всего в ведомстве в 1909 году состояло 607 учебно-воспитательных заведений, где обучалось 40 тыс. учащихся обоего пола¹.

В целом к началу XX века Ведомство учреждений императрицы Марии представляло собой стройную систему подготовки и воспитания. Однако бурное развитие российского капитализма, сопровождавшееся ростом промышленности, требовало все больше образованных специалистов в различных сферах хозяйства. Недосток квалифицированных кадров поставил на повестку дня вопрос о расширении профессиональной подготовки женщин, которые могли бы занять вакантные рабочие места. Все это способствовало появлению таких учебных заведений, как Ксенинский институт.

В указе императора Александра III от 25 июля 1894 говорилось: «Следя за развивающимися потребностями народного просвещения в нашем Отечестве и озабочиваясь всемерным содействием недостаточным родителям к воспитанию детей их в правилах долга и чести, мы признали за благо, дабы ознаменовать полезным делом день бракосочетания любезнейшей дочери нашей великой княжны Ксении Александровны, учредить ныне новое женское учебно-воспита-

¹ Ведомство учреждений императрицы Марии и его учреждения в Царском Селе и Царскосельском уезде. СПб., 1911. С. 33.

тельное заведение, в коем дочери наших верноподданных, приобретающих службою или по рождению права дворянства, но не имеющих средств, необходимых для воспитания своих детей, могли бы получать законченное общее образование и приобретать под руководством опытных наставников те практические сведения, которые, делая женщину полезною в собственной семье, дают при современном спросе на женский труд не осчастливленному семейной жизнью честный заработок»¹.

Разработчики концепции создания и развития института исходят из того, что «не всякой девушке выпадает счастье обрести свою собственную семью и быть вполне обеспеченной. . .» По их мнению, девушке с отсутствием должного образования трудно было бы найти «заработок интеллигентного характера».

Комиссия по организации Ксенинского института подошла к делу обучения воспитанниц с прагматической точки зрения, рассудив, что безбедное существование выпускниц института будет зависеть от правильного выбора преподаваемых предметов. Исходя из этого, было предложено обратить особое внимание на преподавание прикладных знаний, которые давались бы в специальных профессиональных классах. В рамках профессионального курса комиссия признала необходимым изучение счетоводства для подготовки счетчиц, конторщиц и бухгалтеров, а также мастериц изящных рукоделий, которые со временем могли бы заменить выписываемых из-за границы работниц.

Изучение бухгалтерии и счетоводства позволило бы, по мнению членов комиссии, использовать труд выпускниц при строительстве и эксплуатации строящейся Сибирской железной дороги. Было обращено внимание и на важность знания иностранных языков, причем комиссия считала, что выпускницы института должны изучать иностранные языки по более обширной программе, получая возможность работать переводчицами.

Следует отметить, что право на обучение в Ксенинском институте имели только девушки дворянского звания. Но даже высочайшее покровительство выпускницам профессиональных курсов не могло одномоментно изменить ситуацию на рынке квалифицированного труда.

Появление квалифицированных женских кадров на рынке труда не вызвало восторга у потенциальных работодателей. Институты и гимназии сообщали об отсутствии у них вакансий, а большинство

¹ *Корольков К. Н.* Жизнь и царствование императора Александра III (1881–1894). Киев, 1901.

банков — о невозможности использовать женский персонал. Например, 28 июня 1904 года правление Санкт-Петербургского учетного и ссудного банка уведомило руководство Ксенинского института, что «банк ввиду устройства его помещения и организации службы в нем не может воспользоваться службою женского персонала, почему, к крайнему сожалению, банк лишен возможности представлять у себя занятия и воспитанницам Ксенинского института»¹.

Похожую точку зрения на использование женского труда в финансовой сфере высказало и руководство Российского общества страхования капиталов и доходов. 30 июня 1904 года, сообщив об отсутствии вакансий для выпускниц Ксенинского института, правление общества добавило, что «согласно состоявшемуся распоряжению правления в число служащих не принимаются лица женского пола, не достигшие тридцатилетнего возраста...»²

Некоторые банки, не желая открыто выказывать неуважение к представителям учебных заведений Ведомства учреждений императрицы Марии, не отказывали напрямую, а обещали, как Северный банк, «при первой возможности... воспользоваться принятием на службу воспитанниц» института³.

Только в Санкт-Петербургском частном коммерческом банке высказали слова сочувствия стремлению обеспечить будущее воспитанниц Ксенинского института. В письме правления банка предлагалось «командировать в банк двух барышень для представления их начальству»⁴. К сожалению, итоги собеседования не отражены в документах правления института.

Не лучше обстояло дело и с трудоустройством на железнодорожном транспорте, для которого прежде всего и предназначались выпускницы института. 1 июля 1904 года институт получил ответ от правления Общества Китайско-Восточной железной дороги. Правление сообщало, что «по крайнему сожалению оно в настоящее время совершенно лишено возможности прийти в сем отношении в помощь воспитанницам, так как по случаю военных действий коммерческая деятельность КВЖД... настолько сократилась, что положительно исключает возможность назначения в означенные отделы новых служащих»⁵.

¹ Центральный государственный исторический архив СПб (ЦГИА СПб). Ф. 9. Оп. 1. Д. 1965. Л. 37.

² Там же. Л. 43.

³ Там же. Л. 38.

⁴ Там же. Л. 44.

⁵ Там же. Л. 47.

Аналогичная ситуация сложилась и на других железных дорогах. Правление Общества Московско-Виндаво-Рыбинской железной дороги сообщало в ответ на запрос: «Ныне в отделах правления и управления Санкт-Петербургской частью линий общества состоит уже на службе свыше 250 лиц женского пола... Увеличение женского персонала явилось бы прямым нарушением существующих по сему предмету распоряжений Министерства путей сообщения»¹.

Положительный ответ пришел только от правления Общества Юго-Восточной железной дороги. 29 июля 1904 года правление сообщило, что готово принять на работу одну выпускницу в бухгалтерию Управления дороги, которое находилось в Воронеже. Жалованье работницы должно было составить 30 рублей в месяц².

Сложности с получением работы для своих выпускниц побуждали правление Ксенинского института к поиску новых возможностей их трудоустройства. 27 августа в правление института поступил запрос от Ведомства учреждений императрицы Марии с предложением направлять выпускниц профессиональных курсов Ксенинского института на зубоучебные (!) курсы³.

Поиск работы для выпускниц института усугублялся отсутствием опыта трудоустройства и непониманием специфики российского рынка труда, где женщина воспринималась только как дешевая рабочая сила, а не как квалифицированный высокооплачиваемый работник. Как правило, выпускницы курсов институтов Ведомства учреждений императрицы Марии получали работу преподавателей или классных дам в учебных заведениях ведомства, первые же попытки выйти в свет и получить работу в другой сфере деятельности были сопряжены со сложностями. Потенциальные работодатели были не готовы брать на работу выпускниц, не доверяя их знаниям.

С конца XIX века в Российской империи стало развиваться движение женщин за изменение своего статуса в обществе. В 1898 году было организовано Русское женское взаимоблагодетельное общество, которое возглавили детский врач А. Н. Шабанова и общественный деятель, организатор Высших женских (Бестужевских) курсов А. П. Философова⁴.

Перелом в борьбе женщин за свои права произошел в период революции 1905 года, когда работницы крупных предприятий начали

¹ ЦГИА СПб. Ф. 9. Оп. 1. Д. 1965. Л. 50.

² Там же.

³ Там же. Л. 60.

⁴ *Балибалова Д. И.* Социально-правовая защита прав и интересов женщин в России. СПб.: СПбГУП, 2013. С. 9.

выдвигать экономические требования: запрещение работ на вредном производстве, освобождение женщин от работы за 4 недели до и 6 недель после родов с сохранением заработной платы в обычном размере, устройство яслей для детей работниц и перерывов на полчаса для кормления младенцев.

Революционные события способствовали политизации женского движения. В 1905 году был создан Союз равноправия женщин, который боролся за политические и гражданские права женщин.

10 (23) декабря 1908 года в Санкт-Петербурге в Александровском зале Городской думы открылся Первый Всероссийский женский съезд, собравший 1053 делегата. Идею созыва съезда реализовали две женские организации — Русское женское взаимоблагодетельное общество и Союз равноправия.

Съезд был разделен на четыре секции:

- 1) «Деятельность женщин в России на разных поприщах»;
- 2) «Экономическое положение женщины и вопросы этики в семье и обществе»;
- 3) «Политическое и гражданское положение женщин в России»;
- 4) «Женское образование в России».

Программа съезда охватывала широкий круг вопросов:

1) деятельность женщин в России в таких направлениях, как благотворительность, просвещение, научно-литературное, врачебное, сельскохозяйственное и коммерческое;

2) экономическое положение женщин: труд крестьянок, фабричных работниц, ремесленниц, домашней прислуги, служащих в правительственных, общественных и частных учреждениях, а также занимающихся интеллигентным трудом;

3) политическое и гражданское положение женщин: существующее законодательство, определяющее положение женщины в семье, обществе и государстве. Участие женщин в земском, городском и сельском самоуправлении;

4) борьба за политические и гражданские права. Необходимость допуска женщин ко всем профессиям и на государственную службу;

5) образование женщин в России; вопросы допуска женщин во все высшие учебные заведения;

6) вопросы этики в семье и обществе. Семья. Брак. Двойная мораль для мужчин и женщин. Проституция;

7) вопросы страхования работниц во время беременности, защита материнства;

8) организация Всероссийского женского совета. Значение объединения женских обществ в России.

Среди делегатов съезда преобладали женщины, занятые интеллигентным трудом: врачи, фельдшеры, учительницы, писательницы и служащие различных учреждений. Больше половины делегатов съезда самостоятельно зарабатывали деньги, независимо от мужа или братьев. На съезде было представлено 35 работниц профессиональных союзов¹.

Участниками съезда была принята 21 резолюция, в частности «О предоставлении женщинам равных избирательных прав»; «О предоставлении женщинам всех гражданских прав»; «Об увеличении поводов к расторжению брака»; «Об охране труда работниц»; «Об охране материнства»; «О борьбе с проституцией»; «О реформе земского и городского самоуправления с предоставлением избирательных прав женщинам»; «О пересмотре норм наследственного права на основе равенства полов»; «Об организации профессионального образования для взрослых»; «О введении всех видов страхования с возложением расходов на государство и предпринимателей»; «О введении женской фабричной инспекции»; «О расширении прав внебрачных детей»; «Об охране детства»; «О пересмотре законодательства и отмене всех служебных ограничений, связанных с принадлежностью к полу»².

Анализ материалов съезда показывает, что основная часть участниц не поддерживала классовый подход, который предлагали представительницы профсоюзов. Большинство участниц стояли на надклассовых позициях, выступая за чисто женские объединения и общедемократические лозунги.

Противоречия между делегатами съезда не позволили принять решение о создании Всероссийского женского совета.

Существенное влияние на разрешение «женского вопроса» оказала деятельность А. М. Коллонтай, которая вела большую научную и общественную работу в рамках женского движения. В своих монографиях «Социальные основы женского вопроса» (1909) и «Общество и материнство» (1916) она научно обосновала необходимость государственной защиты материнства и детства.

Проблемы эмансипации женщин затрагивались и на проходившем в Петербурге в апреле 1910 года Первом Всероссийском съезде по борьбе с торгом женщинами и его причинами. В основном съезд был посвящен борьбе с проституцией, затрагивались вопросы

¹ Кускова Е. Д. Женский вопрос и женский съезд // Образование. 1909. № 1. С. 5.

² Балибалова Д. И. Указ. соч. С. 10.

экономического положения женщин, их просветительской деятельности среди женщин и т. п. В нем приняло участие большое количество женских организаций и благотворительных обществ различной направленности. Инициатором съезда выступил Комитет Российского общества защиты женщин. На съезде присутствовали и представители российских профсоюзов, в частности Московского профессионального общества портных, портних и скорняков; Московского профессионального общества рабочих, занятых по изготовлению мануфактурных товаров; Профессионального общества рабочих, занятых при развеске чая в Москве; Московского профессионального общества рабочих печатного производства им. первопечатника Ивана Федорова. В отличие от многочисленных участников съезда, профсоюзные представители изначально стояли на классовых позициях в оценке такого явления, как проституция. По их мнению, которое выразил представитель Московского профессионального общества рабочих печатного производства им. первопечатника Ивана Федорова П. С. Павлов, устранение «гношной язвы проституции» возможно только с «уничтожением классовых противоречий»¹.

Рассматривая проституцию как социальное явление, участники съезда посвятили много времени обсуждению положения работниц. В выступлениях на съезде были озвучены ужасающие факты об использовании женского труда. В докладе председателя Общества защиты женщин П. Д. Лесковича, посвященном положению работниц, занятых на табачных плантациях в Крыму, было зачитано письмо, автор которого обращался с просьбой помочь несчастным русским девушкам, работавшим преимущественно у татар и турок. Автор письма рассказывал: «В июле-августе 1909 года я был очевидцем того, как плантаторы заставляли привезенных из Мелитопольского и Бердянского уездов Таврической губернии и частью из Полтавской губернии молодых девушек (между ними были и несовершеннолетние) работать при фонарях всю ночь до 6 часов утра включительно, потом их отводили на завтрак, и через час они снова уже были на работе до 12 часов дня, обед и отдых до 3 часов дня, потом опять на работе до 8 часов вечера, а поужинавши, в 9 часов вечера, шли на работу до утра, возвращаясь с работы бледными, изнеможенными, едва передвигая ноги. На них покрикивали всегда сопровождавшие их татары, чтобы они шли веселей, и заставляли петь песни, но эти песни были

¹ Труды Первого Всероссийского съезда по борьбе с торгом женщинами и его причинами, происходившего в С.-Петербурге с 21 по 25 апреля 1910 года. СПб., 1911. Т. 1. С. 55.

похожи на слезы»¹. При этом автор письма указывал на полную беззащитность девушек, труд которых никак не регламентировался существующим законодательством.

П. Д. Лескович предлагал распространить фабричный надзор на данные категории работниц, введя институт женских инспекторов².

Такая же картина использования женского труда была представлена и в докладе председателя правления Профессионального общества рабочих, занятых при развеске чая в Москве, П. Г. Гончарова. В частности, затрагивались вопросы заработной платы, охраны труда и обращения с работницами. По мнению выступающего, «гнетуще-тяжелые условия жизни, с одной стороны, малокультурность — с другой» заставляли их «искать дополнительного заработка продажей своего тела»³.

Интересные выводы об использовании женского труда были сделаны в выступлении председателя Московского профессионального общества рабочих печатного производства им. первопечатника Ивана Федорова П. С. Павлова. Ссылаясь на данные фабричной инспекции Москвы, он описал соотношение мужчин и женщин в типографиях (табл. 7).

Таблица 7

**Данные о соотношении мужчин и женщин,
работающих в типографиях г. Москвы⁴**

Год	Количество женщин на 100 работников (%)
1901	7,7
1902	7,4
1903	7,4
1904	9,2
1905	9,1
1906	9,6
1907	10,8
1908	9,5

Из приведенных данных видно, что рост женского труда в типографиях пришелся на период революции, когда наблюдался рост забастовочного движения. За счет увеличения женского труда владель-

¹ Труды Первого Всероссийского съезда по борьбе с торгом женщинами и его причинами. С. 82.

² Там же. С. 83–84.

³ Там же. С. 124.

⁴ Там же. С. 125.

цы типографий стремились компенсировать свои уступки рабочим, так как женщины независимо от своей воли выступали в качестве штрейкбрехеров. Женщины, как правило, занимали малооплачиваемые места, которые не требовали специальной подготовки: фальцовщиц, брошюровщиц, переплетчиц и т. п. По данным докладчика, 41,6 % женщин, работавших в типографиях, были неграмотными, что, по его словам, можно считать своего рода иронией, исходя из выпускаемой ими продукции. Во многих типографиях использовался сверхурочный труд женщин, достигавший 60 часов в месяц. Женщин нередко заставляли выполнять работу, которая не входила в их прямые обязанности, например подметание или мытье полов. Как и в других странах, женщины в России первоначально изгонялись из профсоюзов, что, несомненно, сказалось на их положении.

В табл. 8 показано соотношение заработной платы мужчин и женщин в типографиях в 1909 году.

Таблица 8

**Соотношение заработной платы мужчин и женщин
по отдельным специальностям в 1909 году¹**

Название женских специальностей	Месячная заработная плата (руб.)	Название мужских специальностей	Месячная заработная плата (руб.)	Соотношение женского заработка с мужским (%)
Наборщицы	28,8	Наборщики	43,9	66
Приемщицы	12	Приемщики	12,3	97,5
Переплетчицы	13	Переплетчики	28,3	46,1
Швеи и конвертчицы	17,4	Швецы	27,4	63,1
Фальцовщицы, брошюровщицы	11,8	Брошюровщики	29,4	40,1
Литературные накладчицы	14,6	Литературные накладчики	20,1	72,6
Лакировщицы, золотоотделочницы	12,3	Лакировщики, золотоотделочники	26	47,3
Чернорабочие	10,2	Чернорабочие	20,7	49,3

На основе приведенных фактов докладчик сделал такой же вывод, что и его коллеги, говоря о необходимости для женщин «приискания» другой работы, то есть «подрабатывания» проституцией.

По статистике, количество членов семей рабочих находилось в прямой зависимости от заработной платы. Перед многими работ-

¹ Труды Первого Всероссийского съезда по борьбе с торгом женщинами и его причинами. С. 127.

ницами стоял выбор: или бездетный брак, или половое воздержание, или проституция.

Выступая в защиту работающих женщин, профсоюзные лидеры критически относились к созданию исключительно женских организаций, считая это выдумкой «буржуазных дам». В выступлениях подчеркивалось, что только совместная работа мужчин и женщин способна избавить последних от эксплуатации. Российское профессиональное движение противопоставлялось английскому тред-юнионизму, при котором мужчины стремились не допускать женщин в свои узкоцеховые организации. Российские профсоюзы были готовы защищать и представлять интересы женщин, что находило отражение и в резолюциях.

Как и представители женских организаций, члены профсоюзов поддержали высказанное на съезде предложение о создании института фабричных инспектрис. История введения института фабричных инспектрис началась в конце XIX века. Первые женщины-инспекторы появились в Англии, хотя эта практика и не получила широкого распространения. Противники введения института фабричных инспектрис считали, что женщины не обладали достаточными знаниями для выполнения этой работы. Они настаивали на недопустимости занятия женщинами государственных должностей, так как это приведет к конкуренции между мужчинами и женщинами в данной сфере деятельности.

В то же время сторонники введения института женских фабричных инспектрис считали, что они лучше понимают физиологию и психику работниц. В 1898 году в Германии в герцогстве Гессен появилась первая женщина-ассистентка при фабричном инспекторе. С 1900 года женщин стали назначать инспектрисами. В 1907 году в Германии начали работать курсы по подготовке женщин-инспектрис, которые пользовались большим спросом.

Функции женщин-инспектрис не ограничивались надзором за исполнением трудового законодательства. Они выступали с инициативами по улучшению женского труда. Практика их работы показала, что работницы более открыты для общения с представителями своего пола и не боятся жаловаться на своих работодателей. В многих случаях инспектрисы содействовали разрешению конфликтных ситуаций между работницами и их хозяевами.

Этот опыт работы, приведенный на Первом Всероссийском съезде по борьбе с торгом женщинами, был актуален для России, так как работающих в ремесленных мастерских женщин закон практически

не защищал. В резолюции съезда предлагалось ввести институт инспектрис женского труда не только на фабриках, но и в ремесленных мастерских. При этом общества защиты женщин должны были получить право на защиту и представительство работниц¹. К сожалению, многие резолюции съезда не были реализованы, оставшись только на бумаге.

Единственным ресурсом улучшения материального положения, которым обладали женщины, являлось образование. Из доклада Общества распространения между образованными женщинами практических знаний, сделанного 5 мая 1911 года, можно заключить, что женщины, получившие медицинское образование, могли претендовать на одинаковую с мужчинами заработную плату. Зарплата женщин в медицине практически была равна мужским заработкам, и была выше, чем в других отраслях. Так, жалованье женщины-врача в среднем составляло около 100 рублей в месяц, жалованье фельдшерницы — до 50 рублей в месяц, сестры милосердия — до 40 рублей в месяц². В соответствии с инструкциями женщины-врачи могли работать только в женских и детских клиниках, а также в нервно-психиатрических клиниках³. При этом женщины-врачи не сталкивались с практикой процентного ограничения на работу по профессии, как это было на железных дорогах, и с требованиями, связанными с безбрачием на определенный срок при получении работы, как у городских учительниц.

В 1911 году Государственная дума приняла решение о предоставлении женщинам избирательного права в волостном земстве, но без права избираться председателем и членами местной управы⁴.

Экономическое развитие России на рубеже XIX–XX веков способствовало формированию новых классов, активно стремившихся влиять на социально-политические процессы в обществе. Дворянство постепенно утрачивало свое социально-экономическое и политическое господство. Это относилось и к системе образования. Элитарное

¹ Труды Первого Всероссийского съезда по борьбе с торгом женщинами и его причинами. С. 330.

² Сухов А. А. Женское медицинское образование и женский медицинский труд : доклад 5 мая 1911 года Общему собранию гг. членов Общества распространения между образованными женщинами практических знаний. М., 1912. С. 7.

³ Русская женщина на государственной и общественной службе : сборник постановлений и распоряжений правительства, определяющих права и обязанности русских женщин по службе, с приложением уставов и положений казенных и вспомогательных касс и обществ, услугами которых может пользоваться женщина. М., 1901. С. 452.

⁴ Балибалова Д. И. Указ. соч. С. 10.

дворянское образование не могло полностью удовлетворить потребности нарождавшегося в России капитализма. Россия неизбежно двигалась в направлении демократизации и расширения прав женщин.

Ситуация кардинально изменилась после Февральской буржуазно-демократической революции 1917 года. В сентябре 1917-го Временное правительство предоставило женщинам избирательные права в Учредительное собрание, в то время как руководители женских организаций уже с марта уже входили в состав Городской думы.

1.3. СТАНОВЛЕНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О ЖЕНСКОМ ТРУДЕ

Увеличение доли женского труда и последствия его использования не могли не вызвать вмешательства государства в его регулирование. Оно коснулось следующих направлений: продолжительности рабочего времени, санитарных условий работы, техники безопасности, жилищных условий и т. п.

Существовало три подхода к формированию государственной политики в области женского труда. Первый заключался в полном запрещении женского труда в крупной промышленности. Второй — в исключении из промышленного труда некоторых категорий женщин. Третий — в регулировании условий женского труда.

Сторонники первого подхода считали, что женщина должна ограничиваться домашней работой и на труд женщин нужно смотреть как на труд несовершеннолетних. По их мнению, женский труд составлял конкуренцию мужскому, понижая его цену, заставляя работать всю семью, не улучшая ее материального положения. Однако последствия такого развития ситуации могли привести к лишению женщин самостоятельного существования, обрекая их на материальную зависимость от мужчин. Подобные аргументы не находили поддержки ни у предпринимателей, которые были заинтересованы в использовании женского труда, ни у женщин, которые стремились к эмансипации. Ни один европейский парламент не рассматривал вопрос о полном запрете женского труда.

Вторая точка зрения — о недопуске к работе отдельных категорий женщин — имела больше сторонников. Законодатели стремились исключить труд девушек-подростков и беременных женщин, так как он мог нанести вред потомству. Предлагалось также ограничить труд кормящих матерей. При этом сторонники ограничений ссылались на данные исследований в Германии, где после освобождения

молодых матерей от работы на 6 месяцев смертность новорожденных снизилась с 40 до 24 %¹.

Одной из первых стран, ограничивших эксплуатацию труда женщин, стала Великобритания. С 1842 года здесь была запрещена работа женщин в рудниках и каменоломнях.

6 июня 1844 года в Великобритании был принят Закон о внесении поправок в законы, касающиеся труда на фабриках (*Act to Amend the Laws relating to Labour in Factories*), который приравнивал женщин к подросткам и детям. Рабочее время и перерывы для женщин должны были назначаться так же, как и для несовершеннолетних работников. С целью надзора за исполнением закона учреждался институт субинспекторов, которые могли свободно посещать предприятия и опрашивать работниц. Закон 1845 года запрещал ночную работу женщин (с 10 часов вечера до 6 часов утра)².

В середине XIX века английские законодатели ограничили продолжительность женской работы 60 часами в неделю. В то время как во Франции и Нидерландах ее продолжительность достигала 72 и 78 часов соответственно. С 1850 года женщины могли работать только с 6 часов утра до 6 часов вечера, с перерывом в 1,5 часа на обед. Закон 1862 года запрещал женщинам работу в воскресенье, кроме особых случаев.

Английские фабриканты быстро научились обходить данные ограничения. Например, они делали перерывы в работе, принуждая работниц находиться в рабочем помещении целый день. Под давлением фабрикантов суды признали, что законодательство определяло только начало работы, а ее окончание зависело от фабрикантов.

Закон 1864 года вводил запрет на принятие пищи женщинами на спичечных фабриках. Этот же закон устанавливал санитарные правила на предприятиях с женским трудом. Обеспокоенность высокой детской смертностью привела к принятию английским парламентом ряда законов об охране материнства. Закон 1874 года установил время работы женщин между 6 часами утра и 6 часами вечера, при этом они не могли работать более 4,5 часов в подряд³.

Необходимо отметить, что принятые законы ограничивались отдельными отраслями, не затрагивая промышленности в целом. Все это привело к крайней запутанности законодательства о женском тру-

¹ Эрисман Ф. Профессиональная гигиена. СПб., 1877. С. 267.

² Федорова А. Фабричное законодательство цивилизованных государств о работе малолетних и женщин на фабриках. СПб., 1884. С. 109.

³ Там же. С. 125.

де и злоупотреблениям со стороны работодателей, особенно в мастерских. Как правило, законы принимались только в тех случаях, когда на тяжелое положение женщин обращала внимание общественность. Первоначально принимались законы об ограничении рабочего времени, а только затем о школах и санитарных условиях.

Практика применения законодательства о женском труде привела к принятию Акта о фабриках и мастерских от 27 мая 1878 года. Он обобщил существующее ранее трудовое законодательство. В законе устанавливались санитарные правила, техника безопасности, время работы и отдыха, работа в праздничные дни и т. п.

В этот же период ограничения на труд беременных женщин были введены в Швейцарии. Первоначально законы принимались в отдельных кантонах. В 1864 году в немецкоязычном кантоне Гларус был принят закон, запрещающий труд женщин после родов в течение 6 недель. Им разрешались дополнительные перерывы в работе для занятий с детьми и ведения хозяйства.

Отсутствие общенационального законодательства компенсировалось заключением коллективных соглашений, регулирующих трудовые отношения, в том числе женщин. Первое такое соглашение было заключено в 1872 году.

23 марта 1877 года Союзное собрание Швейцарской Конфедерации издало Союзный закон о работе на фабриках, в котором определялись условия найма рабочей силы и вводились дополнительные условия труда женщин. Как и в других странах, они затрагивали насущные вопросы, связанные с работой в выходные дни и ночную смену. Женщинам выделялось дополнительное время в обеденный перерыв для ведения домашнего хозяйства. Был определен список фабрик, где запрещалось использовать труд беременных. Женщины не допускались к работе с находящимися на ходу двигателями, передаточными ремнями.

С 1878 года после национального референдума был принят закон о недопущении женщин к работе в течение 2 недель до родов и 6 недель после родов.

Становление законодательства о труде женщин во Франции происходило в период революций. До 1860-х годов во Франции практически отсутствовало полноценное законодательство о труде женщин. Некоторые работодатели были вынуждены брать на себя обязательства по урегулированию трудовых отношений.

19 мая 1874 года Национальное собрание Франции приняло Закон о работах на фабриках детей и несовершеннолетних девиц.

В соответствии с законом запрещался ночной труд девушек до 21 года, женщины не допускались на подземные работы. Вводились санитарные меры для работающих на предприятиях. В дальнейшем закон корректировался с помощью специальных декретов и циркуляров, относящихся к женскому труду в отдельных отраслях. Например, было запрещено использование женского труда на кровельных работах и в душных помещениях, на разборке отходов. Закон действовал только на крупных предприятиях. Его особенностью было то, что он регулировал рабочее время только женщин и подростков, оставляя определение продолжительности рабочего времени для мужчин исключительно на усмотрение работодателя. Законодатели исходили из того, что рабочая сила являлась товаром, и они не хотели законодательно регулировать возникающие трудовые отношения.

В Германии ограничивался труд женщин на тяжелых работах, но специального законодательства не существовало. Труд женщин в Германии регламентировался Промышленным уставом от 7 июня 1871 года. При разработке и принятии устава рейхстаг отклонил предложения о введении специальных ограничений для работающих женщин. Анализ этих предложений показывает, какие требования являлись для женщин наиболее значимыми. Среди них: недопущение к работе женщин до 10 дней после родов; предоставление матерям возможности кормить своих детей; уголовное преследование хозяев, домогавшихся своих работниц; запрет на ночную работу женщин; допуск общественных организаций к контролю за положением работниц.

Под влиянием требований женщин на предприятиях Германии были введены меры по охране труда; предприниматели были обязаны организовать на производстве учреждения, способствующие высконаравственному поведению работниц; был запрещен труд женщин по воскресным и праздничным дням; рабочий день женщин мог длиться с 6 утра до 8 вечера. Профессиональные союзы получили право не допускать женщин в определенные ремесленные заведения. На каждом предприятии предприниматели были обязаны вывешивать на видном месте извлечения из законодательства о труде женщин, список работающих женщин старше 18 лет, расписание рабочих часов.

Совершенствование законодательства способствовало улучшению положения работниц. Приведенные немецкими исследователями данные показывают, что исполнение фабричного законодательства вело

к снижению травматизма. Например, в Силезии количество несчастных случаев сократилось в несколько раз (табл. 9).

Таблица 9

**Динамика количества несчастных случаев среди работниц
в Силезии в 1875–1878 годах¹**

Год	Количество несчастных случаев
1875	1184
1876	1036
1877	702
1878	254

В 1908 году немецкая работница получила право на 8-недельный отпуск — 2 недели до родов и 6 недель после родов. Запрещался ночной труд женщин с 8 вечера до 6 часов утра. Женский труд был категорически запрещен в подземных работах, цинковом производстве и стекольной промышленности.

В США положение женщин на производстве в XIX веке регулировалось законодательством отдельных штатов или зависело от позиции конкретного работодателя.

Первоначально ограничение рабочего времени касалось только государственных предприятий. Союзный закон от 24 июня 1868 года устанавливал 8-часовой рабочий день для всех категорий рабочих на государственных предприятиях.

Законодательство отдельных штатов редко касалось ограничения женского труда. Например, в штате Висконсин был введен 8-часовой рабочий день для женщин. Во многих штатах отсутствие договора являлось основанием для 8-часового рабочего дня. В то же время предприниматели в США не стремились к законодательному закреплению особых условий для женщин. Достаточно сказать, что к середине 1920-х годов ночная работа женщин в США была законодательно запрещена только в 13 штатах из 38.

С 1890-х годов многие европейские правительства изменили отношение к вопросу охраны рожениц, приняв ряд законов в их защиту. Это было связано не только с ростом рабочего движения, но и с милитаризацией общественной жизни и подготовкой к войне. Показательно, что германский император Вильгельм II, выступая на Берлинской международной конференции по охране труда в мае 1890 года, так обозначил позицию власти по отношению к женскому труду:

¹ Jahres-Berichte der Fabriken-Inspectoren für das Jahr. Berlin, 1878. S. 141.

«Запрещение работы для родильниц тесно связано с оздоровлением расы. Поэтому в таком вопросе деньги не имеют цены»¹.

В пятом пункте программы конференции отмечалось: «Женщины старше 16 лет не должны удерживаться ни на ночную, ни на воскресную работу. Максимальный рабочий день для них должен быть 11 часов с перерывом в полчаса; особо установленные исключения допускаются. После родов работницы должны пользоваться правом на 4-недельный отдых»².

В 1891 году в Великобритании был принят закон об обязательном 4-недельном отдыхе работниц. В том же году подобные законы были ратифицированы в Германии, Швеции, Португалии и Норвегии.

С конца XIX века получило развитие законодательство о труде женщин и в России. Первые меры по ограничению эксплуатации женщин в России были приняты в царствование Николая I. В записке председателя Мануфактурного совета барона А. К. Мейендорфа предлагалось внушением добиться от предпринимателей смягчения положения работников и работниц³. Внушения предлагалось «проводить с кротостью и нужной осторожностью, дабы не возбудить в рабочих преждевременных притязаний духа неповиновения и ропота»⁴.

В 1859 году был разработан «Проект правил для фабрик и заводов в С.-Петербурге и его уезде», в который были внесены предложения по регулированию труда малолетних, но он, как и более поздние проекты, практически не затрагивал вопросы женского труда.

Под впечатлением от Морозовской стачки русское правительство признало желательным сокращение ночного рабочего времени для женщин. Это вызвало сопротивление промышленников, представители которых объясняли свое несогласие следующим образом: «Если женщина не будет ночью находиться в стенах фабрики, то она ночное время будет зачастую проводить в питейном или других подобных заведениях, существующих для разгула, от которых отстранить рабочий народ нет никакой возможности»⁵.

3 июня 1885 года был утвержден закон «О воспрещении ночной работы несовершеннолетним и женщинам на фабриках, заводах и мануфактурах», который запрещал подросткам и женщинам ночную

¹ International Congress fur Arbeitsschutz in Berlin in Morz. Berlin, 1890. S. 45.

² Franc L. Die Versicherung der Mutterschaft. Berlin, 1890.

³ Русский курьер. 1882. 9 июля. № 186.

⁴ Там же.

⁵ Орлов Д. О положении и призрении внебрачных детей и сирот // Труды IX Пироговского съезда, изданные организационным комитетом съезда / под ред. П. Н. Булатова. СПб., 1904. Т. 1. С. 256.

работу на хлопчатобумажных, полотняных и шерстяных фабриках. Время ночной работы в законе определялось между 9 часами вечера и 5 часами утра. Принятие закона вызвало волнения среди рабочих, которые посчитали, что это повлечет за собой полное прекращение ночных работ и увольнение рабочих ночной смены. Сильные волнения рабочих произошли в сентябре 1885 года на фабриках во Владимирской губернии. Все это заставило власти корректировать применение закона, признав ночной рабочей сменой время с 10 часов вечера до 4 часов утра при двухсменной работе¹.

С 1885 по 1897 год действие данного закона было распространено на все предприятия по производству волокнистых веществ. С 1898 года он стал действовать на спичечных фабриках. Однако закон допускал послабления, которые объяснялись нравственными и семейными причинами. В частности, ст. 125 удовлетворяла пожелание мужчин, чтобы члены их семей работали одновременно с ними, в том числе в ночную смену². Статья 124 позволяла работодателям привлекать женщин к ночным работам «в случаях особо-уважительных», например, после непредвиденной остановки производства и «при усиленном поступлении заказов пред ярмарками»³. Важно отметить, что ночной женский труд не был запрещен в других отраслях промышленности.

Закон «Об изменении постановлений о работе малолетних, подростков и лиц женского пола на фабриках, заводах и мануфактурах и о распространении правил о работе и обучении малолетних на ремесленные заведения» от 24 апреля 1890 года завершал цикл постановлений, принятых в этом направлении.

В 1912 году в России был принят закон «Об обеспечении рабочих на случай болезни», который касался вопросов страхования материнства в больничных кассах и на период обязательного перерыва в работе на 2 недели до родов и 4 недели после родов. Размер денежного пособия по случаю родов колебался от половины до полного заработка участницы кассы. Право на пособие имели лишь те работницы, которые являлись членами страховой кассы. Взносы составляли от 1 до 2 % от заработной платы. Предприниматель вносил 2/3 взноса⁴. Действие закона распространялось только на фабрично-заводских

¹ Быков А. Н. Фабричное законодательство и развитие его в России. СПб., 1909. С. 156.

² Там же.

³ Там же.

⁴ Свод законов. 1913. Т. XI, ч. 2. Ст. 1–228, 541–597.

работниц. Ни домашней прислуге, ни сельскохозяйственным работницам пособия не полагались.

В целом законодатели понимали, что положение женщин нуждается в дополнительном регулировании, так как вредные условия работы влияют на их здоровье в большей степени, чем на здоровье мужчин. Однако анализ практики применения законов, регулирующих труд женщин, показывает, что государственные контролирующие органы были вынуждены игнорировать нарушения трудового законодательства о женском труде, так как труд женщин был тесно связан с трудом мужчин, что сказывалось на работе предприятий. Со своей стороны сами женщины, не желая потерять работу, что ударило бы по семейному бюджету, соглашались на некоторые отступления от трудового законодательства.

Накануне Первой мировой войны были предприняты попытки создания международных соглашений об ограничении эксплуатации женского труда. Международная ассоциация законодательной охраны труда, основанная в 1900 году и объединявшая 14 стран, на своих конференциях, проводившихся в Берне в 1905 и 1906 годах, приняла специальные соглашения о женском труде. Они касались запрета на ночную работу (с 10 часов вечера до 5 часов утра) женщин на промышленных предприятиях и употребления белого фосфора в спичечном производстве. Это соглашение заключалось на 12 лет. В 1913 году был разработан проект международного соглашения об ограничении рабочего дня женщин десятью часами, а количества сверхурочных часов — 180 часами в год. Однако начало Первой мировой войны в 1914 году не позволило утвердить данное соглашение.

В период Первой мировой войны (1914–1918) в воюющих странах были «заморожены» законы, направленные на охрану труда женщин. Из материалов периодической печати военного периода следует, что труд женщин использовался без учета законов об охране труда. Газета «Наш голос» в 1916 году писала: «Женщин на заводе превращают во вьючных животных. Нет черной работы, которую бы ее не заставляли делать. При этом не считаются ни с ее телосложением, ни с ее силами, ни с ее физической природой. Ее заставляют носить четырехпудовые тяжести, от которых она надывается, страдает кровотечениями и наживает всевозможные женские болезни. За малейший отказ исполнять непосильную работу ее изгоняют из завода. И тогда, чтобы не умереть с голоду, ей остается жить продажей своего тела»¹.

¹ Наш голос. 1916. № 8 (22).

Похожая ситуация складывалась и в других воюющих странах. В июле 1916 года газета *Berliner Tageblatt* писала: «Война смела все законы об охране труда. Женщины вовлекаются в самые тяжелые отрасли промышленности, число рабочих часов в день не ограничено. ...Ночная работа разрешается, заработная плата мала... Брошен лозунг „На войне как на войне“. Человеческая жизнь обесценена...»

Тяжелое положение работниц сказалось на рождаемости в послевоенной Европе. Это обстоятельство не могло не повлиять на развитие законодательства о женском труде. Его востребованность была связана со стремлением послевоенного мира преодолеть «демографическую катастрофу». Известный германский политик начала XX века Фридрих Нейман писал: «Население страны — это неисчерпаемый капитал, необходимо всеми силами побороть начавшееся было до войны снижение рождаемости. ...Средней Европе необходимы дети, дети, дети. Это в военном и хозяйственном отношении — первое условие процветания. ...После того как мы на войне потеряли сотни тысяч мужчин, необходимо, чтобы вместе с вестью о заключенном мире во всех городах и селах раздавался настойчивый призыв к каждому мужчине, к каждой женщине: „Производите детей!“»¹.

Правительства многих стран стали проводить популяционную политику, стремясь увеличить население своих стран. Так, во многих европейских странах были запрещены аборты. Это поставило на повестку дня изменение трудового законодательства о женском труде.

В этот период началось формирование новых подходов к использованию женского труда. Бельгийский врач Рене Санд, занимающийся проблемами социальной медицины, обращаясь к предпринимателям, отмечал: «Полагаете ли вы, что можете хорошо и рационально производить, если ваш производитель плохо себя чувствует, переутомлен, малокровен и нервен? Можете ли вы рационально производить, если ваши рабочие составляют невежественную группу, малообразованную, непокорную в отношении усовершенствований, с неповоротливыми замашками и понятиями? Полагаете ли вы производить экономно, если вы, вместо того чтобы понять надежды тех, кто у вас служит, делаете предложения, которые их обескураживают, не удовлетворяют и ведут к уменьшению желания работать, к забастовкам, саботажу?»²

¹ Цит. по: *Бравая Р. М.* Охрана материнства и младенчества на Западе и в СССР. М., 1929. С. 105.

² Там же. С. 110–111.

Рационализация труда потребовала изменения социальной политики. Многие предприниматели начали понимать связь между ростом производительности труда и вопросами охраны труда и здоровья рабочих.

Международная конференция труда в Вашингтоне, проходившая в 1919 году, приняла специальную резолюцию, в которой провозглашалось: «После войны, сопровождавшейся ужасающими потерями человеческой жизни, одной из первых обязанностей государства является поднять процент рождаемости путем широкой и энергичной охраны беднейших матерей»¹.

Из 24 конвенций, принятых на данной конференции, женского труда непосредственно касались только четыре: о предоставлении женщинам — промышленным работницам отпуска за 6 недель до и 6 недель после родов; о запрещении ночной работы; о запрете употребления белого фосфора; о запрете работы женщин и детей со свинцовыми белилами и принятии мер к возможному уменьшению риска отравления там, где они будут продолжать использоваться².

В 1922 году во Франции был принят декрет о выплате пособий по болезни за 6 недель до родов и 6 недель после родов. Аналогичные нормы были закреплены в законодательстве Бельгии. В 1922 году там по соглашению с профессиональными союзами была введена прогрессирующая прибавка к заработной плате работниц, которая зависела от количества детей³.

Следует отметить, что во многом дальнейшее развитие законодательства о труде женщин напрямую зависело от социально-экономического состояния страны.

1.4. ВЛИЯНИЕ СОЦИАЛИСТИЧЕСКОГО ДВИЖЕНИЯ НА ПОЛОЖЕНИЕ ЖЕНЩИН

Представители социалистического движения, сформировавшегося в промышленно развитых странах, первоначально не проводили специальной работы среди женщин. Во многих странах, например в Германии, закон запрещал женщинам вступать в политические партии и принимать участие в политической жизни.

¹ Бравая Р. М. Указ. соч. С. 112.

² Малая энциклопедия по международному профдвижению. М., 1927. С. 861–862.

³ Люблинский П. И. Евгенические тенденции в законодательстве о детях // Русская евгеника : сборник оригинальных работ русских ученых (хрестоматия). М., 2012. С. 463.

Первой социалистической партией, обратившей внимание на положение работниц и организовавшей специальную пропагандистскую работу в их среде, была германская Социал-демократическая партия. В 1880 году вышла книга А. Бебеля «Женщина и социализм», в основе которой лежала мысль о невозможности освобождения женщин без их вовлечения в организованное рабочее движение.

В отличие от феминистских движений, социал-демократы считали, что рабочие и работницы должны соблюдать организационное единство, отвергая существование отдельных союзов и организаций работниц.

В 1891 году германской Социал-демократической партией были созданы первые агитационные комиссии по работе среди женщин. На своем съезде в 1896 году социал-демократы приняли специальную резолюцию о женском пролетариате. В резолюции говорилось: «Борьба за освобождение женщины не есть борьба против ее товарища — мужчины, а наоборот. Борьба в союзе с ним против общего врага капиталиста. Ближайшей задачей движения является ограничение эксплуатации рабочих и работниц. Конечная цель — политическое господство пролетариата и введение социалистического строя»¹.

Вовлечение женщин в политическую борьбу объяснялось прежде всего ростом числа работниц на предприятиях, что делало их существенным фактором в экономической борьбе и создавало хороший потенциал для социалистического движения. Под влиянием социал-демократического движения женщины стали вступать в профессиональные союзы и Социал-демократическую партию.

В борьбе за влияние на женщин-работниц социал-демократы подвергали резкой критике феминистское движение, которое, по мнению социалистов, стремилось расколоть рабочее движение, противопоставляя работниц рабочим. Социал-демократы выступали против участия работниц в феминистском движении, его структурах и акциях.

В отличие от феминистского движения, которое выступало против специального законодательства о женском труде, расценивая его как покушение на свободу женщины и ее равноправие с мужчиной, социалисты настаивали на законодательной защите женского труда, признавая их роль в продолжении человеческого рода.

На Международном социалистическом рабочем конгрессе в Цюрихе, проходившем в августе 1893 года, было провозглашено: «Долг представителей рабочих всех стран активно выступить за законода-

¹ Блонина Е. Работницы в Интернационале. М., 1920. С. 13.

тельную защиту работниц посредством осуществления следующих мероприятий:

- 1) введения 8-часового максимального рабочего дня для женщин и 6-часового для девушек моложе 18 лет;
- 2) установления бесперывного отдыха в течение 36 часов в конце недели;
- 3) воспрещения ночного труда;
- 4) воспрещения женского труда во всех отраслях промышленности, вредных для здоровья;
- 5) воспрещение работы беременных женщин в течение двух недель до родов и четырех недель после них;
- 6) назначения женщин фабричными инспекторами в достаточном числе во всех отраслях промышленности, в которых заняты женщины;
- 7) применения перечисленных мер ко всем женщинам, занятым на фабриках, в мастерских, в торговле, в кустарной промышленности и на сельских работах»¹.

Постепенно социалистическое движение сумело распространить свое влияние на работниц. Во многом это было связано с требованиями, которые поддерживали социал-демократы и которые были близки и понятны женщинам-работницам.

Например, конференция женщин-социалисток в Мюнхене приняла специальную резолюцию, где выдвигались наиболее существенные требования работниц. Участники потребовали принятия закона о 8-часовом рабочем дне для женщин. Предлагалось ограничить рабочее время для девушек до 18 лет 4–6 часами. Выступавшие на конференции делегаты говорили об обязательном обучении беременных женщин таким предметам, как «домашнее хозяйство», «здравоохранение», «уход за грудным ребенком» и т. п. В резолюции предлагалось предоставить работницам право на отпуск за четыре недели до родов без угрозы увольнения, продление охранного времени для беременных по свидетельству врача. Для защиты прав женщин рекомендовалось назначать специальных уполномоченных из числа женщин, которые могли бы работать с конфликтными комиссиями. Участники конференции выступили против ограничений на вступление женщин в профсоюзы и участие в собраниях².

¹ Миловидова Э. Женский вопрос и женское движение : хрестоматия. М. ; Л., 1929. С. 342.

² Там же. С. 362.

К 1913 году число женщин в Социал-демократической партии Германии достигло 140 тыс.¹

Во всех странах, где движение работниц принимало социалистический характер, оно шло по пути германской социал-демократии. В то же время в ряде стран социалистическое движение работниц выступало в союзе с феминистскими движениями. Например, в Великобритании и Франции представительницы соцпартий проводили совместные акции с феминистскими организациями. В некоторых странах, например в Великобритании, союзы работниц вошли в Лейбористскую партию, сохранив при этом организационную независимость.

В 1907 году в Штутгарте прошла Первая женская социалистическая конференция, на которой обсуждался вопрос о женском избирательном праве. Дискуссия показала, что не все социалистические партии готовы поддержать требования о предоставлении женщинам избирательных прав. В резолюции, принятой 47 голосами против 11, провозглашалось, что социалистические партии должны бороться за избирательные права и политическое равноправие женщин. В частности, в резолюции конференции говорилось: «Все социалистические партии высказываются самым решительным образом против ограниченного женского избирательного права, считая его прямым искажением политического равноправия работниц, и признают единственно жизненным лозунгом всеобщее избирательное право. В борьбе за избирательное право работницы не должны идти с буржуазными женщинами, а должны бороться вместе с социалистическими партиями, которые со своей стороны обязаны энергично бороться за женское избирательное право. В тех странах, где рабочие пользуются широким избирательным правом, они обязаны бороться и за избирательные права женщин»².

На следующей конференции, прошедшей в Копенгагене в 1910 году, социалистические партии выступили в защиту материнства и младенчества, за ограничение ночного труда женщин. Начавшаяся Первая мировая война не позволила в дальнейшем проводить международные женские социалистические конференции.

В отличие от работниц европейских стран, российские женщины начали активно и организованно участвовать в социалистическом движении только в 1913–1914 годах. При этом движение феминисток в среде работниц не пользовалось успехом.

¹ Блонина Е. Указ. соч. С. 14.

² Там же. С. 345.

Российская социал-демократическая рабочая партия обращала особое внимание на агитационную работу среди женщин, которые с конца XIX века активно включались в стачечное движение. Работницы являлись активными участницами рабочих выступлений на Кренгольмской мануфактуре в 1872 году, на суконной фабрике Лазарева в Москве в 1874 году, в стачке 1878 года на новой бумагопрядильне в Петербурге и т. д.

В 1890-х годах работницы активно участвовали в «Апрельском бунте» на Ярославской мануфактуре (1895), а также в забастовках на петербургских текстильных предприятиях.

В 1907 году в Петербурге прошли первые митинги работниц, на которых обсуждались вопросы охраны труда детей, обеспечения материнства, политического равноправия женщин. В этом же году был открыт первый социалистический клуб работниц, который существовал под прикрытием Общества взаимопомощи работниц¹. Ряд профсоюзов (металлистов, портных, кондитеров) создал специальные комиссии по работе среди женщин. Союз металлистов снижал размер членских взносов для работниц, чтобы облегчить им доступ в союз. Женские выступления на предприятиях, как правило, носили экономический, а не политический характер.

События октября 1917 года оказали большое влияние на положение женщин в России — они получили все гражданские права. В первой советской Конституции 1918 года был закреплён принцип равноправия женщин. Для вовлечения женщин в политическую жизнь создавались делегатские собрания, которые просуществовали до 1933 года. Делегатки избирались на один год, приобретая опыт работы в государственных учреждениях. С первых декретов советской власти работницы получили полное равноправие на производстве.

Нехватка рабочей силы ускорила вовлечение женщин в производство. Если в 1913 году в России доля женщин в промышленности составляла 31 % от общего числа рабочих, то к 1918 году этот показатель вырос до 41 %².

16 ноября 1918 года в Москве открылся Первый Всероссийский съезд работниц и крестьянок. В нём приняли участие 1147 делегатов, представлявших 1 млн работниц. Порядок работы съезда отражал проблемы, которые стояли перед работницами. Наряду с политическими вопросами на съезде обсуждались и социально-экономические

¹ Коллонтай А. М. История движения работниц в России. К истории движения работниц в России. Одесса, 1920. С. 18.

² Вопросы борьбы с женской безработицей. М., 1922. С. 5.

проблемы: семья и коммунистическое государство, задачи социального обеспечения, положение работниц в народном и домашнем хозяйстве, борьба с проституцией и детским трудом¹.

С 1919 года на производстве стали создаваться женские комиссии, которые в дальнейшем были заменены на женские отделы. О степени вовлечения женщин в общественно-политическую жизнь страны можно судить по данным о числе делегаток и их социальном составе на предприятиях (табл. 10).

Таблица 10

Социальный состав делегаток в 1923–1927 годах²

Дата	Абсолютное число	Работниц	Домашних работниц	Крестьянок	Батрачек	Служащих	Жены рабочих
1923–1924	208 704	51 344 (24,2 %)	—	121 511 (58,7 %)	—	19 681 (9,4 %)	16 168 (7,7 %)
1924–1925	378 163	67 298 (17,8 %)	4845 (1,3 %)	246 792 (65,2 %)	—	28 759 (7,6 %)	30 559 (8,1 %)
1925–1926	500 000	99 070 (19,8 %)	5580 (1,1 %)	297 360 (59,5 %)	24 100 (4,8 %)	34 190 (6,8 %)	39 700 (8,0 %)
1926–1927	620 000	96 610 (15,6 %)	7850 (1,3 %)	385 890 (62,2 %)	26 150 (4,2 %)	52 260 (8,4 %)	51 240 (8,3 %)

Задачей собраний каждого предприятия, которые объединяли работниц, служащих и жен работников, было вовлечение женщин в практическую профсоюзную работу. Как правило, в них избирались непартийный работницы.

Следует отметить, что советское законодательство, регулирующее женский труд, было несравненно шире, чем законодательство любой другой буржуазной страны. Регулированию женского труда была посвящена XIII глава Кодекса законов о труде (КЗоТ), принятого в 1922 году. Он запрещал женщинам работу при особо тяжелых и вредных условиях труда, на подземных работах и ночью. Работа ночью допускалась только по специальному соглашению Наркомтруда с Всероссийским центральным советом профессиональных союзов (ВЦСПС): на телеграфе, телефоне, в медико-санитарном деле, то есть в тех случаях, где без ночной работы женщин было невозможно обойтись. Беременные и кормящие грудью женщины ни при каких обстоятельствах не допускались к ночным или сверхурочным работам. Специальным постановлением Наркомтруд установил предельные нормы тяжести, которые могли переносить женщины.

¹ Материалы и методические указания к программной и практической работе делегатского собрания работниц. М., 1929. С. 5.

² Там же. С. 24.

В СССР обращалось особое внимание на охрану труда работниц-матерей. По российскому законодательству 1912 года женщина освобождалась от работ за 2 недели до родов и на 4 недели после родов. В европейских странах первой половины XX века сроки декретного отпуска варьировались в пределах от 8 до 12 недель. В соответствии с советским КЗоТом работницы физического труда освобождались от работ на 8 недель до родов и 8 недель после родов, а умственного труда — на 6 недель до и на 6 недель после родов. Одновременно с этим существовал список профессий, составленный Наркомтрудом (значительная напряженность в работе, необходимость постоянного стоячего положения или затраты физической энергии), которым предоставлялось 16 недель до и после родов. К таким категориям относились телефонистки, телеграфистки, медсестры, врачи, массажистки, зубные врачи, фармацевты, учительницы, продавщицы, машинистки. Это правило распространялось и на женщин, которые привлекались к ночным работам.

КЗоТ устанавливал специальные перерывы для кормящих матерей, которые должны были проходить не реже чем через каждые 3,5 часа. В соответствии с коллективными договорами все крупные предприятия должны были содержать ясли.

Однако реализация провозглашенной советской властью политики по отношению к работающим женщинам сталкивалась с различными трудностями. Во многом ее эффективность зависела от экономического положения страны и состояния промышленности. В первые десятилетия советской власти женщины столкнулись с тремя проблемами: женской безработицей, распределением бюджета времени в семье и неравенством в заработной плате.

Если до нэпа безработица практически отсутствовала, то после завершения политики «военного коммунизма» ситуация резко изменилась. Повышение заработной платы и демобилизация привели к возврату мужчин на производство. Женщины, которые в основном были представлены в неквалифицированных профессиях, начали вытесняться с рынка труда. Из учтенных в 1921 году безработных женщины составляли 58 %, в то время как доля женщин среди рабочих составляла менее 50 %¹. Женский труд все более вытеснялся мужским.

Анализ рынка труда, предпринятый профсоюзными специалистами в 1920-е годы, показал, что вытеснение женщин с рынка труда не обуславливалось только экономическими причинами. Во многом

¹ Вопросы борьбы с женской безработицей. С. 6.

это было связано со сложившимися предубеждениями, что труд женщин менее выгоден. При сокращении штата в первую очередь увольняли женщин, а там, где не было сокращений, женский труд заменялся равноценным мужским трудом.

Другой, не менее острой для работниц в период новой экономической политики была проблема бюджета времени. Проведенное в 1922 году известным российским экономистом С. Г. Струмилиным сравнительное исследование показало, что женщины испытывали больший дефицит свободного времени, чем мужчины (табл. 11).

Таблица 11

Бюджет времени рабочей семьи за 1922 год (ч)¹

Труд обязательный	Зарабатывающие		Домохозяйки
	мужчины	женщины	
Производственный	8,28	8,21	2,11
Домашний	1,72	4,80	10,27
Связь с рынком, хождение на работу	1,17	1,05	0,61
Итого	11,17	14,07	12,99
Свободный труд	1,86	0,68	0,17
Отдых	3,23	2,42	3,13
Сон	7,74	6,83	7,71
Итого	24	24	24

Еще одним показателем гендерного неравенства, который требовал внимания, оставалась сохраняющаяся разница в заработной плате мужчин и женщин. Таблица 12 позволяет увидеть, как в начальный период индустриализации менялась зарплата мужчин и женщин.

Таблица 12

Сравнительные данные о заработной плате рабочих и работниц с 1927 по 1929 год²

Союзы	Средний дневной заработок в копейках						Заработок работницы в % к заработку рабочего		
	мужчины			женщины					
	1927	1928	1929	1927	1928	1929	1927	1928	1929
По всей промышленности	312,2	335,1	368,1	201,2	225,3	250,1	64,4	67,2	67,9
В том числе:									
Металлисты	340,7	378,3	422,2	193,3	227,9	263,9	56,7	60,2	62,5

¹ Бравая Р. М. Указ. соч. С. 25.

² Вопросы труда в цифрах. Статистический справочник за 1927–1930 гг. М., 1930. С. 68.

Окончание табл. 12

Союзы	Средний дневной заработок в копейках						Заработок работницы в % к заработку рабочего		
	мужчины			женщины			1927	1928	1929
	1927	1928	1929	1927	1928	1929			
Каменноугольная промышленность	283,3	268,4	297,0	119,7	125,7	144,4	42,3	47,5	48,6
Лесопильное производство	247,4	258,4	276,5	156,2	171,4	182,8	63,1	66,3	66,1
Бумажное производство	295,1	317,8	355,2	198,7	198,8	218,5	67,3	61,0	61,5
Полиграфическое производство	376,9	391,5	426,0	260,4	283,9	320,4	69,1	72,5	75,2
Текстильная промышленность	272,4	294,5	312,0	193,2	216,8	237,1	70,9	73,6	76,0
Швейная промышленность	417,1	460,1	490,4	293,2	325,5	368,0	70,3	70,7	75,0
Кожевенная промышленность	388,9	423,0	430,5	267,7	301,2	311,0	68,8	71,2	72,2
Пищевая промышленность	296,9	335,1	371,9	245,0	265,5	286,4	82,5	79,2	77,0
Химическое производство	313,1	325,1	364,3	208,4	227,1	254,2	66,6	69,8	69,8

Из табл. 12 видно, что наибольший разрыв в заработной плате существовал на крупных промышленных предприятиях, где мужчины имели более высокую квалификацию. Анализ данных показывает, что к концу 1920-х годов в промышленности наметилась тенденция к выравниванию заработной платы мужчин и женщин. Во многом этому способствовало активное вовлечение женщин в индустриализацию, что требовало от них повышения квалификации. В годы первых пятилеток для женщин выделялись специальные квоты в учебных заведениях профессионального образования. Одновременно происходило квотирование рабочих мест для женщин на предприятиях. В 1939 году уровень грамотности среди женщин составил 82 %¹.

Реализация первых пятилетних планов объективно способствовала преодолению гендерного неравенства, так как государство было заинтересовано в росте численности квалифицированной рабочей силы, существенную часть которой составляли женщины.

В Конституции СССР 1936 года равноправие обеспечивалось предоставлением женщинам равных прав с мужчинами на оплачиваемый труд, образование, социальное страхование за счет обеспечения государственной охраны материнства и детства, предоставления отпусков по беременности и родам.

¹ Балибалова Д. И. Указ. соч. С. 11.

Конституция СССР 1977 года не только провозгласила равноправие, но и закрепила гарантии его осуществления, которые были выделены в две группы:

— обеспечивающие равенство прав женщины как гражданки и участницы трудового процесса;

— учитывающие выполнение женщиной материнских функций.

Труд матери по воспитанию детей был признан общественно полезным. Были учреждены следующие награды: орден «Матери-героиня» для родивших 10 и более детей, «Материнская слава» (трех степеней) и «Медаль материнства» (двух степеней).

К концу XX века женщины реализовали право на оплачиваемый труд и образование в СССР. В 1988 году 88 % женщин трудоспособного возраста имели работу. При этом доля женщин-специалистов, получивших высшее и среднее профессиональное образование, достигала 60 %¹.

ВЫВОДЫ

Гендерное неравенство в социально-трудовых отношениях существует с древнейших времен.

Развитие машинного производства сделало возможным использование дешевого женского и детского труда, не требующего высокой квалификации. Применение женского труда в промышленности приняло массовый характер. С одной стороны, капитал освобождал женщин от средневековых ограничений, активно вовлекая их в промышленное производство, а с другой — использовал отсутствие политических прав и сложившиеся в обществе историко-культурные стереотипы по отношению к женщинам для навязывания им худших условий найма. Политика предпринимателей относительно использования женского труда определялась прежде всего экономической выгодой и конкуренцией. Возрастающая востребованность женщин на рынке труда была обусловлена дешевой стоимостью их работы.

В то же время использование женского труда несло определенные риски для предпринимателей. К ним можно отнести более низкую квалификацию женского труда, сравнительно меньшую его производительность (в связи с вводимыми законодательством правом на защиту работающих матерей и запретом на ночной труд женщин).

¹ Бурчакова М. А., Хожемто В. В. Гендерная асимметрия в сфере труда в России. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/gendernaya-asimmetriya-v-sfere-truda-v-rossii/viewer> (дата обращения: 21.06.2021).

Еще одним фактором, влияющим на рынок труда, была недоступность для женщин высшего и профессионального образования, что не позволяло им претендовать на высокооплачиваемые должности.

Необходимо отметить, что бесправное положение работниц усугублялось позицией организованного рабочего движения, объединявшего в основном рабочих-мужчин, которые видели в работницах конкурентов на рынке труда. Профессиональные союзы во многих европейских странах не допускали женщин в свои ряды, мотивируя отказ их низкой квалификацией, часто воспринимая их как штрейкбрехеров.

Государственная политика в сфере гендерных отношений первоначально была направлена на сохранение существующего неравенства между мужчинами и женщинами, что позволяло предпринимателям использовать дешевый женский труд. Однако позднее государственная политика эволюционировала в сторону защиты социально-трудовых интересов женщин, что было связано с необходимостью решения демографической проблемы и оздоровления подрастающего поколения.

Для преодоления гендерного неравенства в социально-трудовых отношениях женскому движению необходимо было решить несколько задач. Во-первых, добиться политических прав, что позволило бы им получить представительство в законодательных органах и профессиональных объединениях. Во-вторых, обеспечить доступность образования, позволяющего на равных конкурировать с мужчинами на рынке труда, не снижая его стоимости. В-третьих, преодолеть существующие в обществе предрассудки по отношению к женскому труду и роли женщин в обществе.

С самого начала в женском движении сложились две тенденции. Первая была связана с достижением политического равенства, выражая интересы представительниц высших и средних слоев общества, которые отодвигали решение социально-трудовых вопросов работниц на второй план. Вторая тенденция заключалась в том, что работницы ограничивались экономической борьбой и предъявляли политические требования только под влиянием социалистических партий.

Борьба за гендерное равенство все больше принимала классовый характер, разделив женское движение на демократическую и социалистическую фракции, или, как называли их современники, на «равноправок» и «пролетарок».

Большое влияние на разрешение гендерных противоречий оказала политика советской власти. Советское трудовое законодатель-

ство способствовало изменению гендерной политики и в других странах.

В XX веке в промышленно развитых странах сформировались основные подходы к разрешению гендерного неравенства. При этом на первый план вышли вопросы преодоления неравенства в социально-трудовых отношениях, что позволяло говорить о достижении женщинами экономической независимости и разрешении гендерных противоречий.

Глава 2

СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ ГЕНДЕРНЫХ ОТНОШЕНИЙ В СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВОЙ СФЕРЕ

2.1. ГЕНДЕРНАЯ СЕГРЕГАЦИЯ В СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ: ЕВРОПЕЙСКИЙ ОПЫТ

С самого начала европейской интеграции в 1957 году принцип равной оплаты за равный труд (ст. 157 Договора о функционировании Европейского союза) был приоритетным наряду с отсутствием дискриминации по признаку пола внутри и за пределами рабочего места (ст. 19) и равенством мужчин и женщин (ст. 2 и 3 (3)). Но, несмотря на внимание, которое уделяется гендерному неравенству на рынке труда, и усилия по его устранению, оно все еще сохраняется.

Среди ключевых программных документов, посвященных этому вопросу, можно назвать: Европейский пакт о гендерном равенстве на период 2011–2020 годов, который включает действия в экономической сфере; Стратегическое планирование Европейской комиссии в обеспечении гендерного равенства на 2016–2019 годы (справочные рамки для действий на всех уровнях); Европейский столп социальных прав, принятый в ноябре 2017 года, который включает вопросы соблюдения баланса между работой и личной жизнью и разделения обязанностей; Директива о балансе между работой и личной жизнью для родителей и опекунов от июня 2019 года, направленная на расширение присутствия женщин на рынке труда, использование отпусков по семейным обстоятельствам и создание гибких условий труда.

Несмотря на длительную историю борьбы женщин за свои права, приходится признать медленный прогресс в этом вопросе. Замедление экономического роста в последние десятилетия привело к снижению заинтересованности бизнеса в соблюдении существующих прав и гарантий в социально-трудовых отношениях. Основные параметры качества работы мужчин и женщин практически не отличаются, однако ряд обстоятельств ставит женщин в более сложное положение, когда речь идет о характеристиках работы.

Гендерное неравенство может принимать формы сегментации рынка труда, разрыва в занятости и оплате труда. Однако названные проблемы позволяют составить лишь часть картины. Проведенные европейскими исследователями социологические опросы показывают, что мужчины чаще сетуют на более высокий уровень требований на работе, в то время как женщины — на негативное воздействие на них социально-психологических факторов. Женщинам менее доступно профессиональное обучение, если говорить о профессиях низкой квалификации. Карьерные перспективы в целом немного лучше у мужчин, однако женщины-профессионалы могут обеспечить себе карьерный рост в бизнесе и сфере науки¹.

В последнее время возросло количество работников в области здравоохранения и социальной работы, заявляющих об увеличении психосоциальных рисков. Эта тенденция будет сохраняться, так как данные секторы будут расширяться вследствие старения населения, роста хронических заболеваний и проблем в области психического здоровья.

С 2005 года увеличилось количество женщин-руководителей. Работники, управляемые женщиной-менеджером, нередко говорят о более высоком качестве управления и большей социальной поддержке. Довольно низкую оценку своему социальному окружению на работе дали одинокие матери, которые также невысоко оценили свое материальное положение².

Анализ позволяет выявить основные направления борьбы с гендерной сегрегацией. Во-первых, обеспечение качества рабочих мест для всех. Существуют важные различия в условиях труда и качестве работы мужчин и женщин, требующие особого внимания политиков. Во-вторых, устранение стереотипов, которые приводят к сохранению гендерной сегрегации. В-третьих, решение проблемы снижения психосоциальных рисков. В-четвертых, сокращение гендерных различий, связанных с заработной платой. В-пятых, исследование воздействия условий труда на здоровье работниц и наличие профессиональных рисков.

Борьба с гендерным неравенством и обеспечение равных возможностей для женщин и мужчин на рынке труда давно входят в повестку европейских институтов. Хотя гендерное равенство на европейских рынках труда остается одним из приоритетов, предложения в этой

¹ Eurofound. Gender equality at work // European Working Conditions Survey 2015 series / Publications Office of the European Union. Luxembourg, 2020. P. 4.

² Ibid.

области затрагивают разные вопросы — от борьбы с гендерными стереотипами до расширения прав и возможностей женщин в обществе.

Следует сказать, что гендерное равенство — это многогранная проблема, которую необходимо решать комплексно. Действительно, для эффективного решения положение людей необходимо рассматривать как на профессиональном, так и на личном уровне. Кроме того, проблема требует участия всех заинтересованных сторон — государственных органов, социальных партнеров, работодателей и самих работников — на различных уровнях взаимодействия (европейском, национальном, отраслевом и местном).

Ключевым среди документов по этому вопросу можно назвать Стратегическое планирование Европейской комиссии по обеспечению гендерного равенства на 2016–2019 годы, которое было разработано как «справочная база для активизации усилий на всех уровнях, будь то европейский, национальный, региональный или местный»¹. В основу этого документа положен Европейский пакт о гендерном равенстве на период 2011–2020 годов, в котором приводятся пять ключевых и до сих пор актуальных положений:

- одинаковая экономическая независимость для женщин и мужчин;
- равная оплата за равноценный труд;
- равенство в принятии решений;
- уважение достоинства и прекращение гендерного насилия;
- продвижение гендерного равенства за пределами ЕС.

В марте 2020 года Европейская комиссия одобрила Стратегию гендерного равенства на 2020–2024 годы². Европейские основы социальных прав, принятые в ноябре 2017 года, подтверждают принципы гендерного равенства и равных возможностей, а также подчеркивают важность равноправного доступа мужчин и женщин к специальному отпуску³ для выполнения своих семейных обязанностей и поощряют его сбалансированное использование, что способствует обеспечению баланса между работой и личной жизнью⁴.

¹ European Commission. Strategic engagement for gender equality 2016–2019. SWD (2015) 278 final. Brussels, 2015. P. 2. URL: https://ec.europa.eu/anti-trafficking/sites/anti-trafficking/files/151203_strategic_engagement_en.pdf (дата обращения: 21.06.2021).

² Gender equality strategy 2020–2024 // European Commission : [сайт]. URL: https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/12114-Gender-equality-strategy-2020-2024_en (дата обращения: 21.06.2021).

³ Специальный отпуск — предоставляемый работнику отпуск, не подпадающий под обычные виды отпусков, например в связи со смертью близкого человека.

⁴ European Commission. European Pillar of Social Rights (2017) // European Platform for Rehabilitation : [сайт]. URL: <http://epr.eu/wp-content/uploads/EPSPR-Analytical-Paper-1.pdf> (дата обращения: 21.06.2021).

На этом фоне директива № 2019/1158/ЕС о балансе между работой и личной жизнью для родителей и опекунов¹, принятая в июне 2019 года, представляет более широкий подход и является частью решения проблемы недостаточной представленности женщин в сфере занятости и поддержки их карьерного роста за счет создания условий для совмещения рабочих и личных обязанностей². Принимая во внимание несколько «гендерных разрывов», например в сфере занятости, в вопросах заработной платы и пенсий, директива направлена на поддержание баланса между работой и личной жизнью и позволяет мужчинам брать на себя равную долю обязанностей по уходу за детьми наряду с женщинами³.

Европейский социально-экономический комитет (EESC)⁴ в своем заключении рассматривает гендерное равенство в нескольких аспектах: экономика, образование и профессиональная подготовка, женщины и бедность, права человека и женщины во власти, принятие решений и СМИ. Такая тематика подчеркивает, что гендерное равенство является социальной проблемой и только общество, основанное на этом принципе, может быть экономически и социально развитым. Поэтому экономическим и социальным императивом является равное отношение к мужчинам и женщинам и предоставление им равных возможностей⁵.

Европейские социальные организации, такие как SMEunited, BusinessEurope и Европейская конфедерация профсоюзов (ETUC), в течение длительного времени признают важность гендерного равенства для функционирования рынка труда, применяя при этом широкий подход⁶. Среди основных инициатив следует назвать следующие: ежегодный опрос Европейской конфедерации профсоюзов (ЕКП),

¹ The European parliament and the council of the European Union // Official Journal of the European Union. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32019L1158> (дата обращения: 21.06.2021).

² The European parliament and the council of the European Union // Official Journal of the European Union. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:52017PC0253&rid=5> (дата обращения: 21.06.2021).

³ The European parliament and the council of the European Union // Official Journal of the European Union. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32019L1158> (дата обращения: 21.06.2021).

⁴ European Economic and Social Committee. Gender equality issues (own initiative opinion) // European Economic and Social Committee : [сайт]. URL: <https://www.eesc.europa.eu/en/our-work/opinions-information-reports/opinions/gender-equality-issues-own-initiative-opinion> (дата обращения: 21.06.2021).

⁵ Ibid.

⁶ Eurofound. Gender equality at work. P. 4.

приуроченный к 8 марта, мониторинг гендерного баланса в руководящих органах профсоюзов; инструментарий для гендерного равенства — совместная инициатива работодателей и профсоюзов на уровне ЕС, принятая в 2014 году; Консультативный комитет по равным возможностям на 2019 год, цель которого — помочь Европейской комиссии подготовить и реализовать мероприятия по продвижению равных возможностей для женщин и мужчин¹.

Кроме того, несколько отраслевых организаций разработали меры поддержки гендерного равенства в своей области.

Во-первых, приступили к обучению женщин. С целью их поощрения «на рабочем месте к более активному участию в профсоюзной жизни, расширению их возможностей в качестве будущих профсоюзных активистов и возможности их участия в коллективных переговорах и органах переговоров» Европейский фонд обучения (ЕФО) на протяжении нескольких лет разрабатывал учебный курс по гендерному равенству, включающий несколько модулей и набор учебных материалов по этой проблеме в транспортном секторе².

Во-вторых, выступили за доступность обучения для женщин и разработку более эффективных стратегий. Европейская федерация профсоюзов продовольствия, сельского хозяйства и туризма (EFFAT) разработала многоступенчатый проект, рассчитанный на два года (2019–2020), который направлен на борьбу с сексуальными домогательствами и насилием на работе в секторе сельского хозяйства, области продовольствия, гостиничном и ресторанном бизнесе, сфере кейтеринга по контракту и работы по дому за счет повышения осведомленности о масштабах и последствиях сексуальных домогательств и насилия над работницами на предприятиях EFFAT³. Одним из первых шагов на пути достижения этой цели стал сбор информации о политике и деятельности национальных организаций, борющихся с сексуальными домогательствами и насилием, а также о существующей практике в других компаниях⁴. Обсуждения и действия также предусмотрены «в отраслевых комитетах социального диалога (SSDC), в сотрудничестве с ассоциациями

¹ European Commission. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/TXT/?uri=CELEX%3A52008PC0426> (дата обращения: 21.06.2021).

² Eurofound. Gender equality at work. P. 4.

³ European Federation of Food, Agriculture, and Tourism Trade Unions // Zero tolerance for sexual harassment and violence in the workplace — and beyond! URL: <https://effat.org/wp-content/uploads/2020/12/5C-EFFAT-Recommendations-Fighting-Sexual-Harassment-Violence-2020-final-1.pdf> (дата обращения: 21.06.2021).

⁴ Ibid.

работодателей и в европейских производственных советах транснациональных компаний»¹.

В-третьих, предложили обмен опытом на местах на отраслевом уровне. В контексте отраслевого социального диалога местных и региональных государственных служащих Совет европейских муниципалитетов и регионов (CEMR) и Европейская федерация союзов государственных служащих (EPSU) — европейские социальные партнерские организации — разработали ряд совместных инициатив по гендерному равенству. В декабре 2018 года члены «оценили ход выполнения CEMR–EPSU по составлению планов действий по гендерному равенству»².

Наконец, в-четвертых, использовали политические дебаты как возможность поддержать гендерное равенство. Совет европейских профессиональных и управленческих кадров (Eurocadres; член Европейской конфедерации профсоюзов), например, представил программный документ, в котором подчеркивается его «позиция по проблемам разрыва в оплате труда женщин на профессиональных и управленческих должностях» в рамках общественных консультаций, касающихся реализации принципа равной оплаты за равный труд или труд равной ценности, установленного Европейской комиссией в начале 2019 года³.

Судя по предложенным стратегиям, европейские институты хорошо осведомлены о проблеме гендерного неравенства и признают, что она должна оставаться в повестке дня. Такой подход согласуется с мнением EESC о том, что «эффективное осуществление политики ЕС в области гендерного равенства... также является лучшим коллективным ответом на борьбу с дискриминационными и женоненавистническими популистскими движениями, которые в настоящее время бросают вызов демократическим обществам»⁴.

В 2020 году исполнилось 25 лет с даты проведения Четвертой Всемирной конференции по положению женщин. Подводя итоги выполнения ее решений, некоторые участники выразили серьезную озабоченность по поводу предпринятых на данный момент действий, о чем свидетельствует следующее заявление EESC: «При

¹ European Federation of Food, Agriculture, and Tourism Trade Unions.

² Eurofound. Gender equality at work. P. 5.

³ Eurocadres. Annual Report 2019. URL: <https://drive.google.com/file/d/1b8YUG0syVTfpWXL3Uz25Ma0UWrLOZqII/view> (дата обращения: 21.06.2021).

⁴ European Economic and Social Committee. Gender equality issues (own initiative opinion).

нынешних темпах достижения гендерного равенства в ЕС потребуются более 100 лет»¹.

Еще в 2006 году в Директиве о пересмотре гендерного равенства 2006/54/ЕС² Европейского парламента и Совета ЕС была подтверждена необходимость «эффективного осуществления принципа равного обращения» с учетом «введения соответствующих процедур»³. Статья 1 директивы содержит положения, направленные на реализацию принципа равноправия в отношении:

- возможности трудоустройства, включая продвижение по службе, и профессионального обучения;
- условий труда, в том числе его оплаты;
- профессионального и социального обеспечения.

Несколько факторов могут создать потенциальные проблемы для беспрепятственной реализации политики гендерного равенства. Прежде всего следует отметить сложность проблемы: при ее разрешении затрагивается много областей и вопросов, в том числе расширение экономических прав и возможностей женщин (занятость, баланс между работой и личной жизнью, социальные права, уход), образование, сексуальное и репродуктивное здоровье, насилие в отношении женщин, женские НПО и ключевые области институциональной и политической основы в ЕС⁴. Помимо гендерного разрыва в оплате труда существуют такие проблемы, как гендерное неравенство в сфере занятости и пенсионном обеспечении.

Как показывает опыт последних лет, замедление экономического роста увеличивает риск исключения гендерного равенства из повестки дня государств — членов ЕС и других заинтересованных сторон, включая работодателей и работников. По заявлению Консультативного комитета по равным возможностям для женщин и мужчин, гендерное равенство до сих пор «не рассматривается систематически в рамках бюджета», несмотря на то, что «гендерное бюджетирование является инструментом преобразования, который усиливает согласованность между государственным бюджетом и гендерными аспектами равенства, сосредоточив внимание на том, как расходуются государственные ресурсы»⁵.

¹ European Economic and Social Committee. Gender equality issues (own initiative opinion).

² The European parliament and the council of the European Union. DIRECTIVE 2006/54/EC. URL: <http://data.europa.eu/eli/dir/2006/54/oj> (дата обращения: 21.06.2021).

³ Ibid.

⁴ European Economic and Social Committee. Gender equality issues (own initiative opinion).

⁵ European Commission, Advisory Committee on Equal Opportunities for Women and Men // European Commission : [сайт]. URL: <https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/>

Наконец, для реализации гендерного равенства крайне важно выйти за рамки макроэкономического уровня — на индивидуальный уровень, демонстрирующий реальный опыт работы. В исследованиях, основанных на анализе данных EWCS, выдвигается гипотеза, что гендерный фактор имеет значение с точки зрения условий труда. Однако различия и сходства между мужчинами и женщинами на работе не являются ни однозначными, ни линейными. Модели гендерного неравенства различаются в зависимости от изучаемого аспекта, например, доступ к обучению, автономная работа в течение рабочего дня или подверженность неблагоприятной социальной среде. Они также зависят от других переменных, включая страну, отрасль экономики и род занятий.

Важно подчеркнуть, что проблемы гендерного неравенства влияют не только на женщин. И мужчины, и женщины могут столкнуться с проблемами, связанными с их индивидуальными особенностями, а также с организацией и условиями труда.

В развитых государствах упрощен доступ женщин к работе, но речь не идет о влиятельных и желаемых должностях. В частности, в странах, характеризующихся прогрессивной и развитой политикой социального обеспечения и широким сектором общественных услуг, отмечается высокий процент женщин среди рабочих наряду с высокой концентрацией женщин в профессиях женского типа и низкой представленностью в управленческих профессиях¹.

Анализируя различия между женщинами и мужчинами на работе, следует признать, что в современном обществе продолжает существовать гендерная сегрегация, которая проявляется в различных моделях представительства женщин и мужчин на рынке труда, в общественной и политической жизни, в неоплачиваемой домашней работе, а также в выборе образования молодыми женщинами и мужчинами².

aid_development_cooperation_fundamental_rights/opinion_on_gender_equality_policy_post_2019_2018_en.pdf (дата обращения: 21.06.2021).

¹ Mandel and Semyonov. A Welfare State Paradox: State Interventions and Women's Employment Opportunities in 22 Countries. URL: https://www.researchgate.net/publication/245139634_A_Welfare_State_Paradox_State_Interventions_and_Women's_Employment_Opportunities_in_22_Countries1 (дата обращения: 21.06.2021).

² Eurofound. Gender equality at work. P. 11.

2.2. ОСНОВНЫЕ АСПЕКТЫ ГЕНДЕРНОЙ СЕГРЕГАЦИИ В ЕВРОПЕЙСКИХ СТРАНАХ

В этом параграфе сегрегация рассматривается с точки зрения положения мужчин и женщин на рынке труда, включая последние тенденции, касающиеся уровня занятости в целом и неполной занятости в частности, а также формы гендерной сегрегации (отраслевая и профессиональная).

2.2.1. Гендерные различия в области занятости

На протяжении нескольких десятилетий число женщин на европейских рынках труда постоянно увеличивалось. В период с 2005 по 2015 год уровень занятости женщин вырос в большинстве государств — членов ЕС. Исключение составили Дания, Португалия и Словения, где уровень женской занятости и так был выше среднего по ЕС, а также Греция, где уровень женской занятости был самым низким в Евросоюзе. В 2015 году только в двух государствах ЕС уровень женской занятости превышал 70 %, в то время как в 21 стране Евросоюза доминировал уровень мужской занятости, превышая 70 %, а в 10 странах — 75 %. В то же время следует отметить, что в 2015 году в 13 странах ЕС уровень женской занятости был ниже 60 %, в то время как в 2005 году этот показатель отмечался в 19 странах¹. Однако видимого улучшения оказалось недостаточно, чтобы ликвидировать разрыв между уровнем занятости женщин и мужчин.

Гендерный разрыв между уровнем занятости в ЕС сократился почти с 20 процентных пунктов в 2010 году до 18 процентных пунктов в 2014-м (этот показатель не менялся по крайней мере до 2017 г.)². Уровень занятости среди мужчин выше, чем уровень занятости среди женщин во всех государствах — членах ЕС (рис. 1). На рисунке показаны уровень занятости женщин в странах ЕС и гендерный разрыв в эквиваленте полной занятости³, учитывающий количество отрабо-

¹ Eurofound. Gender equality at work. P. 7.

² European Commission. 2019. Report on equality between women and men in the EU // European Commission : [сайт]. URL: https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/annual_report_ge_2019_en_0.pdf (дата обращения: 21.06.2021).

³ «Эквивалент полной занятости (ЭПЗ) — это единица измерения работающих людей или студентов, которая делает их сопоставимыми, хотя они могут работать или учиться разное количество часов в неделю. Эта единица получается путем сравнения среднего количества часов, отработанных работником или студентом, со средним количеством часов работника или студента, работающего полный рабочий день. Таким

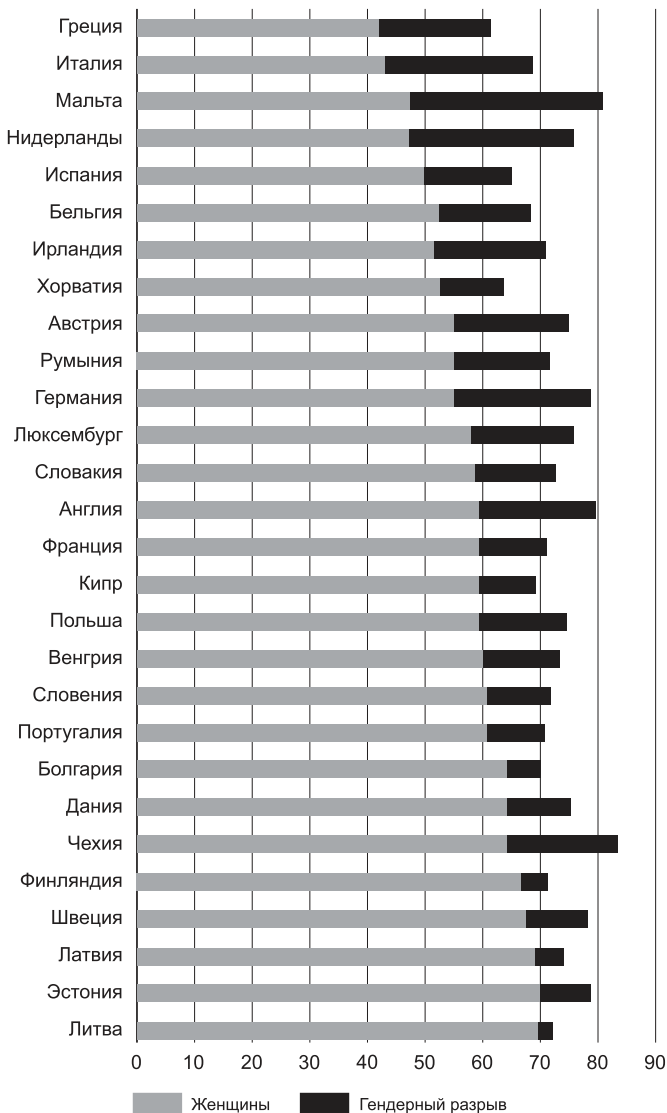


Рис. 1. Уровень занятости женщин и гендерный разрыв в занятости в эквиваленте полной занятости, возраст 20–64 года, по государствам — членам ЕС, 2015 год (%)

Источник: Eurofound. Gender equality at work. P. 12.

таных часов (следовательно, и тот факт, что женщины по сравнению с мужчинами гораздо в большей степени заняты неполный рабочий день). Большой разрыв наблюдается во многих государствах — членах Евросоюза и значительно превышает общие показатели по ЕС на Мальте, в Нидерландах, Италии и Германии. Разрыв в 5 процентных пунктов и меньше характерен только для Финляндии и Литвы.

Гендерный разрыв в уровне занятости сокращается в большинстве государств — членов ЕС. На Мальте, Кипре и в Греции, несмотря на сохранение относительно большого разрыва, с 2010 по 2015 год было зафиксировано его сокращение. Однако, несмотря на рост уровня занятости женщин, разрыв увеличился в Эстонии, Латвии и Литве и в меньшей степени в Венгрии и Ирландии (рис. 2).

Хотя уровень занятости женщин неуклонно повышается, женщины продолжают преобладать среди работников, выполняющих свои обязанности на условиях неполного рабочего времени. Так, в ЕС, по данным за 2015 год, женщины составляют более трех четвертей работников с неполной занятостью.

В девяти государствах — членах ЕС неполная занятость составляет 10 % и менее от уровня общей занятости женщин. В основном такое положение наблюдается в странах, вступивших в ЕС после 2004 года (Латвия, Польша, Литва, Чехия, Румыния, Словакия, Венгрия, Хорватия и Болгария), где до этого неполная занятость не была развита. Неполный рабочий день составляет одну треть и более от уровня женской занятости в девяти странах ЕС: Нидерландах, Австрии, Германии, Бельгии, Великобритании, Швеции, Дании, Ирландии и Люксембурге¹.

По данным Eurofound, существуют значительные различия между мужчинами и женщинами, касающиеся причин перехода на неполный рабочий день. Среди основных причин женщины называют уход за детьми или нетрудоспособными взрослыми, а также выполнение семейных или личных обязанностей. Для мужчин основные причины выбора неполного рабочего дня — учеба или профессиональная подготовка и невозможность найти работу на полный рабочий день².

образом, человек, работающий полный рабочий день, учитывается как один ЭПЗ, а работник, работающий неполный рабочий день, получает балл пропорционально количеству часов, которые он работает или учится. Например, работник занят неполный рабочий день (20 часов в неделю) и учитывается как 0,5 ЭПЗ, так как полный рабочий день состоит из 40 часов» (Eurofound. Gender equality at work. P. 12).

¹ Eurofound. Gender equality at work. P. 8.

² *Wilkens M. Striking a balance: Reconciling work and life in the EU : report // Eurofound : [сайт]. 2018, 17 Nov. URL: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2018/striking-a-balance-reconciling-work-and-life-in-the-eu> (дата обращения: 21.06.2021).*

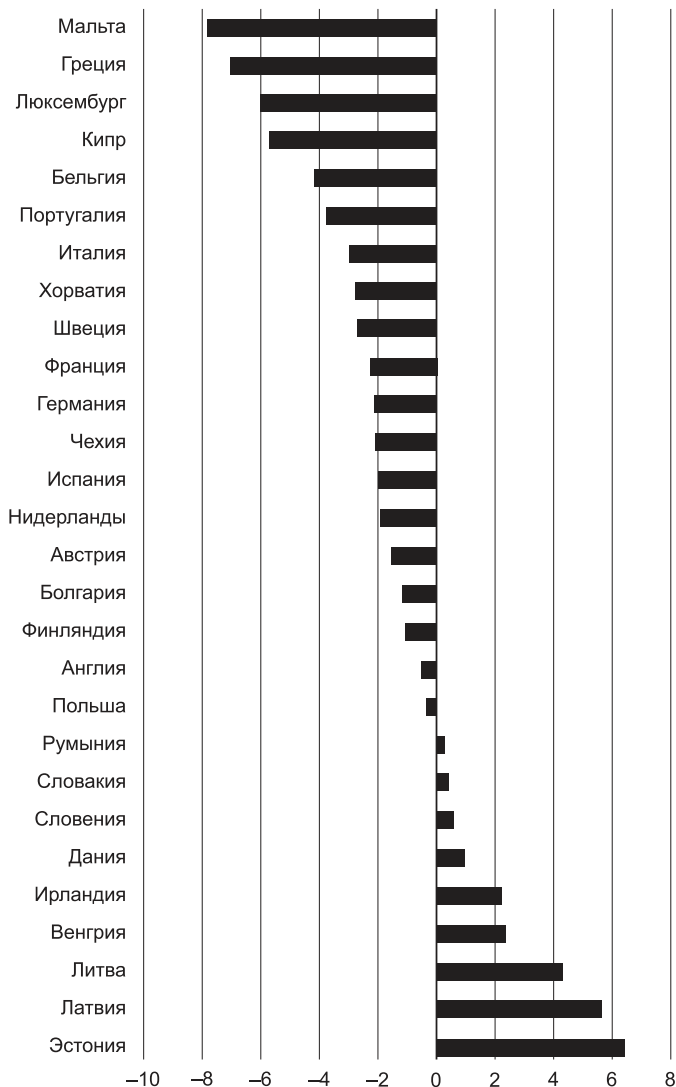


Рис. 2. Изменение гендерного разрыва в занятости в эквиваленте полной занятости, возраст 20–64 года, по государствам — членам ЕС, 2010–2015 годы (процентные пункты)

Источник: Eurofound. Gender equality at work. P. 12.

Также следует отметить, что за 2006–2016 годы как среди мужчин, так и среди женщин увеличилось число тех, кто работает неполный рабочий день из-за невозможности найти работу на полный рабочий день (обозначаемая как вынужденная неполная занятость)¹.

Кроме того, данные EWCS показывают, что короткая неполная занятость (до 20 часов в неделю на основной работе) постепенно становится все более распространенной, чем длительная неполная занятость (21–34 часа работы). С 2000 по 2015 год доля работников, занятых в рамках короткой неполной занятости, увеличилась с 10 до 15 %; для работников, занятых в рамках длительной неполной занятости, за тот же период увеличилась с 11 до 13 %. В период с 2005 по 2015 год короткая неполная занятость удвоилась среди мужчин (с 5 до 10 %), но еще больше увеличилась среди женщин (с 17 до 22 %)².

подавляющее большинство занятых в ЕС имеют постоянные или бессрочные контракты (66 % мужчин и 69 % женщин). Число самозанятых, которое в ЕС остается стабильным, больше среди мужчин. Доля женщин, имеющих срочные контракты или относящихся к категории «другие или без контракта», немного выше, чем доля мужчин³. Хотя число лиц, имеющих более одной работы, все еще относительно невелико, оно постепенно увеличивается как среди мужчин, так и среди женщин.

Если говорить о представленности мужчин и женщин в разных областях, то следует сказать, что они не обязательно заняты в одинаковых секторах экономической деятельности. В одних секторах работают в основном мужчины, в других — женщины. За рассматриваемый здесь 15-летний период ситуация практически не изменилась. В таких секторах, как строительство, электро-, газо- и водоснабжение, транспорт, обрабатывающая промышленность и сельское хозяйство, по-прежнему преобладают мужчины, составляя две трети работников и более. Единственное изменение, которое можно наблюдать, — сокращение числа женщин в сферах строительства и сельского хозяйства. В категории «прочие услуги» (которая включает здравоохранение и образование) по-прежнему преобладают женщины: в 2015 году женщины в этих сферах составляли более 70 %.

¹ *Wilkens M.* Op. cit.

² *Ibid.*

³ Eurofound. Exploring self-employment in the European Union / Publications Office of the European Union. Luxembourg, 2017. URL: <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=19659&langId=en> (дата обращения: 21.06.2021).

Доля женщин, работающих в секторах, где преобладают мужчины (17 %), вдвое больше, чем доля мужчин, работающих в секторах с преобладанием женщин (8,5 %). Женщин, работающих в секторах с преобладанием женского труда, меньше среди самозанятых, чем среди работников, в то время как доля самозанятых женщин, работающих в секторах с преобладанием мужского труда, больше. В то же время почти 60 % самозанятых женщин работают в смешанных секторах, это свидетельствует о том, что они, по сравнению с мужчинами, в большей степени стремятся работать в смешанных или даже мужских секторах.

Индекс оценки перспектив помогает определить потенциальную непрерывность занятости, оцениваемую посредством статуса занятости и типа контракта, гарантий занятости, перспектив карьерного роста и подверженности сокращению штата в организации. Перспективы трудоустройства отличаются от гарантии занятости: последняя зависит не только от особенностей текущей работы, но и от качеств человека и условий рынка труда.

В целом перспективы лучше у работников-мужчин, независимо от того, работники какого пола преобладают в профессии. Женщины, занятые в профессиях, где преобладают лица мужского пола, получают самые низкие оценки по общему индексу оценки перспектив.

Самые высокие оценки перспектив свойственны мужчинам — медработникам и специалистам, имеющим отношение к медицине, а также женщинам-предпринимателям. Самый низкий уровень перспектив — у мужчин и женщин, работающих уборщиками. Наибольшие различия в оценке перспектив наблюдаются среди операторов производственных установок и машин, водителей (профессии с преобладанием мужского труда) и специалистов в областях права, социальной сферы и культуры (смешанные профессии) — средний балл у мужчин в этих профессиях на пять пунктов выше, чем у женщин. Единственными профессиями, в которых женщины отмечают лучшие перспективы, можно назвать те, что связаны со сферой обслуживания (смешанная профессия) и оказанием услуг по уходу за больными (наиболее женская из всех анализируемых профессий) (рис. 3).

Следует заметить, что мужчин, считающих, что их работа позволяет наметить перспективы карьерного роста, больше, чем женщин. Однако с возрастом их перспективы сокращаются. По данным исследования Eurofound, низкий уровень перспектив, о котором сообщают мужчины и особенно женщины, отмечается в возрасте старше 50 лет.

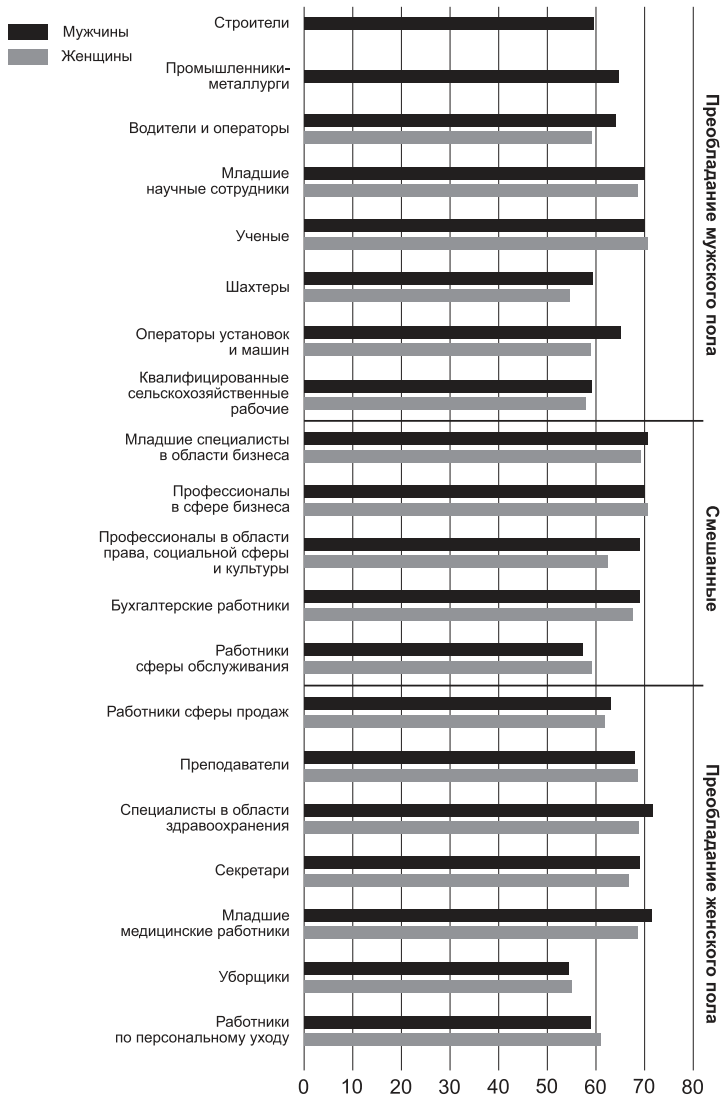


Рис. 3. Показатели индекса перспектив в 20 крупнейших профессиях, в разбивке по полу, 2015 год (средние показатели, 0–100)

Источник: Eurofound. Exploring self-employment in the European Union. P. 59.

Это вызывает серьезную обеспокоенность, учитывая, что увеличение продолжительности трудовой жизни занимает важное место в повестке дня политиков¹.

Согласно данным EWCS за 2015 год, доля работников, сообщивших об отсутствии гарантий занятости (тех, кто согласен с утверждением: «Я могу потерять работу в ближайшие шесть месяцев»), одинакова среди мужчин и женщин (16 %)². В 2015 году увеличилось число мужчин и женщин, заявивших об отсутствии гарантий занятости, по сравнению с десятилетней давностью.

Что касается гендерных различий, то наибольший разрыв наблюдается в профессиях с преобладанием мужского труда: в 2015 году четверть женщин, занятых в этих профессиях, заявила о незащищенности, в то время как среди мужчин этот показатель составил лишь пятую часть.

В литературе хорошо известен и подтвержден исследованиями Eurofound тезис о взаимосвязи между условиями труда и здоровьем работников: подверженность реструктуризации или реорганизации на рабочем месте, включая сокращение штата (занятости), создает повышенные риски для здоровья и благополучия работников.

В 2015 году примерно четверть работников в Европейском союзе сообщили, что попали под сокращение штата (25 % мужчин и 23 % женщин). Согласно данным EWCS за 2015 год, работники, наблюдавшие сокращение штата, но сохранившие свои рабочие места, чаще, чем другие сотрудники, отсутствовали по болезни и сообщали о чрезмерной интенсивности труда и подверженности неблагоприятному социальному поведению. Они редко чувствовали себя вовлеченными, ощущали справедливое отношение к себе на работе, но часто отмечали, что у них недостаточно времени для выполнения своей работы. Люди, попадающие под сокращение, как правило, в большей степени требовательны к работе, что может не только негативно сказаться на их здоровье, но и лишить их доступа к ресурсам, которые повышают уровень мотивации и, таким образом, положительно влияют на здоровье и благополучие³.

¹ Eurofound. Sixth European Working Conditions Survey: Overview report (2017) / Publications Office of the European Union. Luxembourg, 2017. URL: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2016/working-conditions/sixth-european-working-conditions-survey-overview-report> (дата обращения: 21.06.2021).

² Ibid.

³ Eurofound. Working conditions and workers' health / Publications Office of the European Union. Luxembourg, 2019. URL: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2019/working-conditions-and-workers-health> (дата обращения: 21.06.2021).

По преобладанию того или иного пола в профессии сложно проследить закономерности, но в некоторых профессиях разрыв между мужчинами и женщинами становится все более заметным. Речь идет о специалистах в областях права, социальной сферы и культуры, здравоохранения и в некоторой степени о специалистах, ассоциированных со здравоохранением, — во всех этих секторах женщин, сообщивших о сокращении штата, больше, чем мужчин, а также о специалистах педагогической сферы, где под сокращение чаще попадают мужчины.

В целом во всех профессиональных группах перспективы у мужчин немного лучше. Работники сферы обслуживания и работники, осуществляющие уход за больными, — единственные профессии, в которых у женщин дела обстоят лучше, чем у мужчин. С точки зрения рода занятий наилучшие карьерные перспективы отмечают у женщин, работающих в сфере бизнеса и науки, наихудшие — у уборщиков, как мужчин, так и женщин. О хороших карьерных перспективах сообщают мужчины, работающие в областях с преобладанием женского труда, за исключением преподавателей и работников, осуществляющих уход за больными.

С 2010 года наблюдается снижение уровня незащищенности рабочих мест как для мужчин, так и для женщин. Наибольшая незащищенность рабочих мест отмечается в профессиях с преобладанием мужского труда. Показатели трудоустройства лучше у мужчин, чем у женщин. В результате гендерный разрыв в этой сфере увеличился. Данные EWCS за 2015 год свидетельствуют, что сокращение штата отмечается в таких сферах, как государственное управление, транспорт, здравоохранение и финансы, — во всех этих секторах работает много женщин.

По данным Росстата, в Российской Федерации женская безработица в предковидный период составляла около 5 % (см. табл. 13).

Таблица 13

Уровень безработицы среди мужчин и женщин в России за 2015–2017 годы (%)¹

Год	2015	2016	2017
Всего	5,6	5,5	5,2
В том числе:			
Мужчины	5,8	5,7	5,4
Женщины	5,3	5,3	5,1

¹ Ситуация на рынке труда в таблицах, графиках, диаграммах // Росстат : [сайт]. URL: <https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/situaz.pdf> (дата обращения: 21.06.2021) ; Труд и занятость в России. Официальное издание. М., 2019. С. 42.

На основании данных, приведенных в табл. 13, можно заключить, что в 2015–2017 годах женская безработица находилась на одном уровне с мужской. Средний возраст безработных женщин составил 36,1 лет, мужчин — 36,5. Несущественно различаются и показатели средней продолжительности поиска работы. В 2018 году она составила 7,5 месяца у мужчин и 7,8 месяца у женщин¹. В то же время между мужчинами и женщинами существуют различия, касающиеся уровня безработицы в разных профессиональных группах. Безработных женщин больше среди высококвалифицированных специалистов, в то время как мужчин — среди квалифицированных рабочих (табл. 14).

Таблица 14

Сравнительные показатели численности безработицы среди мужчин и женщин в Российской Федерации за 2018 год²

Безработные по группам занятий	Численность безработных (в %)		
	Всего	Мужчины	Женщины
Всего безработных	100	100	100
Руководители	2,4	2,7	2,1
Специалисты высокого уровня квалификации	8,4	6,1	11,0
Специалисты среднего уровня квалификации	6,7	5,4	8,1
Служащие, занятые подготовкой и оформлением документации, учетом и обслуживанием	2,8	0,9	4,9
Работники сферы обслуживания и торговли, охраны граждан и собственности	15,6	8,3	23,7
Квалифицированные работники сельского и лесного хозяйства, рыбоводства и рыболовства	2,0	2,2	1,9
Квалифицированные рабочие в сферах промышленности, строительства, транспорта	11,7	17,9	4,8
Операторы производственных установок и машин, сборщики и водители	9,8	16,5	2,4
Неквалифицированные рабочие	13,4	15,5	11,0

Таким образом, для женщин наличие высокой квалификации не является гарантией получения работы. Одной из причин этого можно назвать стремление предпринимателей минимизировать возможные расходы. Они избегают заключения трудовых контрактов с работниками из группы риска, к которой относятся женщины, имеющие детей или ожидающие рождения ребенка.

¹ Труд и занятость в России. С. 47.

² Там же. С. 44.

Для женщин по-прежнему недоступны многие профессии. Хотя развитие современных технологий, позволяющих существенно облегчить труд и сделать его безопасным, позволяет снять запреты, существовавшие ранее. В настоящее время список из 465 запрещенных профессий сокращен до ста. Например, женщины могут не только быть уборщицами в метро, но и управлять поездами, получая при этом высокую зарплату. По мнению МОТ, работники любого пола должны иметь право выбирать работу, которая им интересна.

2.2.2. Профессиональная гендерная сегрегация на рынке труда

Отраслевая сегрегация имеет важное значение для понимания положения мужчин и женщин на рынке труда, при этом не менее важна и профессиональная сегрегация, поскольку выбор людьми работы и их карьерные решения чаще основываются на профессии, чем на отрасли. Более того, одни и те же или схожие профессии могут быть представлены в разных секторах.

На рис. 4 показано распределение работников мужского и женского пола в каждой из групп профессий — высоко- и низкоквалифицированные белые и синие воротнички, по данным EWCS за 2015¹ год, основанном на Международной стандартной классификации занятий (ISCO–08). Представлены группы профессий — от наиболее мужских в верхней части диаграммы до наиболее женских в нижней. Если 60-процентный порог считать значимым для профессий с преобладанием мужчин или женщин, то можно сказать, что технический персонал и низкоквалифицированные профессии являются смешанными. В профессиональных группах менеджеров и квалифицированных сельскохозяйственных работников, операторов установок и машин, а также работников ремесел и смежных профессий преобладают мужчины (более 80 %). Аналогичным образом среди вспомогательных работников сферы делопроизводства, обслуживания и продаж и в меньшей степени среди молодых специалистов преобладают женщины.

В целом процент мужчин и женщин, работающих в профессиональных сферах, состоящих преимущественно из представителей

¹ Eurofound. Gender equality at work. P. 15.

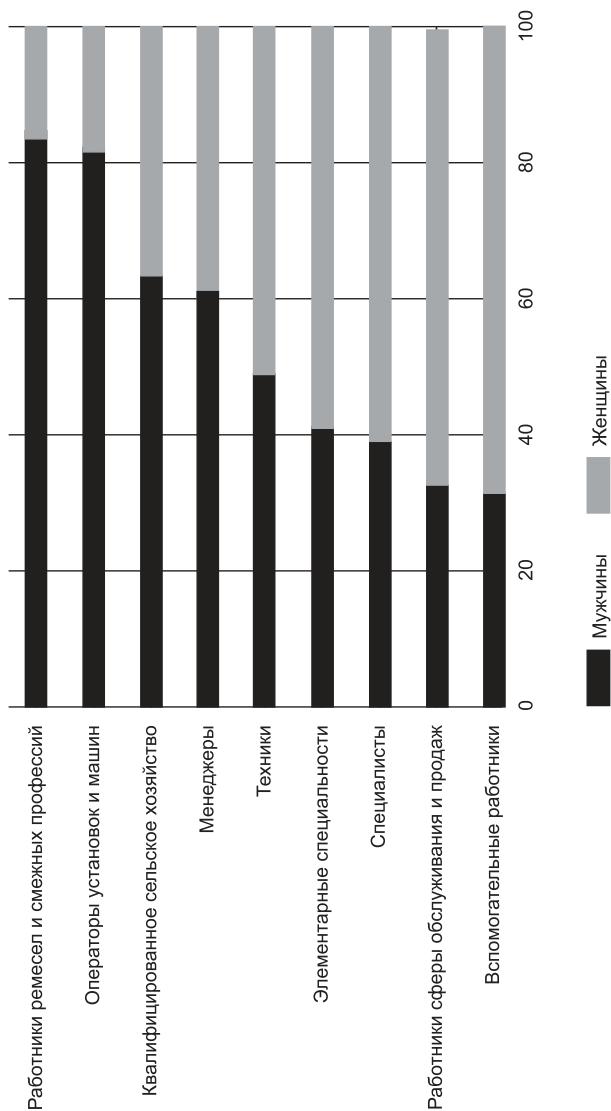


Рис. 4. Доли мужчин и женщин по профессиональным группам в странах ЕС, 2015 год (%)

Источник: Eurofound. Gender equality at work. P. 15.

своего пола, остается высоким. В 2015 году 57 % мужчин и 64 % женщин трудились в сферах с преобладанием мужского и женского труда соответственно. В 2015 году отмечалось больше женщин и мужчин, работающих в смешанных профессиях, чем в 2010 году: этот показатель вырос с 17 до 22 % среди мужчин и с 22 до 24 % среди женщин. В то же время в 2015 году больше мужчин работало в сферах с преобладанием женского труда (22 %), чем пятью годами ранее (19 %), тогда как доля женщин в профессиях с преобладанием мужского труда снизилась с 18 до 12 %. Это показывает, насколько сегрегированными остаются многие профессии, но не позволяет нарисовать картину в целом. Каждая группа состоит из конкретных профессий, которые отличаются друг от друга. Поэтому для более детального анализа данных EWCS следует рассмотреть классификацию ISCO–08.

Двадцать крупных профессиональных групп можно классифицировать по принципу гендерного состава. Строители, металлообработчики, водители и операторы, а также младшие научные работники — профессии, в которых преобладают мужчины (более 80 % работников). Научные работники, горнорабочие и строители, операторы установок и машин, а также квалифицированные сельскохозяйственные рабочие — профессии с преобладанием мужчин (60–80 %). Бизнесмены и предприниматели, юристы, социальные и работники сферы культуры, клерки и работники сферы обслуживания — смешанные профессии. Работники сферы продаж, преподаватели, медицинские работники и клерки — профессии с преобладанием женщин (60–80 %). Младший медицинский персонал, уборщики и работники, осуществляющие уход, — профессии с преобладанием женщин (более 80 %).

У подавляющего большинства мужчин руководитель — мужчина, но только у половины женщин непосредственный руководитель того же пола. Доля мужчин и женщин, имеющих руководителя-женщину, увеличивается с 2005 года, но в большей степени среди женщин, чем среди мужчин.

По данным Росстата, женский труд в РФ применяется в основном в отраслях, связанных с торговлей, общественным питанием, гостиничным бизнесом, образованием и здравоохранением. Эти сферы труда в России традиционно являются женскими (табл. 14).

Таблица 14

Структура занятости мужчин и женщин по видам экономической деятельности на основной работе за 2018 год (в %)¹

Вид деятельности	Мужчины	Женщины
Занятые — всего	100	100
Сельское, лесное хозяйство, охота, рыболовство и рыбоводство	7,7	4,0
Добыча полезных ископаемых	3,7	0,8
Обрабатывающее производство	16,9	11,1
Обеспечение электрической энергией, газом и паром, кондиционирование воздуха	3,8	1,4
Водоснабжение, водоотведение, организация сбора и утилизация отходов, ликвидация загрязнений	1,0	0,5
Строительство	11,9	1,9
Оптовая и розничная торговля, ремонт автотранспорта и мотоциклов	11,8	20,2
Транспортировка и хранение	12,9	4,1
Деятельность гостиниц и предприятий общественного питания	1,4	3,9
Деятельность в сфере информации и связи	2,2	1,3
Финансовая и страховая деятельность	1,4	3,2
Деятельность по операциям с недвижимостью	1,9	1,5
Научная, административная, профессиональная и техническая деятельность	6,1	5,0
Государственное управление и обеспечение военной безопасности, социальное обеспечение	8,2	5,9
Образование	3,3	16,1
Здравоохранение и социальные услуги	3,3	12,9
Деятельность в области культуры, спорта, организации досуга и развлечений	1,2	2,5
Прочие услуги	1,3	3,6

2.2.3. Гендерные различия в условиях физических рисков на рабочем месте

Индекс физической среды определяет степень подверженности работников физическим рискам по трем параметрам: эргономические, биохимические факторы риска и факторы окружающей среды. Эргономические риски, измеряемые EWCS, учитывают воздействие рабочей позы, переноса тяжестей и повторяющихся движений. Эргономические риски в Европе включают риски, связанные с нарушением

¹ Труд и занятость в России. С. 27.

работы опорно-двигательного аппарата. Факторы риска окружающей среды включают воздействие вибрации, шума, высоких и низких температур (в основном в промышленности, строительстве и сельском хозяйстве). Биохимические риски связаны с вдыханием дыма и токсичных паров, а также с работой с химическими продуктами и инфекционными материалами.

Как отмечается в обзорном докладе EWCS за 2015 год, «отсутствие физических рисков, представляющих опасность для здоровья и благополучия, является признанной характеристикой качества работы»¹. Предыдущие исследования показали, что физические опасности непосредственно связаны с конкретной профессией работников². Поэтому при анализе гендерных различий в индексе физической среды следует учитывать сектор деятельности и род занятий как определяющие факторы.

Согласно данным EWCS 2015 года, по общему индексу физической среды (который определяет отсутствие физических опасностей) более благоприятные показатели отмечаются для женщин (86 баллов), чем для мужчин (81 балл). Гендерный разрыв заметен при оценке факторов риска окружающей среды (вибрации, воздействие шума, низких и высоких температур), которые чаще встречаются в сельском хозяйстве, промышленности и строительстве, где преобладают мужские профессии. По сравнению с 2005 годом наблюдается улучшение ситуации: в 2005 году индекс факторов риска окружающей среды для мужчин составлял 79 баллов, а в 2015-м — 81. Как видим, произошло сокращение на два индексных пункта (табл. 15).

Таблица 15

Индекс физической среды³

Физическая среда	2005		2010		2015	
	Муж.	Жен.	Муж.	Жен.	Муж.	Жен.
Индекс физической среды	79	86	80	87	81	86

Такие сферы деятельности, как строительство, сельское хозяйство и промышленность, в которых преобладают мужчины, демонстрируют наибольший разрыв между мужчинами и женщинами по индексу

¹ Eurofound. Sixth European Working Conditions Survey.

² Job quality in Europe / M. Smith, B. Burchell, C. Fagan, C. O'Brien // Industrial Relations Journal. 2008. Vol. 39. № 6. P. 586–603. URL: <https://www.repository.cam.ac.uk/handle/1810/242164> (дата обращения: 21.06.2021).

³ Eurofound. Gender equality at work. P. 19.

физической среды. Это объясняется тем, что мужчины, как правило, работают на производстве (например, на строительных площадках, фермерских полях и в цехах заводов), в то время как женщины занимают административные должности в офисах и, следовательно, менее подвержены физическим рискам. В любом случае показатели оценки рисков для женщин в таких областях, как сельское хозяйство, промышленность (но не в строительстве) и здравоохранение, ниже средних по ЕС.

Индекс рисков окружающей среды, включающий воздействие вибрации, шума, низких и высоких температур, является подразделом индекса физической среды с наибольшим гендерным разрывом. Эти специфические риски более распространены в таких отраслях, как сельское хозяйство, промышленность и строительство, в которых мужчины представлены в большей степени. При этом в сфере строительства оценка рисков для мужчин составила 33 пункта индекса, что на 26 пунктов больше, чем для женщин.

Уровень подверженности факторам риска окружающей среды наиболее высок в профессиях с преобладанием мужчин и наиболее низок в смешанных профессиях. Это объясняется тем, что большинство профессий с преобладанием мужского труда — синие воротнички, которые, как правило, имеют более высокие показатели подверженности физическим рискам.

В целом женщины сообщают о меньшей подверженности биохимическим рискам, чем мужчины, но различия зависят от отрасли экономики. Это связано с тем, что мужчины и женщины часто выполняют разные профессиональные обязанности в одних и тех же секторах производства и соответственно решают разные задачи и работают в разных условиях. Биохимические риски особенно актуальны для мужчин, занятых в сферах строительства, промышленности и сельского хозяйства.

Среди профессий, в которых преобладают мужчины, наиболее подвержены биохимическим рискам строительные рабочие, металлисты, операторы установок и машин. Существуют различия и среди профессий с преобладанием женского труда: более подвержены таким рискам работающие в сфере медицинского обслуживания, уборщики и т. п.

В общем наблюдается стабильность в подверженности физическим рискам, при этом женщины подвержены рискам в меньшей степени, чем мужчины. В большинстве секторов мужчины больше подвержены рискам, чем их коллеги-женщины, за исключением области

образования, где отмечается одинаковый уровень, и сферы здравоохранения, где женщины больше подвержены рискам, чем мужчины.

В смешанных по гендерному признаку профессиях, как правило, возникает мало физических рисков: белые воротнички в наименьшей степени подвержены любому из трех типов рисков (эргономическим, биохимическим и рискам окружающей среды). Среди них мужчины и женщины, работающие в сфере обслуживания (например, парикмахеры и бармены), отмечают низкие показатели оценки рисков физической среды.

Профессии с преобладанием мужского труда в целом имеют худшие показатели качества физической среды, поскольку включают низкоквалифицированные профессии сегмента синих воротничков, которые более подвержены всем факторам риска. Женщины этих профессий, как правило, подвержены тем же рискам, что и мужчины, хотя и в меньшей степени.

Подверженность физическим рискам не является исключительной особенностью профессий, в которых преобладают мужчины. Мужчины и женщины — медицинские работники, уборщики и работники, осуществляющие уход за больными, также подвержены физическим рискам. Среди них мужчины, как правило, более негативно оценивают все виды рисков, чем женщины, за исключением женщин-медиков, которые отмечают более высокую подверженность эргономическим рискам.

По данным Росстата, за последнее десятилетие число мужчин, пострадавших от несчастных случаев, более чем в два раза превышает показатели женского травматизма. Во многом это обусловлено тем, что большинство профессий, связанных с риском для жизни и здоровья работника, по-прежнему остаются недоступными для женщин. В то же время небольшие расхождения показателей по несчастным случаям со смертельным исходом касаются труда в основном смешанных профессий (табл. 16).

2.2.4. Интенсивность труда в контексте гендерных различий

Индекс интенсивности труда показывает требования к труду на рабочем месте, включая количественные условия: распределение рабочего времени, факторы, определяющие темп работы, и эмоциональная нагрузка. Высокая интенсивность труда негативно влияет на здоровье и благополучие работников. Несмотря на то что повышение интенсивности труда является способом повышения уровня

Таблица 16

**Сравнительная численность пострадавших при несчастных случаях
мужчин и женщин за 2010–2020 годы¹**

	Год											
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	
Количество пострадавших при несчастных случаях на производстве (тыс. человек)												
всего	47,7	43,6	40,4	35,6	31,3	28,2	26,7	25,4	23,6	23,3	20,5	
мужчины	33,4	30,7	28,6	24,9	21,9	19,7	18,6	17,6	16,6	16,3	14,4	
женщины	14,3	12,9	11,8	10,7	9,4	8,5	8,1	7,8	7,0	7,0	6,1	
из них со смертельным исходом												
всего	2,00	1,83	1,82	1,70	1,46	1,29	1,29	1,14	1,07	1,05	0,92	
мужчины	1,90	1,70	1,67	1,57	1,35	1,20	1,21	1,07	1,00	0,99	0,85	
женщины	0,10	0,13	0,15	0,13	0,11	0,09	0,08	0,07	0,07	0,06	0,07	

¹ <https://kiout.ru/info/news/29612>.

производительности труда, оно имеет негативные последствия. Высокие требования не всегда способствуют эффективной работе или получению качественных результатов. Таким образом, интенсивность труда — важный фактор качества работы.

В то время как мужчины и женщины сообщают о схожих показателях общей интенсивности труда, конкретные аспекты этого фактора различаются. Мужчины чаще сталкиваются с количественными требованиями, а женщины — с эмоциональными.

Интенсивность труда мужчин и женщин в разных странах различается незначительно. Различия становятся более заметными по секторам: строительство, сфера услуг, торговля и гостиничный бизнес, где интенсивность труда выше у мужчин, и здравоохранение, где она выше у женщин.

Для работников смешанных профессий характерны сходные показатели интенсивности труда, в то время как в профессиях с преобладанием мужчин и женщин различия более явные. Мужчины — водители, уборщики и работники, ухаживающие за больными, отмечают более высокие требования к работе, а женщины — врачи и младшие медицинские работники сталкиваются с более высокой интенсивностью труда, чем их коллеги-мужчины.

Количественные требования оцениваются по четырем показателям: работа на очень высокой скорости, работа в сжатые сроки, частые перерывы, мешающие работе, и наличие достаточного времени для выполнения работы. В целом мужчины отмечают более высокие количественные требования к их работе.

Количество параметров, влияющих на темп работы и их взаимозависимость, считается объективным показателем интенсивности труда¹. К ним относятся требования клиентов, целевые показатели работы, скорость работы автоматической машины или системы, а также прямые требования руководителя. Независимо от пола каждый третий сотрудник (примерно 40 % мужчин и 32 % женщин) сталкивается на работе с тремя и более факторами, определяющими темп работы.

Существует довольно большая разница между мужчинами и женщинами, когда речь идет об эмоциональных требованиях. В целом в ЕС подвержены эмоциональным нагрузкам в основном молодые женщины до 35 лет, чем мужчины того же возраста (34 % против 25 %). Это результат того, что традиционно доля молодых женщин

¹ Eurofound. Sixth European Working Conditions Survey.

на рабочих местах, предполагающих контакт с другими людьми, значительно выше.

Как показало исследование Eurofound, посвященное условиям труда, здоровью и благополучию работников¹, эмоциональные требования связаны с переутомлением, которое, в свою очередь, может оказать негативное влияние на здоровье и благополучие человека. Подверженность эмоциональным нагрузкам варьируется по странам, но в каждом государстве ЕС этот показатель выше у женщин, особенно в южных странах, где об эмоциональных требованиях сообщили 38 % женщин.

По данным «Комплексного наблюдения условий жизни населения в Российской Федерации» за 2018 год, женщины позитивно оценивали удовлетворенность своей работой в различных аспектах, кроме заработной платы (табл. 17).

Таблица 17

Сравнительные показатели удовлетворенности различными аспектами своей работы мужчин и женщин за 2018 год (%)²

Условия работы	Вполне удовлетворены (ж/м)	Не вполне удовлетворены (ж/м)	Совсем не удовлетворены (ж/м)
Заработная плата	36,5/41,1	50,6/48,7	12,8/10,0
Надежность работы	73,2/67,3	23,9/28,7	2,7/3,8
Выполняемые обязанности	77,1/74,1	20,5/23,1	2,2/2,7
Режим работы	85,0/79,7	13,4/17,7	1,6/2,5
Условия труда	79,9/68,2	18,2/28,5	1,8/3,1
Расстояние до работы	72,8/68,7	23,3/26,4	3,8/4,7
Профессиональная удовлетворенность	66,5/63,6	27,3/29,6	5,5/5,9
Моральное удовлетворение	73,2/69,7	22,0/24,9	4,0/4,4

2.2.5. Рабочее время в условиях гендерной сегрегации

Качество рабочего времени имеет решающее значение как для обеспечения стабильности работы в течение всей жизни работника, так и для сохранения его здоровья. Продолжительность, график и адаптируемость рабочего времени являются основными показателями при оценке его качества. Индекс качества рабочего времени

¹ Eurofound. Working conditions and workers' health.

² Женщины и мужчины в России : сборник. М., 2020 // Росстат : [сайт]. URL: <https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/BPL9rLwU/Sbornik.pdf>.

включает четыре основных параметра: продолжительность, нетипичные рабочие часы, режим и гибкость.

Продолжительность в основном связана с длиной рабочей недели (48 часов в неделю и более), длинным рабочим днем (10 часов в день и более) и соблюдением 11-часового периода восстановления между двумя рабочими днями. Нетипичные рабочие часы включают работу в выходные дни, ночью и посменно. Под режимом рабочего времени понимается свобода действий работника в отношении организации своего рабочего времени. Гибкость рабочего времени включает возможность взять перерыв для решения личных или семейных вопросов, а также использовать свое свободное время для работы.

В целом в соответствии с предыдущими исследованиями данные EWCS 2015¹ года показывают, что индекс качества рабочего времени у работниц выше, чем у их коллег-мужчин. Для мужчин, как правило, характерны длинный, ненормированный рабочий день (более 10 часов в день и более 48 часов в неделю), отсутствие 11-часового периода восстановления между двумя рабочими днями, нетипичное время работы (ночью, в выходные). В то же время следует отметить, что различия между мужчинами и женщинами в плане организации рабочего времени и его гибкости незначительны.

В зависимости от профессии мужчины и женщины используют разные модели рабочего времени. У женщин качество рабочего времени ухудшается по мере роста квалификации, в то время как у мужчин оно достигает максимума в высококвалифицированных рабочих профессиях и снижается в низкоквалифицированных. Качество рабочего времени меняется в течение жизни: если у женщин оно имеет тенденцию к улучшению на всех жизненных этапах, то у мужчин оно ухудшается, когда появляются дети.

Традиционно мужчины склонны работать дольше, поэтому неудивительно, что продолжительность рабочего дня больше в тех областях и профессиях, где преобладают мужчины, и меньше — где преобладают женщины. Наибольший разрыв наблюдается в смешанных профессиях, где мужчины работают в среднем на пять часов в неделю больше, чем их коллеги-женщины.

Важно подчеркнуть, что существенный гендерный разрыв характерен для низкоквалифицированных профессий синих воротничков: мужчины в среднем работают почти на 10 часов в неделю больше, чем их коллеги-женщины. Однако можно отметить две особенности,

¹ Eurofound. Gender equality at work. P. 33.

характеризующие положение женщин в этой группе: они чаще сообщают о трудностях, связанных с недостаточным материальным обеспечением (58 % женщин по сравнению с 46 % мужчин), и заявляют, что хотели бы работать больше часов, чем на момент опроса (27 % женщин по сравнению с 15 % мужчин)¹.

Статистические данные подтверждают, что мужчины, как правило, работают больше времени независимо от преобладания того или иного пола в профессии или уровня требуемых навыков. Мужчины часто работают много дней подряд и не имеют времени на восстановление между двумя рабочими днями. Женщины, занятые в профессиях с преобладанием женского труда, нередко говорят об отсутствии у них необходимого 11-часового периода восстановления между двумя рабочими днями по сравнению с женщинами, занятыми в смешанных профессиях или профессиях с преобладанием мужского труда. В то же время женщины, занятые в профессиях из сегмента белых воротничков, в том числе высококвалифицированных, склонны чаще сообщать о подобной ситуации, чем женщины, занятые в сегменте синих воротничков.

В определенных обстоятельствах работа выполняется в то время, которое обычно отводится для других дел, например вечером, ночью или в выходные дни. Работа в такие часы — нетипичная работа — ограничивает социальное взаимодействие человека. Таким образом, нетипичное рабочее время обуславливает возникновение трудностей с точки зрения баланса между работой и личной жизнью или негативного влияния на здоровье и благополучие человека. Сменная и ночная работа ассоциируются с ухудшением здоровья, например, повышенный риск сердечно-сосудистых заболеваний, усталость, снижение количества и качества сна, тревожность, депрессия, желудочно-кишечные расстройства, риск выкидыша или преждевременных родов, а также рак².

В целом мужчины чаще сообщают о нетипичных рабочих часах, чем женщины. Это явление характерно прежде всего для профессий с преобладанием женского труда, низкоквалифицированных белых воротничков и в некоторой степени низкоквалифицированных синих воротничков.

¹ Eurofound. Gender equality at work. P. 36.

² Harrington J. M. Health effects of shift work and extended hours of work // Occupational & Environmental Medicine. 2001. Vol. 58. № 1. P. 68–72. URL: <https://oem.bmj.com/content/58/1/68> (дата обращения: 21.06.2021).

Нетипичные рабочие часы — характерная особенность некоторых профессий, в частности это касается работников сферы обслуживания и осуществляющих уход за больными. Нетипичный график работы также распространен среди работников торговли, медицинских и младших медицинских работников, водителей и операторов; это в одинаковой степени касается как мужчин, так и женщин. Во всех остальных профессиях нетипичные часы менее распространены, и мужчины почти всегда сообщают о них чаще, чем женщины.

В последнее время часто звучат просьбы об установлении адаптируемого рабочего времени в связи с изменениями, с одной стороны, методов работы и производства, с другой — общества. Предприятия, столкнувшись с различными требованиями, обусловленными глобализацией рынка и соответственно усилением конкуренции, разработали новые формы организации труда, адаптировав рабочее время к своим нуждам и потребностям. Аналогичным образом общие изменения в образе жизни привели к тому, что работники стремятся самостоятельно регулировать свое рабочее время, чтобы выполнять личные, семейные и социальные обязательства.

В Евросоюзе рабочее время для большинства сотрудников устанавливает работодатель без возможности его изменения (64 % в 2015 г. по сравнению с 68 % в 2010-м). Лишь относительно небольшое число работников (6 %) имеют исключительную самостоятельность в определении своего рабочего времени¹. Работники профессий с преобладанием мужского труда сообщают о меньшей автономии в отношении своего рабочего времени, чем работники профессий с преобладанием женского труда. По всей видимости, существуют возможности расширения права работников самостоятельно распоряжаться своим рабочим временем.

Гендерные различия также зависят от профессии: белые воротнички более свободны в отношении своего рабочего времени, чем синие воротнички. Высококвалифицированные белые воротнички, особенно мужчины, обладают наибольшей автономией. Если женщины занимают высококвалифицированные должности в сегменте белых воротничков (например, специалисты или техники), они не пользуются такой же самостоятельностью в распоряжении своим рабочим временем, как мужчины. Женщины, занятые на низкоквалифицированной работе, отмечают несколько большую автономию, чем их коллеги-мужчины.

¹ Eurofound. Sixth European Working Conditions Survey.

Работа в свободное время — другая сторона гибкости рабочего времени, которая может негативно сказаться на здоровье и благополучии работников. Почти 20 % мужчин и 19 % женщин сообщили, что в течение года, предшествовавшего опросу, они работали в свободное время несколько раз в месяц или чаще. Лишь небольшое число работников — мужчин и женщин заявили, что делали это ежедневно (около 2 %).

Практика работы в свободное время также распространена среди специалистов в сфере бизнеса, юриспруденции, социальной и культуры, науки, но в большей степени среди мужчин, чем среди женщин. Например, почти 20 % женщин, занимающихся наукой, работают в свободное время, в то время как среди их коллег-мужчин эта доля достигает 36 %. И наоборот, среди клерков 19 % женщин работают в свободное время, что почти в два раза превышает долю мужчин (11 %)¹. В целом женщины отмечают лучшее качество рабочего времени, чем мужчины, что обусловлено в основном тем, что женщины берут на себя основную нагрузку, связанную с домашней работой.

Обобщая, следует сказать: несмотря на то что нетипичные часы работы в основном характеризуют занятость мужчин, они используются обоими полами в профессиях с преобладанием женщин, мужчинами (белые и синие воротнички) и женщинами низкоквалифицированных профессий (работники сферы обслуживания, ухаживающие за больными, работники торговли, медицинские работники, водители и операторы). Следует добавить, что в России каждая замужняя женщина в день тратит на домашний труд на три часа больше, чем мужчина.

2.2.6. Социальная среда на работе: гендерный аспект

Индекс социальной среды позволяет измерить степень воздействия на работников, с одной стороны, благоприятных социальных отношений на работе, с другой — негативного социального поведения (запугивание, преследование и насилие на рабочем месте). Индекс включает два основных параметра: распространенность негативного социального поведения и наличие поддержки, в том числе качество управления и социальная поддержка со стороны коллег или руководителя.

¹ Eurofound. Gender equality at work. P. 43.

В семейных бездетных парах мужчины и женщины одинаково оценивают свое рабочее окружение. Однако матери-одиночки и женщины, живущие в семьях с родственниками, дают низкие оценки социальному окружению, что может быть связано с дополнительной нагрузкой — выполнением обязанностей по уходу за детьми. Интересно, что мужчины в такой ситуации показывают гораздо более высокие результаты, чем женщины. Эти показатели согласуются с известным наблюдением, что мужчины, как правило, получают больше поддержки, чем женщины: от мужчин не ожидают того, что они будут решать проблемы, которые традиционно считаются частью женских обязанностей, а иногда даже не ожидают, что они смогут справиться с ними.

Менеджеры играют центральную роль в организации: они отвечают за достижение целей и задач, в основном за счет обеспечения коллективной работы сотрудников, а также создания эмоционального климата на работе. Менеджеры могут способствовать повышению качества работы, а также оказывать негативное влияние на мотивацию, вовлеченность и даже здоровье работников.

Мужчины и женщины одинаково оценивают качество руководителей, особенно в смешанных профессиях. В профессиях, где преобладают женщины, работники отмечают несколько более высокое качество управления, если руководитель того же пола. В целом пол руководителя имеет значение: качество управления оценивается выше во всех профессиях, если руководителем является женщина. Работники обоих полов считают, что получают больше поддержки в таком случае. Наличие руководителя-мужчины не представляет значимости для мужчин, но имеет значение для женщин: они получают меньше поддержки, если руководитель — мужчина.

Исследование Eurofound, посвященное рассмотрению взаимосвязи между условиями труда и здоровьем работников¹, подтвердило, что социальная поддержка со стороны коллег или руководителей — один из важных ресурсов, положительно влияющих на здоровье и благополучие работников. Более того, такая поддержка является мотивационной, следовательно, повышает вовлеченность работников (измеряемую энергичностью, самоотдачей и поглощенностью работой), что, в свою очередь, положительно сказывается на здоровье и благополучии работников.

¹ Eurofound. Working conditions and workers' health.

Работников, получающих поддержку от своих коллег (71 % мужчин и 73 % женщин), больше, чем заявляющих о поддержке со стороны руководителей (57 % мужчин и 60 % женщин). Доля женщин-работников, получающих поддержку от коллег и руководителей, несколько больше, чем доля мужчин.

В профессиях, где преобладают мужчины (научные работники, квалифицированные сельскохозяйственные рабочие), число работников, получающих поддержку от коллег, больше среди мужчин, чем среди женщин, в то время как тех, кто получает поддержку от руководителей, больше среди женщин, чем среди мужчин. Обратная ситуация характерна для таких профессий, как уборщицы и торговые работники, где преобладают женщины. Уборщицы, горнорабочие и строители, операторы станков и машин относятся к профессиям, где отмечается низкая поддержка как мужчин, так и женщин.

Согласно исследованию взаимосвязи между условиями труда и здоровьем работников Eurofound, подверженность притеснениям и дискриминации непосредственно связана с несколькими показателями здоровья и благополучия и проявляется в отсутствии по болезни, презентеизме (когда работник проводит на рабочем месте больше времени, чем необходимо, обычно работа во время болезни), ухудшении качества сна и субъективного благополучия¹.

В контексте индекса социальной среды неблагоприятное социальное поведение определяется как «подверженность словесным оскорблениям, нежелательному сексуальному вниманию, угрозам и унижительному поведению в течение месяца, предшествующего опросу, и подверженность физическому насилию, сексуальным домогательствам или травле в течение 12 месяцев, предшествующих опросу»².

О неблагоприятном социальном поведении в целом чаще сообщают женщины, чем мужчины (18 % по сравнению с 16 %), особенно молодые (22 % женщин в возрасте до 35 лет). Неблагоприятное социальное поведение чаще отмечается в государственном секторе (22 % мужчин и 23 % женщин), чем в частном (14 и 15 % соответственно). Подверженность неблагоприятному социальному поведению особенно высока в сфере здравоохранения (26 % мужчин и 28 % женщин), в транспортном секторе (особенно среди женщин — 23 % по сравнению с 19 % мужчин) и в сфере государственного управления (особенно среди мужчин — 26 % по сравнению с 20 % женщин)³.

¹ Eurofound. Working conditions and workers' health.

² Eurofound. Sixth European Working Conditions Survey.

³ Eurofound. Gender equality at work. P. 48.

Также следует отметить, что сотрудников, подверженных воздействию неблагоприятного социального поведения, больше, если руководитель — женщина, что вызывает вопрос: имеет ли значение пол руководителя? Можно предположить, что женщины-руководители лучше осведомлены о неблагоприятном социальном поведении и его пагубных последствиях для работников и организации. Если это так, то разумно ожидать, что работники, возглавляемые женщиной, также будут больше осведомлены об этой проблеме и более склонны высказываться по этому поводу.

Важный фактор, определяющий подверженность неблагоприятному социальному поведению, — вид профессиональной деятельности. В наибольшей степени такое поведение (20 % и более) наблюдается в профессиях, которые требуют контакта с третьими лицами (клиентами, пациентами или учениками): водители и операторы, работники сферы обслуживания, продавцы, преподаватели, медицинские и младшие медицинские работники и работники сферы ухода. Примечательно, что в пяти из семи названных профессиональных областей преобладают женщины.

Хотя мужчины и женщины отмечают схожее социальное окружение, мужчины, как правило, получают меньше поддержки от коллег и руководителей, а женщины отмечают большую подверженность воздействию негативного социального поведения. Неблагоприятная социальная среда в большей степени характерна для профессий, где преобладает женский труд. В основном это связано с большей подверженностью женщин воздействию неблагоприятного социального поведения, что неудивительно: характер многих из этих профессий требует взаимодействия с третьими лицами большую часть или все время.

По данным исследования, проведенного в 2020 году аналитической компанией Online Market Intelligence (ОМІ), опросившей 20 257 российских работников (47 % мужчин и 53 % женщин), выяснилось, что 7 % мужчин и 16 % женщин хотя бы однажды за свою карьеру подвергались сексуальным домогательствам. Люди в возрасте от 45 до 54 лет почти вдвое чаще сталкивались с приставаниями на службе, чем молодежь 18–24 лет, — в силу более длительного стажа работы¹. При этом только 2,6 % пострадавших обратились в правоохранительные органы².

¹ Сексуальные домогательства на работе: российская специфика // Ведомости. 2020. 23 янв. URL: <https://www.vedomosti.ru/career/articles/2020/01/22/821257-rabotodateli-pomogayut> (дата обращения: 21.06.2021).

² Там же.

Следует также отметить негласное существование на производстве так называемого стеклянного потолка — барьера, препятствующего карьерному росту женщин, обладающих необходимыми профессиональными качествами. Несмотря на то что, по статистике, в России почти одинаковое количество руководителей — мужчин и женщин, женщины в основном занимают руководящие должности в небольших компаниях, в то время как на крупных промышленных предприятиях женщины-руководители практически отсутствуют.

2.2.7. Влияние профессиональных навыков и свободы действий на гендерные отношения

Индекс навыков и свободы действий позволяет определить необходимые для работы навыки, возможности ее понимания и оценки того, как они ее выполняют, а кроме того, варианты развития навыков посредством обучения¹. Индекс состоит из четырех параметров: когнитивные требования, свобода принятия решений, участие в жизни организации и обучение.

В целом мужчины и женщины отмечают схожий уровень полученных навыков и свободы действий на работе. Наиболее высокий уровень владения навыками и свободы действий наблюдается среди представителей смешанных профессий, наиболее низкий — среди профессий с преобладанием мужчин. В большинстве профессий уровень навыков и свободы действий выше у мужчин, однако женщины показывают более высокие результаты, если являются научными сотрудниками, клерками (смешанная профессия), уборщицами и работниками, ухаживающими за больными (профессии с преобладанием женщин).

Согласно анализу EWCS за 2015 год, европейские работники указывают, что их работа предполагает самостоятельное решение непредвиденных проблем или следование собственным идеям; кроме того, значительная часть заявляет, что их работа связана с изучением нового и выполнением сложных задач². Однако, по данным EWCS, работа почти половины работников предполагает решение монотонных или повторяющихся задач, иными словами, не отличается разнообразием задач.

В основном мужчины и женщины сообщают о схожих когнитивных требованиях на работе. Они выше в северных странах и ниже

¹ Eurofound. Sixth European Working Conditions Survey.

² Ibid.

в прибалтийских и южных странах, при этом различия между мужчинами и женщинами незначительны. Отсутствие различий сохраняется независимо от возраста и уровня образования.

Свобода принятия решений является важной характеристикой работы, поскольку она определяет, в какой степени работники могут «работать так, как им удобно, и безопасно»¹. Отсутствие автономии может поставить под угрозу их здоровье и благополучие. В контексте системы оценки качества работы свобода принятия решений включает возможность выбирать или изменять:

- порядок выполнения задач;
- скорость, или темп, работы;
- методы работы;
- право голоса при выборе коллег.

Различия между мужчинами и женщинами становятся более очевидными, если учитывать профессиональный статус и преобладающий пол в профессии. Низкий уровень свободы принятия решений характерен для синих воротничков, еще более низкий — для женщин этой группы. Высококвалифицированные белые воротнички обладают высоким уровнем свободы действий, среди этих работников наибольшая свобода действий — у мужчин (рис. 5, 6).

Как правило, более свободны в принятии решений работники смешанных профессий, менее — работники профессиональных областей, в которых преобладают мужчины. Самый низкий уровень свободы свойствен женщинам, занятым в профессиях с преобладанием мужского труда (водители, горнорабочие и строители, а также операторы установок и машин).

Организационное участие — это стремление работников к изменениям, которые повлияют на их рабочее место и общую организацию труда². Оно включает следующие аспекты:

- получение консультаций до постановки целей работы;
- участие в совершенствовании организации труда или рабочих процессов в своем отделе или организации;
- возможность влиять на решения, важные для работы.

Низкий уровень участия в организационной деятельности свойствен представителям низкоквалифицированных синих воротничков и тем, кто занят в профессиях, где доминируют мужчины, среди последних женщины отмечают еще более низкий уровень. Высококвалифицированные белые воротнички отличаются высоким уровнем

¹ Ibid.

² Eurofound. Sixth European Working Conditions Survey.

организационного участия, но и среди них у женщин более низкий уровень (см. рис. 7, 8).

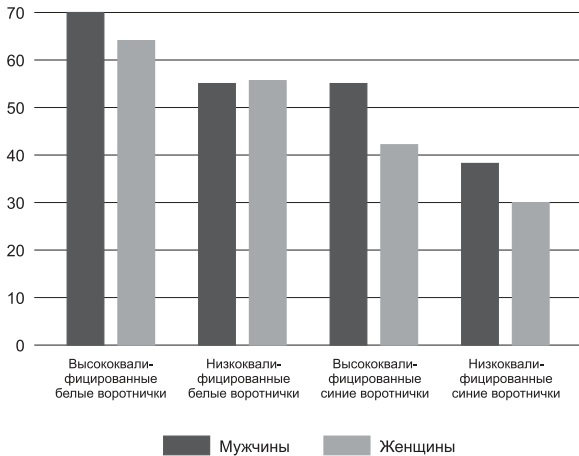


Рис. 5. Свобода принятия решений в зависимости от типа профессии (по полу), 2015 год (средние баллы, 0–100)

Источник: Eurofound. Gender equality at work. P. 53.

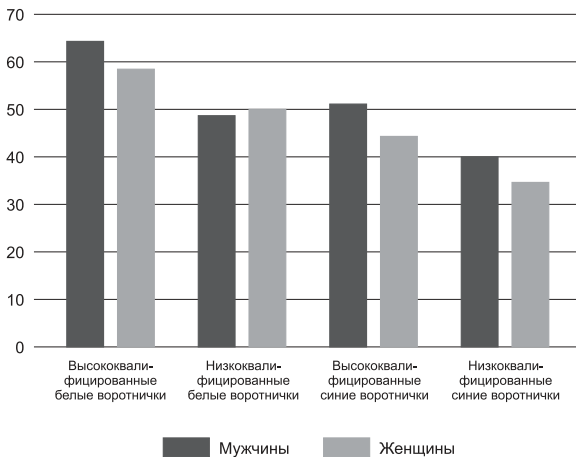


Рис. 6. Участие в организационной деятельности в зависимости от типа профессии, по полу, 2015 год (средние баллы, 0–100)

Источник: Eurofound. Gender equality at work. P. 55.

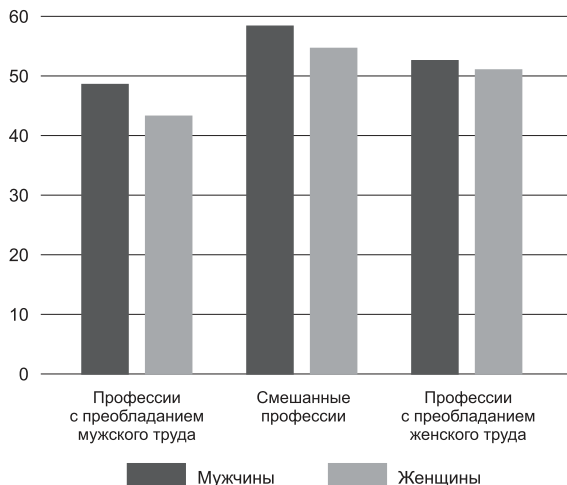


Рис. 7. Участие в организационной деятельности в зависимости от преобладающего пола в профессии, по полу, 2015 год (средние баллы, 0–100)

Источник: Eurofound. Gender equality at work. P. 55.

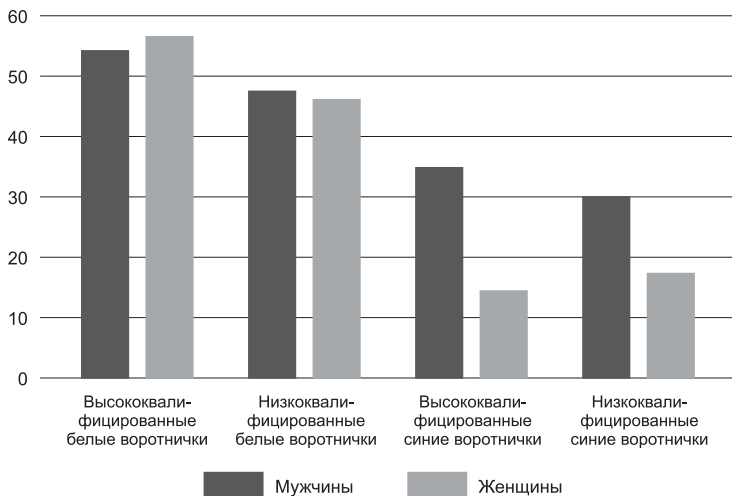


Рис. 8. Оценки индекса обучения в зависимости от типа профессии, по полу, 2015 год (средние баллы, 0–100)

Источник: Eurofound. Gender equality at work. P. 56.

Доступность обучения — основополагающий принцип повышения квалификации работников. В контексте индекса качества работы здесь рассматриваются два элемента: обучение, предоставленное или оплаченное работодателем в течение 12 месяцев до опроса, и обучение на рабочем месте в течение последних 12 месяцев. Наибольшие различия между мужчинами и женщинами по этому параметру наблюдаются в Эстонии, Венгрии, Литве, Польше и Великобритании, где женщины получают гораздо больше баллов, чем мужчины, а также в Австрии и Словакии, где доступ к обучению имеют больше мужчин.

Белые воротнички демонстрируют более высокие показатели индекса обучения, и в этой категории почти не отмечается различий между мужчинами и женщинами. Однако синие воротнички показывают более низкий уровень доступности обучения и большой гендерный разрыв: женщины имеют меньше возможностей, чем мужчины, среди низкоквалифицированных и особенно среди высококвалифицированных синих воротничков (рис. 9).

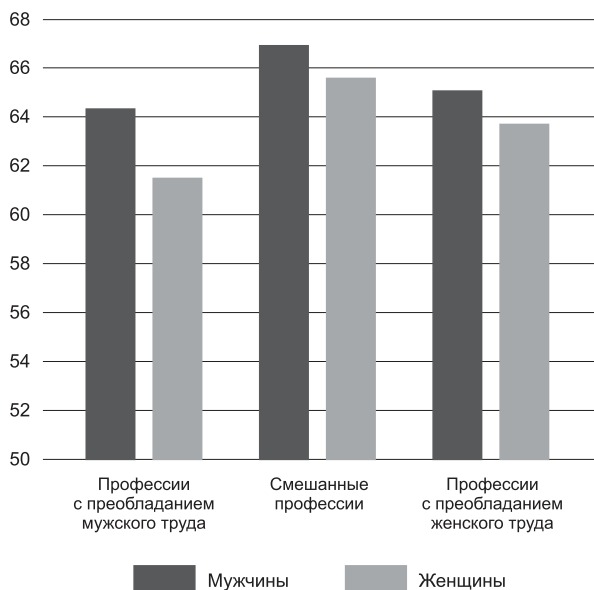


Рис. 9. Оценка индекса перспектив в зависимости от преобладающего пола в профессии, по полу, 2015 год (средние баллы, 0–100)

Источник: Eurofound. Gender equality at work. P. 59.

В целом мужчины и женщины демонстрируют схожий уровень навыков и свободы действий на работе. На этом уровне гендерные различия по кластерам стран, возрасту и уровню образования минимальны.

Творческая работа и вариативность задач — когнитивный аспект качества работы — характерны для высококвалифицированных белых воротничков и в меньшей степени для низкоквалифицированных синих воротничков. В большинстве профессий мужчины и женщины отмечают одинаковые когнитивные требования. Исключение составляют операторы установок и машин — профессии с преобладанием мужчин, где женщины демонстрируют более низкий уровень.

Когда женщина добивается успеха в профессиональной деятельности, то это не всегда находит одобрение со стороны мужчин, особенно в семье. В исследовании социолога Натальи Тихоновой «Женщина новой России. Какая она? Как живет? К чему стремится?» приводятся данные, которые показывают, что второе место среди причин развода занимает успешная карьера женщины¹. Некоторые мужчины не готовы мириться с успешностью своих жен на работе, проявляя склонность к насилию в семейной жизни.

2.2.8. Гендерный разрыв в заработной плате

Деньги, получаемые за работу, то есть заработок, являются одним из основных элементов качества работы, поскольку они обеспечивают поддержание жизни работника и его домохозяйства. Как подчеркивается в обзорном докладе EWCS за 2015 год, несмотря на то что важен абсолютный уровень заработка, также имеет значение степень справедливого денежного вознаграждения (у человека, считающего, что он получает несправедливое вознаграждение за свой труд, могут возникнуть стресс и ухудшиться отдельные показатели здоровья²).

Гендерный разрыв в оплате труда является наиболее изученным вопросом, касающимся гендерных различий на рынке труда. В 2015 году гендерный разрыв в оплате труда в европейских государствах составлял 16,5 %, в 2017-м — 16 %³, в 2019-м — в среднем 14,1 % (табл. 18).

¹ Тихонова Н. Женщина новой России. Какая она? Как живет? К чему стремится? М., 2002. С. 82.

² Eurofound. Sixth European Working Conditions Survey.

³ Eurofound. Gender equality at work. P. 67.

Таблица 18

**Данные о гендерном разрыве в заработной плате европейских странах
за 2019 год¹**

Страна	Разрыв между почасовой средней заработной платой мужчин и женщин (%)
Эстония	21,7
Латвия	21,2
Австрия	19,9
Германия	19,2
Чехия	18,9
Словакия	18,4
Швейцария (на 2018 г.)	18,3
Венгрия	18,2
Финляндия	16,6
Франция	16,5
Нидерланды	14,6
Болгария	14,1
Дания	14,0
Исландия (на 2018 г.)	13,8
Литва	13,3
Норвегия (на 2018 г.)	13,2
Испания	11,9
Швеция	11,8
Мальта	11,6
Хорватия	11,5
Ирландия	11,3
Португалия	10,6
Греция	10,4
Кипр	10,1
Польша	8,5
Словения	7,9
Бельгия	5,8
Италия	4,7
Румыния	3,3
Люксембург	1,3

¹ Gender pay gap statistics // European Commission : [сайт]. URL: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics (дата обращения: 21.06.2021).

По мнению Европейской комиссии, «гендерный разрыв в оплате труда должен рассматриваться наряду с другими показателями, характеризующими рынок труда, в частности с теми, которые отражают различные модели работы женщин»¹. В странах с низким уровнем занятости женщин разрыв в оплате труда ниже среднего, что может свидетельствовать о небольшой доле низкоквалифицированных или неквалифицированных женщин, работающих по найму. Более значительный разрыв в оплате труда обычно связан с сегрегированным рынком труда, когда женщины сконцентрированы в ограниченном числе секторов или профессий (как в Чехии, Эстонии и Финляндии), или там, где значительная часть женщин работает неполный рабочий день (как в Австрии и Германии). Кроме того, на разрыв в оплате труда могут влиять институциональные механизмы и система установления заработной платы².

Данные EWCS свидетельствуют, что независимо от ситуации, в которой находятся работницы, они чаще попадают в более низкие слои распределения доходов, чем их коллеги-мужчины. Примечательно также, что почти две трети (64 %) одиноких женщин относятся к двум слоям с самым низким уровнем дохода, в то время как среди мужчин этот показатель составляет лишь треть (35 %). Различия между мужчинами и женщинами велики даже в тех случаях, когда женщина является основным работником в домохозяйстве: почти две трети (63 %) мужчин — основных работников относятся к двум верхним слоям доходов, что более чем в два раза превышает число женщин (30 %)³.

В 2015 году почти треть работников в Европе (32 % женщин и 29 % мужчин) считала, что получают неадекватное вознаграждение за свой труд. Женщины чаще, чем их коллеги-мужчины, заявляли о несправедливой оплате труда во всех группах профессий, причем наибольший разрыв наблюдался в профессиях с преобладанием женщин.

Что касается типа профессии, то мужчины и женщины — низкоквалифицированные синие воротнички чаще других сообщают о несправедливой оплате труда. Мужчины, занятые в высококвалифицированных профессиях сегмента белых воротничков, реже заявляют о несправедливой оплате труда. Среди белых воротничков (высоко-

¹ Gender pay gap statistics.

² European Commission. Gender pay gap in EU countries based on SES (2014) / Publications Office of the European Union. Luxembourg, 2018.

³ Eurofound. Gender equality at work. P. 68.

и низкоквалифицированных) и высококвалифицированных синих воротничков женщины чаще сообщают о несправедливой оплате труда, чем их коллеги-мужчины.

Подавляющее большинство работников — около 95 % мужчин и женщин — получают базовый фиксированный оклад или зарплату, этот показатель остается неизменным с 2005 года. Многие работники также имеют один или несколько дополнительных источников доходов, которые носят непостоянный характер. Размер выплат дивидендов по итогам деятельности компании (рост акций и др.) постоянно увеличивается, что позволяет предположить их дальнейшее распространение. Исключением является сдельная оплата труда, размер которой снижается.

Eurofound в течение нескольких лет сообщает, что значительная часть работников считается «работающей беднотой». То есть, несмотря на наличие работы, заработной платы работника недостаточно для того, чтобы семья не находилась за чертой бедности¹. Когда заработка основного кормильца не хватает, второстепенные работники — чаще всего женщины — могут помочь повысить доход семьи. Но одинокие женщины из-за более слабых позиций на рынке труда при прочих равных условиях обычно сталкиваются с повышенным риском бедности по сравнению с одинокими мужчинами². В целом 33 % мужчин и 36 % женщин в той или иной степени трудно обеспечить свою семью на заработную плату³.

Что касается преобладания лиц того или иного пола, то женщины чаще говорят о финансовых трудностях, мешающих им обеспечить свою семью на месячную заработную плату, независимо от кластера профессий. Однако важно отметить, что в этом смысле труднее работникам, занятым в профессиях с преобладанием мужского труда, особенно женщинам. Тип профессии демонстрирует еще большее неравенство между женщинами и мужчинами. Работники, занятые в сегменте синих воротничков, чаще сталкиваются с финансовыми трудностями, в то время как больше женщин, чем мужчин, сообщают

¹ Eurofound. In-work poverty in the EU / Publications Office of the European Union. Luxembourg, 2017. URL: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2017/in-work-poverty-in-the-eu> (дата обращения: 21.06.2021).

² Peña-Casas R., Ghailani D. Towards individualizing gender in-work poverty risks // Working poverty in Europe: A comparative approach / eds. N. Fraser, R. Gutiérrez, R. Peña-Casas. L. : Palgrave Macmillan, 2011. P. 202–231. URL: https://www.researchgate.net/publication/318463268_Towards_Individualizing_Gender_In-Work_Poverty_Risks (дата обращения: 21.06.2021).

³ Eurofound. Gender equality at work. P. 69.

о трудностях во всех типах профессий, особенно среди синих воротничков.

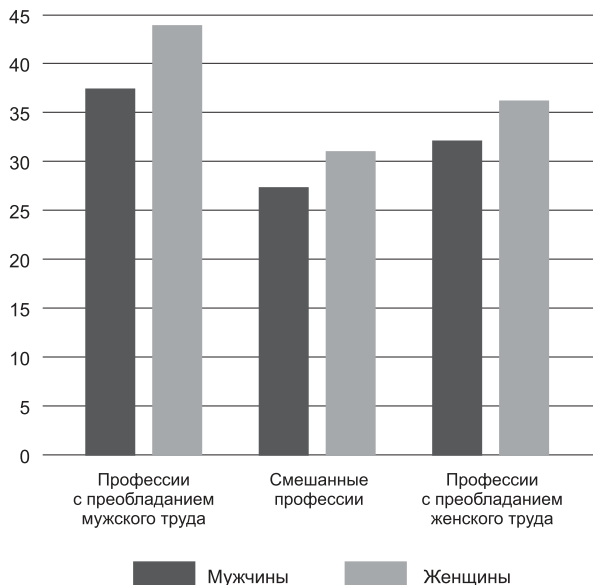


Рис. 10. Доля работников, сообщивших о трудностях сведения концов с концами, в зависимости от преобладающего пола в профессии, по полу, 2015 (%)

Источник: Eurofound. Gender equality at work. P. 72.

Число тех, кто испытывает трудности, меньше среди мужчин и женщин, живущих в паре без детей, и больше — среди одиноких родителей, особенно женщин: 63 % матерям-одиночкам сложно прокормить семью на получаемую зарплату. Более того, одна из десяти работниц — одиноких матерей сообщает о больших трудностях.

Примерно трое из десяти работников считают, что не получают достойной оплаты за труд, учитывая их усилия. Этот показатель варьируется по странам ЕС: от 19 % работников-мужчин в Австрии и Дании до 51 % работниц-женщин во Франции¹. В Швеции, Эстонии и Финляндии женщины считают, что им не платят должным образом. Только в Германии, на Кипре, в Польше и Нидерландах мужчины чаще сообщают об этом, хотя разрыв между ними невелик.

¹ Eurofound. Gender equality at work. P. 69.

Несправедливая оплата труда наиболее распространена среди мужчин и женщин, занятых в сегменте низкоквалифицированных рабочих профессий, и наименее — среди мужчин, занятых в высококвалифицированных профессиях.

Работников-мужчин, получающих выплаты переменного характера (акции компании) и выплаты, основанные на результатах деятельности компании или индивидуальных показателях, значительно больше, чем их коллег-женщин. Несмотря на то что все больше работников получают эти виды оплаты труда, гендерный разрыв, по видимому, увеличивается.

Проблема неравенства в заработной плате является актуальной и в России. Реализация указов президента в части повышения зарплат бюджетникам заметно повлияла на сокращение разницы в уровне зарплат мужчин и женщин. До принятия майских указов президента в 2012 году зарплаты женщин в России в среднем были на 33–35 % ниже, чем у мужчин. В настоящее время этот разрыв сократился до 27–28 %. Исключение составили только Крым и Севастополь, где зарплаты женщин и мужчин были практически равны¹.

Наибольший разрыв в заработной плате наблюдается у женщин, воспитывающих детей, так как они ухаживают за другими членами семьи, занимаются работой по дому, что снижает возможности их карьерного и зарплатного роста, в то время как у мужчин при рождении ребенка карьера не прерывается.

Разницу в начисленной заработной плате мужчин и женщин можно проследить по данным за октябрь 2019 года (табл. 19).

Таблица 19

Средняя заработная плата женщин и мужчин в октябре 2019 года²

Отрасль экономики	Средняя начисленная заработная плата		Отношение зарплаты женщин к зарплате мужчин, %
	Женщины	Мужчины	
Добыча полезных ископаемых	61 246	80 663	75,9
Деятельность в области информации и связи	53 887	78 980	68,2
Профессиональная научная и техническая деятельность	55 187	77 719	71,0

¹ Эксперты определили разницу в зарплатах мужчин и женщин в России // <https://www.rbc.ru/society/29/03/2019/5c9dffe9a7947ad0de4c64f> (дата обращения: 21.06.2021).

² См.: Женщины и мужчины в России : сб. М. : Федер. служба гос. статистики, 2020. URL: <https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/BPL9rLwU/Sbornik.pdf> (дата обращения: 21.06.2021).

Окончание табл. 19

Отрасль экономики	Средняя начисленная заработная плата		Отношение зарплаты женщин к зарплате мужчин, %
	Женщины	Мужчины	
Строительство	53 296	61 263	87,0
Транспортировка и хранение	41 431	55 943	74,1
Обрабатывающие производства	40 669	52 500	77,5
Оптовая и розничная торговля, ремонт автотранспорта и мотоциклов	41 160	52 122	79,0
Культура, спорт, организация досуга и развлечений	35 079	47 265	74,2
Обеспечение электрической энергией, газом и паром, кондиционирование воздуха	40 559	47 027	86,2
Операции с недвижимым имуществом	39 472	46 395	85,1
Деятельность гостиниц и предприятий общественного питания	34 666	44 262	78,3
Здравоохранение и социальные услуги	38 821	43 954	88,3
Административная деятельность и дополнительные услуги	32 828	40 385	81,3
Сельское, лесное хозяйство, охота, рыболовство и рыбоводство	31 120	37 704	82,5
Водоснабжение, водоотведение, организация сбора и утилизации отходов, ликвидация загрязнений	32 269	37 401	86,3
Образование	31 365	32 949	95,2

Анализ приведенных данных показывает, что разница в оплате труда меньше в тех отраслях, которые отличаются более низкой зарплатой вообще.

Гендерное неравенство в оплате труда в России, как и в мире, носит системный характер. В настоящее время можно говорить о вертикальной сегрегации, которая проявляется в разнице зарплат в одной отрасли, и горизонтальной, когда существуют низкооплачиваемые отрасли, где работают в основном женщины.

Неравенство в заработной плате порождает зависимость женщины от пособий, а также от мужа, труд которого оплачивается лучше. Это приводит к неравенству позиций супругов в семейной жизни.

ВЫВОДЫ

В начале третьего десятилетия XXI века гендерное неравенство на рынках труда, в сфере занятости и на рабочем месте сохраняется. Будь то отраслевая или профессиональная, вертикальная или горизонтальная, гендерная сегрегация в ЕС существует повсеместно, несмотря на все усилия, предпринимаемые для решения этой проблемы.

Гендерные различия выходят далеко за рамки сегментации рынка труда и разницы в зарплатах. Они также проявляются в условиях и качестве труда, с которыми женщины и мужчины сталкиваются на своих рабочих местах в разных странах, секторах и профессиях. Качество труда имеет ключевое значение для здоровья и благополучия работников, а также для баланса между работой и личной жизнью. Поэтому устранение различий в качестве труда помогает улучшить положение и женщин, и мужчин на работе.

Исследования, политические меры и инициативы, касающиеся гендерного равенства, как правило, сосредоточены на неблагоприятных условиях труда и дискриминации, с которыми сталкиваются женщины. Однако анализ показывает, что гендерное неравенство затрагивает не только женщин. Мужчины чаще работают в более тяжелых физических условиях и имеют относительно худшие показатели рабочего времени, чем женщины, но они чаще получают более высокую заработную плату. Однако по остальным параметрам качества работы (интенсивность труда, социальное окружение, навыки и свобода действий, перспективы) различия между мужчинами и женщинами очень малы. Гендерные различия, связанные с рабочим временем и оплатой труда, в большинстве случаев возникают потому, что некоторые виды работ особенно подвержены физическим рискам. Однако существует множество других различий, которые, если их не учитывать, делают изучение гендерного равенства неполным.

Например, что касается интенсивности труда, то мужчины сообщают о высоком уровне количественных требований, в то время как женщины гораздо чаще говорят об эмоциональных затратах, которые неизбежны в работе с учениками, пациентами или недовольными клиентами, или о ситуациях, вызывающих такую деструктивную эмоцию, как тревога. Если рассматривать социальное окружение, то мужчины, как правило, получают меньше поддержки от коллег и руководителей, в то время как женщины гораздо чаще подвергаются негативному социальному поведению, такому как угрозы, словесные оскорбления или домогательства.

Доступ к обучению, которое играет решающую роль с точки зрения использования навыков и свободы действий на работе, ниже среди менее квалифицированных профессий, а внутри этих профессий еще труднее для женщин. Однако перспективы карьерного роста в целом лишь немного лучше для мужчин. Самые высокие показатели в отношении карьерной перспективы имеют женщины, работающие в сфере бизнеса и науки.

Существующее неравенство в заработной плате можно интерпретировать как следствие гендерного разрыва в оплате труда, что подчеркивает острую необходимость решения вопроса ценности труда с гендерной точки зрения, в частности, недооценки (оплачиваемой и неоплачиваемой) работы, выполняемой женщинами.

Важно подчеркнуть, что смешанные профессии — те, в которых доля мужчин и женщин наиболее сбалансирована, — не только содержательно отличаются от профессий с преобладанием мужчин или женщин, но и демонстрируют лучшее качество работы, а также наименьшие различия в условиях труда и зарплатах мужчин и женщин. Это, по-видимому, указывает на то, что в смешанных профессиях женщины и мужчины чаще видят хорошее и одинаковое отношение к себе. Поэтому такие профессии можно считать примером того, как можно повысить не только качество работы, но и гендерное равенство в условиях труда.

Глава 3

ГЕНДЕРНЫЕ АСПЕКТЫ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В ГЕРМАНИИ

3.1. ОСНОВНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ ЖЕНСКОЙ ЗАНЯТОСТИ

Современная Федеративная Республика Германия (ФРГ) является одним из экономических флагманов объединенной Европы, будучи, наряду с Францией и Италией, наиболее промышленно развитой среди государств — участников Европейского союза (ЕС). Германия — страна с давним позитивным опытом рабочего и профсоюзного движения, детально проработанным и достаточно прогрессивным трудовым законодательством, устойчивыми традициями социального диалога между работодателями и наемными работниками при активном посредничестве государственной власти на федеральном и земельном уровнях. Поэтому важно на немецком примере рассмотреть гендерные аспекты социально-трудовых отношений как во многом модельные для всего Европейского союза.

Начиная с 2006 года в Германии наблюдался беспрецедентный бум рабочих мест. К 2013 году было создано почти 3 млн новых рабочих мест. В период с 2005 по 2008 год число безработных сократилось с 4,9 до 3,3 млн. После кризиса 2009 года эта тенденция замедлилась: с 2010 по 2013 год было создано 1,3 млн новых рабочих мест, но количество безработных сократилось лишь чуть менее чем на 300 тыс. Это в основном объясняется двумя причинами. Во-первых, все большее количество трудоспособного населения хочет работать. Например, уровень трудовой активности лиц старше 50 лет вырос на 2 процентных пункта до 73 % только с 2010 по 2012 год. В частности, пожилые женщины все чаще возвращаются к работе. Уровень их занятости увеличился на 2,4 процентных пункта, что соответствует примерно численности в 500 тыс. дополнительных потенциальных работников. Во-вторых, увеличивается трудовая миграция. Если с 2005 по 2009 год в Германию из-за границы приехало только 77 тыс. иммигрантов, то с 2010 по 2013 год — более 1,2 млн. Поскольку на рынок труда выходит все больше людей, вновь созданные рабочие места могут быть заполнены без снижения безработицы. Кроме того,

сформировалось твердое ядро безработных, сократить которое можно только с большим трудом. Средняя продолжительность безработицы с 2010 года увеличилась с 64,1 до 66,3 недель. Профессиональной реализации препятствует дефицит квалификации. 1,2 млн безработных стремятся найти простую работу, но среди таких рабочих мест всего 90 тыс. вакансий¹. Этот анализ, сделанный в ноябре 2014 года, по-прежнему актуален.

В 2012 году в среднем чуть менее 71 % женщин от 15 до 64 лет предлагали свою рабочую силу на немецком рынке труда. Однако в зависимости от возраста коэффициенты трудоустройства женщин значительно отстают от коэффициентов трудоустройства мужчин-сверстников. Это не всегда имеет отношение к воспитанию детей.

В то время как каждый третий 15–20-летний мужчина уже работает или ищет работу, уровень занятости женщин-сверстниц составляет всего 27 %. Почему? Женщины чаще учатся в университетах, мужчины чаще проходят профессиональное обучение. Правда, к 30 годам 80 % женщин представлены на рынке труда, но уровень занятости мужчин этого возраста уже превышает 90 %. В этот период у женщин особенно заметны «детские» перерывы, так как в основном молодые мамы прерывают трудовую деятельность из-за детей.

Начиная с 50-летнего возраста показатели занятости женщин снижаются значительно сильнее, чем у мужчин. Только каждая третья женщина из поколения 60+ по-прежнему предлагает свою рабочую силу, в то время как среди мужчин этой возрастной группы работает каждый второй. Однако доля пожилых женщин на рынке труда постепенно растет: здесь, вероятно, действуют прежде всего новые правила выхода на пенсию. К концу 2004 года предел нормативного возраста был повышен с 60 до 65².

Следует отметить, что в Германии есть серьезные проблемы, относящиеся к сфере женской занятости. Когда женщины становятся безработными, они не находят работу так быстро, как мужчины. Если в 2013 году 45 % безработных мужчин устраивались на новую работу в течение года, то среди женщин таковых было всего 40 %. Женщины в 2013 году искали работу в среднем 69 недель, мужчины — всего 62 недели.

¹ Schäfer H. Zwei Welten. URL: <https://www.iwd.de/artikel/zwei-welten-197944> (дата обращения: 03.06.2021).

² Schäfer H., Schmidt J. Nicht nur kleine Unterschiede // IW : [сайт]. 2012. 6 März. URL: <https://www.iwkoeln.de/presse/iw-nachrichten/beitrag/frauenarbeitsquoten-nicht-nur-kleine-unterschiede-67620.html> (дата обращения: 12.06.2021).

В общем сегодня на рынке труда представлено больше женщин, чем это было еще недавно. Особенно резко вырос уровень занятости женщин в возрастной группе от 45 лет: с 51 до 68 % в течение десятилетия. Видимо, теперь брак для домохозяйки имеет меньшее значение, чем раньше. Все больше 60–64-летних идут на работу, так что их доля на рынке рабочей силы выросла с 15 до 39 %. Это связано с реформами пенсионного обеспечения и рынка занятости, которые сделали финансово непривлекательным окончание профессиональной деятельности раньше «законного» возраста. Поэтому получилось, что рост занятости среди женщин в значительной степени был обусловлен пожилыми работницами. Снижение доли 30–40-летних работников объясняется лишь тем, что население этой возрастной группы сильно сократилось¹. Во всем этом для нас в первую очередь важна оценка роли занятости женщин и ее влияния на рынок рабочей силы ФРГ. Как видим, она довольно значительна, и тенденция к росту числа занятых женщин сохраняется. Отсюда и закономерное усиление внимания в последние годы к гендерным аспектам социально-трудовых отношений.

Решению гендерных проблем на рынке труда должна способствовать Стратегия гендерного равенства ЕС, которая призвана увеличить участие женщин в трудовой деятельности, усилить их роль на рынке рабочей силы. Однако, как отмечают немецкие аналитики, «если Еврокомиссия желает дать целевые политические рекомендации по сокращению гендерного разрыва, она должна предоставить более подробную разбивку уровней занятости. В своей стратегии „Европа 2020“ Комиссия ЕС поставила цель: достичь 75-процентного уровня занятости и привлечь больше женщин на рынок труда. Хотя в ЕС учитываются как наемные работники, так и самозанятые, его показатели не позволяют оценить гендерные различия в самозанятости... В целях содействия равенству ЕС должен более точно определять уровень занятости и находить индивидуальные решения для государств-членов»².

Гендерные различия в уровне самозанятости колеблются от 2 процентных пунктов в Люксембурге до 12,6 пункта в Греции. Разница в уровне самозанятости и занятости мужчин и женщин в государствах

¹ Schäfer H. Sozialjobs für Frauen attraktiv. URL: <https://www.iwd.de/artikel/sozialjobs-fuer-frauen-attraktiv-175133> (дата обращения: 05.06.2021).

² Schmidt J. Gleichstellung: Eine Quote allein reicht nicht. URL: <https://www.iwd.de/artikel/frauen-haben-bei-der-rente-oft-das-nachsehen-500194> (дата обращения: 03.06.2021).

ЕС показывает и другие национальные особенности: в Литве, Финляндии и Швеции разница в уровне самозанятости больше, чем в уровне занятости. В этих странах, если считать относительно общей численности населения, в качестве наемных работников занято больше женщин, чем мужчин. Есть, разумеется, и примеры, связанные с большей ролью женщин в ведении домашнего хозяйства, при этом они находятся на иждивении мужа. Таким примером, в частности, считается ситуация в Великом герцогстве Люксембург: уровень занятости мужчин выше, чем у женщин, на 7,9 процентных пункта, из которых 5,9 пункта обусловлены гендерными различиями в занятости. В Германии разница в уровне занятости составляет 7,9 процентных пункта — только 8 из 28 стран ЕС (в настоящий момент — 27 государств — членов ЕС; приводятся сведения 2019 г., когда в эту статистику входили данные по Великобритании, на тот момент формально являвшейся членом ЕС) добились большего успеха. Кроме того, отклонения в двух частичных долях остаются значительно ниже среднего по ЕС: в разрыве по уровню самозанятости Германия имеет 4,5 процентных пункта по сравнению с 7,1 в среднем по ЕС; а по разнице в долях наемных работников Федеративная Республика Германия оказывается ниже среднего показателя по ЕС на 1 пункт¹.

Женщины часто страдают от безработицы больше, чем мужчины, особенно в странах Южной Европы. Но ситуация начинает меняться, несмотря на европейский интеграционный и экономический кризис, и при росте занятости в развитых странах, таких как Германия, женщины оказываются явными победителями. На первый взгляд, гендерная разница по среднему показателю безработицы в 28 (на тот момент) странах Евросоюза не видна: в декабре 2015 года в среднем по ЕС безработными были 9 % мужчин и 9,1 % женщин. Однако ситуация сильно варьируется от страны к стране. В Южной Европе с ее и без того большими проблемами на рынке труда уровень безработицы среди женщин намного выше, чем у мужчин, особенно в Греции и Испании. В то же время в странах с низкой безработицей женщины, как правило, реже ищут работу, чем мужчины. Это, в частности, можно сказать об Австрии, Великобритании (на тот момент член ЕС) и Германии. Практически во всех странах ЕС с начала экономического кризиса 2009 года соотношение уровня безработицы улучшилось в пользу женщин. В Греции десять лет назад доля безработных женщин была в 2,5 раза выше, чем у мужчин, сегодня разница между

¹ Schmidt J. Op. cit.

ними по-прежнему составляет одну четверть. Во Франции в 2001 году безработных женщин было вдвое больше, чем мужчин, но в 2015 году среди женщин было меньше безработных, чем среди мужчин. Таким образом, женщины значительно улучшили свои шансы на рынке труда по сравнению с мужчинами. Это связано с тем, что многие из них работают в таких отраслях, как здравоохранение и образование, которые почти не затрагиваются экономическими неурядицами. Мужчины же чаще работают в отраслях, сильно зависимых от колебаний экономической конъюнктуры. Хотя в Германии промышленность по-прежнему на высоте, налицо тенденция к росту сферы услуг, тем более что многие промышленные предприятия теперь одновременно предлагают и сервисные услуги для покупателей своей продукции. Кроме того, из-за «кризиса беженцев» в последнее время больше стали востребованы профессии, в которых в основном заняты женщины, — социальные работники, учителя начальной школы и т. п.

Как структурные изменения влияют на рынок труда, показывает и следующее сравнение: с одной стороны, с 2001 по 2015 год в германской промышленности исчезло 600 тыс. рабочих мест для мужчин и женщин; с другой — появилось около 1,6 млн новых рабочих мест в области образования, здравоохранения и социального обеспечения, и 1,2 млн из них были заняты женщинами. Женщины получили 64 % всех рабочих мест, созданных в период с 2001 по 2015 год¹.

За десятилетие с 2002 по 2012 год число работающих женщин в ФРГ выросло более чем на 2 млн при общем росте занятости на 3 млн. Женщины выиграли прежде всего от появления новых рабочих мест в социальной сфере. Они преуспели на рынке труда во многих отношениях лучше, чем мужчины. Во-первых, с 2002 по 2012 год рост числа трудоспособных женщин оказался в два раза выше, чем мужчин. Во-вторых, уровень безработицы среди женщин — наемных работниц составляет в настоящее время 6,4 %, что ниже уровня безработицы женщин — наемных работниц с 2009 года (6,6 %). В-третьих, женщины увольняются реже, чем мужчины.

Рост женской занятости за десятилетие 2002–2012 годов был связан с изменением структуры квалификации: в то время как почти 800 тыс. рабочих мест для женщин без профессиональной подготовки были ликвидированы, столько же рабочих мест для женщин-академиков (так в Германии в научной литературе и в обиходе называют

¹ Schäfer H. Zwei von drei neuen Jobs gehen an Frauen. URL: <https://www.iwd.de/artikel/zwei-von-drei-neuen-jobs-gehen-an-frauen-264814> (дата обращения: 04.06.2021).

женщин с высшим образованием) было добавлено. Но большинство вновь начавших трудовую деятельность женщин прошли обучение.

В настоящее время много новых вакансий для женщин появилось в здравоохранении и социальной сфере. Здесь число социальных работников, воспитателей детских садов, социальных педагогов и тому подобных специалистов увеличилось более чем на 600 тыс. в период с 2003 по 2013 год (около 40 % от общего прироста рабочих мест за этот период). Драйвером роста занятости также стала розничная торговля (162 тыс. новых мест), временная работа (139 тыс.) и сектор воспитания и обучения (126 тыс.)¹.

Берлин, Кёльн, Гамбург — в этих трех мегаполисах в период с 2005 по 2015 год число рабочих мест в социальной сфере, занятых женщинами, выросло сильнее всего — почти на 30 %. Это почти в два раза больше, чем в Дуйсбурге, занявшем последнее, 21-е место в списке, составленном по критерию новых рабочих мест для женщин. В таком же списке для мужчин первенствует Лейпциг, за ним идут Берлин и Гамбург. На начало 2016 года самый большой (38 %) прирост занятости в Лейпциге стал, среди прочего, следствием локализации там крупных компаний — DHL (что повлекло за собой укрупнение аэропорта), BMW, Porsche, а также многочисленных связанных с ними компаний-поставщиков, то есть тех, в которых обычно работает больше мужчин, чем женщин. Отраслевая структура также объясняет, почему женщины лучше трудоустраиваются в крупных городах (за исключением Дрездена, Лейпцига и Берлина): они традиционно чаще работают в обслуживающих отраслях, поэтому занимают большую часть новых рабочих мест².

Хотя доля женщин на рынке труда Германии резко выросла, между женщинами и мужчинами, имеющими детей, по-прежнему существует заметная разница в коэффициентах занятости и часах работы. Неполный рабочий день часто выбирают матери, в то время как среди отцов это по-прежнему редкое исключение. Исследования показывают, что многие матери хотели бы работать больше часов в неделю, чем фактически получается. Для матерей с маленькими детьми уход за ними является основной причиной, по которой женщины выбирают неполный рабочий день. Наконец, система налогообложения и социального страхования устанавливает правила, которые

¹ Schäfer H. Sozialjobs für Frauen attraktiv. URL: <https://www.iwd.de/artikel/sozialjobs-fuer-frauen-attraktiv-175133> (дата обращения: 05.06.2021).

² Schäfer H. Mehr neue Jobs für Frauen als für Männer. URL: <https://www.iwd.de/artikel/mehr-neue-jobs-fuer-frauen-als-fuer-maenner-286636> (дата обращения: 07.06.2021).

противодействуют увеличению рабочего времени. При общем повышении уровня жизни в экономическом положении семей в Германии по-прежнему наблюдается неравенство. Согласно данным Шестого отчета о бедности и богатстве, внушительный экономический рост за годы, предшествующие 2020-му, не привел к значительному сглаживанию неравенства.

Пандемия COVID-19 особенно сильно ухудшила положение тех детей, чьи родители имеют небольшие доходы или низкий образовательный уровень. Пакеты социальной защиты, краткосрочные деньги (так в Германии называют выплаты за временную работу по контрактам, гражданско-правовым договорам), детский бонус (так в Германии называют дополнительные выплаты работающим родителям при наличии детей) и другие меры оказали положительное воздействие на распределение доходов граждан и помогли избежать усиления неравенства, но в долгосрочной перспективе остается высокой вероятность, что родители с более высокими доходами смогут обеспечить своим детям лучшие стартовые позиции в жизни. Более того, из-за коронавирусного кризиса возросла опасность, что неравенство возможностей в сфере образования может значительно увеличиться¹.

Рынок труда сильно пострадал от кризиса COVID-19. Существует опасение, что женщины больше, чем мужчины, могут пострадать от безработицы и нестабильной занятости. Однако данные, имеющиеся на июнь 2020 года у Федерального агентства труда, не позволяют сделать такой вывод. Правда, статистическая информация о занятости работников появляется с многомесячной задержкой, а относительно быстро становятся доступны только данные о распределении по отраслям количества работников, указанных в объявлениях о найме. Зная примерные гендерные пропорции численности работников по отраслям, можно сделать оценку количества и распределения временных работников. Предполагается, что достоверным основанием для этого могут служить объявления о краткосрочной работе.

В марте и апреле 2020 года предприятия отчитались о краткосрочной работе в общей сложности 10,1 млн работников. Среди них основными сферами были металлургическая и электротехническая промышленность с 1,8 млн работников, торговля с 1,8 млн и пищевая

¹ *Plünnecke A.* Familienpolitische Ableitungen für Erwerbsarbeit, wirtschaftliche Stabilität und Bildungschancen // IW : [сайт]. 2021. 18 März. URL: <https://www.iwkoeln.de/studien/iw-reports/beitrag/axel-pluennecke-familienpolitische-ableitungen-fuer-erwerbsarbeit-wirtschaftliche-stabilitaet-und-bildungschancen.html> (дата обращения: 12.06.2021).

промышленность, сфера общественного питания и сфера ЖКХ с 1 млн работников.

В то время как в промышленности доля женщин и, следовательно, доля краткосрочного труда среди женщин сравнительно невелика, розничная торговля, которая показала «короткий труд» только для 800 тыс. работников, ведет себя по-другому. Здесь почти 70 % занятых — женщины. В пищевой промышленности, сфере общественного питания соотношение почти сбалансировано. Большие различия существуют в здравоохранении, где в конце концов для 500 тыс. работников имел место сокращенный рабочий день. Здесь работают более 80 % женщин. Таким образом, по всем секторам предполагаемое общее количество женщин, для которых в марте и апреле 2020 года был показан в силу коронавирусных ограничений сокращенный рабочий день, составляет около 4,1 млн человек, в то время как около 6 млн мужчин, вероятно, будут затронуты переходом на сокращенный рабочий день. Таким образом, предполагаемая доля женщин среди этой группы наемных работников меньше доли мужчин, как и доля женщин среди работников, подпадающих под действие норм социального страхования, которая составляет в Германии 46 %.

Корреляционный анализ имеющихся в настоящее время данных показывает, что между долей женщин среди работников отрасли и долей работников, пострадавших от краткосрочной работы (март и апрель 2020 г.) в этой отрасли, де-факто нет связи. Таким образом, нет никаких доказательств того, что отрасли с более высокой долей женщин больше страдают от краткосрочной работы.

Кроме того, возникает вопрос, как коронавирусный кризис отражается на занятости женщин и мужчин. Текущие данные Федерального агентства по труду показывают, что уровень безработицы среди мужчин и женщин в марте-апреле 2020 года в основном снижался или по крайней мере не возрастал. Тем не менее в апреле 2020 года безработица увеличилась на 0,7 процентного пункта по сравнению с предыдущим месяцем и составляла 6,2 % для мужчин и 5,4 % для женщин. По сравнению с аналогичным месяцем 2019 года рост для мужчин составляет 1, а для женщин — 0,8 процентных пункта. С конца 2000-х годов уровень безработицы среди женщин, как правило, в среднем ниже, чем у мужчин.

Сравнение текущих данных с предыдущим месяцем особенно значимо из-за сезонных колебаний, специфичных для некоторых профессий, и по-прежнему существующей гендерной сегрегации. Полезно при этом сравнить различия данных по входу и выходу из состояния

безработицы или из числа занятых наемных работников на первичном рынке труда. Эти данные непосредственно влияют на соотношение занятости и безработицы, в то время как на динамику безработицы в целом могут влиять другие факторы, такие как более мягкая политика на рынке труда или вход и выход из состояния безработицы или из числа занятых наемных работников из-за нетрудоспособности.

В апреле 2020 года (в течение месяца) около 122 тыс. мужчин потеряли работу или не смогли начать работать больше, чем в апреле 2019 года — и, как полагают, были непосредственно затронуты кризисом. Было зафиксировано примерно на 65 тыс. больше входов в трудовую деятельность (начало работы) и на 57 тыс. меньше выходов из трудовой деятельности (прекращение работы, получение статуса безработного), чем в предыдущем месяце. Этот общий эффект составляет около 85 тыс. для женщин: на 50 тыс. больше входов и на 35 тыс. меньше выходов. Похожую картину демонстрирует гендерное распределение всех входов и выходов, особенно с учетом того, что мужчины имеют более высокую долю, чем женщины, среди всех занятых, как и среди всех безработных. Таким образом, что касается безработицы, то мужчины и женщины примерно в одинаковой степени ощущают негативные последствия коронавирусного кризиса. Нам еще предстоит узнать, как изменятся эти результаты, если безработица продолжит расти в период кризиса¹.

У немецких компаний почти не было проблем с реализацией Homeoffice (работа в режиме удаленного доступа). Это показал опрос Ifo (исследовательского центра, работающего в тесной кооперации с Университетом Людвиг-Максимилиана в Мюнхене) 1188 менеджеров по персоналу в сотрудничестве с консультантами Mercer Promerit и ассоциации FidAR. Результаты были обнародованы в ноябре 2020 года. Еще до кризиса доля женщин (12 %), работающих в домашнем офисе, была немного выше, чем доля мужчин (10 %). Во время пандемии таких работников стало больше: 30 % занятых среди женщин и 26 % среди мужчин. Подавляющее большинство респондентов (78 %) сказали, что нет различий между полами при нарушениях, вызванных работой дома на «удаленке». «Однако мы видим большую разницу в этой оценке: женщины-менеджеры чаще заявляют об отрицательном влиянии, чем мужчины-менеджеры», —

¹ Schäfer H., Schmidt J. Arbeitsmarkt in Corona-Zeiten: Kein Nachteil für Frauen // IW : [сайт]. 2020. 2 Juni. URL: <https://www.iwkoeln.de/studien/iw-kurzberichte/beitrag/holger-schaefer-joerg-schmidt-kein-nachteile-fuer-frauen-469700.html> (дата обращения: 16.06.2021).

сообщает Андреас Пейхль, руководитель Центра макроэкономики и опросов Ifo и один из авторов исследования. Отвечая на вопрос о многочисленных последствиях коронавирусного кризиса, 42 % опрошенных менеджеров и менеджеров по персоналу ответили, что особенно от него пострадали женщины. 84 % компаний сообщают, что для них переход был легким. Среди проблем респонденты этой группы назвали затрудненное общение между сотрудниками (54 %), отсутствие возможности личного присутствия в процессе обсуждения и голосования в работников по тем или иным вопросам производственной деятельности (40 %), проблему совмещения работы, домашних обязанностей и ухода за детьми (40 %), а также дополнительную нагрузку и стресс для сотрудников (30 %). Отсутствие мотивации (19 %) или IT-знаний (18 %) играло второстепенную роль. Производительность труда сотрудников, перешедших на дистанционный режим, 44 % менеджеров оценили как не изменившуюся, 37 % сказали, что она снизилась, и только 18 % отметили, что результаты стали лучше. По сравнению с личным контактом на рабочем месте 59 % отметили неудобства коммуникации в удаленном режиме, 34 % не увидели изменений, 7 % считают, что стало лучше. Несмотря ни на что, 67 % компаний, опрошенных Ifo, хотят больше использовать удаленную работу сотрудников в долгосрочной перспективе. Только 32 % не намерены вводить изменений, а 1 % будет меньше практиковать работу в дистанционном режиме. За время пандемии доля компаний с работниками, регулярно работающими из дома, выросла с 51 до 76 %. В компаниях, практиковавших удаленную работу и раньше, 18 % сотрудников работали из дома, теперь таких стало 42 %. В среднем время удаленной работы увеличилось с 33 до 60 %¹.

3.2. ГЕНДЕРНЫЙ РАЗРЫВ В ОПЛАТЕ ТРУДА

В начале 2021 года Еврокомиссия внесла предложение по борьбе с гендерным разрывом в оплате труда. Все работники должны получить право, которое уже имеют немецкие трудящиеся: независимо от пола получать информацию о том, как регламентирован уровень заработной платы в их компании. С 1957 года в ЕС действует принцип, согласно которому равный труд женщин и мужчин оплачивается одинаково. Но реальность далеко не соответствует правилам.

¹ Ifo Institut: Firmen hatten bei der Umsetzung von Homeoffice kaum Probleme // Ifo Institut : [сайт]. 2020. 23 Nov. URL: <https://www.ifo.de/node/59824> (дата обращения: 16.06.2021).

По словам вице-президента (заместителя председателя) Еврокомиссии Веры Журовой, Gender Pay Gap (разрыв в доходах между мужчинами и женщинами, выполняющими одинаковую работу) в ЕС составляет, казалось бы, непреодолимые 14,1 %. И это только среднее значение. В некоторых странах разница намного выше. Германия также, по расчетам Немецкого института экономических исследований, показывает большой гендерный Pay Gap — 19 %.

Чтобы, наконец, обеспечить соблюдение принципа одинаковой платы за равный труд, Еврокомиссия представила новое директивное предложение. Все работники в Европе должны иметь право, которое уже действует в Германии: получать информацию о том, каков общий уровень заработной платы для их деятельности в их компании. ЕС хочет ввести обязательное информирование для всех компаний с более чем 250 сотрудниками в штате. Ежегодно они должны публично сообщать о зарплатах, в том числе сотрудников, выполняющих одну и ту же работу. Работодатели также не могут на собеседованиях спрашивать о прежних заработках кандидатов с целью предложить лишь небольшое увеличение.

Таким образом появилась возможность положить конец порочной традиции платить женщинам меньше, чем мужчинам, за равный труд. А тем женщинам, которые уже пострадали от такого неравенства, Еврокомиссия предлагает дать право на возмещение ущерба.

«Мы помогаем женщинам, которым платят хуже, чем мужчинам, — говорит Вера Журова, — побуждая их сопротивляться вплоть до судебных исков, индивидуальных или коллективных, с требованием о возмещении ущерба». В Европарламенте предложение комиссии получило одобрение фракций социал-демократов, зеленых и левых. Но чтобы предложение стало реальностью, государства — члены ЕС должны с ним согласиться¹.

Даже женщина-канцлер Ангела Меркель, исполняющая обязанности главы федерального правительства ФРГ с 2005 года, не смогла планомерно продвигать равные возможности для женщин в своей стране: отчет Global Gender Gap Всемирного экономического форума за декабрь 2016 года показывает, что Германия за 10 лет скатилась с уважаемого 5-го места на 13-е.

¹ Kapern P. Europäischer Vorstoß gegen den Gender Pay Gap // Deutschlandfunk : [сайт]. 2021. 4 März. URL: https://www.deutschlandfunk.de/gleiche-bezahlung-europaeischer-vorstoss-gegen-den-gender.769.de.html?dram:article_id=493570 (дата обращения: 20.06.2021).

В Германии доля женщин, занятых полный рабочий день, с 1985 по 2011 год сократилась с 68 до 54 % всех работающих женщин. Они устраиваются на неполный рабочий день более чем в три раза чаще, чем мужчины. Женщины чаще работают в профессиях, которые считаются женскими и, как следствие, хуже оплачиваются: в образовании, здравоохранении, обслуживании, службах социальной помощи. Женщины вынуждены делать гораздо более длительные перерывы в работе, чем мужчины, потому что, например, на западе страны только для 22 % детей в возрасте до трех лет можно найти учреждения, где их можно оставить на то время, пока мама работает. Часы работы детских садов не позволяют работать полный день, часы работы школ — и того меньше. Неполный рабочий день, низкая заработная плата, вынужденные перерывы — все это означает меньше времени на работу, меньше возможностей для карьерного роста, низкая заработная плата на протяжении десятилетий. В 2011 году регулярная пенсионная выплата западногерманским мужчинам составляла в среднем 644 евро ежемесячно, женщинам — 335 евро. О том, как мало ценится работа женщин на протяжении всей жизни, свидетельствует и сравнение пенсий: пенсия вдовы (561 евро в месяц), основанная на трудовой деятельности ее мужа, в 2011 году в западной части Германии составляла на 226 евро больше ее личной пенсии. Таким образом, «рынок брака» для женщин из западных земель по-прежнему более перспективен, чем рынок труда¹.

Для Германии актуальны земельные особенности, в том числе из-за сохраняющихся и через 30 лет после воссоединения страны различий между федеральными землями на западе и на востоке Германии. Несмотря на то, что на Востоке работает больше женщин, они, как правило, зарабатывают меньше, чем их западные коллеги. Рабочие в Восточной Германии по-прежнему зарабатывают в среднем меньше, чем в Западной Германии. При этом, согласно исследованию Института экономических и социальных наук (WSI), женщины на востоке Германии чаще работают, чем женщины на западе. Женщин, работающих неполный рабочий день, в западных землях значительно больше (48,6 %), чем в восточных (34,7 %). По мнению WSI, это в основном связано с лучшим предложением по уходу за детьми еще со времен ГДР².

¹ Allmendinger J. Rheinische Zahlenspiele. URL: <https://taz.de/!518960/> (дата обращения: 07.06.2021).

² Frauen im Beruf in Ost und West // dgb : [сайт]. 2020. 28 sent. URL: <https://www.dgb.de/themen/++co++315f2dc4-018a-11eb-b6df-001a4a160123> (дата обращения: 03.06.2021).

Немалую роль в проблематике гендерных аспектов социально-трудовых отношений в Германии играет анализ разницы в уровне оплаты труда. Причины худшей оплаты труда женщин — это, во-первых, предрассудки, а во-вторых, просто факт рождения детей. Вот почему молодую женщина с большой вероятностью вообще не примет на работу либо ей придется довольствоваться более низкой зарплатой с самого начала, независимо от того, является ли она матерью или нет и хочет ли вообще ею стать. В течение некоторого времени в Германии существует так называемый женский коэффициент: в определенных областях при найме на работу необходимо выбирать женщину при одинаковой с мужчиной квалификации, чтобы доля женщин и мужчин была сопоставима. Однако это относится только к государственной службе, а частные компании по-прежнему сами решают, учитывать и поощрять равенство женщин в профессиональной жизни или нет¹.

Меры, принимаемые для достижения равенства женщин и мужчин, направлены прежде всего на сокращение неравенства в оплате труда. В течение нескольких лет — и очень обоснованно — вокруг этой темы ведется интенсивная дискуссия. Однако практических действий по-прежнему недостаточно, хотя в компаниях и в государственной политике предпринимаются значительные усилия по устранению гендерного неравенства в оплате труда. Сегодня в Германии и остальной Европе работает больше женщин, чем когда-либо раньше. Работают и женщины с детьми, нередко даже многодетные. Их квалификация часто даже выше, чем у мужчин, но заработки по-прежнему ниже.

В последние 30 лет гендерные различия в заработной плате менялись в Германии и иных странах ЕС в разном темпе. Несмотря на социальные и политические дебаты и все более активные действия, гендерный разрыв в заработной плате продолжает расти — как в Германии, так и в других странах ЕС. Сегодня это различие намного больше структурного индикатора Gender Pay Gap, который представляет собой разницу в процентах между средним валовым заработком мужчин и женщин.

Рассмотрим данные по Германии. Здесь в 1991 году женщины зарабатывали на 566 евро меньше мужчин; в 2005 году это было уже 613 евро, в 2012-м — 670, в 2018-м — 643 евро. По данным Федерального статистического управления, в национальном масштабе разрыв между заработками мужчин и женщин Gender Pay Gap (неочи-

¹ Gleiche Rechte für Frauen? Die Situation heute. URL: <https://www.helles-koepfchen.de/artikel/2970.html> (дата обращения: 05.06.2021).

щенный) в 2019 году составил 20 %. В период с 2006 по 2009 год он был еще больше — 23 %, а с 2010 по 2015 год — 22 %, после чего снизился до 20 %. Если рассматривать отдельно западные и восточные германские земли, то проявляются очень сильные различия. В западных землях, в частности в Баден-Вюртемберге, Gender Pay Gap составлял 21 % (2019), в восточных — 7 %. Однако в то время как в западных землях уровень гендерного различия зарплат хотя и медленно, но неуклонно уменьшается, в восточных он растет. Помимо различия между востоком и западом, очевидна разница также между севером и югом. Самые экономически развитые земли — Баден-Вюртемберг, Бавария и Гессен — демонстрируют самые высокие «гендерные» выплаты (этот термин употребляется, когда разница в заработной плате мужчин и женщин снижается за счет специально принимаемых мер), в то время как восточногерманские земли имеют сравнительно очень низкие различия в заработной плате из-за других исторически сложившихся социальных условий, гендерных ролей и более высокой доли женщин среди работников.

С увеличением возраста отмечается рост неравенства: у женщин в возрасте от 25 до 30 лет разница с доходами мужчин-сверстников составляет 15 %, от 36 до 40 лет — 19 %, а в возрастной группе от 51 до 55 лет — 25 %.

Gender Pay Gap в Германии на 21 % больше, чем в большинстве других стран ЕС. В 2018 году в странах ЕС-27 гендерный разрыв в заработной плате составлял среднем 15,7 %. Первопроходцем в достижении равенства заработной платы стала Румыния, где Gender Pay Gap не превышал 3 %. Хорошими примерами также можно считать Люксембург, Италию и Бельгию с «гендерными» выплатами от 4,6 до 6 %. Самый высокий Gender Pay Gap в 2018 году отмечен в Эстонии (22,7 %), на втором месте Германия. Кроме того, высокие Gender Pay Gap остаются в Чехии, Австрии и Словакии.

Всевозможные факторы, влияющие на разрыв в заработной плате, были изучены в многочисленных исследованиях (по ключевым словам «Gender Pay Gap» только в базе данных Института рынков труда и профессиональных исследований в Нюрнберге можно найти 216 публикаций за 2001–2013 гг.). Эти факторы делятся на три группы: сегрегация рынка труда, выбор профессии и карьерное поведение, перерывы в трудоустройстве. Безусловно, эти факторы обуславливают значительную долю неравенства в оплате труда в Германии. Однако по вопросу, надо ли включать их в расчет Gender Pay Gap, консенсуса нет. При расчете гендерных разрывов в заработной плате

чаще других применяются два метода. Распространенным, особенно в области официальной статистики, является использование так называемого неочищенного Gender Pay Gap. Кроме того, в других местах используется скорректированный Gender Pay Gap. Если неочищенный Gender Pay Gap измеряет различия в доходах, то скорректированный вычисляется с учетом различий в квалификации, образовании, возрасте и прочем, чтобы свести к минимуму искажения.

Если включить указанные факторы в расчет Gender Pay Gap, между обоими методами возникают значительные расхождения в результатах. Так, неочищенный Gender Pay Gap (Германия, 2012 г.) в размере 22 % в скорректированной версии не превысит 7 %. Скорректированный Gender Pay Gap подвергается критике за то, что в нем не учтена структура неравенства на рынке труда. Таким образом, в самом невыгодном положении оказываются преимущественно женщины, прерывающие работу из-за ухода за детьми, и те, кто возвращается после такого перерыва, проходит обучение, но и после этого в подавляющем большинстве случаев может найти только низкооплачиваемую работу.

Неочищенный Gender Pay Gap тоже имеет недостаток: при его расчете переоценивается фактический уровень заработка, а сравнение проводится некорректно. Хотя производственные карьеры женщин и мужчин действительно различны и вышеуказанные расхождения существуют, это свидетельствует скорее не о структурной дискриминации, а о свободном и индивидуальном решении самих женщин. Таким образом, свободный выбор профессии предполагает, что женщины осведомлены о возможностях трудоустройства и заработка, а также в рыночно-экономическом порядке принимают перспективы развития и заработка в определенных профессиях и совместно согласованные условия трудовых отношений — на предприятии.

Причины гендерного неравенства в оплате труда

1. Сегрегация на рынке труда

Большое влияние на уровень гендерного разрыва в оплате труда оказывает прежде всего вертикальная (по уровням иерархии) и горизонтальная (по видам деятельности, профессиям, отраслям) сегрегация (дифференциация) рынка труда. Исследования показывают, что выбор профессии и трудовая деятельность женщин и мужчин очень сильно дифференцируются в зависимости от отрасли. Еврокомиссия установила, что в тех профессиях, которые выбираются женщинами чаще других, заработная плата ниже среднего уровня.

Среди причин можно назвать не только производительность и эффективность, которые оправдали бы различия в заработной плате по крайней мере с экономической точки зрения, но и субъективные эффекты ассоциации. Согласно исследованиям, виды деятельности, в которых преобладают женщины, часто недооцениваются, в то время как «мужские» профессии, напротив, переоцениваются. Вдобавок эффективность труда женщин нередко оценивается ниже, чем они заслуживают.

2. Выбор профессии и карьерное поведение

Не менее актуальными, чем сегрегация на рынке труда, являются воспитание и культурные стереотипы самих женщин при выборе профессии, тем более что такой выбор и карьерное поведение также являются причинами последующей сегрегации.

По-прежнему доля женщин особенно высока в видах деятельности с низкой заработной платой, таких как уборка (85 %), продажи (73 %), здравоохранение (77 %). Доля мужчин на руководящих должностях (13 %) значительно выше, чем женщин (7 %). И напротив, среди неквалифицированных работников женщин больше (13 %), чем мужчин (8 %). Имеются в виду работы, для которых не требуется официально подтвержденной квалификации. Кроме того, на сегодняшний день только 12 % новых стажеров в производственных и технических профессиях — женщины, а доля женщин-новичков в области STEM (математика, информатика, естествознание и техника) с 2000 года не превышает 30 %.

Причинами такого разного подхода женщин и мужчин к выбору профессии являются прежде всего укоренившиеся в обществе представления. По-прежнему проводятся различия между «мужскими» и «женскими» профессиональными образами, хотя учебные заведения и профессиональная деятельность по большей части теперь полностью нейтральны в гендерном отношении. Более понятной, хотя и неоправданной, представляется совместимость профессиональной практики с планированием семьи. Женщины при выборе профессии учитывают это гораздо больше, чем мужчины, и поэтому часто выбирают специальности, которые якобы допускают лучшее совмещение занятости и выполнения семейных обязанностей. Предпосылкой для этого является все еще существующий стереотип, что женщины прежде всего будут нести ответственность за воспитание детей и организацию семейной жизни.

Наконец, еще один комплекс причин следует искать на предприятиях, где формирование заработной платы, переговоры и перспек-

тивы роста часто проходят непрозрачно. Во многих компаниях «стеклянный потолок» не дает женщинам занять должность в среднем или высшем руководящем звене. Среди наиболее частых причин — убеждение, что женщины не в состоянии обеспечить достаточную отдачу и производительность из-за семейных обязанностей и перерывов в работе для ухода за детьми.

Существует также проблема «липкого пола» — длительного пребывания на начальных ступенях служебной лестницы. Это позволяет мужчинам быстрее формировать управленческие и профессиональные компетенции, что повышает их конкурентоспособность на рынке труда.

3. Перерывы в работе и совместимость семьи и профессиональной деятельности

Не менее весомой причиной различий в заработной плате можно считать перерыв в работе, что часто означает разрыв карьеры и роста заработной платы. Так, в первые годы трудового стажа зарплата женщин и мужчин схожим образом растет, в то время как начиная примерно с 30 лет или чуть раньше (средний возраст рождения первого ребенка) становятся видны различия: доходы мужчин продолжают расти; доходы женщин стагнируют. В результате молодые женщины все чаще (до 13 %) устраиваются на неполный рабочий день, что, в свою очередь, снижает для них шансы на повышение в должности и рост доходов.

Причина этого заключается в неравном распределении обязанностей в партнерских отношениях и браках, когда речь заходит о воспитании детей и уходе за родственниками. Несмотря на значительно возросшее участие женщин в трудовой деятельности, семейные обязанности по-прежнему чаще всего возлагаются на них. Чтобы избежать перегрузок, женщины выбирают неполный рабочий день. Феномен «новых людей», которые эффективно вместе с партнером задействованы в деле ухода за ребенком, совместных домашних обязанностях и уходе за близкими, хотя существует и в последние годы становится все сильнее, но не привел пока к действительному изменению ролей со статистически значимой точки зрения.

Попытки устранить причины Gender Pay Gap предпринимаются на разных уровнях — от руководства Евросоюза до муниципальных органов и компаний. Еще 20 лет назад (анализ относится к октябрю 2020 г.) федеральное правительство Германии приняло Закон о неполном рабочем времени и временной занятости (TzBfG). Это, как показывают данные, до сих пор имело ограниченный успех. Тем не менее

с помощью закона достигалась беспрецедентная юридическая безопасность для тех, кто занят неполный рабочий день или на временной работе. По крайней мере в случае неполного рабочего дня правовые нормы имеют решающее значение с точки зрения заработка. Благодаря закону теперь обеспечен более широкий доступ к рынку труда. Но еще более важным стало «право на возврат», введенное федеральным правительством в 2013 году, согласно которому работники, работающие неполный рабочий день, могут без всяких ограничений в любое время вернуться к предыдущим трудовым отношениям, в том числе перейти на полный рабочий день.

Важным также стало законодательное регулирование выплаты «родительских денег», введенное в 2013 году. Теперь «родительские деньги» в большинстве случаев позволяют уйти с работы на некоторый период.

Сопоставляя размер зарплаты, законодатели постарались компенсировать так называемый эффект «американских горок». Речь идет о том, что в союзе двух работающих партнеров один из них (как правило, женщина) всегда отказывается от профессии при рождении ребенка и становится финансово зависимым от партнера. При этом общий семейный доход значительно снижается — как минимум до тех пор, пока ребенок достаточно подрастет, чтобы оба партнера могли вновь трудиться в равной степени. «Американские горки» считаются главной причиной низкой рождаемости в семьях высококвалифицированных специалистов, в которых этот эффект становится особенно заметным.

Таким образом, родительские деньги компенсируют затраты на уход за детьми и значительно снижают эффект «американских горок». Тем более что в результате в уход за детьми было вовлечено значительно больше отцов. Родители детей, появившихся на свет начиная с 1 июля 2015 года, имеют право на «родительские деньги». Однако партнеры, которые в равной степени участвуют в уходе за детьми, по-прежнему находятся в невыгодном положении по сравнению с теми парами, в которых один партнер заботится о ребенке, а другой продолжает работать в режиме полной занятости.

Приведем некоторые примеры.

1. Один родитель ухаживает, другой работает полный рабочий день: доход семьи до рождения ребенка очень высок, потом неработающий в связи с уходом за ребенком родитель получает максимальную ставку в размере 1800 евро родительских денег в месяц, в то время как другой работает полный день.

2. Каждый из двоих выполняет половину обязанностей по уходу за ребенком и работает неполный день. В этом случае рабочий день родителей сокращается вдвое и они получают ежемесячный доход в размере 2401 евро, к тому же они (вместе!) получают родительские деньги — 1364 евро (682 + 682). Если же оба зарабатывают более 3771 евро брутто в месяц, то размер родительского пособия снижается до минимальной ставки в 300 евро (150 + 150). Таким образом, при совместном уходе за ребенком оба родителя получают на 1500 евро в месяц меньше, чем если бы это делал только один из них.

3. Один из родителей ухаживает за ребенком, другой работает полный рабочий день, но через какое-то время они меняются местами: первый остается дома, второй работает полный рабочий день. Такая смена ролей происходит каждые несколько месяцев. В этом случае пара получает родительские деньги в максимальном размере — 1800 евро в месяц или в два раза больше, чем 900 евро в месяц.

Уже несколько лет женские организации и профсоюзы требуют, чтобы за равный труд выплачивалась равная заработная плата. Таким образом может быть сглажено гендерное различие в заработной плате, обусловленное сегрегацией на рынке труда. Кроме того, в Германии и ЕС имеются достаточные юридические возможности для борьбы с неравенством в оплате труда. В связи с этим в последние годы значительно возросло гражданское и правовое давление на политические структуры и бизнес. Однако из-за тарифной автономии политические меры могут лишь условно влиять на формирование заработной платы, поэтому тарифным сторонам (работодатели и профсоюзы) отводится важная роль в сокращении гендерных разрывов в заработной плате.

Со стороны государства действенным инструментом может стать прежде всего расширение предложения по уходу за детьми, введение родительских денег и налогового вычета на уход за детьми, что поможет свести к минимуму перерывы в профессиональной деятельности женщин. Инициативы призваны расширить выбор профессий для девушек, сломать традиционные ролевые стереотипы, а также увеличить долю женщин в перспективных отраслях и на руководящих должностях¹.

Как свидетельствует официальная статистика, женщины в Германии по-прежнему зарабатывают на одну пятую часть меньше, чем

¹ Zinke G. Geschlechterungleichheiten: Gender Pay Gap // bpb : [сайт]. 2020. 1 Nov. URL: <https://www.bpb.de/politik/innenpolitik/arbeitsmarktpolitik/318555/gender-pay-gap> (дата обращения: 10.06.2021).

мужчины. Но этот средний разрыв в заработной плате в общей экономике малозначим. Уже с 2006 года в Германии Общий закон о равенстве запрещает неравенство в оплате труда женщин и мужчин. Поэтому на первый взгляд удивительно, что Федеральное статистическое ведомство по общей экономике по-прежнему показывает серьезный гендерный разрыв в заработной плате. К аналогичному выводу пришло Статистическое управление Европейского союза в 2014 году. По данным Евростата, женщины в Германии по всем отраслям зарабатывают на 21,6 % меньше, чем мужчины, а в трех странах этот разрыв еще больше.

Любопытна в этой связи критика данных Евростата со стороны аналитиков Института немецкой экономики в Кёльне (IW Кёльн). Расчеты IW, в отличие от Евростата, показывают скорректированный разрыв в заработной плате, равный всего 6,6 %. Чтобы рассчитать статистически устойчивый гендерный разрыв в оплате труда, необходимо учитывать все факторы, которые влияют на размер зарплат. Это именно то, что на основе международных сопоставимых данных за 2013 год сделал IW. Результат: скорректированный общий разрыв по всем отраслям экономики в заработной плате в Германии составляет всего 6,6 %, и только в четырех странах разница еще меньше.

Скачок с одного из последних на одно из первых мест или даже наоборот может показаться необычным, но не является исключением, как показывают еще два примера. Нидерланды, по официальным данным, имеют разрыв в заработной плате в размере 16,2 %, что ставит их на 19-е место среди 28 (данные 2016 г. до выхода Великобритании из ЕС) стран. Но после очистки данных они получают всего 2,5 % и становятся лидерами. По данным Евростата, Словения имеет наименьший — 2,9 % — общий разрыв по всем отраслям экономики в заработной плате среди всех изученных государств. Однако после очистки данных страна «падает» с первого места на 21-е. Правда, порядок стран при переходе от среднего к скорректированному размеру меняется не полностью. Вместе с тем бросается в глаза, что разница во многих западноевропейских государствах после очистки данных становится значительно меньше, чем во многих странах Центральной и Восточной Европы.

Тот факт, что очистка данных так сильно меняет картину, связан с описанными факторами. Как показывает исследование IW за 2012 год, среди прочего воздействие оказывают также следующие причины:

— *квалификация*. Известно, что сегодня женщины, как правило, имеют лучшее образование, чем мужчины (например, они составляют более половины всех выпускников университетов), однако на структуре занятости это пока отражается недостаточно: лишь около 16 % работающих женщин, но более 21 % мужчин имеют высшее образование;

— *выбор профессии и отрасли*. Если посмотреть на валовую часовую заработную плату, то бросается в глаза, что женщины чаще выбирают те профессии, где заработная плата относительно низкая. Это сказывается на гендерном распределении по отраслям: так, в 2012 году три четверти работников в области воспитания, обучения, здравоохранения, социальной помощи и других услуг были женщинами. Валовая заработная плата в этих отраслях составляла в среднем около 12,5 евро в час. В то же время в горнодобывающей промышленности, производстве и строительстве за труд платили в среднем 16,6 евро в час, но доля женщин здесь составляла всего 28 %;

— *рабочий параметр*. Женщины чаще, чем мужчины, работают на небольших предприятиях с меньшими заработками. Например, в 2012 году доля женщин в фирмах с менее чем 20 сотрудниками составляла почти 60 %. Кроме того, критерии размера работы и выбора профессии тесно связаны: небольшие фирмы чаще всего предлагают те услуги, которые оказывают преимущественно женщины, — в качестве нянь, парикмахеров, продавцов и т. п.

Эти и другие критерии, связанные с профессией, влияют на средний заработок и объясняют большую часть Gender Pay Gap в размере чуть менее 22 %. Но даже скорректированный общий разрыв по всем отраслям экономики в заработной плате в 6,6 % еще не является окончательным. Потому что если бы у нас были дополнительные данные, например о различном поведении женщин и мужчин при обсуждении размера зарплаты, то скорректированный разрыв, как можно ожидать, стал бы еще меньше¹.

Тем не менее официальная статистика исходит из критериев Евростата. 22-процентный Gender Pay Gap в Германии (данные на декабрь 2017 г.) значительно выше среднего показателя по странам ЕС (16,3 %). По данным Еврокомиссии, разрыв больше только в Чехии (22,5 %) и Эстонии (26,9 %). Только в каждой восьмой

¹ Schmidt J. Die Lohnlücke ist kleiner als gedacht. URL: <https://www.iwd.de/artikel/die-lohnluecke-ist-kleiner-als-gedacht-286605/> Ifo Institut: Firmen hatten bei der Umsetzung von Homeoffice kaum Probleme // Ifo Institut : [сайт]. 2020. 23 Nov. URL: <https://www.ifo.de/node/59824> (дата обращения: 08.06.2021).

профессиональной области германские женщины зарабатывают по крайней мере столько же, сколько их коллеги-мужчины, и всего в пяти из них — больше. Об этом свидетельствует информация Федерального агентства по труду. Данные, лежащие в основе приведенной далее оценки, включали средние зарплаты (полный рабочий день) женщин и мужчин в 2016 году в 141 профессиональной группе. Из них 15 профессиональных групп не могли быть учтены из-за недостаточности данных. В то же время были получены данные о средних зарплатах женщин и мужчин в 401 округе и коммунах Германии.

На рабочих местах, которые обычно считаются мужскими, женщины часто могут обойти мужчин. Так, в строительстве недвижимых объектов они зарабатывают примерно на четверть (24 %) больше, чем их коллеги-мужчины, что составляет 648 евро брутто в месяц. Кроме того, в автомобилестроении (+21 %) и в подземном строительстве (+19 %) женщины получают больше. Это говорит о том, что относительно немногие женщины, работающие в этих отраслях, занимают там более ответственные должности, чем их коллеги-мужчины. Екатерина Врохлих, которая проводит исследования в Немецком институте экономических исследований (DIW) в Берлине по вопросам Gender Pay Gap, полагает: «Женщины, выбирающие профессии, в которых традиционно преобладают мужчины, часто особенно сильно мотивированы именно к этой деятельности и, возможно, особенно амбициозны. Это, в свою очередь, может положительно повлиять на их заработки».

Но в Германии таких профессий, где труд мужчин оплачивается лучше, значительно больше, чем тех, где у женщин зарплаты выше. Кроме того, разрыв в заработках здесь внушительнее, чем в тех отраслях, где женщинам платят больше. А поскольку начальниками являются преимущественно мужчины, они по-прежнему имеют значительно лучше оплачиваемые рабочие места: в менеджменте зияет пробел более чем на треть. Еще большее неравенство наблюдается в судебных учреждениях и юридических консультациях. Там женщины, по имеющимся данным, получают в среднем вдвое меньше. В этих сферах деятельности средние заработки особенно высоки: в среднем более 5400 евро ежемесячно. Но начиная с этого расчетного предела, конкретные данные о зарплатах отсутствуют. Понятно, что в этих профессиональных группах большинство мужчин получают больше этой суммы — в отличие от женщин.

При сравнении регионов — 401 округа и коммуны — бросается в глаза, что женщины зарабатывают больше только там, где заработки в среднем довольно малы. Все 44 округа или города, где женщины получают по крайней мере почти такие же деньги, как и мужчины, расположены в относительно отсталых восточных землях. В 15 из них отмечается разрыв в зарплате в пользу женщин — в первую очередь в городах Франкфурт-на-Одере и Котбус (оба — в земле Бранденбург), где разница составляет 17 %. В то же время женщины в богатых южных землях Германии значительно отстают от мужчин по зарплате, больше всего — в округе Дингольфинг-Ландау (Бавария), где они зарабатывают на 38 % меньше. В данных из этих округов и коммун отражается не только высокая безработица и наличие хорошо оплачиваемых рабочих мест. Сказывается также культура труда, унаследованная от ГДР. «Не было этой классической роли домохозяйки и матери. Вместо этого естественным образом подразумевалось, что женщины могут сочетать семью и карьеру», — говорит эксперт DIW Екатерина Врохлих. Поэтому после падения Берлинской стены сфера услуг по уходу за детьми на востоке страны развивается лучше, чем на западе, что дает женщинам лучшие шансы для профессиональной реализации.

Благодаря этому выигрывает и единый Берлин. Таким образом столица делает большой шаг в группу регионов с наименьшим разрывом в зарплатах (4 %). Екатерина Врохлих считает маловероятным, что Gender Pay Gap будет быстро преодолен: «Переосмысление немецкой корпоративной культуры и реформы налоговой системы могут свести на нет или существенно сократить дисбаланс в оплате труда мужчин и женщин». Еще существует слишком много негативных стимулов для того, чтобы сохранялся классический вариант «второго работающего родителя» в лице женщины¹.

В этой связи весьма любопытен анализ, представленный в марте 2018 года социологом Сарой Лиллемайер, которая проводит исследования в Институте работы и квалификации Университета Дуйсбурга-Эссена по гибкости и безопасности на рынке труда. Одной из причин меньшей разницы в оплате труда между женщинами и мужчинами на востоке Германии, «вероятно, является то, что уровень заработной платы на Востоке в целом ниже. Но, безусловно, культурные факторы также играют определенную роль. В ГДР трудовая деятельность

¹ Wo Frauen mehr verdienen als Männer / M.-L. Timcke [et al.] // Berliner Morgenpost : [сайт]. 2017. Dez. URL: <https://www.interaktiv.morgenpost.de/gender-pay-gap> (дата обращения: 08.06.2021).

женщин гораздо в большей степени воспринималась как естественная, чем в ФРГ. Кроме того, женщины присутствовали и в классических мужских профессиях». Она аргументирует свои возражения против очистки данных в исследованиях: «Я считаю неправильным работать с этим скорректированным Gender Pay Gap. Шесть процентов остаются, если подсчитать эти факторы. Названные причины сами по себе не свободны от дискриминации по гендерному признаку. За этим скрываются структурные неравенства, которые нельзя отодвинуть в сторону как индивидуальные решения. В так называемых „женских профессиях“ платят хуже, чем в „мужских“, даже когда предъявляют равные требования. Это показали наши исследования. Пол играет значимую роль в вопросах оплаты труда. Например, при уходе за больными и пожилыми людьми требования и нагрузки выше среднего, но уровень заработка в большинстве случаев ниже. В начальной школе учителя зарабатывают 17,78 евро брутто в час, и это в основном женщины. Инженеры, среди которых только 8 % женщин, получают 30,13 евро. При этом обе профессии эквивалентны по уровню образования работающих. Производительность труда профессионалов-женщин на немецком рынке труда ценится ниже, чем производительность труда профессионалов-мужчин. Это имеет мало общего со справедливостью».

По ее мнению, женская профессия — это «если доля женщин в ней более 70 %. Но, конечно, это словосочетание всегда берется в кавычки, потому что мы не имеем в виду, что такие профессии по содержанию адаптированы к способностям женщин. Классическими примерами профессий, где преобладают женщины, являются именно уход и воспитание или даже работа продавца. Здесь, помимо прочего, очень интересна историческая перемена: раньше в торговле работали в основном мужчины, и в те времена эта работа ценилась гораздо выше. История учит нас, что феминизация профессий сопровождается девальвацией, а маскулинизация — повышением ценности. Мы изучаем производительность труда в профессиях по четырем критериям: знания и навыки, психосоциальные нагрузки, физические нагрузки и ответственность, под которой подразумевается не только руководство, но и ответственность за благополучие других. Это дает среднее значение для каждой профессии, которое можно сравнить с другими. Процедура основана на признанных на международном уровне научных данных о труде, применяемых для гендерно-нейтральной оценки. Наш проект иногда упрекают в том, что мы произвольно выбираем критерии, и от этого зависит результат. Но мы

используем инструмент, которым также пользуется Федеральный антидискриминационный орган. Например, в предыдущих оценках работы психосоциальные стрессы учитывались явно недостаточно»¹.

Похожая картина складывается и по итогам исследований, опубликованных в марте 2019 года. Гендерные различия в оплате труда в Германии сильно разнятся в зависимости от земельной принадлежности. Особенно велико отставание женщин по сравнению с мужчинами на юге страны, в то время как восточные земли демонстрируют значительно меньшие различия. Таким образом, женщины в Баден-Вюртемберге зарабатывают в среднем на 22,7 % меньше, чем мужчины, в то время как в Бранденбурге разрыв составляет «всего» 14,9 %. Для всей страны Gender Pay Gap без изменений составляет 21 %. Это оценка онлайн-портала Lohnspiegel.de, фонд Ганса Беклера на Equal Pay Day, 18 марта 2019 года на основе данных о более 300 тыс. работников. Разрыв в зарплате можно объяснить как различиями между отдельными профессиями в целом, так и разницей, наблюдаемой в некоторых профессиях. Так, женщины с зарплатой выше среднего уровня часто работают в сравнительно низкооплачиваемых профессиях, например продавцом в розничной торговле (средняя зарплата женщин — 1 991 евро, доля женщин среди респондентов — 66 %), физиотерапевтом (2 296 евро, 67 % — женщины) или воспитателем (2 701 евро, 75 % — женщины).

«Социальные профессии, в которых женщин подавляющее большинство, часто отстают по заработной плате, — говорит д-р Малте Любкер, эксперт по анализу тарифов и доходов в WSI Фонда Ханса Беклера. — Это происходит, даже когда требования к квалификации сопоставимы». Более высокая заработная плата, в частности, в технических профессиях, где доля мужчин обычно превышает 90 %. Это также объясняет, почему экономически сильные земли, такие как Баден-Вюртемберг (22,7 %) или Бавария (21,9 %), плохо справляются с разрывом зарплат. В обеих землях промышленность, особенно автомобильная, хорошо развита и предлагает высокооплачиваемые рабочие места, которые занимают преимущественно мужчины. В то же время в восточногерманских землях после воссоединения исчезло много рабочих мест в промышленности, а вместе с ними сошли на нет и традиционные профессиональные перспективы для мужчин. Кроме того, общий уровень заработной платы по-прежнему значительно

¹ Wallrodt I. Geschlecht spielt eine Rolle bei der Entlohnung // nd : [сайт]. 2018. 18 März. URL: <https://www.nd-aktuell.de/artikel/1082704.equal-pay-day-geschlecht-spielt-eine-rolle-bei-der-entlohnung.html> (дата обращения: 09.06.2021).

ниже, чем на западе страны, в том числе потому, что многие компании не платят по тарифу. Поэтому более низкие значения Gender Pay Gap в Бранденбурге (14,9 %), Саксонии-Ангальте (15,5 %), Берлине (16,4 %) можно объяснить не хорошей зарплатой женщин, а большим отрывом восточногерманских мужчин от мужчин на западе.

Но даже если женщины и мужчины работают в одной профессии, зарплаты женщин часто ниже. Среди страховых агентов женщины зарабатывают на 21 % меньше мужчин, среди инженеров-строителей отставание от коллег-мужчин составляет 16 %, среди компьютерных специалистов — 7 %. Среди причин, в частности, сокращение рабочего времени и перерывы в работе. «Неполный рабочий день и более длительное родительское время часто „отключаются“ на предприятиях, поскольку они считаются сигналом для снижения рабочего участия. Это больше отражается на женщинах, поскольку они по-прежнему берут на себя львиную долю работы по дому и обслуживанию семьи, — говорит доктор Ивонн Лотт, эксперт WSI по исследованиям рабочего времени. — Короче говоря: мать, трудящаяся неполный рабочий день, делает карьеру реже и хуже. И есть также компании, которые оплачивают неполный рабочий день хуже, чем сопоставимые рабочие места на полный рабочий день, хотя это незаконно».

Женщины работают меньше из-за семьи, но, как ни парадоксально, «образ матери — это в основном западногерманская картина, — говорит Лотт. — На востоке Германии отношение к гендерным ролям более эгалитарно». Кроме того, в восточных землях больше матерей работают полный рабочий день, в том числе из-за лучшего предложения услуг по воспитанию детей — наследия бывшей ГДР в виде системы детских садов, яслей и других дошкольных учреждений. Это также способствует тому, что Gender Pay Gap в восточногерманских землях меньше, чем на западе страны.

Чтобы получить профессию и при этом сохранить семью, женщины также чаще, чем мужчины, соглашаются на низкооплачиваемые рабочие места, где возможен гибкий график. Таким образом, женщины обменивают деньги на лучшую совместимость профессии и семьи. «Поэтому важно создать больше возможностей для самостоятельного определения условий работы даже в квалифицированных и требовательных профессиях, — продолжает Лотт. — Это относится к продолжительности рабочего дня, местоположению работы». Кроме расширения предложения услуг по уходу за детьми, семейная политика, по мнению ученых, должна еще лучше мотивировать

партнерское разделение труда, например за счет продления отпусков в родительский период. Надо также пересмотреть отношение к браку, которое создает для замужних женщин неправильный стимул отказаться от работы в режиме полного рабочего дня.

Неравные шансы на карьерный рост для женщин, зачастую более низкая зарплата в профессиях с высокой долей занятых в них женщин и другие причины отставания зарплаты женщин учитываются в «скорректированном» Gender Pay Gap. Различные исследователи приходят к более низким значениям от 6 до 7 % через этот конкретный вычислительный процесс, называемый в ряде источников очисткой данных. «Опять же, эту большую разницу можно отнести прежде всего к прямой, неприкрытой дискриминации, — говорит Ивонн Лотт. — К тому же эти цифры имеют лишь условное значение, поскольку измерения гендерного неравенства остаются скрытыми». Таким образом, оценка уровня заработной платы относится к «неочищенному» Gender Pay Gap, что позволяет напрямую сравнивать фактически выплаченные зарплаты. Все ежемесячные зарплаты в приведенном выше анализе рассчитывались на основе 38-часовой рабочей недели¹.

Начисленная почасовая заработная плата мужчин в 2018 году составляла в среднем 21,60 евро, а женщин — только 17,09 евро, сообщило Федеральное ведомство статистики. Это составляет 77 неоплаченных рабочих дней для женщин за год. Гендерный исследователь Алина Цукко из Немецкого института экономических исследований (DIW) продемонстрировала известный в США феномен «частичного штрафа» в этой стране. Грубо говоря, работодатели навязывают неполный рабочий день с непропорционально низкой заработной платой, хотя, по словам эксперта по рабочему времени доктора Ивонны Лотт из WSI Фонда Ханса Беклера, это «незаконно». Цукко смогла показать в своем исследовании для DIW, что штатные сотрудники зарабатывают около 28 евро в час, например в области менеджмента. Коллеги с недельным рабочим временем до 11 часов получали в час на 17 евро меньше. «Есть профессии, где при почасовой заработной плате значительную роль играет то, много или мало часов вы работаете», — объясняет Цукко.

¹ Gender Pay Gap: Das größte Loch auf dem Gehaltszettel von Frauen klapft in Süddeutschland // Das Marburger : [сайт]. 2019. 15 März. URL: <https://www.das-marburger.de/2019/03/gender-pay-gap-das-groesste-loch-auf-dem-gehaltszettel-von-frauen-klapft-in-sueddeutschland/> (дата обращения: 08.06.2021).

Логика работодателей в политике заработной платы заключается в том, что из-за тех, кто не соблюдает установленные нормативы производительности труда по причине неполного рабочего дня или пропускает работу, предприятия и организации вынуждены нести дополнительные издержки. Такие издержки возлагаются на работников, а поскольку чаще всего именно женщины хотят работать неполный день (или их подталкивают к этому общество, налоговая система, семья), этот *time gap* особенно отражается на них. По словам Цукко, так было, например, в области здравоохранения у медсестер, чья зарплата не зависела от недельного рабочего времени. «Там, где приходится выполнять более стандартизированную работу, — например записывать пациентов, — сотрудники, скорее всего, смогут заменить друг друга. Это модель совместительства», — сказала Цукко.

Еще одно ключевое слово в *Equal Pay Day* — «женские профессии». Этот термин не имеет отношения к сексизму — он, согласно определению в исследовании Цукко, всего лишь означает рабочие места, в которых доля женщин превышает 70 %. Например, воспитание детей или розничная торговля, где вообще платят мало. А поскольку там работает много женщин, это поднимает весь *Gender Pay Gap*. «Женские профессии» — это как бы отдельный сектор низкой заработной платы. Счастье в несчастье: между низкооплачиваемыми женщинами и мужчинами отчасти все-таки разрыв в уровне зарплат меньше. Один из подходов к объяснению заключается в том, что обычные карьерные «замедлители», такие как уход за детьми, меньше влияют в профессиях с более низкими возможностями роста. Суть в том, что в большинстве «женских профессий» мужчины по-прежнему зарабатывают больше, например в медицине, сфере бытовых услуг или в уходе за престарелыми.

Те профессии, в которых доля женщин составляет от 30 до 70 %, Цукко определяет как смешанные. Здесь она видит самую большую брешь. «В хорошо оплачиваемых областях менеджмента, бухгалтерского учета, контроля и аудита *Gender Pay Gap* в 2018 году составлял от 34 до 35 %», — пишет она. Это также связано с тем, что женщины очень редко занимают руководящие должности, о чем уже много лет свидетельствуют другие исследования DIW. Даже если женщины становятся руководителями, они в большинстве отраслей сталкиваются с еще большей разницей в заработной плате, чем неквалифицированные сотрудницы.

Женщины, которые устали от всего этого и ищут собственное решение, могут либо эмигрировать (в Румынию или Италию), либо

остаться в Германии и подать заявку на работу в «полицейскую исправительную и уголовную службу, судебную систему». Это единственная область с большим отрицательным Gender Pay Gap, то есть с более высокой заработной платой у женщин, чем у мужчин, согласное «скорректированным» значениям DIW¹.

Есть и иные предложения для сокращения гендерного разрыва в оплате труда: ввести право на возвращение от неполного рабочего дня к полному, увеличивать количество мест в детских садах, добиваться лучшей оплаты для тех, кто ухаживает за детьми и близкими. «Gender Pay Gap — это многомерный вопрос равенства, потому что есть различные причины, которые приводят к разрыву в 21 %. В конце концов, все эти проблемы требуют соответствующих мер. Но пока все это только дебаты. Ясно одно — мы еще далеки от гендерно нейтральной оценки работы», — отмечает социолог Сара Лиллемайер, которая проводит исследования в Институте работы и квалификации Университета Дуйсбурга-Эссена по гибкости и безопасности на рынке труда².

В январе 2013 года IW представил исследование, в котором для сравнения заработной платы, во-первых, учитывались такие факторы, как неполная занятость, уровень образования и продолжительность рабочего дня; во-вторых, в расчеты был включен объем «семейных тайм-аутов», например для воспитания детей. Исследование показало, почему женщины по-прежнему реже делают карьеру: значительно больше женщин, чем мужчин, работают неполный рабочий день. Семейные перерывы по уходу за детьми, которые требуются преимущественно от женщин, также тормозят карьеру. Соответственно, по мнению экспертов IW, ни предписанные государством женские квоты, ни вмешательство в формирование заработка не помогают преодолеть гендерный разрыв в зарплатах. Чтобы предоставить женщинам те же возможности для карьеры и заработка, что и мужчинам, политика должна быть другой: надо обеспечить значительно лучшую инфраструктуру в сфере ухода за детьми и пожилыми людьми³.

¹ *Laloire L.* Je reicher, desto ungleicher // nd : [сайт]. 2019. 18 März. URL: <https://www.nd-aktuell.de/artikel/1114683.gender-pay-gap-je-reicher-desto-ungleicher.html> (дата обращения: 08.06.2021).

² *Wallrodt I.* Geschlecht spielt eine Rolle bei der Entlohnung // nd : [сайт]. 2018. 18 März. URL: <https://www.nd-aktuell.de/artikel/1082704.equal-pay-day-geschlecht-spielt-eine-rolle-bei-der-entlohnung.html> (дата обращения: 09.06.2021).

³ *Stettes O.* Beschäftigungsperspektiven von Frauen Nur 2 Prozent Gehaltsunterschied // Pressemitteilung : [сайт]. 2013. № 3. URL: https://www.iwkoeln.de/fileadmin/publikationen/2013/102500/IW-Pressemitteilung_14113.pdf (дата обращения: 07.06.2021).

Еще одним вариантом решения проблемы видится усиление роли коллективных договоров. Так, Фонд Ханса Беклера в 2015 году отмечал, что женщины, чья работа оплачивается по тарифу, получали почасовую зарплату на 9 % выше, чем те, кто работал без коллективного договора. У мужчин, напротив, тариф был меньше на 7 %. В женских отраслях с низкой тарифной сеткой, таких как розничная торговля, тарифное преимущество для женщин было еще более очевидным. «С коллективным договором лучше» — эта фраза применима и в отношении справедливости заработной платы для мужчин и женщин. Ученые объясняют этот вывод прежде всего тем, что женщины непропорционально представлены в нижних зарплатных группах, которые особенно выигрывают от коллективных договоров. Но главное, говорят они, что стандартизация заработной платы с помощью коллективных договоров сокращает возможности для дискриминации заработной платы, по крайней мере в рамках зарплатных групп. «Коллективные договоры важны, потому что они устанавливают четкий свод правил», — говорит Малте Любкер из WSI Фонда Беклера.

Хотя обычно считается, что по мере роста квалификации Gender Pay Gap увеличивается, коллективные договоры определяют «справочную структуру». Например, они компенсируют то обстоятельство, что женщины зачастую более сдержанно, чем мужчины, ведут переговоры о своей зарплате или с самого начала получают предложения об очень скромной оплате их труда. Но меньший разрыв в заработной плате там, где действуют тарифные соглашения, также может быть связан с деятельностью рабочих советов, которые здесь чаще встречаются. Одна из задач рабочего совета — следить за тем, чтобы никто в компании не подвергался дискриминации.

«Однако это не панацея», — считает Любкер. Социализированный выбор профессии или более высокий процент женщин, занятых в режиме неполного рабочего дня, влияют на положение дел что при наличии коллективного договора, что без него: «„Стеклоплатформа“, который мешает женщинам подняться на руководящую должность в среднем или высшем менеджменте, не может быть пробит одним тарифным декретом». Хотя коллективные договоры оценивают дискриминацию лишь формально, на основе требований, обременений или квалификации, в этой оценке и группировке деятельности есть решающий источник сокращения неравенства в заработной плате. Известно, что традиционно работа, выполняемая женщинами, структурно недооценивается. Это глубоко вошло и в коллективные договоры.

Но это также означает, что «коллективные договоры играют важную роль в повышении престижа традиционно женских профессий, таких как социальная работа», — подчеркивает Любкер.

Переговоры на этом этапе чрезвычайно сложны, так как работодатель все время пытается предложить такие изменения, которые в лучшем случае не будут увеличивать его издержки, то есть достойная оценка труда одних должна идти в ущерб другим. В завершеном в конце 2018 года раунде переговоров о тарифах в сфере государственной службы федеральных земель ФРГ профсоюзам все же удалось обеспечить специальную надбавку для тех, кто работает в области ухода за детьми и престарелыми людьми. Тем самым в большей степени признается важность и сложность этой работы. Профсоюзы также требуют признания семейных перерывов временем труда, потому что из-за таких перерывов женщины получают повышение зарплаты только после них или никогда не получают.

Влияние на Gender Pay Gap оказывают также производственные советы: они могут выдвигать требования по изменению культуры производства и, например, добиться того, чтобы неполный рабочий день не служил препятствием для продвижения по службе. Требования относительно рабочего времени все чаще предъявляются профсоюзами в переговорах, что способствует сокращению числа работающих в режиме неполного рабочего дня. В перспективе это может снизить Gender Pay Gap¹.

А тем временем, несмотря на все усилия, разрыв между зарплатами женщин и мужчин продолжает расти, о чем свидетельствуют данные Федерального статистического ведомства за май 2021 года. Как видно из обследования структуры заработка, мужчины в последнее время получали в среднем ежемесячно на 1192 евро больше начисленной зарплаты, чем женщины. На это же указывает и ответ ведомства на запрос фракции Левой партии в Бундестаге ФРГ. Средний заработок за апрель 2018 года составил 2766 евро в месяц. Разница в зарплате между мужчинами и женщинами в общей сложности была на четыре евро больше, чем за четыре года до этого. При этом федеральное правительство уже в 2017 году объявило о намерении противодействовать этой тенденции: к 2030 году Gender Pay Gap должен быть снижен с 21 до 10 %.

¹ *Wallrodt I.* Ein Mittel gegen Willkür // nd : [сайт]. 2019. 18 März. URL: <https://www.nd-aktuell.de/artikel/1114684.equal-pay-day-ein-mittel-gegen-willkuer.html> (дата обращения: 09.06.2021).

И все же, если судить по данным Федерального статистического управления, разрыв в зарплате, особенно в отраслях с более высокими средними заработками, продолжает сокращаться: по данным фракции Левой партии, чуть менее 3,2 млн мужчин, но лишь около 800 тыс. женщин зарабатывали брутто (до уплаты налогов) 5100 евро и более в месяц. То есть среди тех, кто зарабатывает такие суммы, мужчин оказалось почти 80 %. В высшей зарплатной группе (от 12 100 евро) доля мужчин еще больше — 87 %: примерно 158 тыс. мужчин и 23 тыс. женщин.

Женщины же, напротив, чрезмерно представлены в низших зарплатных группах: меньше среднего заработка в размере 2766 евро получили около 12,5 млн женщин и 8,3 млн мужчин, то есть доля женщин в этой группе составила 60 %. Если же сравнить долю женщин с такими зарплатами в общем количестве работающих женщин, то картина еще драматичнее, — пояснила фракция Левой партии: 12,5 из 18,3 млн работающих женщин заработали ниже среднего.

«Тот, кто хочет добиться реального равенства, должен поставить вопрос о заработной плате в центр политики», — отмечает Ева фон Ангерн, политик в сфере женского равенства и глава Левой фракции в ландтаге земли Саксония-Ангальт. «В профессиях, где обычно работают женщины, структурно недоплачивают: это продавцы, воспитатели, опекуны». Тот факт, что лишь 20 % женщин зарабатывают хорошо, а 68 % получают зарплату ниже средней, — неприемлемое свидетельство слабости гендерной справедливости в Германии.

Разница в зарплате за час работы по-прежнему велика. В марте 2021 года Федеральное статистическое ведомство опубликовало данные: в 2020 году женщины зарабатывали в среднем 18,62 евро брутто в час, мужчины — 22,78. Это Gender Pay Gap в 18 %. Таким образом, говорят статистики, хотя по сравнению с 2019 годом разница в почасовой оплате снизилась на один процентный пункт, это может быть связано с резко возросшим объемом временной работы. Ева фон Ангерн подчеркивает, что особенно велика структурная недоплата в тех профессиях, где в основном работают женщины, — в розничной торговле, воспитании и т. п. Здесь, по ее мнению, необходимо вмешательство государства¹.

Отметим, что в период с 1996 по 2010 год доля работающих матерей с детьми в возрасте до трех лет в Германии выросла с 27 до 32 %.

¹ *Ecke L.* Große Gehaltslücke zwischen Männern und Frauen // nd : [сайт]. 2021. 26 Mai. URL: https://www.nd-aktuell.de/artikel/1152491_gender-pay-gap-lohnunterschied-bleibt.html (дата обращения: 09.06.2021).

По-прежнему существует разрыв между западом и востоком ФРГ с точки зрения женской занятости: на западе Германии в 2010 году работали около 30 % матерей с маленькими детьми, на востоке — 37 %. Когда дети достигают детсадовского возраста (от трех до пяти лет), доля работающих матерей возрастает экспоненциально. В 2010 году в Германии работало 60 % матерей, чей ребенок ходил в детский сад. Это не вызывает удивления, потому что для детей старше трех лет возможности по уходу намного лучше, чем для младших. В то время как в 2011 году лишь каждый четвертый ребенок в возрастной группе от года до трех посещал детский сад или оставался днем на попечении няни (у «дневной матери»), доля детей от трех до шести лет, ходивших в детские сады, составляла 94 %. Согласно расчетам аналитиков IW, если обеспечить дневным уходом за детьми только родителей-одиночек с детьми в возрасте от года до трех лет, это увеличит число штатных работников на 22,5 тыс., а занятых неполный рабочий день — на 16,3 тыс.¹

В последние десятилетия уровень образования женщин вырос значительно сильнее, чем уровень образования мужчин. Это немало изменило и в партнерских отношениях: пары все чаще предпочитают делить обязанности поровну, даже если мужчины продолжают выполнять значительно меньше домашней работы, чем женщины.

Для укрепления экономического благополучия семьи очень важно, чтобы работали оба родителя. Почему? Во-первых, к 2004 году значительно вырос уровень разводов. После этого он стал снижаться, но очень медленно. Примерно в пятой части домохозяйств с детьми живет только один родитель. Такие родители наиболее уязвимы с финансовой точки зрения, особенно с учетом того, что зачастую они не могут полноценно работать. Во-вторых, экономика меняется качественным образом: новые технологии и декарбонизация заставляют предполагать, что профессии и мир труда вообще в ближайшие годы сильно изменятся. Структурные изменения могут обесценить квалификацию многих специалистов, так что даже стабильным семьям, где работает только один родитель, угрожают экономические риски, если он потеряет работу.

В сравнении с другими странами Евросоюза видно, что многие женщины в Германии заняты неполный рабочий день. Данные Федерального статистического ведомства показывают, что с 2008

¹ Anger C. Immer mehr Mütter mit kleinen Kindern arbeiten. URL: <https://www.iwkoeln.de/press/eiw-nachrichten/beitrag/muttertag-immer-mehr-muetter-mit-kleinen-kindern-arbeiten-85823.html> (дата обращения: 11.06.2021).

по 2018 год трудовая активность женщин в возрасте от 20 до 64 лет выросла с 68 до 76 %. В рамках ЕС Германия находится на третьем месте по этому показателю, отставая только от Швеции и Литвы. Одна из причин такого резкого роста кроется в семейной политике: с введением в 2008 году Закона о поощрении детей дети в возрасте до трех лет получают право на место, например, в детском саду или другом детском учреждении. Кроме того, было организовано большое количество новых круглогодичных мест в детских садах и начальных школах. Общая оценка политики относительно брака и семьи показывает, что это позволило значительно укрепить возможность совмещения семьи и профессии.

Но в европейском сравнении также видно, что многие женщины в Германии работают неполный день, часто совсем небольшое количество часов. Для увеличения рабочего времени предлагаются различные меры. Особенно эффективно дальнейшее расширение предложений по уходу за детьми и социальной помощи. Продление оплачиваемого периода по уходу за детьми для обоих партнеров также может внести свой вклад в укрепление семей¹. Это важно, поскольку женскую занятость часто называют одной из причин снижения рождаемости. Международное сравнение показывает, что совместимость семьи и профессиональной деятельности играет ключевую роль в повышении обоих показателей — занятости женщин и рождаемости. Западная Германия находится в середине с коэффициентом занятости женщин 59 %. Низкая фертильность (1,4 ребенка на одну женщину) указывает на то, что еще (речь идет об июне 2003 г.) не исчерпаны возможности гармоничного согласования рождаемости детей и профессиональной деятельности их матерей².

Планомерная семейная политика в среднесрочной перспективе может дать заметный импульс роста — около 0,5 процентных пункта в год. Это результат исследования, проведенного IW по заказу Федерального министерства семьи, пожилых людей, женщин и молодежи, которое было опубликовано в марте 2007 года в Берлине. Демографически обусловленная тенденция роста в период с 2020 по 2035 год может быть снижена за счет мер, благоприятных для семьи. Для

¹ Plünnecke A. Erwerbstätigkeit: Was passieren muss, damit Frauen der Teilzeit-Fälle entkommen // IW : [сайт]. 2020. 9 März. URL: <https://www.iwkoeln.de/presse/in-den-medien/beitrag/axel-pluenecke-was-passieren-muss-damit-frauen-der-teilzeit-faelle-entkommen.html> (дата обращения: 11.06.2021).

² Frauenerwerbstätigkeit und Geburtenverhalten // iwkoeln : [сайт]. 2003. 25 Juni. URL: <https://www.iwkoeln.de/studien/iw-trends/beitrag/frauenerwerbstaetigkeit-und-geburtenverhalten-53865.html> (дата обращения: 11.06.2021).

большого экономического роста необходимо проводить политику, основанную на трех столпах: повышении рождаемости, женской занятости и образовательных возможностях для детей.

В рамках ЕС-25 семейная политика благоприятствует экономическому росту, особенно в Швеции, Великобритании, Финляндии и Нидерландах. Показатели занятости женщин и рождаемости высоки, образовательный потенциал для детей реализуется достаточно успешно. Во всех четырех странах работают многочисленные учреждения, предлагающие услуги по уходу за детьми в возрасте до трех лет, существуют стимулы для быстрого возвращения к трудовой деятельности — частично за счет родительских денег, стимулирующих быстрое возвращение на работу (Швеция, Финляндия), частично за счет короткого родительского периода, аналогичного нашему отпуску по уходу за ребенком (Великобритания, Нидерланды). К тому же всем доступны хорошие общеобразовательные школы. Молодежь получает дипломы колледжей в довольно юном возрасте (за исключением Финляндии). Эти основные позиции, ориентированные на население, в Германии также реализуются шаг за шагом¹.

Еще одна важная экономическая цель — снижение угрозы бедности для семей с детьми. Проблема заключается в том, что в первую очередь матери с низким образованием, скорее всего, покинут рынок труда, так как при их относительно низких зарплатах 150 евро, предназначенные на оплату частного ухода за детьми, не могут полноценно заменить выпадающие доходы. Чем дольше женщина отсутствует на рынке труда, тем больше вероятность того, что второй заработок в семье перестанет быть реальным, поскольку возвращение на рынок труда будет все сложнее. Но если второго заработка нет, то коэффициент, оценивающий угрозу бедности, повышается на пять процентных пунктов. Кроме того, растет опасность того, что мать, если она захочет вернуться к труду, не найдет подходящей работы.

Германия сталкивается с риском, что большая часть детей вырастет с очень низкими навыками чтения. Успехи в образовании детей сильно зависят от социального и экономического положения их семей. Воспитание детей в хороших детских садах может противостоять этим проблемам. Однако первоначальные исследования показывают, что деньги на уход в сумме 150 евро препятствуют продвижению именно тех детей, которые больше других выиграли бы от этого. В то

¹ Plünnecke A. Wachstumstreiber Familienpolitik // IW : [сайт]. 2007. 28 Mai. URL: <https://www.iwkoeln.de/studien/gutachten/beitrag/wachstumstreiber-familienpolitik-63777.html> (дата обращения: 11.06.2021).

же время в сфере женской занятости Германия находится только в середине списка по сравнению с выбранными странами ОЭСР. Пособие по уходу будет иметь негативные последствия, потому что сокращение предложения работы коснется в первую очередь молодых матерей, особенно работающих в режиме неполной занятости. Таким образом, профессиональные и карьерные возможности для женщин в целом могут снизиться¹. Очевидно, что при всей важности роста пособий по уходу за ребенком это не панацея и не решение всех семейных проблем, связанных с рождением детей. Куда более важным немецким исследователям еще десять лет назад представлялось вовлечение отцов в уход за детьми.

Схожие тенденции отмечаются и сегодня, в 2021 году. Отцы стали больше участвовать в работе по дому и воспитании детей, однако традиционная модель, когда мужчина работает полный рабочий день, а женщина — неполный или на мини-работе, по-прежнему широко распространена. Было бы более безопасно с экономической точки зрения и социально значимо с учетом демографических изменений иметь два штатных заработка или модели «полный рабочий день — неполный рабочий день», но для этого часто не хватает юридических рычагов.

Совместимость семьи и профессиональной деятельности важна еще и для того, чтобы родители могли работать столько, сколько им хотелось бы. Особенно эффективно эту задачу может решить дальнейшее расширение предложения на рынке услуг по уходу за детьми. Расчеты IW показывают, что в стране по-прежнему не хватает более 340 тыс. мест для детей в возрасте до трех лет. В дефиците также места в начальной школе на весь день.

Изменение роли родителей также могло бы внести свой вклад в более широкое распространение рисков снижения доходов от работы на обоих партнерах: исследования, связанные с родительскими деньгами, показывают, что отцы более активно участвуют в уходе за маленькими детьми, добросовестно и ответственно заботясь о них в течение нескольких месяцев. Недавние данные Федерального статистического ведомства также свидетельствуют о том, что четверть родительских денег в 2020 году были получены мужчинами. Однако около 72 % отцов по-прежнему планируют заниматься уходом за ребенком только в минимальный двухмесячный период, и совсем не-

¹ *Plünnecke A.* Das Betreuungsgeld ist eine tückische Hilfe. URL: <https://www.iwkoeln.de/presse/in-den-medien/beitrag/axel-pluennecke-in-der-zeit-das-betreuungsgeld-ist-eine-tueckische-hilfe-144537.html> (дата обращения: 11.06.2021).

многие мужчины используют родительские деньги более года. Если бы политика выплаты родительских денег получила дальнейшее развитие, это могло бы помочь большему количеству родителей в равной степени участвовать в работе по дому и воспитании детей. Возможно, например, введение больше индивидуальных «родительских денежных месяцев» (оплаченный уход за ребенком) в сочетании с более высоким возмещением заработной платы за первые месяцы для каждого партнера¹.

Хотя семьи все чаще отказываются от традиционного распределения обязанностей (женщина больше занимается домашним хозяйством и семьей и меньше работает), эта модель все еще широко распространена среди пар с двумя заработками. Одним из основных влияющих на это факторов, как показывает новое (февраль 2021 г.) исследование Института немецкой экономики (IW), является разница в доходах между партнерами. Если женщина больше занимается работой по дому и уходом за детьми, то это, как правило, означает, что ее заработок меньше, чем у партнера. Если же домашние заботы лежат большей частью на мужчине, значит, он зарабатывает меньше, чем его партнерша. Заработки у пар, поровну разделяющих обязанности по дому, в основном одинаковые.

Кроме того, обычно партнеры распределяют свои силы между профессиональной деятельностью и домашним хозяйством, руководствуясь экономическими соображениями. В парах, выбирающих классическую модель по финансовым причинам, женщина зарабатывает в час в среднем на 26 % брутто (до уплаты налогов) меньше, чем ее партнер. Там, где мужчина по финансовым причинам остается дома, женщина зарабатывает больше, но это превышение составляет менее 7 %. Кроме того, есть еще два фактора, благоприятствующих выбору традиционной модели: пары, где мужчина старше женщины, часто выбирают традиционное разделение задач. Аналогично обстоят дело с парами, у которых дети в возрасте до 14 лет.

«Исследование показывает, что финансовые балансы могут способствовать принятию традиционного образца, — говорит экономист IW и автор исследования Оливер Стеттс. — Если бы матери могли найти лучшие предложения по уходу за детьми, то те из них, кто хочет работать в режиме полной занятости, могли бы вернуться

¹ *Plünnecke A.* Vatertag: Auf dem Weg in eine gleichmäßigere Arbeitsteilung // IW : [сайт]. 2021. 12. Mai. URL: <https://www.iwkoeln.de/presse/iw-nachrichten/beitrag/axel-pluennecke-auf-dem-weg-in-eine-gleichmaessigere-arbeitsteilung.html> (дата обращения: 12.06.2021).

в профессию, выполнять больший объем работы, и разница в заработной плате, возможно, сократилась бы». Таким образом, вероятно, со временем семьи будут реже выбирать традиционную модель¹.

Не менее важной проблемой, относящейся к гендерному фактору в социально-трудовых отношениях и связанной с различиями в уровне оплаты труда, является ситуация с пенсионным обеспечением. По всему ЕС женщины получают в среднем более низкие пенсии и возрастные отчисления, чем мужчины. В некоторых странах финансовое положение пенсионеров в последнее время еще больше ухудшилось. Тот, кто мало зарабатывает, потом закономерно получает небольшую пенсию. До тех пор, пока женщины зарабатывают меньше, чем мужчины, это почти неизбежно приводит к пенсионному гендерному неравенству, причем значительно большему, чем при оплате труда, потому что пенсионное неравенство в конечном счете означает пожизненную разницу в доходах между женщинами и мужчинами. Неудивительно, что во всех странах ЕС женщины пенсионного возраста должны обходиться в среднем значительно меньшим количеством возрастных отчислений, чем мужчины этой возрастной группы. В 2019 году гендерный разрыв в пенсиях составил около 29 %, в то время как разрыв в заработной плате не превышал 15 %.

Особенно велико пенсионное гендерное неравенство в Люксембурге, где женщины старше 65 лет в последнее время получали в среднем на 44 % более низкие пенсионные доходы, чем мужчины. В других странах ЕС ситуация немногим лучше. Так, на Мальте и в Нидерландах гендерный разрыв в пенсиях очень велик — 40 %. Кроме того, для мальтийских женщин перспектива беззаботной жизни на пенсию в последние годы значительно ухудшилась: в 2010 году разница была на 18 процентных пунктов меньше. Разрыв между пенсиями женщин и мужчин в течение этого периода увеличился также в Литве, Латвии, Словакии, Хорватии, Италии. Однако в ЕС есть и такие страны, где пенсионные доходы женщин в это время приближались к возрастным доходам мужчин. Больше всего улучшилось положение греческих пенсионеров, где пенсионный разрыв сократился с 37 % в 2010 году до 24 % в 2019-м. Прогресс также зафиксирова-

¹ Schmidt J., Stettes O. Je größer der Lohnunterschied, desto traditioneller die Aufgabenteilung // IW : [сайт]. 2021. 8 März. URL: <https://www.iwkoeln.de/presse/iw-nachrichten/beitrag/joerg-schmidt-oliver-stettes-je-groesser-der-lohnunterschied-desto-traditioneller-die-aufgabenteilung.html> (дата обращения: 12.06.2021).

ли Дания, Словения и Болгария: там за девять лет гендерный разрыв в пенсиях сократился примерно на одну десятую¹.

На состоявшемся в марте 2014 года совместном форуме Объединения немецких профсоюзов (DGB), Федерального форума мужчин и Немецкого женского совета шла речь о преодолении разрыва в зарплатах между женщинами и мужчинами. Эльке Ханнак, заместитель председателя DGB, изложила позицию профсоюзов: «Женщины в Германии по-прежнему получают зарплату в среднем на 22 % меньше, чем их коллеги-мужчины. Тот, кто хочет преодолеть этот разрыв, также должен добраться до рабочих часов. Женщины не должны испытывать профессиональные недостатки из-за перерывов в работе и произвольного неполного рабочего дня — напротив, нам нужно право на возвращение неполного рабочего дня и обязательные правила временного неполного рабочего дня. Необходимо также переопределить нормальное соотношение рабочего и личного времени: рабочие часы должны приспособливаться к течению жизни работников, а не наоборот. Они должны обеспечить средства к существованию и создать стимул для реального распределения рабочего времени у двух партнеров. Просто так женщины не попадают в ловушку мини-работы, а мужчины решаются на этот шаг, чтобы также взять на себя семейные обязанности и сократить для этого свое рабочее время».

«Для этого должно измениться отношение на предприятиях, — подчеркнул председатель Федерального форума мужчин Мартин Розовски. — Хотя мы все хотим „активного отца“, мужчины, как правило, работают в таком режиме, который затрудняет достижение разумного баланса между рабочими и семейными функциями. В классическом распределении ролей мужчина по-прежнему играет кормильца семьи, который в полной мере отвечает за финансовую надежность. Нам нужны модели неполного рабочего дня, на которые мужчины имеют законное право и которые достоверно представлены работодателями».

Председатель Немецкого женского совета Ханнелоре Булс так описала связь между оплатой труда и рабочим временем: «Последние исследования подтверждают, что все больше женщин и мужчин хотят тратить меньше времени на работу, сохраняя при этом возможность получать достаточную зарплату, расти в профессии и в то же время находить время для семьи, участия в политической, социальной

¹ *Schmiedendorf B.* Frauen haben bei der Rente oft das Nachsehen. URL: <https://www.iwd.de/artikel/frauen-haben-bei-der-rente-oft-das-nachsehen-500194> (дата обращения: 03.06.2021).

и культурной жизни. К тому же сокращение рабочего времени для всех внесет значительный вклад в преодоление разрыва в зарплатах женщин и мужчин. Модель 32-часовой рабочей недели с компенсацией заработной платы для родителей маленьких детей дала новый импульс этим давно назревшим дебатам»¹.

В октябре 2016 года заместитель председателя DGB Эльке Ханнак отмечала, что «уже сегодня рабочие и кадровые советы могут проявить активность в вопросе справедливости заработной платы. Чтобы поддержать свою работу, DGB теперь предлагает новый онлайн-набор инструментов, в том числе примеры хорошей практики от компаний в дополнение к обычному операционному соглашению по поощрению женщин и равным возможностям. Экономическая независимость женщин является одним из центральных направлений политики профсоюзов. С помощью нашего набора инструментов мы хотим повысить осведомленность рабочих и кадровых советов в этом вопросе, чтобы они могли работать над лучшими условиями». Набор инструментов был создан в рамках проекта сотрудничества, запущенного Немецким женским советом (BMFSFJ) и DGB «Чего заслуживает женщина — экономическая независимость»².

По мнению Ани Вюстхоф, руководителя отдела гендерной и женской политики при Федеральном совете Объединения немецких профсоюзов, «нигде в ЕС разрыв в оплате труда между мужчинами и женщинами так не велик, как в Германии. Чтобы женщины не зарабатывали на четверть меньше, чем мужчины, компании должны пересмотреть свою практику оплаты труда и сделать ее более гендерной. В частности, женщины часто заняты на мини-работах и в областях, где нет тарифной привязки. Вот почему законная минимальная заработная плата особенно важна для женщин»³.

Так, по случаю Международного женского дня 8 марта 2019 года DGB призвал правящую коалицию (ХДС/ХСС и СДПГ) немедленно ввести базовую пенсию. Об этом заявила заместитель председателя DGB Эльке Ханнак: «Женщины в первую очередь получают выгоду

¹ DGB, Bundesforum Männer und Deutscher Frauenrat zum Equal Pay Day: Arbeitszeit- und Entgeltlücke überwinden // dgb.de : [сайт]. 2014. 18 März. URL: <https://www.dgb.de/presse/++co++65256e8e-adf4-11e3-b840-52540023ef1a> (дата обращения: 19.06.2021).

² Tag der betrieblichen Entgeltgleichheit: DGB startet Online-Toolbox für Lohngerechtigkeit // dbg : [сайт]. 2016. 13 Okt. URL: <https://www.dgb.de/presse/++co++93f8fc88-9147-11e6-8bd4-525400e5a74a> (дата обращения: 19.06.2021).

³ Deutschland ist Schlusslicht bei der Entgeltgleichheit // dgb.de : [сайт]. 2012. 7 März. URL: <https://www.dgb.de/themen/++co++c7ee9474-686d-11e1-4b89-00188b4dc422> (дата обращения: 19.06.2021).

от введения базовой пенсии. Потому что они часто структурно дискриминируются на рынке труда и оплачиваются хуже, чем мужчины. В возрасте у них к так называемому Gender Pay Gap добавляется пенсионный Gap: после трудовой жизни с часто низким доходом многим женщинам грозит возрастная бедность. Федеральное правительство должно наконец решить этот вопрос. Для работников с низкими пенсионными претензиями, которые десятилетиями платили пенсионные страховые взносы, воспитывали детей или ухаживали за иждивенцами, пенсия должна быть повышена. Тот, кто 35 и более лет поддерживал пенсионное страхование своими деньгами, должен в конечном счете получить что-то такое, чего будет достаточно для достойной жизни. Особенно для женщин это было бы настоящей признательностью и оценкой их жизненных достижений»¹.

17 марта 2020 года по инициативе профсоюзов состоялся символический «День равной оплаты» — день, до которого женщины работают, условно говоря, бесплатно (в отличие от мужчин). Потому что 17 марта прошло 77 дней с начала 2020 года, то есть 21 % рабочих дней, а разрыв в заработной плате между женщинами и мужчинами, или Gender Pay Gap, в ФРГ также составляет почти 21 %.

Таким образом, женщины получают за свой труд на пятую часть меньше денег, чем мужчины. Только в Эстонии Gender Pay Gap еще больше. В таких странах, как Бельгия, Италия и Люксембург, зарплаты распределяются гораздо справедливее. Однако различия в зарплатах сильно варьируются от отрасли к отрасли. В то время же в гостиничном бизнесе Gender Pay Gap составляет 7 %, в производственных компаниях и торговле он достигает 25 %.

Сбалансировать оплату труда помогают коллективные договоры. Практика показывает, что в тех компаниях, где проводятся переговоры и заключаются коллективные договоры, Gender Pay Gap меньше в среднем на 10 процентных пунктов. А женщины, которым платят по тарифу, получают почти на четверть больше, чем женщины в компаниях, в которых тарифы не предусмотрены.

Политика должна укрепить институт тарифных соглашений, коллективных договоров, в том числе путем предоставления государственных заказов в будущем только тем компаниям, которые заключают и выполняют тарифные соглашения. Более того, коллективные договоры должны быть объявлены обязательными для

¹ Mehr Wertschätzung der Lebensleistung von Frauen! // dgb : [сайт]. 2019. 7 März. URL: <https://www.dgb.de/presse/++co++137ae54c-4001-11e9-bb79-52540088cada> (дата обращения: 23.06.2021).

целых отраслей. Особенно выиграют от этого женские профессии в сфере услуг.

Причины неравной оплаты, по мнению профсоюзных аналитиков, разнообразны. У женщин разный стаж и опыт при трудоустройстве, они выбирают разные профессии. Но это не всегда связано с их решением, а чаще всего обусловлено структурно. Женщины чаще работают неполный рабочий день или соглашаются на мини-работу, и в низкооплачиваемых профессиях их большинство. Кроме того, они очень редко занимают руководящие должности. Еще один момент — неоплачиваемый труд, который делится неравномерно, например уход за детьми или работа по дому. Такой работе женщины отдают половину своего времени, в то время как мужчины — только четверть. Позиция профсоюзов такова: «Разрешить мужчинам и женщинам равное участие в работе и заботе о близких, уходе за ними! Нам, наконец, нужны рамки, которые позволяют мужчинам и женщинам одинаково участвовать в работе на производстве и дома. Закон о прозрачности оплаты труда должен быть оформлен в обязательном порядке. Кроме того, нам нужны предложения по уходу за детьми и другими нуждающимися в уходе. А учреждения социальных, персональных и бытовых услуг должны быть усовершенствованы коллективными договорами и инвестициями в бесплатное образование, справедливое вознаграждение за обучение персонала»¹.

3.3. ГЕРМАНИЯ И ПОЛИТИКА РАВНЫХ ВОЗМОЖНОСТЕЙ ДЛЯ МУЖЧИН И ЖЕНЩИН

Всемирный экономический форум (WEF) не только заседает в Давосе ежегодно, но и уже десять лет представляет Global Gender Gap Report. В докладе сравниваются равные возможности для мужчин и женщин в четырех областях: на рынке труда, в образовании, здоровье и продолжительности жизни, а также в политическом участии.

По данным Всемирного экономического форума 2016 года, гендерное равенство лучше всего представлено в Исландии, Финляндии, Норвегии и Швеции. Те же страны добились лучших результатов согласно первому отчету по Gender Gap, который вышел в 2006 году. Однако значительно больше движения происходит в странах, следую-

¹ Equal Pay Day mit Tarifverträgen zu mehr Lohngerechtigkeit // dgb : [сайт]. 2020. 12 März. URL: <https://www.dgb.de/themen/++co++0795712e-644b-11ea-92f0-52540088cada> (дата обращения: 24.06.2021).

щих за лидерами. Франция, Швейцария и Словения смогли значительно улучшить свои показатели в плане гендерной справедливости. Франция за 10 лет продвинулась с 70-го места на 17-е, что связано прежде всего с высоким уровнем занятости женщин, их значительным присутствием в технических профессиях и количеством в органах власти: в 2016 году в Елисейском дворце 9 из 17 министерских кресел были заняты женщинами.

Швейцария за тот же период переместилась с 26-го на 11-е место, в том числе потому, что в 2016 году в Берне стало значительно больше парламентариев и министров, чем в 2006-м. Словении удалось перескочить с 51-го места на 8-е. Тот факт, что балканское государство входит в десятку лучших стран с точки зрения гендерного равенства, связан с большим количеством женщин в бизнесе (67 %), правительстве (44 % женщин среди министров) и законодательных органах (37 %) в стране. Однако целый ряд стран, причем наиболее экономически развитых, значительно ухудшили свои позиции по этому показателю. Так, Германия занимает 13-е место (в 2006 г. — 5-е). Одна из причин этого, как признал WEF, — отсутствие продвижения женщин на руководящие должности, например в качестве судей, высоких чиновников или топ-менеджеров. Только четверть этих должностей занята женщинами.

Германия также не очень успешно добивается равенства в сфере образования (100-е место). Однако в этом секторе конкуренция довольно острая: во многих странах женщины в школах и университетах уже имеют такие же возможности, как и мужчины: глобальный гендерный разрыв в области образования закрыт на 95 %. После 2006 года ухудшили свои позиции и другие развитые страны: Великобритания (переместилась с 9-го на 20-е место), Испания (с 11-го на 29-е), Нидерланды (с 12-го на 16-е), Австралия (с 15-го на 46-е), США (с 23-го на 45-е), Австрия (с 27-го на 52-е) и Турция (со 105-го на 130-е). Из всех 144 государств, которые были изучены для текущего отчета, только 68 стран улучшили свои гендерные значения по сравнению с прошлым годом. Таким образом, большая часть рассматриваемых стран предлагает женщинам худшие возможности, чем в 2015 году.

Однако оценка данных иногда приводит к сомнительным результатам: в показатель образования, например, входят данные о грамотности и участии в образовательной деятельности на разных уровнях. Германия занимает только 100-е место в отчете по образованию, в то время как абсолютным лидером является Никарагуа. Правда, там

17 % женщин не умеют читать и писать, но поскольку уровень неграмотности мужчин еще больше (18 %), Никарагуа занимает 1-е место по этому показателю. В целом чем ближе индекс к значению 1 (что соответствует абсолютно равным возможностям), тем меньше неравенство между мужчинами и женщинами. В отчете Global Gender Gap за 2016 год были представлены 144 страны¹.

Для оценки гендерного равенства на рынке труда важно изучить ситуацию в «типично мужских» и «типично женских» профессиях, тесно связанную и с уровнем зарплат, и с уровнем пенсионного обеспечения. Выбор профессии у женщин и мужчин мало изменился — об этом свидетельствуют, в частности, данные по учебным заведениям. Несмотря на рост числа работающих женщин в Германии, все еще есть отрасли, в которых женщины почти не представлены. Причина проста: старые ролевые шаблоны. Так, в 2020 году профессии офис-менеджера, медицинским и стоматологическим специальностям захотело обучиться большинство немецких женщин, выбиравших учебные заведения. Среди мужчин в 2020 году были особенно востребованы специальности автомобильного механика, специалиста в IT-сфере и электрика. В этих профессиях даже не каждый двадцатый поступающий был женщиной. Среди топ-5 учебных курсов только продавщица/продавец в розничной торговле примерно одинаково популярны у обоих полов. Кроме того, сохраняется известная гендерная закономерность: в то время как среди строителей и металлургов женщин значительно меньше 10 %, в сфере здравоохранения и воспитания детей их доля превышает 80 %. Зато современные женщины часто выбирают академическую карьеру. В университетах ФРГ как никогда прежде много девушек: осенью 2020 года около 1,47 млн абитуриенток были зачислены в немецкие колледжи (за 10 лет до этого — чуть больше 1,05 млн). Здесь соотношение полов теперь почти равное: в зимнем семестре 2020–2021 года доля учащихса-женщин составляла 49,9 %.

Различия в выборе профессии также объясняют большую часть гендерных особенностей в оплате труда, то есть разницы между средней начисленной заработной платой мужчин и женщин. Тем не менее в выборе обучения все еще есть значительные различия: хотя бизнес-администрирование занимает первое место у новичков обоих полов, после этой специальности у мужчин преобладают технические

¹ *Flüter-Hoffmann C.* Skandinavien gelingt die Gleichstellung am besten // iwd : [сайт]. URL: <https://www.iwd.de/artikel/skandinavien-gelingt-die-gleichstellung-am-besten-316530/> (дата обращения: 05.06.2021).

и естественнонаучные, такие как информатика и машиностроение. В апреле 2021 года около 45 тыс. мужчин и только около 10,6 тыс. женщин изучали экономическую информатику. У женщин популярны в основном юриспруденция и психология, а также предметы, связанные с воспитанием детей, — в апреле 2021 года им обучались около 44 тыс. женщин и только 12,5 тыс. мужчин.

Стереотипный выбор профессии имеет серьезные и долгосрочные последствия. Мы видим, что в Германии женщины и мужчины по-прежнему сильно отличаются друг от друга в своем выборе специальности. При этом некоторые профессии, где работают в основном женщины, связаны с более низкой заработной платой и худшими шансами на повышение. Это относится, например, к социальному обеспечению и сектору здравоохранения. Изменить положение на рынке труда может помочь дефицит специалистов. Так, во многих немецких компаниях не хватает квалифицированных сотрудников в области STEM (математика, информатика, естественные науки и техника), соответственно, там заявки от женщин-соискательниц уже сейчас очень желательны¹. К тому же эти профессии имеют хорошие перспективы: для решения глобальных проблем, таких как декарбонизация и переход на цифровые технологии, в первую очередь нужны силы STEM. Однако сейчас таких специалистов остро недостает, и их дефицит может быть преодолен только за счет привлечения иммигрантов, большего количества пожилых людей и женщин. В период с 2011 по 2018 год число работников с высшим образованием в сфере STEM выросло на 40,6 %. Доля женщин увеличилась примерно с 20 % в 2011 году до примерно 23 % в 2018-м. Среди квалифицированных специалистов STEM также стало больше женщин, хотя и не намного: в 2011 году — 11,6 %, в 2018-м — 11,8 %².

Женщины в Германии имеют профессиональную квалификацию не ниже, чем мужчины: в 2019 году они составляли почти половину из 45,3 млн работающих. Тем не менее они зачастую оказываются в невыгодной позиции на рынке труда и соглашаются на работу, для которой требуется более низкая квалификация, поскольку их навыки не всегда совпадают с квалификационными требованиями на рабочих местах. Таким образом, их потенциал часто используется не в полной

¹ *Hammermann A.* Typische Männer- und Frauenberufe // iwd : [сайт]. URL: <https://www.iwd.de/artikel/berufswahl-typisch-mann-typisch-frau-380726> (дата обращения: 03.06.2021).

² *Plünnecke A.* Girls' Day: Unverzichtbar in der Krise // IW : [сайт]. 2019. 20 Apr. URL: <https://www.iwkoeln.de/presse/iw-nachrichten/beitrag/axel-pluennecke-unverzichtbar-in-der-krise.html> (дата обращения: 13.06.2021).

мере. Самые большие различия между мужчинами и женщинами встречаются у мастеров и техников. Почти 70 % женщин с квалификацией мастера или техника работают на уровне специалиста или помощника. Среди мужчин таковых чуть больше 40 %.

Женщины реже работают на руководящих должностях. Доля женщин в надзорных и руководящих профессиях составляет чуть более четверти (27,1 %), лишь незначительно увеличившись в последние годы. В то же время среди руководителей уже давно существует нехватка специалистов выше среднего уровня. В последнее время для 38,8 % всех вакансий в надзорных и руководящих профессиях не нашлось подходящих соискателей.

В некоторых профессиональных областях, где доля женщин очень высока, например в социальной и медицинской сферах, руководящие должности также чаще занимают женщины. В этих профессиях сравнительно большая часть работников занята неполный рабочий день. Мужчины в этих профессиях также часто работают в режиме неполной занятости. В профессиональных областях, где женщин значительно меньше, они очень редко занимают руководящие должности.

Что касается неполной занятости, то, например, в профессиях STEM она встречается очень редко — как среди мужчин, так и среди женщин. В целом женщины гораздо чаще работают неполный рабочий день во всех профессиях (около половины всех женщин). Среди мужчин доля неполного рабочего дня значительно меньше — 12 % по всем профессиям и 5,3 % по профессиям в надзорных и руководящих функциях. Чтобы восполнить дефицит специалистов среди руководителей, компании предлагают больше вакансий с неполным рабочим днем с целью использовать потенциал женщин¹.

Большой общественный интерес и острые дискуссии вызывает количество женщин, работающих в органах власти и управления. Вопреки своим официально декларируемым целям в плане достижения равенства, руководство страны демонстрирует совсем другую картину: в 24 высших федеральных органах власти большинство руководителей по-прежнему мужчины. Когда в марте 2018 года министр внутренних дел Хорст Зеехофер (ХСС) опубликовал фотографию с девятью мужчинами под названием «Руководящая команда полностью», это вызвало волну общественного протеста. Люди возмути-

¹ Jansen A., Malin L. Qualifikationen von Frauen richtig erkennen und nutzen // iwkoeln.de : [сайт]. 2021. 8 März. URL: <https://www.iwkoeln.de/studien/gutachten/beitrag/anika-jansen-lydia-malin-qualifikationen-von-frauen-richtig-erkennen-und-nutzen.html> (дата обращения: 13.06.2021).

лись тем, что среди назначенных министром восьми государственных секретарей не было ни одной женщины. Одопартиец Зеехофера министр транспорта Андреас Шойер также назначал государственными секретарями исключительно мужчин. Несмотря на то, что по Закону о поощрении женщин 1994 года и Федеральному закону о равенстве 2001 года уже 25 лет обязательно равноправное участие женщин в работе федеральной администрации, они по-прежнему представлены там лишь в небольшой степени. Почти на всех уровнях управления, как показывает индекс равенства¹, опубликованный в июне 2019 года: на руководящих должностях в 22 из 24 высших федеральных органов государственной власти женщин меньше, чем мужчин. При этом среди почти 29 тыс. сотрудников в 23 высших федеральных органах (сотрудники Бундесбанка здесь не учитываются из-за другой системы оформления кадров), где более половины — женщины, они занимают лишь около трети руководящих должностей.

Наибольший прирост числа женщин на руководящих должностях произошел в ведомстве Федерального представителя по культуре и средствам массовой информации: в период с 2015 по 2018 год их доля в этом органе выросла с чуть менее 39 до 47 %. Самый большой шаг назад сделало Министерство иностранных дел: с 2015 по 2018 год доля женщин на руководящих должностях в МИД ФРГ снизилась до 20,5 %, или почти на 5 процентных пунктов. Кроме того, 15 из 23 высших федеральных органов государственной власти, а также Бундесбанк предпочитают назначать на высшие посты в основном мужчин. Среди персонала Министерства иностранных дел только 35 % женщин, Министерства обороны — 37 %, Федеральной счетной палаты — 38 %.

Взгляд через океан позволяет увидеть, что ситуация с представленностью женщин в высших органах власти США похожа на германскую. Сравнимая почти 2800 лидерских позиций в 23 федеральных органах государственной власти Германии с теми же по сути 7900 руководящими постами в 75 федеральных органах власти США, включая министерства, видим поразительное сходство: доля женщин там не превышает трети. Хотя американская администрация еще в годы президентства Барака Обамы в 2016 году сформулировала в своей стратегии разнообразия цель увеличить равные возможности

¹ Индекс равенства Федеральное статистическое ведомство ежегодно создает от имени Федерального министерства женщин. Он является частью пакета законов о равноправном участии женщин и мужчин на руководящих должностях в частном секторе и государственной службе.

и сделать их более измеримыми, прогресс еще незаметен по цифрам. Министр по делам женщин и семьи Германии Франциска Гиффай после публикации текущего индекса равенства также была разочарована: «Я с тревогой вижу, что по сравнению с прошлым годом в общей сложности десять высших федеральных агентств стали хуже с точки зрения доли женщин на руководящих должностях. Только 11 органов власти смогли продвинуться в этом направлении, а в двух доля женщин-руководителей осталась неизменной. Это не прогресс». По мнению аналитиков Института немецкой экономики (IW), «если исходить из сегодняшней ситуации, то представляется сомнительным, сможет ли федеральное правительство выполнить свое обещание достичь равноправного участия женщин и мужчин в руководящих органах государственной службы к 2025 году»¹.

С января 2016 года в ФРГ «публично торгуемые компании» (то есть публичные акционерные общества — ПАО, акции которых свободно обращаются на бирже) должны назначать на свободные посты наблюдательного совета женщин, до тех пор пока их доля в этом органе не составит 30 %. В итоге доля женщин в советах директоров ПАО в Германии немного выросла: в 160 компаниях Dax, MDax, sdaX и TecDAX к 1 января 2017 года работало в общей сложности 45 женских советов директоров, что на шесть больше, чем годом ранее, и на 11 больше, чем в начале 2015 года, согласно анализу аудиторской и консалтинговой компании Ernst and Young (EY). Но на 45 женщин в органах правления компаний приходится 630 мужчин. Таким образом, доля женщин составляет 6,7 % (за год до того — 5,9 %). В марте 2017 года самая высокая доля женщин — в советах директоров Dax (11,3 %), затем sdaX (5,9 %), MDax (4,3 %) и TecDAX (3,9 %). Три четверти советов директоров немецких компаний состоят исключительно из мужчин, и только в 24,4 % (годом ранее — 22,5 %) компаний совет директоров включает по крайней мере одну женщину. EY рассчитывает, что до 2047 года треть постов в советах директоров будет занята женщинами.

В частном секторе и на государственной службе действует закон о равноправном назначении мужчин и женщин на руководящие должности с целью гендерного паритета. Однако на государственной службе изменения происходят медленно: с тех пор, как Закон о равенстве женщин и мужчин был принят, Федеральное статистическое ве-

¹ *Flüter-Hoffmann C.* Gleichstellung kommt nicht voran // iwd : [сайт]. URL: <https://www.iwd.de/artikel/gleichstellung-kommt-nicht-voran-435670/> (дата обращения: 04.06.2021).

домство ежегодно собирает данные по индексу равенства, в первую очередь на руководящих должностях в высших федеральных органах власти, чтобы понять, как далеко продвинулось равенство женщин и мужчин.

Кроме 14 федеральных министерств, к высшим федеральным ведомствам относятся Федеральное президентское ведомство, администрация Бундестага, Секретариат Бундесрата, Федеральный конституционный суд, Федеральная счетная палата, ведомства Федерального канцлера и уполномоченного Федерального правительства по культуре и СМИ, а также Управление печати и информации Федерального правительства. По состоянию на 30 июня 2016 года число всех сотрудников в 23 высших федеральных органах власти составляло 24,5 тыс., в том числе почти 13,2 тыс. женщин, или 54 %. В группе высшей государственной службы в это время почти 2500 человек выполняли руководящие функции, но только треть из них были женщины. В целом в 20 из 23 высших федеральных агентств женщин-руководителей меньше, чем мужчин, хотя всего доля женщин среди сотрудников там доходит до 70 % и выше.

По сравнению с 2015 годом доля женщин на руководящих должностях в Федеральной канцелярии снизилась на 2 процентных пункта до 29 %. В остальных высших федеральных органах власти их доля немного увеличилась. В руководящих органах в целом женщин стало больше чуть более чем на 1 процентный пункт — 36 %, а в подразделениях — почти на 3 процентных пункта — 26 %¹.

Министр по делам женщин и семьи ФРГ Франциска Гиффай высказалась за то, чтобы увеличить долю женщин в советах директоров с юридически закреплённой женской квотой. Согласно сообщением СМИ, Федеральное министерство по делам женщин и семьи разрабатывает законопроект, который должен юридически обязывать публично торгуемые компании назначать женщин на предписанную долю постов в советах директоров. Министерство по делам женщин и семьи определило пол как фактор отбора части постов в правлении. В числе прочего это означает, что, начиная с четырех мест правления, согласно сообщениям СМИ, по крайней мере один мандат должен быть зарезервирован для женщин в до сих пор доминирующих мужчинами советах директоров².

¹ *Flüter-Hoffmann C.* Dieser Weg wird steinig und schwer // iwd : [сайт]. URL: <https://www.iwd.de/artikel/dieser-weg-wird-steinig-und-schwer-329560/> (дата обращения: 05.06.2021).

² *Stettes O.* Frauenquote im Vorstand: Symbolpolitik mit Nebenwirkungen // IW : [сайт]. 2020. 17 Febr. URL: <https://www.iwkoeln.de/presse/iw-nachrichten/oliver-stettes-symbolpolitik-mit-nebenwirkungen.html> (дата обращения: 15.06.2021).

Профсоюзы ФРГ в последние годы активно взаимодействуют с Федеральным антидискриминационным органом (ADS), представившим весной 2019 года свой первый годовой отчет, в котором подвел итоги состояния равного обращения полов в Германии со своим первым годовым отчетом. При этом стало ясно: дискриминация в трудовой жизни по-прежнему остается частым и обычным явлением. Задачей ADS является, в частности, консультирование людей, подвергающихся дискриминации. Таким образом ведомство помогает реализовать Закон о всеобщем равенстве (AGG), вступивший в силу в 2006 году. Целью закона является предотвращение и устранение дискриминации по причинам этнического происхождения или расовой принадлежности, пола, религии или мировоззрения, инвалидности, возраста, сексуальной идентичности.

В 2018 году ADS получил почти 3500 консультационных запросов. Это значительное увеличение по сравнению с предыдущим годом. Консультационные запросы чаще всего связаны с дискриминацией в доступе к рабочим местам и в пределах занятости, то есть с дискриминацией в трудовой жизни. Возросший спрос на консультации и баланс по результатам запросов в ADS показывают: Общий закон о равенстве содержит значительный потенциал улучшения, как и его реализация работодателями.

Например, AGG определяет сексуальные домогательства на рабочем месте как форму дискриминации и защищает от нежелательного сексуализированного поведения. При этом, согласно отчету ADS, в подавляющем большинстве случаев женских обращений пострадавшие и работодатели были перегружены тем, чтобы принять надлежащие меры предосторожности для защиты пострадавших. Часто не хватает четко регулируемых структур жалоб и отзывов. Дискриминация часто просматривается и в объявлениях о вакансиях. Более 5 тыс. объявлений были направлены для повторного анализа «Дискриминация в объявлениях о вакансиях». Часто, например, в текстах объявлений при обращении используется только мужская форма, а не (m/w). Это уже давно больше, чем просто восприятие «женского» и «мужского» и, следовательно, использование гендерно-нейтрального языка при описании вакансий. В результате признания третьего варианта в праве на состояние человека в трудовой жизни названия профессий в описаниях вакансий теперь дополняются «w/m/x» или «w/m/div» либо используется так называемый Gender Gap () или гендерная звезда (*).

Результаты этого анализа прокомментировала Аннели Бунтенбах, член правления DGB: «Одна из главных проблем Общего закона о равенстве заключается в том, что пострадавшим часто трудно добиться соблюдения своих прав в судебном порядке. Тот факт, что запросы на консультацию в ADS продолжают расти, DGB считает положительным моментом, потому что пострадавшие больше не просто подвергаются дискриминации, а получают помощь и поддержку. Однако обращение в суд для пострадавших не всегда уместно или требует слишком много времени».

В будущем должна быть также предусмотрена возможность искового права для антидискриминационных ассоциаций и кадровых советов, а также облегченного искового права для трудовых советов. Профсоюзы требуют полностью вычеркнуть из закона особые права церковных работодателей. До сих пор церкви могут отвергать, например, претендентов или претенденток, не являющихся прихожанами. Кроме того, срок, продленный до шести месяцев в Общем законе о равном обращении, может помочь заинтересованным лицам заявить о своих правах или подать иск против дискриминации. В настоящее время на это отводится всего два месяца¹.

Следует отметить, что делаются попытки вывести на периферию общественного внимания вполне разумные и с социальной точки зрения оправданные предложения профсоюзов. Для этого организуются надуманные дискуссии о так называемом гендерном языке, продвигаемые партией «Зеленых» и рядом не представленных в Бундестаге феминистских и левацких организаций. При этом большинство населения ФРГ, согласно данным социологических опросов, против гендерных норм в языке и письменности. Учитывая это, руководитель земельного отделения ХДС в Гамбурге Кристоф Плосс выступил в мае 2021 года за запрет «гендерного языка» в государственных органах. «Дома за ужином, конечно, каждый, кто этого хочет, должен иметь возможность наслаждаться тем, что лежит у него на сердце, — сказал депутат Бундестага в интервью журналу „Шпигель“. — Но от чиновников и профессоров я ожидаю, что они не будут произвольно изменять действующие правила и нормы немецкого языка на службе». Согласно недавнему опросу, в Германии 65 % населения не думают о том, что надо пересмотреть формы существительных, прилагательных и глаголов в немецком языке, употребляемые применительно

¹ Mehr Gleichbehandlung im Arbeitsleben! // dgb : [сайт]. 2019. 3 Apr. URL: <https://www.dgb.de/themen/++co++457c8a86-5614-11e9-82cc-52540088cada> (дата обращения: 23.06.2021).

к мужчинам и женщинам. Опрос был проведен Infratest Dimap в середине мая для «Мира в воскресенье». Хотя женщины оценивали «гендерный язык» более позитивно, чем мужчины, 59 % из них также отвергли его, говорится в «Мире в воскресенье». Среди сторонников «Зеленых» 48 % выступали против этого языка; 47 % были за него. Среди сторонников других партий критика значительно перевешивает: у СДПГ — 57 % против, у ХДС — 68 %. За ними следуют сторонники Левой партии — 72 % против, СвДП — 77 % и АФД — 83 % против. Плосс подчеркнул, что он выступает за социальную сплоченность и за язык, который объединяет. «Поэтому я против того, чтобы в органах власти, министерствах, школах и университетах, то есть в государственных учреждениях, использовался грамматически неправильный, искусственный и идеологически мотивированный „гендерный язык“, который постоянно подчеркивает разделение... Таким образом, этот пункт должен найти место в совместной правительственной программе ХДС и ХСС», — считает парламентарий от ХДС¹.

Еще одним важным направлением деятельности немецких профсоюзов является борьба за введение оплачиваемого отпуска по отцовству. Десять дней отпуска для отцов сразу после рождения ребенка предусматривает Директива ЕС, принятая в 2019 году. Но федеральное правительство ФРГ не желает вводить эту норму в немецкое законодательство. Обоснование: существующих законов в Германии уже достаточно. DGB считает, что Германия также должна узаконить 10-дневный отпуск по отцовству. «Это однозначный приказ о действиях, — говорит заместитель председателя DGB Эльке Ханнак. — Это стало бы важным моментом для установления близости между отцом и ребенком и, как и родительские деньги, стимулом для отцов участвовать в уходе за детьми наравне с их матерями. Ожидается, что это также положительно повлияет на все еще слишком большой Gender Care Gap. Потому что на воспитание детей, уход за близкими и работу по дому женщины тратят в день в среднем на 50 % больше времени, чем мужчины»².

Согласно экспертному заключению DGB, действующие правила в Германии недостаточны. Поэтому в заключении говорится, что «це-

¹ Hamburgs CDU-Chef fördert: Gendern bei staatlichen Stellen verbieten // Bild: [сайт]. 2021. 26 Mai. URL: <https://www.bild.de/lgbt/2021/lgbt/hamburgs-cdu-chef-ploss-gendern-bei-staatlichen-stellen-verbieten-76500676.bild.html> (дата обращения: 06.11.2021).

² Bezahlter Vaterschaftsurlaub auch in Deutschland // Deutscher Gewerkschaftsbund: [сайт]. 2021. 23 Jan. URL: <https://www.dgb.de/+co++a878e51e-5e21-11eb-b3f0-001a4a160123> (дата обращения: 19.06.2021).

лесообразно ввести самостоятельный „закон об отцовстве“». Во время освобождения от работы из-за рождения ребенка зарплата отцу должна быть сохранена в размере 100 %¹.

3.4. ГЕНДЕРНЫЕ РАЗЛИЧИЯ В ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКЕ

Цифровизация меняет мир труда и предъявляет новые требования к работникам. Изменения выходят далеко за рамки внедрения новых цифровых технологий, включая в себя организацию труда и культуру лидерства на предприятиях. Однако при этом не все отрасли и профессии, компании и работники затронуты одинаково. Ключевой предпосылкой равных возможностей в новой реальности является то, что женщины и мужчины на равных участвуют в новых цифровых разработках и что они постоянно развивают свои цифровые компетенции.

Между уровнем оцифровки отрасли и долей работающих в ней женщин нет прямой связи. Хотя в отрасли с самым высоким индексом цифровизации — информационно-коммуникационных технологиях (ИКТ) — работают преимущественно мужчины, а в здравоохранении, где индекс использования цифровых технологий сравнительно мал, — в основном женщины, но в остальных отраслях наблюдается очень смешанная картина. Так, в сфере финансовых и страховых услуг более 50 % сотрудников — женщины. Таким образом, женщины успешно работают в цифровых отраслях.

Однако в Топ-5 цифровых отраслей женщины и мужчины работают в разных профессиях. Женщины чаще выполняют офисные и секретарские функции, а также работают в коммерческих профессиях повышения квалификации (переобучение кадров). Большинство совпадений в уровне зарплат и занятости между женщинами и мужчинами наблюдается в химической и фармацевтической промышленности, а также в финансовых и страховых услугах.

В ИТ-профессиях проявляются явные гендерные различия. Всего 16,5 % всех ИТ-специалистов — женщины. В фирмах, оказывающих финансовые и страховые услуги, где каждый пятый ИТ-специалист — женщина (это самый большой показатель по отраслям). На рабочем уровне цифровые технологии внедрены почти везде. Хотя индекс

¹ DGB fordert Vaterschaftsfreistellung anlässlich der Geburt. Gutachten zur Umsetzung der EU-Vereinbarkeitsrichtlinie. URL: <https://frauen.dgb.de/themen/++co++e6d9e714-5fb0-11eb-b0d0-001a4a160123> (дата обращения: 19.06.2021).

цифровизации, например, в такой «женской» отрасли, как здравоохранение, относительно низок, сотрудники там используют ее довольно интенсивно. В 70 % медицинских компаний все работники пользуются стационарными компьютерами, а две трети используют цифровую инфраструктуру. Здесь здравоохранение занимает 4-е место из 11.

Стереотип о том, что женщины имеют меньше дела с ИКТ, не соответствует действительности. В повседневной работе женщины используют компьютеры, ноутбуки, планшеты и другие устройства примерно так же часто, как и мужчины. Они пишут сообщения в специальных программах и посылают их по электронной почте, редактируют базы данных и электронные документы, пользуются социальными сетями. И мужчины, и женщины в равной степени имеют дело с цифровыми рабочими устройствами. Это является центральным условием равных возможностей во время технологических перемен, поскольку именно цифровые компетенции в работе с аппаратным и программным обеспечением часто приобретаются формально и неформально в повседневной работе.

Однако женщины реже пользуются цифровыми устройствами и разрабатывают программное обеспечение, в то время как эти устройства широко применяются, например, в области индустрии 4.0. Одна из причин этого — более низкая доля женщин в производственном секторе, где массово используются сетевые устройства. Гендерные различия также встречаются при использовании программного обеспечения, специфичного для профессии, а также при разработке и обслуживании программного обеспечения и ИТ-систем, чем женщины занимаются значительно реже. В ходе профессиональной ориентации девушек необходимо еще более целенаправленно информировать о профессиях, которые открывают им доступ к новой деятельности, обещая хорошие перспективы занятости и дохода.

Мужчины выше, чем женщины, оценивают свои цифровые компетенции. На вопрос о том, достаточны ли их компетенции для применения нового программного обеспечения, мужчины чаще заявляют, что они могут выполнять и более сложные задачи. Это может свидетельствовать о более низких цифровых компетенциях женщин, но может быть также связано с тем, что женщины зачастую недооценивают свои способности. С точки зрения воспринимаемой потребности в обучении гендерные различия не проявляются: каждый десятый мужчина и каждая десятая женщина видят потребность в повышении квалификации.

Женщины реже мужчин вовлекаются компаниями в выбор новых цифровых технологий. Только 22 % женщин (и 30 % мужчин), которые используют цифровые устройства для работы, говорят о том, что они будут включены в разработку нововведений. Компании должны убедиться, что они доверяют женщинам столько же участия в дизайне и создании новых цифровых технологий, сколько и их коллегам-мужчинам. Это укрепляет уверенность женщин в своих навыках и повышает их мотивацию еще активнее заниматься цифровыми технологиями, тем самым продолжая расширять свои компетенции. От целенаправленного продвижения женщин получают выгоду не только они сами, но и компании, которые таким образом приобретают цифровые компетенции, придающие новые импульсы повседневной работе бизнеса.

Гибкие навыки (*soft skills*) сегодня также входят в перечень цифровых компетенций и рассматриваются как основа для внедрения цифровых нововведений на предприятиях. С точки зрения бизнеса в ходе оцифровки, в частности, приобретают значение такие навыки, как умение налаживать общение и сотрудничество, самостоятельность, организационные способности. Значение этих навыков связано, помимо прочего, с возрастающей гибкостью корпоративной организации, которая имеет самозанятых и сетевых (работающих удаленно) сотрудников

Цифровые технологии могут улучшить гармоничное совмещение семьи и профессии, но автоматически не приводят к большему равенству возможностей. Улучшенная цифровая инфраструктура компаний обеспечивает сотрудникам большую гибкость с точки зрения места работы и рабочего времени. Возможность работать на дому в прошлом привела к увеличению контрактного рабочего времени, а также повышению зарплаты матерей. Однако в то же время новые гибкие формы работы несут и риски — в том числе с точки зрения равных возможностей. Женщины зачастую посвящают сэкономленное время воспитанию детей, а мужчины — дополнительной работе и повышению карьерных возможностей¹.

¹ *Flake R., Seyda S. Frauen und Männer in der digitalen Arbeitswelt: Chancengleichheit und Digitalisierung // iwkoeln : [сайт]. 2019. 25 Nov. URL: <https://www.iwkoeln.de/studien/gutachten/beitrag/regina-flake-susanne-seyda-chancengleichheit-und-digitalisierung.html>.*

3.5. ВЛИЯНИЕ ПАНДЕМИИ КОРОНАВИРУСА НА ГЕНДЕРНОЕ НЕРАВЕНСТВО

Как считают аналитики DGB, коронавирусный кризис «обостряет неравенство, в том числе в трудовой жизни. Женщины были в невыгодном положении еще до кризиса, а теперь страдают еще больше. Кризис усугубляет дефицит равенства в трудовой жизни».

Женщины большей частью работают в системных и в то же время недооцениваемых профессиях. Во время кризиса именно у них сокращаются доходы из-за простоев, временной работы и безработицы. Они берут на себя подавляющую часть домашней работы и ради этого сокращают свой рабочий день¹.

Женщины чаще работают в малых и средних (сервисных) компаниях без тарифной привязки, за небольшую заработную плату, неполный рабочий день или на низких должностях. Gender Pay Gap и налоговые правила делают еще меньше не только доход, но и кризисные пособия, возмещающие потерю заработной платы. Снижение дохода из-за безработицы, временной работы или потери рабочего места угрожает самостоятельному обеспечению жизни женщин. Временная работа призвана избавить компании от расходов на персонал и противодействовать сокращению рабочих мест во время коронавирусного кризиса. Хотя две трети временно работающих — мужчины, кризис особенно сильно затрагивает женщин. Ситуация для женщин ухудшилась по сравнению с кризисным 2009 годом: если тогда была в основном затронута обрабатывающая промышленность, в которой заняты преимущественно мужчины, то весной 2020 года из-за санитарных ограничений, согласно исследованиям аналитиков FES (Фонд Фридриха Эберга), особенно пострадала сфера услуг с высокой долей женщин на временной работе: гостиничный бизнес (с краткосрочной работой 45 %) и торговля (почти 13 %). В этих и без того низкооплачиваемых отраслях эти явления быстро приводят к бедственному финансовому положению.

По мнению профсоюзных аналитиков, «коллективные договоры женщинам не так выгодны, как мужчинам». В некоторых отраслях из-за тарифных или операционных соглашений временные выплаты увеличиваются до 90 % чистой заработной платы. От этого женщины, скорее всего, ничего не выиграют. Потому что там, где роль

¹ Der Internationale Frauentag: Geschichte, Feiertag, Veranstaltungen // dgb : [сайт]. 2021. 8 März. URL: <https://www.dgb.de/schwerpunkt/internationaler-frauentag-weltfrauentag> (дата обращения: 18.06.2021).

коллективных договоров невелика, женщины представлены непропорционально широко: если в горнодобывающей промышленности или энергетике и водоснабжении три из четырех работников защищены коллективным договором, то в гостиничном бизнесе — только один из трех, а в информационно-коммуникационном секторе — лишь каждый десятый. Даже на малых и средних предприятиях, где заняты две трети всех работающих женщин, только 20 % имеют «тарифную привязку» (коллективные договоры), в то время как в трех из четырех компаний с более чем 2 тыс. сотрудников зарплата зависит от тарифа. В восточных землях занятость женщин выше, чем в западных, но при этом «тарифная привязка» очень мала — всего 20 %.

На фоне структурного неблагополучия женщин в трудовой жизни правильные и эффективные выплаты невольно воспроизводят существующее неравенство между женщинами и мужчинами. Это относится и к вновь введенной компенсации родителям, которые вынуждены прервать работу из-за закрытия детского сада или школы. В сочетании с налоговым правилом, согласно которому многие женщины оказываются в модели «обеспеченных женщин», где вычеты наиболее высоки, чистый заработок соответственно становится особенно низким. На этой расчетной основе сумма вычета для налогового правила значительно снижается, тем самым усугубляя гендерный (чистый) Pay Gap. Это оказывает огромное влияние не только на системы жизнеобеспечения женщины, но и на разделение труда в паре: из-за потери дохода по причине локдауна, перехода на неполный рабочий день или увольнения переговорная позиция многих женщин в семейных конфликтах, вспыхивающих на почве разделения домашней работы, становится намного слабее. Часто семьи просто не имеют возможности отказаться от заработков мужчины, обычно более высоких, чем у женщины.

В апреле 2020 года доля временных работников среди всех работников, охваченных системой социального обеспечения, выросла до 18 %. После этого доля занятых на временной работе снова снизилась и в октябре составила всего 5,9 %. Согласно отчету WSI коэффициент временных работников среди мужчин в июне 2021 года был чуть менее чем на 4 процентных пункта выше коэффициента краткосрочных работников среди женщин (15 %).

Еще более внушительная разница в абсолютных цифрах: в июне 2021 года на временной работе было 2,7 млн мужчин, но только 1,7 млн женщин. Таким образом, почти две трети временных

работников составляли мужчины. Однако, согласно данным IAB (Институт рынка труда и профессиональных исследований), пострадавшие женщины потеряли 62 % рабочего времени, а мужчины — «только» 55 %¹.

Следует отметить, что коронавирусный кризис придал новый импульс требованиям немецких профсоюзов, направленным на реальное равноправие женщин и мужчин в социально-трудовых отношениях. Как было отмечено в профсоюзном издании Klartext в марте 2021 года, «женщины в Германии по-прежнему зарабатывают на 18 % меньше, чем мужчины... При этом женщины часто более квалифицированы и образованы, чем мужчины-сверстники... Средние пенсии для женщин составляют всего 55 % от уровня для мужчин. Женщины также берут на себя больше работы по дому и заботы о близких. Безвозмездной работы, на которую они ежедневно в среднем тратят на 87 минут больше, чем их партнеры. Уход за детьми, который также стал более трудоемким во время пандемии из-за закрытия детских садов и школ, в основном ложится на плечи матерей. Чтобы закрыть разрыв в заработной плате между мужчинами и женщинами, женские профессии, наконец, должны лучше оплачиваться. Пандемия наглядно показала, насколько важна работа, особенно женщин, в здравоохранении, розничной торговле или в детских садах. В общем, нам нужна настоящая оценка женских профессий. Коллективные договоры способствуют этому: там, где они действуют, разрыв в зарплатах меньше на целых 10 процентных пунктов. На предприятиях, связанных с тарифами (то есть охваченных системой коллективных договоров), в основном есть рабочие советы, которые выступают за равенство. Нужна фундаментальная реформа рабочих мест, на которых в основном работают женщины в режиме мини-занятости. Кроме того, неправильные стимулы в налоговом и социальном праве должны быть устранены или адаптированы с целью совместимости профессии и семьи»².

DGB продолжает свою политику, намеченную еще в доковидный период. Она базируется на общих требованиях в сфере гендерного равенства. «Равенство женщин и мужчин в Германии закреплено в Основном законе (ст. 3), но не достигнуто во многих сферах жизни.

¹ Nur 37 Prozent der Frauen bekommen ihr Kurzarbeitergeld aufgestockt. Bei Männern sind es 48 Prozent // dgb : [сайт]. 2021. 31 März. URL: <https://www.dgb.de/++co++da5e932a-920c-11eb-baca-001a4a160123> (дата обращения: 18.06.2021).

² Gender Pay Gap: Lohnlücke endlich schließen! // dgb : [сайт]. 2021. 10 März. URL: <https://www.dgb.de/themen/++co++8b3a9010-81ad-11eb-a004-001a4a160123> (дата обращения: 19.06.2021).

Доходы и пенсия, время для ухода и трудоустройства, а также возможности для карьерного роста по-прежнему распределяются неравномерно. Большую часть неоплачиваемой работы по дому и воспитанию детей по-прежнему выполняют женщины, что отражается на рабочем времени: почти каждая вторая женщина работает неполный рабочий день, а среди мужчин — только каждый десятый. Эта разница в рабочем времени является основной причиной большого разрыва в оплате труда: женщины зарабатывают в среднем на 20 % меньше, чем мужчины, а их пенсия наполовину ниже. Хотя женщины уже давно зарекомендовали себя на рынке труда как квалифицированные специалисты, не уступающие мужчинам, они все еще непропорционально представлены в тех структурах, где принимаются решения, — как на руководящих уровнях частного сектора и государственной службы, так и в парламентах.

Достигнутый ранее прогресс во времена растущих антифеминистских и антидемократических настроений уже не представляется устойчивым. Напротив, со смещением политического спектра вправо и стремлением к устаревшим ролевым образам достижения требуют решительной защиты и продвижения. Кроме того, с началом пандемии коронавируса нам грозит возвращение к архаичной социальной гендерной модели. Общество сталкивается со старыми и новыми проблемами, которые диктуют необходимость новых шагов на пути к равенству. Демократия без равенства немыслима.

DGB выступает везде, где женщины не продвигаются вперед в сфере труда, чтобы женщины и мужчины имели равные шансы на экономическую независимость и возможности для самореализации. Ядро их требований — реальная прозрачность и равенство оплаты труда; больше женщин на руководящих должностях и в парламентах; стратегия и проверка гендерного равенства для законов, инвестиций и программ стимулирования¹.

Глобальный гендерный отчет Всемирного экономического форума 2020 года показал: равноправие женщин и мужчин в Германии улучшается, но, с точки зрения DGB, слишком медленно. «Чтобы не ждать столетия до того, как женщины наконец получат равную с мужчинами заработную плату и так же часто, как они, будут занимать высшие должности в бизнесе и политике, нам нужны законы, которые ускорят эти процессы», — призывает вице-президент DGB Эльке Ханнак. Поэтому нужны: «Правильный закон о равенстве зарплат, квоты

¹ Gleichstellung geht alle an! URL: <https://frauen.dgb.de/positionen/gleichstellungspolitik> (дата обращения: 18.06.2021).

на адекватное представительство женщин на руководящих должностях, паритет в политике, а также стимулы для перераспределения оплачиваемой работы и неоплачиваемой заботы, как это делают во многих северных странах»¹.

Немецкие профсоюзы рассматривают коронавирусный кризис как повод для того, чтобы в очередной раз поставить вопрос о равноправии женщин в социально-трудовой сфере. По мнению DGB, высказанному в июне 2020 года, пакет стимулов со стороны федерального правительства должен надлежащим образом учитывать равноправие женщин и мужчин. «Запланированные экономические и инвестиционные меры должны быть обязательно связаны с гендерным мониторингом», — отметила заместитель председателя DGB Эльке Ханнак в интервью информационному агентству AFP (Франс-пресс).

Руководить мониторингом должно Федеральное министерство финансов. «Оно должно постоянно проверять, как действуют отдельные министерства и помогают ли они при этом преодолеть невыгодное положение женщин, — сказала Ханнак. — Многие женщины заботятся о домашнем хозяйстве и детей — и при этом работают, в то время как мужчины полностью посвящают себя профессиональной деятельности. Но даже в условиях кризиса законодатель должен исходить из принципа равноправия женщин и мужчин и обеспечивать требование гендерного равенства, вытекающее из статей Основного закона ФРГ. Пункт 2 ст. 3 действует и в условиях кризиса: государство должно стремиться к устранению недостатков. Это включает в себя то, что работающие женщины наконец должны получать лучшую оплату». Также необходимо расширять предложение услуг по уходу за детьми и другими лицами, нуждающимися в уходе.

В рабочем документе, представленном AFP, DGB выдвигает предложения по преодолению кризиса. Например, государственные гранты на бюджетные услуги для облегчения положения семей. Кроме того, реорганизация права на подоходный налог «неизбежна», чтобы в результате получения «кризисных» пособий, восполняющих потерю заработной платы, не возникло других структурных издержек, прежде всего для замужних женщин. Многие женщины имеют меньший доход из-за разрыва в заработной плате между мужчинами и женщинами и в системе налоговых вычетов².

¹ Gleichstellung: Langsam mal in der Zukunft ankommen // dgb : [сайт]. 2019. 17 Dez. URL: <https://www.dgb.de/themen/++co++03c36768-20c1-11ea-8ade-52540088cada> (дата обращения: 19.06.2021).

² DGB fordert Prüfung des Konjunkturpakets auf Geschlechtergerechtigkeit. URL: <https://de.nachrichten.yahoo.com/dgb-fordert-pr%C3%Bcfung-konjunkturpakets-geschlechtergerechtigkeit-040226304.html> (дата обращения: 21.06.2021).

В «Отчете о равенстве» WSI (профсоюзный исследовательский центр), обнародованном 1 марта 2021 года, отмечается, что «основная тяжесть забот во время пандемии коронавируса ложится на плечи женщин (домашнее хозяйство, воспитание детей и другие семейные обязанности). „Отчет о равенстве“ WSI показывает, что крайне необходима политика обеспечения и расширения равенства женщин и мужчин во время коронавирусного кризиса. Этот кризис ставит перед работающими женщинами и мужчинами большие проблемы. Профессия, воспитание детей, работа по дому и, возможно, уход за нетрудоспособным членом семьи — во многих домашних хозяйствах нагрузка огромна. Самое время взять под контроль равенство в условиях пандемии коронавируса»¹.

В «Отчете о равенстве» WSI в 2021 году говорится: «В некоторых семьях традиционное разделение ролей усиливается, но в других открываются новые возможности для более справедливого распределения времени и забот между партнерами». Заместитель председателя DGB Эльке Ханнак отмечает: «Женщины несут основную тяжесть кризиса. Либо в профессиональном, либо в частном, либо в долгосрочном плане они выходят из пандемии проигравшими». Необходимы политические решения. «Вернуться к устаревшей модели „дома у плиты“ никто не может», — подчеркивает Ханнак. В ходе пандемии в основном женщины, а не мужчины, сократили свое рабочее время, чтобы лучше заботиться о детях. «Существует риск, что часть этих сокращений рабочего времени останется даже после окончания острой фазы кризиса, если работодатели не будут заинтересованы в увеличении рабочего времени», — говорится в отчете WSI.

Разрыв в заработках мужчин и женщин, похоже, становится немного меньше из-за кризиса. Однако происходящее имеет мало общего с повышением доходов женщин, а скорее связано с тем, что в первую волну пандемии больше мужчин, чем женщин, стали безработными и были вынуждены согласиться на временную работу. Исследователи предупреждают: «Это может измениться, по крайней мере, динамика рынка труда для женщин в январе 2021 года была хуже, чем для мужчин. Кроме того, замужние женщины часто получают более низкие социальные пособия, что сокращает их доходы».

«Больше суверенитета рабочего времени, лучшее равенство», — таковы требования DGB. Политика может и должна формировать

¹ Frauen tragen die Hauptlast der Krise: WSI-Gleichstellungsreport 2021 // dgb : [сайт]. 2021. 1 März. URL: <https://www.dgb.de/++co++b09f98ca-783c-11eb-9e10-001a4a160123> (дата обращения: 21.06.2021).

рамки социально-трудовых отношений таким образом, настаивает DGB, чтобы забота о близких и профессиональная деятельность могли быть лучше распределены между мужчинами и женщинами. Для этого важно расширить возможности ухода за детьми и нуждающимися в уходе лицами по мере необходимости. Кроме того, для работников требуется больше суверенитета рабочего времени. Право на домашний офис и государственные гранты на бюджетные услуги могут помочь получить профессию и сочетать работу с семейными обязанностями.

«Лучшая оплата труда в „женских“ профессиях», — еще одно требование DGB, которое остается в повестке дня. Пандемия наглядно показала, насколько важна работа многих женщин в социальной сфере для функционирования всего общества. «Пришло время наконец признать системную ценность этих профессий — в том числе через тарифные соглашения, в которых профсоюзы и работодатели договариваются о хорошей зарплате для работников. Опять же, законодатель требует, чтобы коллективные договоры могли применяться ко всем работникам отрасли», — напоминает Эльке Ханнак. Однако путь к этой цели очень труден, как видно из коллективного договора в сфере ухода за престарелыми. Профсоюз Ver.di и работодатели хотели, чтобы коллективный договор был объявлен общеобязательным. Однако их замысел потерпел неудачу — идею отверг Христианский союз благоденствия Caritas, отказавшийся от общенационального коллективного договора.

Краткосрочные меры для достижения большего равенства:

— обеспечение, расширение и лучшая организация институционального ухода за детьми, что также обеспечит большую стабильность во время кризисов;

— содействие оперативным мерам по достижению лучшего совмещения семейных и профессиональных обязанностей: освобождение неполного рабочего дня и пособий по безработице от существующих схем налоговых вычетов, поскольку женщины получают более низкий чистый доход из-за неравного налогового бремени с мужчинами (схемы вычетов различаются).

Долгосрочные меры для достижения большего равенства:

— реформа налогообложения пар, зарегистрировавших брак: комбинация налоговых вычетов у супружеских пар устанавливает неправильные стимулы, поскольку из-за непропорционального налогового бремени при увеличении рабочих часов чистый доход также растет непропорционально. Наряду с бесплатным медицинским страхово-

ванием это приводит к тому, что замужним женщинам (в краткосрочной перспективе) кажется разумнее быть занятыми лишь частично, то есть не охватываемыми системой социального страхования;

— увеличение партнерских месяцев получения родительских пособий: для долгосрочного содействия разделению нагрузки по уходу за детьми партнерские месяцы должны быть увеличены с двух до четырех, а в перспективе — до шести месяцев. Расширение практики 30-часовой рабочей недели, что позволит предотвратить сокращение рабочих мест и в то же время будет способствовать равенству между женщинами и мужчинами¹.

Схожие позиции транслирует и ежегодный отчет Объединения немецких профсоюзов о социальном равенстве и распределении доходов за 2021 год. «Кризис поражает всех, но не всех одинаково: это главный тезис нового отчета о распределении DGB. В то время как более бедные домохозяйства, на которые выпадает основная нагрузка, зачастую должны нести значительные финансовые потери, многие сверхбогатые смогли приумножить свои активы, несмотря на пандемию коронавируса. Таким образом, пандемия становится катализатором усиления экономического неравенства.

Распределение доходов: неравенство в Германии по-прежнему высокое, в том числе гендерное. Ситуация с доходами нижней группы в долгосрочной перспективе еще более ухудшится. В настоящее время считается, что каждый шестой имеет низкий доход. Бедность представляет собой всеобщую социальную проблему. Женщины, а также молодежь и пожилые люди больше других подвергаются риску в этом плане. Риск бедности варьируется в зависимости от земли: самый высокий — в Бремене, наименьший — в Баварии.

Разрыв в зарплатах между женщинами и мужчинами (Gender Pay Gap) в Германии очень высок, в том числе по сравнению с другими странами. Женщины зарабатывают в среднем примерно на 20 % меньше, чем их коллеги-мужчины. Различия в зарплатах варьируются по отраслям. Gender Pay Gap также влияет на возрастное обеспечение. Низкий доход во время трудовой жизни также приводит к снижению пенсионных выплат в пожилом возрасте. Гендерный пенсионный разрыв (Gender Pension Gap) в Германии очень велик — более 37 %»².

¹ Frauen tragen die Hauptlast der Krise: WSI-Gleichstellungsreport 2021.

² Ungleichheit in Zeiten von Corona // dgb.de : [сайт]. 2021. 24 Jan. URL: <https://www.dgb.de/themen/+++co++1672f9ca-5c8c-11eb-af7c-001a4a160123> (дата обращения: 21.06.2021).

Подводя предварительные итоги коронавирусного кризиса с точки зрения их воздействия на гендерный аспект социально-трудовых отношений в ФРГ, следует отметить: пандемия возвращает традиционное распределение ролей в семье. Последние исследования показывают, что матери в дополнение к профессиональной деятельности снова берут на себя больше задач, связанных с домашним хозяйством и детьми. Пандемия еще больше усугубила положение женщин. Исследования показывают, что женщины в целом выполняют подавляющую часть семейной работы по дому.

При этом в финансовом отношении они остаются далеко позади мужчин. Мужчины чаще работают полный рабочий день, зарабатывают больше, и многие из них занимают руководящие должности. По данным Федерального статистического ведомства, в 2020 году средняя начисленная зарплата у женщин составляла 18,62, у мужчин — 22,78 евро в час, или примерно на четыре евро больше. Таким образом, между средней заработной платой зияет 18-процентный Gender Pay Gap.

В отчете, опубликованном в 2021 году, указано, что одинокие родители жалуются на большие финансовые проблемы, стресс у них значительно усилился, и они очень страдают от того, что общество игнорирует их проблемы. Независимо от профессии, одиноких родителей (25 %) наиболее остро затронули финансовые проблемы, при этом более 90 % из них — женщины. В самой тяжелой ситуации оказались низкоквалифицированные работницы, иммигранты и самозанятые.

В частности, матери сталкиваются с проблемами при возвращении к нормальной занятости, говорит социолог Ютта Альмендингер в интервью немецкому радио Dlf. С закрытием детских садов и переходом на домашнее обучение они сталкиваются с огромными проблемами в том, что связано с уходом за детьми.

Во время пандемии неравенство в обществе значительно усилилось. Мало того, что многие женщины, прежде работавшие и иногда даже получавшие неплохую зарплату, лишились работы. Молодые женщины, еще не получившие профессию, не смогли продолжить обучение и лишились перспектив, на которые они рассчитывали. Люди с самыми низкими доходами чаще других страдали от отсутствия вакансий и безработицы.

В отчете 2021 года указывается, что женщины на удаленной работе загружены сверх всякой меры. «У вас больше нет выхода, — сказала Альмендингер в интервью Dlf (радиостанции „Дейчланд-

функ^с). — По сравнению с группами женщин с самым высоким уровнем образования и доходов, женщины в низкоквалифицированных профессиях реже могли работать удаленно. Таким образом, налицо такой раскол на рынке труда, какого не наблюдалось никогда ранее».

Новые данные показывают то, чего многие эксперты опасались с самого начала: пандемия является драйвером социального неравенства. Начиная с 30 лет, почасовая заработная плата, а также пенсионные права мужчин и женщин сильно разнятся. Одной из причин является то, что обычно именно в этом возрасте женщина впервые становится матерью. Хотя разрыв существовал и раньше, он, как было показано, с этого возраста начинает еще увеличиваться. Затем многие женщины переходят на неполный рабочий день, что сказывается в дальнейшем на их динамике зарплаты и будущей пенсии. Далее настает черед так называемых биографических узлов — например, когда партнеры расстаются или кто-то из старших членов семьи нуждается в уходе.

Gender Pay Gap на западе страны больше, чем на востоке, как видно из исследования, проведенного профсоюзным фондом Ганса Беклера. Кроме того, в восточных землях больше женщин занимают руководящие должности.

Базовая пенсия была введена только в 2021 году; таким образом, это еще сравнительно новое явление. В этом году было проведено первое исследование Института социального права и социальной политики Макса Планка. Согласно исследованию почти 24 % пенсионеров, которые считаются бедными, не имеют права на такого рода финансирование. Например, потому, что они платили страховые пенсионные взносы менее 33 лет.

По решению Еврокомиссии компании с более чем 250 сотрудниками должны в будущем публиковать информацию о том, сколько зарабатывают мужчины по сравнению с коллегами-женщинами. Кроме того, работодателям следует запретить интересоваться предыдущими доходами соискателей, чтобы у них не было соблазна предложить лишь немногим больше. Должно быть и право на возмещение ущерба, если окажется, что на самом деле есть разница в уровне прежней и вновь предлагаемой заработной платы. Однако это не отменяет того факта, что выплата компенсаций за безвозмездную работу по уходу за близкими не компенсирует этого. Женщины продолжают зарабатывать меньше мужчин и выполнять больше неоплачиваемой работы по дому.

В настоящее время при расчете пенсии предусматриваются бóльшие, чем раньше, надбавки за воспитание ребенка и уход за близкими, и абсолютное значение Gender Pay Gap немного уменьшилось. К тому же резко возросла доля работающих матерей, а еще есть родительские пособия, которые могут выплачиваться партнерам поочередно в зависимости от того, кто из них прерывает свою профессиональную деятельность и остается дома, чтобы ухаживать за детьми. Среди прочего также обсуждается безусловный базовый доход для родителей, 20-часовая рабочая неделя или зарплата для домохозяек, говорит экономический редактор Dlf Силке Хан¹.

ВЫВОДЫ

Как демонстрируют изученные материалы, проблемы гендерного равенства в социально-трудовых отношениях в Германии не только являются предметом острых общественных дискуссий, находят отражение в деятельности ведущих политических партий, но и остаются крайне важным полем деятельности для Объединения немецких профсоюзов. Предлагаемые ими пути решения проблем, в первую очередь сокращения разрывов в оплате труда и, как следствие, размерах пенсий, органично вписываются в общеевропейский контекст. Эти проблемы стали предметом как предвыборных баталий на выборах в бундестаг ФРГ в сентябре 2021 года, так и при обсуждении курса правящей правительственной коалиции по итогам этих выборов.

¹ Corona macht die Lücke größer // Deutschlandfunk : [сайт]. 2021. 22 Apr. URL: https://www.deutschlandfunk.de/frauen-und-finanzen-corona-macht-die-luecke-groesser.2897.de.html?dram:article_id=493895 (дата обращения: 26.06.2021).

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

С начала развития крупного машинного производства началось массовое использование женского труда. Положение женщин было очень тяжелым, что обуславливалось отсутствием у них политических прав и сложившимися в обществе стереотипами относительно женского труда. Скромная оценка потенциала женщин на рынке труда была связана с более низкой квалификацией работниц, их меньшей производительностью в связи с вводимыми законами о защите работающих матерей и запрете на ночной женский труд.

Бесправное положение работниц напрямую влияло и на положение работников-мужчин, так как они объективно сбивали «расценки» на труд, что вызывало негативную реакцию со стороны мужчин. Строящиеся по профессиональному принципу профсоюзы, объединяющие в основном мужчин, не допускали членства женщин из-за их низкой рабочей квалификации, воспринимая их как потенциальных штрейкбрехеров. Это мешало солидарным действиям работников в защите своих социально-трудовых прав.

Серьезным фактором, влияющим на женский рынок труда, была недоступность высшего и профессионального образования для женщин, что не давало им возможности занимать руководящие должности.

Гендерная политика начала меняться во многом из-за демографических проблем и необходимости воспитания здорового поколения. К тому же внедрение в производство новых технологий требовало повышения квалификации работниц. Преодоление гендерного неравенства в социально-трудовых отношениях требовало решения нескольких задач. Первая — предоставление женщинам политических прав, за которое выступало феминистское движение, что позволило бы женщинам влиять на работу законодательных органов и иметь представительство в профессиональных союзах. Второй задачей было открытие возможностей для доступного образования, что значительно повысило бы шансы женщин в конкуренции с мужчинами на рынке труда. Третья задача — самая долгосрочная: преодолеть существующие в обществе историко-культурные стереотипы по отношению к роли женщин в обществе.

Борьба за гендерное равенство принимала все более «классовый» характер, разделяя женское движение на демократическое и социалистическое направления. При этом социалистическое движение

оказало существенное влияние на изменение гендерной политики, выступая за одновременную реализацию политических и экономических требований женщин.

К началу XX века в развитых промышленных странах оформились основные подходы к преодолению гендерного неравенства в трудовых отношениях. В основе данной политики лежало достижение экономической независимости женщин, что позволило бы исправить гендерные перекося.

В настоящее время под трудовой гендерной дискриминацией понимается различие работников по половому признаку. Такая дискриминация нарушает принцип равенства возможностей в реализации трудовых прав, способствуя достижению преимуществ одного пола над другим, которые не обусловлены деловыми качествами работников.

В рыночной экономике работник выступает продавцом своего труда, заключая трудовой договор с работодателем. Каждая из сторон трудового договора стремится получить выгоду. Неофициальные социальные и культурные предпочтения в гендерных отношениях ограничивают конкуренцию на рынке труда. Это порождает «гендерную эксплуатацию», которая позволяет работодателю присвоить, в ущерб интересам работника, часть его трудового ресурса на неэкономической основе.

Как и в период становления капитализма, работодатели уверены, что причиной низкой производительности работниц является необходимость сочетать функции работника и домашней хозяйки.

В обществе продолжает сохраняться вертикальная гендерная сегрегация, которая проявляется в том, что руководящие должности занимают преимущественно мужчины. Этот вид сегрегации существует как на микроуровне (предприятие, компания), так и на макроуровне (экономика в целом). Несмотря на то что в обществе юридически закреплён принцип равенства полов, существует ряд неофициальных барьеров, которые мешают карьерному росту женщин.

Современное законодательство запрещает дискриминацию и неравенство. В Конституции РФ декларируется равенство прав и возможностей мужчин и женщин. Трудовой кодекс также запрещает дискриминацию по полу и возрасту. Конвенция Международной организации труда (МОТ) 1951 года № 100 говорит о равной плате за труд равной ценности. Однако, несмотря на то что в современной России сохраняется соответствующий международным стандартам юридический статус женщин, на практике происходит его снижение.

Озабоченность тенденцией к ухудшению положения женщины в России была высказана в Постановлении Правительства РФ «О концепции улучшения положения женщины», принятом еще в 1996 году. В его первом разделе «Важнейшие особенности статуса женщин, вызывающие наибольшее беспокойство общественности» отмечались: недостаточное соблюдение прав женщин в единстве с правами и основными свободами человека; недостаточное участие женщин в принятии решений на всех уровнях; дискриминация женщин на рынке труда и падение их конкурентоспособности; ухудшение состояния здоровья женщин и сохранение проблемы насилия¹.

В 1997 году Государственная Дума РФ приняла постановление «О концепции законодательской деятельности по обеспечению равных прав и равных возможностей мужчин и женщин», которое «предусматривает разработку общей стратегии и приоритетных направлений законодательства по обеспечению равных прав и свобод мужчин и женщин»². Однако контроль за исполнением данного решения отсутствовал.

В 2002 году был разработан проект «Гендерной стратегии РФ», который провозгласил гендерную политику частью социальной политики³. Однако данный проект так и не был утвержден. Отложено также принятие федерального закона «О государственных гарантиях равных прав и свобод и равных возможностей мужчин и женщин в Российской Федерации»⁴.

Гендерная сегрегация в настоящее время затрагивает такие сферы трудовых отношений, как занятость, профессиональный рост, физические факторы труда, интенсивность труда, рабочее время, социальная среда и заработная плата. Современному обществу предстоит

¹ Постановление Правительства РФ от 8 января 1996 года № 6 «О концепции улучшения положения женщин в Российской Федерации» // Официальный интернет-портал правовой информации : [сайт]. URL: <http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&nd=102039018&rdk=&backlink=1> (дата обращения: 07.11.2021).

² Постановление Государственной Думы Федерального собрания РФ от 20 ноября 1997 года № 1929-II ГД «О Концепции законодательской деятельности по обеспечению равных прав и равных возможностей мужчин и женщин» // Кодекс : [фонд правовых и научно-технических документов]. URL: <https://docs.cntd.ru/document/9053195> (дата обращения: 07.11.2021).

³ Гендерная стратегия Российской Федерации / Министерство труда и социального развития РФ. URL: <http://www.owl.ru/win/docum/rf/strategy/strategy.htm> (дата обращения: 07.11.2021).

⁴ Проект Федерального закона РФ № 284965-3 «О государственных гарантиях равных прав и свобод и равных возможностей мужчин и женщин в Российской Федерации» // Кодекс : [фонд правовых и научно-технических документов]. URL: <https://docs.cntd.ru/document/901859190> (дата обращения: 07.11.2021).

преодолеть существующие историко-культурные стереотипы, когда от женщины традиционно ожидается выполнение только репродуктивной функции, в то время как большинство современных родителей ставят на первое место для своих дочерей успешную карьеру и хорошую работу.

Достижение реального гендерного равенства в большой степени зависит от предоставления равных возможностей в сфере трудовых отношений.

Мужчины, как и женщины, подвергаются экономической и юридической дискриминации, которая иногда воспринимается как естественное положение вещей. Например, ребенок при разводе, как правило, остается с матерью. При сокращении штата на предприятии отец-одиночка не имеет никаких преференций. В гендерном равенстве заинтересованы как женщины, так и мужчины. Современное законодательство не должно иметь двойных стандартов.

Развитие цифровой экономики и использование роботов приводят к сокращению тех работников, которые выполняют монотонную работу. Это означает, что под ударом может оказаться большое число женщин, так как они занимают большинство таких рабочих мест. Однако использование современных технологий в производстве ведет к тому, что женщины могут претендовать на более высокую зарплату, так как перечень работ, с которыми они могут справиться, благодаря технологиям значительно расширился.

Федерация независимых профсоюзов России стремится последовательно решать проблему гендерного неравенства. При этом основное внимание уделяется внедрению гендерного подхода в коллективно-договорной процесс. С 2007 года в России началась реализация пилотного проекта МОТ–ФНПР «Гендерный аудит в профсоюзах России». В 2010 году Постоянная комиссия Генерального совета ФНПР по гендерному равенству определила направление дальнейших действий, которое заключается в создании достойных рабочих мест с учетом гендерного паритета; укрепление действующих и создание новых национальных гендерных механизмов; содействие профессиональному и карьерному продвижению женщин, их участию в общественной и политической жизни¹.

Российское профсоюзное движение рассматривает достижение гендерного равенства как «одну из основ для построения социального государства, демократического развития страны и модернизации

¹ Отчет Генерального совета о деятельности Федерации независимых профсоюзов России за период 2006–2010 гг. М., 2011. С. 66.

ции экономики»¹. В постановлении IX съезда Федерации независимых профсоюзов России от 9 февраля 2015 года «О новой редакции программы ФНПР „Достойный труд — основа благосостояния человека и развития страны“», подчеркивается, что ФНПР считает необходимым:

«— участвовать в формировании социальной политики государства и проводить гендерную экспертизу законопроектов, государственных программ и последствий проводимых социальных реформ, затрагивающих вопросы равных прав и равных возможностей мужчин и женщин;

— содействовать реализации региональных и отраслевых программ, направленных на создание к 2020 году 25 млн высокопроизводительных рабочих мест, обеспечению равного доступа мужчин и женщин к образованию, повышению квалификации и переквалификации, к карьерному росту;

— способствовать включению вопросов гендерного равенства в учебные программы и курсы подготовки профсоюзных руководителей и активистов, в программные документы, решения коллегиальных органов, коллективные договоры и публикации в СМИ;

— развивать практику проведения гендерного аудита как инструмента практической реализации целей равенства полов;

— обеспечить сбалансированное представительство мужчин и женщин в выборных руководящих профсоюзных органах;

— добиваться включения вопросов гендерного равенства в коллективные договоры и соглашения с целью достижения равенства прав и возможностей их реализации мужчинами и женщинами на каждом рабочем месте»².

Реализация данной политики поставила на повестку дня вопрос о ратификации в Российской Федерации Конвенции № 190 МОТ «Об искоренении насилия и домогательств в сфере труда». На проведенном 25 июня 2021 года круглом столе «Перспективы ратификации и продвижения Конвенции МОТ № 190 в Российской Федерации» заместитель председателя ФНПР А. В. Шершуков выделил три главных аспекта принятия данного международного договора в Российской Федерации. По его мнению, во-первых, гендерное насилие

¹ О программе ФНПР «Достойный труд — основа благосостояния человека и развития страны» // Федерация независимых профсоюзов России : [сайт]. 2015. 9 февр. URL: https://fnpr.ru/documents/dokumenty-federatsii/postanovlenie-ix-sezda-fnpr-7.html?sphrase_id=4463 (дата обращения: 07.11.2021).

² Там же.

не должно интерпретироваться лишь как действие, направленное на представителей определенного пола или ЛГБ; во-вторых, необходимо искоренить саму возможность таких ситуаций, когда угроза лишиться рабочего места заставляет трудящегося отказаться от части своих прав; в-третьих, «необходимо собрать статистику по нарушениям прав, противодействие которым обозначено в Конвенции, для того, чтобы не дать противникам апеллировать примитивными стереотипами»¹.

Государство совместно с объединениями работодателей и профессиональными союзами должно разработать основные направления политики, призванной ликвидировать трудовое гендерное неравенство.

¹ Чтобы добиться ратификации Конвенции № 190, нужно работать с ее аудиторией — А. Шершук // Федерация независимых профсоюзов России : [сайт]. 2021. 29 июня. URL: https://fnpr.ru/events/novosti-fnpr/chtoby-dobitsya-ratifikatsii-konventsii-190-nuzhno-rabotat-s-eye-auditoriey-aleksandr-shershukov.html?sphrase_id=4464 (дата обращения: 07.11.2021).

ЛИТЕРАТУРА

НА РУССКОМ ЯЗЫКЕ

Абрамова, А. А. Охрана трудовых прав женщин СССР / А. А. Абрамова. — Москва : Госюриздат, 1954. — 70 с. — Текст : непосредственный.

Акимова, Ю. А. Конституционная концепция гендерного равноправия / Ю. А. Акимова. — Текст : непосредственный // Государственная служба и кадры. — 2018. — № 2. — С. 22–32.

Акимова, Ю. А. Негативные тенденции судебной практики в отношении положения женщин в Российской Федерации / Ю. А. Акимова. — Текст : непосредственный // Современное право. — 2013. — № 1. — С. 67–74.

Аксенова, О. В. Принципы римского права / О. В. Аксенова. — Текст : непосредственный // Вестник ТИСБИ. — 2007. — № 1. — С. 54–61.

Алебастрова, И. Гендерное равноправие и гендерные привилегии: цели и средства / И. Алебастрова. — Текст : непосредственный // Сравнительное конституционное обозрение. — 2015. — № 1. — С. 80–91.

Александров, Н. Г. Принципы советского трудового права — принципы подлинной свободы труда / Н. Г. Александров. — Москва, 1949. — 23 с. — Текст : непосредственный.

Алексеев, С. С. Проблемы теории права : курс лекций : [в 2 томах] / С. С. Алексеев. — Свердловск : Изд-во Свердл. юрид. ин-та, 1972. — Т. 1 : Основные вопросы общей теории социалистического права. — 396 с. — Текст : непосредственный.

Ариан, П. Е. Первый женский календарь / П. Е. Ариан. — Санкт-Петербург, 1899. — Текст : непосредственный.

Байтин, М. И. О принципах и функциях права: новые моменты / М. И. Байтин. — Текст : непосредственный // Правоведение. — 2000. — № 3. — С. 4–16.

Балибалова, Д. И. Социально-правовая защита прав и интересов женщин в России / Д. И. Балибалова. — Санкт-Петербург : СПбГУП, 2013. — Текст : непосредственный.

Блонина, Е. Работницы в Интернационале / Е. Блонина. — Москва, 1920. — Текст : непосредственный.

Бородкин, Л. «Не рублем единым»: трудовые стимулы рабочих-текстильщиков дореволюционной России / Л. Бородкин [и др.]. — Москва, 2010. — Текст : непосредственный.

Бочарникова, М. А. Введение / М. А. Бочарникова, Т. Ю. Коршунова. — Текст : непосредственный // Особенности правового регулирования трудовых отношений отдельных категорий работников : научно-практическое пособие /

Е. Г. Азарова [и др.]. — Москва : Ин-т законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве РФ, 2015. — 400 с.

Бочарникова, М. А. Дифференциация правового регулирования трудовых отношений / М. А. Бочарникова, Т. Ю. Коршунова. — Текст : непосредственный // Российский ежегодник трудового права. — Санкт-Петербург, 2006. — № 2. — С. 237–251.

Бравая, Р. М. Охрана материнства и младенчества на Западе и в СССР / Р. М. Бравая. — Москва, 1929. — Текст : непосредственный.

Брандт, Б. Ф. Современная женщина и ее положение в Европе и Америке / Б. Ф. Брандт. — Санкт-Петербург, 1896. — Текст : непосредственный.

Братусь, С. Н. Принципы советского гражданского права / С. Н. Братусь. — Текст : непосредственный // Правоведение. — 1960. — № 1. — С. 47–52.

Бурчакова, М. А. Гендерная асимметрия в сфере труда в России / М. А. Бурчакова, В. В. Хожемпо. — Текст : электронный // КиберЛенинка : [научная электронная библиотека]. — URL: Cyberleninka <https://cyberleninka.ru/article/n/gendernaya-asimmetriya-v-sfere-truda-v-rossii/viewer>.

Быков, А. Н. Фабричное законодательство и развитие его в России / А. Н. Быков. — Санкт-Петербург, 1909. — Текст : непосредственный.

Варшавский, К. М. Трудовое право СССР / К. М. Варшавский. — Ленинград, 1924. — 180 с. — Текст : непосредственный.

Васильева, Т. А. Антидискриминационное законодательство и практика зарубежных стран : вступительная статья / Т. А. Васильева. — Текст : непосредственный // Защита личности от дискриминации : хрестоматия : [в 3 томах]. — Москва : Новая юстиция, 2009. — Т. 1 / под редакцией С. С. Дикмана. — 424 с. (Юристы за конституционные права и свободы).

Вебер, А. О теории размещении промышленности / А. Вебер. — Москва, 1926. — Т. 1. Чистая теория размещения. — Текст : непосредственный.

Ведомство учреждений императрицы Марии и его учреждения в Царском Селе и Царскосельском уезде. — Санкт-Петербург, 1911. — Текст : непосредственный.

Войтинский, И. С. Против извращений в теоретической работе по советскому трудовому праву / И. С. Войтинский. — Текст : непосредственный // Проблемы социалистического права. — Москва : Юрид. изд-во НКЮ СССР, 1937. — С. 63–84.

Войтинский, И. С. Трудовое право СССР / И. С. Войтинский. — Москва ; Ленинград : Гос. изд-во, 1925. — 364 с. — Текст : непосредственный.

Вопросы борьбы с женской безработицей. — Москва, 1922. — Текст : непосредственный.

Вопросы труда в цифрах. Статистический справочник за 1927–1930 гг. — Москва, 1930. — Текст : непосредственный.

Воронина, О. А. Гендер и государство в постсоветской России / О. А. Воронина. — Текст : непосредственный // Права женщин и институты ген-

дерного равенства в регионах России : сборник / под редакцией Н. М. Римашевской, О. А. Ворониной, Е. А. Баллаевой. — Москва : МАКС Пресс, 2010. — С. 351–360.

Вы подвергаетесь дискриминации на работе. — Текст : электронный // Все о трудовых правах : [сайт]. — URL: <http://trudprava.ru/base/faq/362> (дата обращения: 15.01.2019).

Герасимова, Е. С. Эффективность защиты от дискриминации в трудовых отношениях по признаку пола в законодательстве и на практике в России: аналитический доклад / Е. С. Герасимова, С. А. Саурин, Н. Л. Лютов. — Москва, 2015. — Текст : непосредственный.

Гири, П. Преступления и проституция как социальные болезни / П. Гириш. — Санкт-Петербург, 1898. — Текст : непосредственный.

Гусов, К. Н. Трудовое право России : учебник / К. Н. Гусов, В. Н. Толкунова. — Москва : ТК Велби : Изд-во Проспект, 2004. — 496 с. — Текст : непосредственный.

Дискриминация доказана. Виновных нет. — Текст : электронный // Все о трудовых правах. — URL: <http://trudprava.ru/expert/jurisprudence/discriminjuris/1036> (дата обращения: 18.12.2018).

Догадов, В. М. Очерки трудового права : учебное пособие / В. М. Догадов. — Ленинград : Прибой, 1927. — 163 с. — Текст : непосредственный.

Женщина новой России: Какая она? Как живет? К чему стремится? / под редакцией М. К. Горшкова, Н. Е. Тихоновой. — Москва : Рос. полит. энцикл. (РОССПЭН), 2002. — 168 с.

Женщины в экономике. Обзор международной и российской повестки. Разрыв в оплате труда между мужчинами и женщинами. — Текст : электронный // Министерство экономического развития РФ : [сайт]. — 2021. — URL: <https://www.economy.gov.ru/material/file/65f53df7ef144f6f6b43ea8529869f52/101965562.pdf> (дата обращения: 21.06.2021).

Женщины и мужчины в России : сборник. — Москва : Федеральная служба гос. статистики, 2020. — URL: <https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/VPL9gLwU/Sbornik.pdf> (дата обращения: 21.06.2021). — Текст : электронный.

Женщины и мужчины России. — Текст : электронный // Федеральная служба государственной статистики : [сайт]. — URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1138887978906 (дата обращения: 10.12.2018).

Зеликман, М. Малая энциклопедия по международному профдвижению / М. Зеликман. — Москва : Профинтерн, 1927. — Текст : непосредственный.

Иванов, С. А. Советское трудовое право: вопросы теории / С. А. Иванов, Р. З. Лившиц, Ю. П. Орловский. — Москва : Наука, 1978. — 368 с. — Текст : непосредственный.

Иванов, С. Ю. Некоторые вопросы трудовой дискриминации женщин в России / С. Ю. Иванов, А. С. Иванов. — Текст : непосредственный // Труд и социальные отношения. — 2013. — № 9. — С. 50–59.

Инициатива, касающаяся трудящихся-женщин: импульс к обеспечению равенства : доклад I(B). — Текст : электронный // Международная конференция труда. 107-я сессия. — Женева, 2018. — URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_630128.pdf (дата обращения: 15.01.2019).

Карташкин, В. А. Пакты о правах человека и реформирование правозащитного механизма ООН / В. А. Карташкин, М. В. Пожидаева. — Текст : непосредственный // Юрист-международник. — 2006. — № 3. — С. 2–19.

Кауров, В. Г. Социально-правовая защищенность работника от дискриминации в сфере труда и занятости / В. Г. Кауров. — Текст : непосредственный // Ленинградский юридический журнал. — Санкт-Петербург, 2006. — № 1. — С. 143–167.

Кириллова, Л. В. Историографический обзор политики позитивной дискриминации в США / Л. В. Кириллова. — Текст : непосредственный // Вестник Удмуртского университета. — 2015. — № 4. — С. 157–162.

Коллонтай, А. М. К истории движения работниц в России / А. М. Коллонтай. — Одесса, 1920. — Текст : непосредственный.

Коллонтай, А. М. Социальные основы женского вопроса / А. М. Коллонтай. — Санкт-Петербург, 1909. — 431 с. — Текст : непосредственный.

Коллонтай, А. М. Работница-мать / А. М. Коллонтай. — Санкт-Петербург, 1914. — 16 с. — Текст : непосредственный.

Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин. — Текст : электронный // Организация Объединенных Наций : [сайт]. — URL: https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/cedaw.shtml.

Корольков, К. Н. Жизнь и царствование императора Александра III (1881–1894) / К. Н. Корольков. — Киев : Тип. И. И. Чоколова, 1901. — Текст : непосредственный.

Кориунова, Е. Права советских женщин / Е. Кориунова, М. Румянцева. — Москва : Профиздат, 1960. — 94 с. — Текст : непосредственный.

Краснокутский, В. А. Источники римского частного права / В. А. Краснокутский. — Текст : непосредственный // Римское частное право / под редакцией И. Б. Новицкого, И. С. Перетерского. — Москва : Юриспруденция, 2005. — 448 с.

Крусс, В. И. Теория конституционного правопользования / В. И. Крусс. — Москва : Норма, 2007. — 752 с. — Текст : непосредственный.

Кулишер, М. Лекции по истории экономического быта Западной Европы / М. Кулишер. — Петроград, 1916. — Текст : непосредственный.

Курс «Противодействие ксенофобии и этнической дискриминации» : учебное пособие для сотрудников аппаратов уполномоченных и комиссий

по правам человека в Российской Федерации / составитель О. Федорова. — Москва : Московская Хельсинкская группа, 2006. — Текст : непосредственный.

Кускова, Е. Д. Женский вопрос и женский съезд / Е. Д. Кускова. — Текст : непосредственный // Образование. — 1909. — № 1.

Лапаева, В. В. Правовой принцип формального равенства / В. В. Лапаева. — Текст : непосредственный // Журнал российского права. — 2008. — № 2. — С. 67–80.

Лапаева, В. В. Типы правопонимания: правовая теория и практика : монография / В. В. Лапаева. — Москва : Рос. акад. правосудия, 2012. — 579 с. — Текст : непосредственный.

Лебедева, Л. Ф. Опыт США: государственная политика в социально-трудовой сфере / Л. Ф. Лебедева. — Текст : непосредственный // Проблемы теории и практики управления. — 2002. — № 5. — С. 47–48.

Ленин, В. И. Полное собрание сочинений : [в 55 томах] / В. И. Ленин. — [5-е изд.]. — Москва : Ин-т марксизма-ленинизма при ЦК КПСС : Госполитиздат, 1962. — Т. 33. — 433 с. — Текст : непосредственный.

Ленин, В. И. Полное собрание сочинений : [в 55 томах] / В. И. Ленин. — [5-е изд.]. — Москва : Ин-т марксизма-ленинизма при ЦК КПСС : Госполитиздат, 1963. — Т. 39. — 623 с. — Текст : непосредственный.

Лившиц, Р. З. Принципы советского трудового права / Р. З. Лившиц, В. И. Никитинский. — Текст : непосредственный // Советское государство и право. — 1974. — № 8. — С. 31–39.

Лукашева, Е. А. Принципы социалистического права / Е. А. Лукашева. — Текст : непосредственный // Советское государство и право. — Москва : Наука, 1970. — № 6. — С. 21–29.

Лукьянова, И. Н. Доказывание в делах о дискриминации в сфере труда в Российской Федерации / И. Н. Лукьянова. — Текст : непосредственный // Дискриминация в сфере труда: теория и практика : научно-практический сборник. — Москва : Центр социально-трудовых прав, 2008. — С. 192–267.

Лушников, А. М. «Женский вопрос» и отечественное трудовое право: историко-правовой очерк / А. М. Лушников. — Текст : непосредственный // Актуальные проблемы российского права. — 2015. — № 3. — С. 182–189.

Лушников, А. М. Курс трудового права : учебник : [в 2 томах] / А. М. Лушников, М. В. Лушникова. — [2-е изд., перераб. и доп.]. — Москва : Статут, 2009. — Т. 1. Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть. — 879 с. — Текст : непосредственный.

Лушникова, М. В. Гендер в законе : монография / М. В. Лушникова, Н. Н. Тарусина, А. М. Лушников. — Москва : Проспект, 2015. — 480 с. — Текст : непосредственный.

Люблинский, П. И. Евгенические тенденции в законодательстве о детях / П. И. Люблинский. — Текст : непосредственный // Русская евгеника. Сборник оригинальных работ русских ученых (хрестоматия) / редактор В. Авдеев. — Москва : Белые альвы, 2012. — С. 417–447.

Лютов, Н. Л. Дискриминация в области труда и занятий: проблемы определения / Н. Л. Лютов. — Текст : непосредственный // Трудовое право в России и за рубежом. — 2011. — № 4. — С. 20–24.

Люшер, Ф. Конституционная защита прав и свобод личности / Ф. Люшер. — Москва : Прогресс-Универс, 1993. — 384 с. — Текст : непосредственный.

Мазурова, Я. С. Участие женщин в социалистической индустриализации страны. Опыт КПСС в решении женского вопроса / Я. С. Мазурова. — Москва : Мысль, 1981. — Текст : непосредственный.

Маркс, К. Собрание сочинений : [в 50 томах] / К. Маркс, Ф. Энгельс. — [2-е изд.]. — Москва, 1955. — Т. 4. — Текст : непосредственный.

Марченко, М. Н. Проблемы общей теории государства и права : учебник : [в 2 томах] / М. Н. Марченко. — [2-е изд., перераб. и доп.]. — Москва : ТК Велби : Проспект, 2007. — Т. 1 : Государство. — 752 с. — Текст : непосредственный.

Материалы и методические указания к программной и практической работе делегатского собрания работниц. — Москва, 1929. — Текст : непосредственный.

Матузов, Н. И. Теория государства и права / Н. И. Матузов, А. В. Малько. — Москва : Юристъ, 2004. — 512 с. — Текст : непосредственный.

Мележик, И. Н. Понятие, происхождение и природа государства в политическом учении Т. Гоббса / И. Н. Мележик. — Текст : непосредственный // Актуальные проблемы истории политических и правовых учений : сборник научных трудов / ответственный редактор Э. Л. Розин. — Москва : ВЮЗИ, 1990. — С. 104–122.

Миловидова, Э. Женский вопрос и женское движение : хрестоматия / Э. Миловидова. — Москва ; Ленинград, 1929. — Текст : непосредственный.

Мин, М. Борьба против расовой дискриминации, национальной и религиозной вражды. Концепции прямой и косвенной дискриминации : адаптированный текст доклада / М. Мин. — Текст : электронный // Борьба против дискриминации. Новые директивы на 2000 год относительно равенства : конференция, Трир, 31 марта — 1 апреля 2006 г. — URL: <http://civilg8.ru/5922.php> (дата обращения: 01.11.2018).

Минаева, О. Д. «Неженские» профессии советских женщин 1930 г. (по материалам журнала «Работница») / О. Д. Минаева. — Текст : непосредственный // Медиаскоп. — 2009. — № 2. — С. 19.

Мощная глобальная коалиция за установление равной оплаты труда женщин. — URL: https://www.ilo.org/moscow/news/WCMS_586691/lang--ru/index.htm (дата обращения: 17.05.2018). — Текст : электронный.

На харассмент в России стали жаловаться реже. — Текст : электронный // SuperJob : [сайт]. — 2019, 15 янв. — URL: <https://www.superjob.ru/research/articles/112160/na-harassment-v-rossii-stali-zhalovatsya-rezhe/> (дата обращения: 17.03.2019).

Наш голос. — 1916. — № 8 (22). — Текст : непосредственный.

Невежина, М. В. Трудовые споры с участием лиц с семейными обязанностями / М. В. Невежина. — Текст : непосредственный // Хозяйство и право. — 2017. — № 12. — С. 113–121.

Нуртдинова, А. Ф. Дифференциация регулирования трудовых отношений как закономерность развития трудового права / А. Ф. Нуртдинова, Л. А. Чиканова. — Текст : непосредственный // Журнал российского права. — 2015. — № 6. — С. 68–82.

Нуртдинова, А. Ф. Концепция развития трудового законодательства / А. Ф. Нуртдинова, Л. А. Чиканова. — Текст : непосредственный // Концепции развития российского законодательства / под редакцией Т. Я. Хабриевой, Ю. А. Тихомирова, Ю. П. Орловского. — Москва, 2004. — С. 161–178.

О Концепции законотворческой деятельности по обеспечению равных прав и равных возможностей мужчин и женщин : Постановление Государственной Думы Федерального собрания Российской Федерации от 20 ноября 1997 года № 1929-П ГД. — URL: <https://docs.cntd.ru/document/9053195>. — Текст : электронный.

О мерах к пресечению торга женщинами в целях разврата с разъяснением : Закон от 25 декабря 1909 года. — Санкт-Петербург, 1911. — Текст : непосредственный.

О программе ФНПР «Достойный труд — основа благосостояния человека и развития страны» : Постановление IX съезда ФНПР. — Текст : электронный // Федерация независимых профсоюзов России : [сайт]. — 2015, 9 февр. — URL: https://fnpr.ru/documents/dokumenty-federatsii/postanovlenie-ix-sezda-fnpr-7.html?sphrase_id=4463.

Обзор механизма реализации Декларации 1998 года об основополагающих принципах и правах в сфере труда. — Текст : электронный // Международная конференция труда, 99-я сессия. Женева, 2010. — URL: http://sartraccs.ru/Traffic/scien_rep/0032/wcms.pdf (дата обращения: 14.06.2018).

Облезова, А. О. К вопросу о понятии «лица с семейными обязанностями» / А. О. Облезова. — Текст : непосредственный // Семейное и жилищное право. — 2012. — № 3. — С. 30–33.

Обозенко, П. Е. Поднадзорная проституция С.-Петербурга по данным Врачебно-полицейского комитета и Калининской больницы / П. Е. Обозенко. — Санкт-Петербург, 1896. — Текст : непосредственный.

Общий свод по Империи результатов разработки, данных Первой всеобщей переписи населения, произведенной 28 января 1897 года : [в 2 томах] / под редакцией Н. А. Тройницкого. — Санкт-Петербург, 1905. — Текст : непосредственный.

Орлов, Д. О положении и призрении внебрачных детей и сирот / Д. Орлов. — Текст : непосредственный // Труды IX Пироговского съезда, изданные организационным комитетом съезда / под редакцией П. Н. Булатова. — Санкт-Петербург, 1904–1906. — Т. 1 : 1904. — С. 797–816.

Осипов, А. Г. Антидискриминационное законодательство и практика в России и зарубежных странах (расовая и этническая дискриминация) : аналитическая записка / А. Г. Осипов. — Москва : Новая юстиция, 2009. — 96 с. — Текст : непосредственный.

Основные подходы к совершенствованию политики в области охраны здоровья работников и безопасности труда : Концепция Федерации независимых профсоюзов России (одобрена Постановлением Исполкома Федерации независимых профсоюзов России от 27 июня 2012 г. № 4-4). — URL: <http://www.fnpr.ru/index.php> (дата обращения: 10.09.2018). — Текст : электронный.

Остроумов, Г. С. Соотношение права и политического сознания / Г. С. Остроумов. — Текст : непосредственный // Вопросы философии. — 1964. — № 5. — С. 18–23.

Отчет Генерального совета о деятельности Федерации независимых профсоюзов России за период 2006–2010 гг. — Москва, 2011. — Текст : непосредственный.

Отчет о выполнении Российской Федерацией требований Конвенции ООН о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин. — URL: <http://pdf.usaid.gov/> (дата обращения: 12.11.2018). — Текст : электронный.

Панов, А. М. Гендерный анализ российского рынка труда / А. М. Панов. — Текст : непосредственный // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. — 2014. — № 3 (33). — С. 235–247.

Пашков, А. С. Новый закон о труде / А. С. Пашков. — Текст : непосредственный // Правоведение. — 1970. — № 6.

Пекинская декларация и Платформа действий. — Текст : электронный // Организация Объединенных Наций : [сайт]. — URL: <https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/BDPfA%20R.pdf> (дата обращения: 21.06.2021).

Перетерский, И. С. Дигесты Юстиниана. Очерки по истории составления и общая характеристика / И. С. Перетерский. — Москва : Госюриздат, 1956. — 131 с. — Текст : непосредственный.

Пиголкин, А. С. Теория государства и права : учебник / А. С. Пиголкин, А. Н. Головистикова, Ю. А. Дмитриев, А. Х. Саидов. — Москва : Юрайт-Издат, 2005. — 516 с. — Текст : непосредственный.

Пирогов, Н. И. Из письма Э. Ф. Раден. 27 февраля 1876 года, с. Вишня / Н. И. Пирогов. — Текст : непосредственный // Пирогов Н. И. Севастопольские письма и воспоминания. — Москва : Изд-во АН СССР, 1950.

Подоплелова, О. Г. Дела о гендерной дискриминации в практике Европейского суда по правам человека: оценка эффективности подходов / О. Г. Подоплелова. — Текст : непосредственный // Международное правосудие. — 2018. — № 3. — С. 36–45.

Подцероб, М. Сексуальные домогательства на работе: российская специфика / М. Подцероб. — Текст : электронный // Ведомости. — 2020, 23 янв. — URL: <https://www.vedomosti.ru/career/articles/2020/01/22/821257-rabotodateli-pomogayut> (дата обращения: 21.06.2021).

Поленина, С. В. Правовая политика Российской Федерации в сфере гендерных отношений / С. В. Поленина. — Текст : непосредственный // Труды Института государства и права Российской академии наук. — 2016. — № 1. — С. 62–80.

Положить конец насилию и домогательствам в сфере труда : доклад V (1). — Текст : электронный // Международная конференция труда, 108-я сессия. — Женева, 2019. — URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_637141.pdf (дата обращения: 17.11.2018).

Пресняков, М. В. Конституционные параметры фактического равенства и фактической справедливости / М. В. Пресняков. — Текст : непосредственный // Гражданин и право. — 2011. — № 6. — С. 3–14.

Проблемы дифференциации в правовом регулировании отношений в сфере труда и социального обеспечения : материалы V Международной научно-практической конференции / под редакцией К. Н. Гусова. — Москва : Проект, 2009. — 400 с. — Текст : непосредственный.

Прокопович, С. Н. Рабочее движение на Западе: опыт критического исследования / С. Н. Прокопович. — Москва : Книга по требованию, 2016 (репринт издания 1899 г.). — Т. 1 : Германия. Бельгия. — Текст : непосредственный.

Рабинович-Захарин, С. Л. К вопросу о дифференциации советского трудового права / С. Л. Рабинович-Захарин. — Текст : непосредственный // Вопросы советского гражданского и трудового права. — Москва : Изд-во АН СССР, 1952. — С. 95–110.

Рабочая сила, занятость и безработица в России (по результатам выборочных обследований рабочей силы). 2018 : статистический сборник. — Москва : Росстат, 2018. — 144 с. — Текст : непосредственный.

Равенство в сфере труда — веление времени. Глобальный доклад, представленный в соответствии с механизмом реализации Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда. — Текст : электронный // Международная конференция труда, 91-я сессия. — Женева, 2003. — URL: <https://www.ilo.org/public/russian/standards/decl/download/russian.pdf> (дата обращения: 15.12.2018).

РосЕвроБанк отказал мужчине в работе за то, что он брал отпуск по уходу за ребенком. — Текст : электронный // The Village. — 2017, 20 окт. — URL: <http://www.the-village.ru/village/city/news-city/288330-bank-vs-father> (дата обращения: 14.06.2018).

Российская Федерация. Законы. Конституция РФ : принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 года (с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 1 июля 2020 г.). — Текст : электронный // Консуль-

тантПлюс : [справочно-правовая система]. — URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399/a4d26fe6022253f9f9e396e9ca6f63c80946702f/.

Российская Федерация. Законы. Министерство труда и социального развития Российской Федерации. Гендерная стратегия Российской Федерации. — URL: <http://www.owl.ru/win/docum/rf/strategy/strategy.htm> (дата обращения: 21.06.2021). — Текст : электронный.

Российская Федерация. Законы. О государственных гарантиях равных прав и свобод и равных возможностей мужчин и женщин в Российской Федерации : Проект Федерального закона № 284965-3. — URL : <https://docs.cntd.ru/document/901859190>. — Текст : электронный.

Российская Федерация. Законы. Правительство Российской Федерации. О концепции улучшения положения женщин в Российской Федерации : Постановление Правительства РФ от 8 января 1996 года № 6. — URL: <http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&nd=102039018&rdk=&backlink=1>. — Текст : электронный.

Российские мужчины не хотят уходить в декрет после рождения детей. — Текст : электронный // Российская газета. — 2015, 23 нояб. — URL: <https://rg.ru/2015/11/24/muzhchiny.html> (дата обращения: 15.10.2017).

Российским женщинам платят на 30 % меньше, чем мужчинам. — Текст : электронный // Ведомости. — 2015, 23 нояб. — URL: <https://www.vedomosti.ru/management/articles/2015/11/24/618007-rossiiskim-zhenschinam-platyat-30-menshe-chem-muzhchinam> (дата обращения: 20.10.2017).

Российское общество защиты женщин в 1906 г. — Санкт-Петербург, 1907. — Текст : непосредственный.

Россия стремительно теряет трудоспособное население. — Текст : электронный // Реальное время. — 2018, 9 апр. — URL: <https://realnoevremya.ru/articles/94728-k-chemu-privedet-starenie-naseleniya-rossii> (дата обращения: 10.09.2018).

Роструд рассмотрел более 120 тысяч обращений российских работников. — Текст : электронный // Федеральная служба по труду и занятости : [сайт]. — 2016, 7 марта. — URL: https://www.rostrud.ru/press_center/novosti/398956/?sphrase_id=2162997 (дата обращения: 15.12.2017).

Русская женщина на государственной и общественной службе : сборник постановлений и распоряжений правительства, определяющих права и обязанности русских женщин по службе, с приложением уставов и положений казенных и вспомогательных касс и обществ, услугами которых может пользоваться женщина / составитель А. М. Полянский. — Москва, 1901. — Текст : непосредственный.

Русский курьер. — 1882, 9 июля. — № 186. — Текст : непосредственный.

Рязанова, А. Профсоюзы и работница / А. Рязанова. — Москва, 1922. — Текст : непосредственный.

Савинская, О. Б. Труд работников с семейными обязанностями: права, потребности и механизмы регулирования / О. Б. Савинская. — Текст : непо-

средственный // *Семья и работа: баланс прав и возможностей : сборник статей / Е. С. Герасимова [и др.]*. — Москва : ООО «Вариант», 2015. — 192 с.

Саурин, С. А. Дискриминация как самостоятельное нарушение прав работника в российской и международной практике / С. А. Саурин. — Текст : непосредственный // *Трудовое право в России и за рубежом*. — 2018. — № 1. — С. 56–59.

Свод законов. — 1913. — Т. XI, ч. 2. — Ст. 1–228, 541–597. — Текст : непосредственный.

Свод отчетов фабричных инспекторов за 1906 год. — Санкт-Петербург, 1909. — Текст : непосредственный.

Ситникова, Е. Г. Труд женщин: особенности регулирования / Е. Г. Ситникова, Н. В. Сенаторова. — Москва : Редакция «Российской газеты», 2015. — Вып. 3. — 192 с. — Текст : непосредственный.

Ситуация на рынке труда в таблицах, графиках, диаграммах. — URL: <https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/situaz.pdf>. — Текст : электронный.

Словарь русского языка : [в 4 томах] / под редакцией А. П. Евгеньевой. — [2-е изд., испр. и доп.]. — Москва : Рус. яз., 1981. — 800 с. — Текст : непосредственный.

Смирнова, В. А. Понятие и содержание конституционного принципа равенства и его реализация в трудовых отношениях / В. А. Смирнова. — Текст : непосредственный // *Дискриминация в сфере труда: теория и практика : научно-практический сборник*. — Москва : Центр социально-трудовых прав, 2008. — С. 95–120.

Снигирева, И. О. К вопросу об отраслевой дифференциации в советском трудовом законодательстве / И. О. Снигирева. — Текст : непосредственный // *Советское государство и право*. — 1964. — № 11. — С. 83–91.

Социальное положение женщин. Лекция на 6-м Евангелическом общественном конгрессе в Эрфурте 6 июня 1895 года. — Берлин, 1895. — Текст : непосредственный.

Старики-бездельники. Как демография разрушает пенсионную систему России. — Текст : электронный // *Lenta.ru* : [сайт]. — 2017, 7 февр. — URL: <https://lenta.ru/articles/2017/02/07/agerussia/> (дата обращения: 10.09.2018).

Статистика Российской империи. XIII. Проституция в Российской империи по обследованию 1-го августа 1889 г. — Санкт-Петербург, 1896. — Текст : непосредственный.

Сухов, А. А. Женское медицинское образование и женский медицинский труд. Доклад 5 мая 1911 года Общему собранию гг. членов Общества распространения между образованными женщинами практических знаний / А. А. Сухов. — Москва, 1912. — Текст : непосредственный.

Сырых, В. М. Логические основания общей теории права : [в 3 томах] / В. М. Сырых. — Москва, 2007. — Т. 3 : Современное правопонимание. — 512 с. — Текст : непосредственный.

Толкунова, В. Н. Дифференциация правового регулирования женского труда / В. Н. Толкунова. — Текст : непосредственный // Советское государство и право. — 1968. — № 11. — С. 48–49.

Толкунова, В. Н. Право женщин на труд и его гарантии / В. Н. Толкунова. — Москва : Юрид. лит., 1967. — 192 с. — Текст : непосредственный.

Топилин рассказал об изменении списка запрещенных для женщин профессий. — Текст : электронный // Ведомости. — 2018, 21 сент. — URL: <https://www.vedomosti.ru/economics/news/2018/09/21/781612-topilin> (дата обращения: 15.12.2018).

Три века Санкт-Петербурга : энциклопедия : [в 3 томах] / глвный редактор В. В. Яковлев. — Санкт-Петербург : Филол. фак. С.-Петерб. гос. ун-та, 2001. — Текст : непосредственный.

Труд и занятость в России : статистический сборник. — Москва : Росстат, 2019. — Текст : непосредственный.

Труды Первого Всероссийского съезда по борьбе с торгом женщинами и его причинами, происходившего в С.-Петербурге с 21 по 25 апреля 1910 года. Т. 1. — Санкт-Петербург, 1911. — Текст : непосредственный.

Федорова, А. Фабричное законодательство цивилизованных государств о работе малолетних и женщин на фабриках / А. Федорова. — Санкт-Петербург, 1884. — Текст : непосредственный.

Филатова, М. А. Современные вопросы позитивной дискриминации в контексте практики конституционных судов / М. А. Филатова. — Текст : непосредственный // Журнал конституционного правосудия. — 2014. — № 4. — С. 19–28.

Фридман, Л. Введение в американское право : перевод с английского / Л. Фридман ; под редакцией М. Калантарова. — Москва : Прогресс-Универс, 1993. — 286 с. — Текст : непосредственный.

Харитонова, А. О. Соотношение единства и дифференциации трудового права в свете обеспечения принципа равенства / А. О. Харитонова. — Текст : непосредственный // Вестник Пермского университета. — 2007. — № 8 (13). — С. 138–144.

Хохлов, Е. Б. Очерки истории правового регулирования труда в России / Е. Б. Хохлов. — Санкт-Петербург, 2000. — Ч. 1 : Правовое регулирование труда в Российской империи. — 196 с. — Текст : непосредственный.

Хрестоматия по истории государства и права зарубежных стран : [в 2 томах] / под редакцией К. И. Батыра и Е. В. Поликарповой. — Москва : Проспект, 2011. — Т. 2. — 520 с. — Текст : непосредственный.

Цели в области устойчивого развития. — Текст : электронный // Организация Объединенных Наций : [сайт]. — URL: <http://www.un.org/sustainabledevelopment/ru/> (дата обращения: 17.03.2019).

Чердынцев, В. И. Дороговизна русского прядения и причины ее вызывающие / В. И. Чердынцев. — Текст : непосредственный // Известия Общества

для содействия улучшению и развитию мануфактурной промышленности. — Санкт-Петербург, 1914.

Чиканова, Л. А. Кадровая политика работодателя и способы ее реализации / Л. А. Чиканова. — Текст : непосредственный // Права работодателей в трудовых отношениях : монография / под редакцией А. Ф. Нуртдиновой, Л. А. Чикановой. — Москва : Эксмо, 2009. — 480 с.

Чичерин, Б. Н. Собственность и государство / Б. Н. Чичерин. — Санкт-Петербург : Изд-во Рус. христиан. гуманитар. акад., 2005. — 822 с. — Текст : непосредственный.

Чтобы добиться ратификации Конвенции № 190, нужно работать с ее аудиторией — Александр Шершук. — Текст : электронный // Федерация независимых профсоюзов России : [сайт]. — 2021, 29 июня. — URL: https://fnpr.ru/events/novosti-fnpr/chtoby-dobitsya-ratifikatsii-konventsii-190-nuzhno-rabotat-s-eye-auditoriey-aleksandr-shershukov.html?phrase_id=4464 (дата обращения: 07.11.2021).

Шведова, Н. А. Женщины в США: механизм гендерного равенства / Н. А. Шведова. — Текст : непосредственный // Женщина в российском обществе. — 2007. — № 4. — С. 22–53.

Шептулина, Н. Н. Проблемы совершенствования законодательства о труде женщин / Н. Н. Шептулина. — Текст : непосредственный // Трудовое право. — 2008. — № 1. — С. 3–4.

Шершеневич, Г. Ф. История философии права / Г. Ф. Шершеневич. — Санкт-Петербург : Лань и др., 2001. — 525 с. — Текст : непосредственный.

Штылева, М. В. Реализация политики гендерного равенства в странах Северной Европы / М. В. Штылева. — Текст : непосредственный // Женщины в российском обществе. — 2012. — № 1. — С. 65–70.

Эксперты определили разницу в зарплатах мужчин и женщин в России. — Текст : электронный // РБК : [сайт]. — URL: <https://www.rbc.ru/society/29/03/2019/5c9dffb9a7947ad0de4c64f> (дата обращения: 21.06.2021).

Эрисман, Ф. Ф. Профессиональная гигиена / Ф. Ф. Эрисман. — Санкт-Петербург, 1877. — Текст : непосредственный.

НА АНГЛИЙСКОМ ЯЗЫКЕ

Ahrendt, D. In-work poverty in the EU : report / D. Ahrendt [et al.]. — Текст : электронный // Eurofound : [сайт]. — 2017, 5 Sept. — URL: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2017/in-work-poverty-in-the-eu> (дата обращения: 10.11.2021).

Austrian man who sued over gender discrimination to get €300,000 payout. — Текст : электронный // The Local. — 2018, 20 March. — URL: <https://www.thelocal.at/20180320/austrian-who-sued-over-anti-male-discrimination-to-get-300000-payout> (дата обращения: 27.05.2018).

Bechara, P. Gender Segregation and Gender Wage Differences During the Early Labour Market Career / P. Bechara. — Текст : непосредственный // Ruhr Economic Papers. — Essen, 2011. — № 352.

Ben-Israel, R. Equality and Prohibition of Discrimination in Employment / R. Ben-Israel, P. Foubert. — Текст : непосредственный // Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies / editor R. Blanpain. — [IX ed.]. — Wolters Kluwer, 2007. — 664 p.

Boll, C. Gender pay gap in EU countries based on SES (2014). — URL: https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/report-gender-pay-gap-eu-countries_october2018_en_0.pdf. — Текст : электронный.

Cabrita, J. Gender equality at work : report / J. Cabrita [et al.]. — Текст : электронный // Eurofound : [сайт]. — 2020, 2 March. — URL: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2020/gender-equality-at-work> (дата обращения: 10.11.2021).

Charge Statistics (Charges filed with EEOC) FY 1997 Through FY 2020. — Текст : электронный // U.S. Equal Employment Opportunity Commission. — URL: <https://www.eeoc.gov/eeoc/statistics/enforcement/charges.cfm> (дата обращения: 08.11.2021).

Committee on the Elimination of Discrimination against Women. — URL: <https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/committee.htm>. — Текст : электронный.

Council of Europe. Digest of the Case Law of the European Committee of Social Rights, 2008. — URL: <https://rm.coe.int/168049159f>. — Текст : электронный.

Ending violence and harassment in the world of work : Report V (2B). — Текст : электронный // International Labour Conference, 108th Session, 2019. — URL: https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/108/reports/reports-to-the-conference/WCMS_673728/lang--en/index.htm (дата обращения: 09.11.2021).

Eurofound. Gender equality at work. European Working Conditions Survey 2015 series / Publications Office of the European Union. — Luxembourg, 2020. — Текст : непосредственный.

Eurofound. In-work poverty in the EU / Publications Office of the European Union. — Luxembourg, 2017. — URL: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2017/in-work-poverty-in-the-eu> (дата обращения: 21.06.2021). — Текст : электронный.

Eurofound. Sixth European Working Conditions Survey: Overview report (2017) / Publications Office of the European Union. — Luxembourg, 2017. — URL: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2016/working-conditions/sixth-european-working-conditions-survey-overview-report> (дата обращения: 21.06.2021). — Текст : электронный.

Eurofound. Working conditions and workers' health / Publications Office of the European Union. — Luxembourg, 2019. — URL: <https://www.eurofound>.

europa.eu/publications/report/2019/working-conditions-and-workers-health (дата обращения: 21.06.2021). — Текст : электронный.

European Commission. Gender pay gap in EU countries based on SES (2014) / Publications Office of the European Union. — Luxembourg, 2018. — Текст : непосредственный.

Equally Prepared for Life? How 15-year-old-boys and girls perform in School. — Текст : электронный // OECD. — 2009. — URL: https://read.oecd-ilibrary.org/education/equally-prepared-for-life_9789264064072-en#page1 (дата обращения: 09.11.2021).

Eurocadres : Annual Report 2019. — URL: <https://drive.google.com/file/d/1b8YUG0syVTfpWXL3Uz25Ma0UWrL0ZqII/view> (дата обращения: 09.11.2021). — Текст : электронный.

European Commission : [сайт]. URL: https://ec.europa.eu/info/index_en. — Текст : электронный.

Fagan, C. Gender and Labour Markets in the EU / C. Fagan, J. Rubery. — Текст : электронный // Paper presented at COST workshop — Gender, labour markets and citizenship. — Vienna, 1999. — URL: https://www.research.manchester.ac.uk/portal/files/35316628/Fagan_and_Rubery_Gender_Labour_markets.pdf (дата обращения: 21.06.2021).

Gender equality issues (own initiative opinion). — Текст : электронный // European Economic and Social Committee : [сайт]. — URL: <https://www.eesc.europa.eu/en/our-work/opinions-information-reports/opinions/gender-equality-issues-own-initiative-opinion> (дата обращения: 09.11.2021).

Gender equality strategy 2020–2024. — Текст : электронный // European Commission : [сайт]. — URL: https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/12114-Gender-equality-strategy-2020-2024_en (дата обращения: 09.11.2021).

Gender pay gap statistics, February 2021. — Текст : электронный // Eurostat : [сайт]. — URL: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics (дата обращения: 09.11.2021).

Harrington, J. M. Health effects of shift work and extended hours of work / J. M. Harrington. — Текст : электронный // Occupational & Environmental Medicine. — 2001. — Vol. 58, № 1. — P. 68–72. — URL: <https://oem.bmj.com/content/58/1/68> (дата обращения: 09.11.2021).

Kreimer, M. Labour Market Segregation and the Gender-Based Division of Labour / M. Kreimer. — Текст : электронный // SAGE Journals : [сайт]. — URL: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/135050680402097> (дата обращения: 09.11.2021).

Kubicek, B. Working conditions and workers' health / B. Kubicek [et al.]. — Текст : электронный // Eurofound : [сайт]. — 2019, 13 May. — URL: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2019/working-conditions-and-workers-health> (дата обращения: 10.11.2021).

Mandel, H. A Welfare State Paradox: State Interventions and Women's Employment Opportunities in 22 Countries / H. Mandel, M. Semyonov. — URL: https://www.researchgate.net/publication/245139634_A_Welfare_State_Paradox_State_Interventions_and_Women's_Employment_Opportunities_in_22_Countries1 (дата обращения: 09.11.2021). — Текст : электронный.

Parent-Thirion, A. Sixth European Working Conditions Survey : overview report / A. Parent-Thirion [et al.]. — Текст : электронный // Eurofound : [сайт]. — 2016, 17 Nov. (published) ; 2019, 29 Oct. (updated). — URL: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2016/working-conditions/sixth-european-working-conditions-survey-overview-report> (дата обращения: 10.11.2021).

Peirce, M. R. Sexual Harassment and Title VII — A Better Solution / M. R. Peirce. — Текст : непосредственный // Boston College Law Revue. — 1989. — Vol. 30, № 4. — P. 1070–1101.

Peña-Casas, R. Towards individualizing gender in-work poverty risks / R. Peña-Casas, D. Ghailani. — Текст : электронный // Working Poverty in Europe: A Comparative Approach / editors: N. Fraser, R. Gutiérrez, R. Peña-Casas. — London : Palgrave Macmillan, 2011. — P. 202–231. — URL: https://www.researchgate.net/publication/318463268_Towards_Individualizing_Gender_In-Work_Poverty_Risks (дата обращения: 09.11.2021).

Penny, V. Think and act: a series of articles pertaining to men and women, work and wages / V. Penny. — Philadelphia : Claxton, Remsen, & Haffelfinger, 1869. — URL: <https://archive.org/details/thinkandactaser01penngoog/page/n10/mode/2up> (дата обращения: 19.06. 2021). — Текст : электронный.

Pettit, B. Gendered Tradeoffs: Family, Social Policy, and Economic Inequality in Twenty-One Countries / B. Pettit, J. L. Hook. — Текст : электронный // Researchgate : [сайт]. — URL: https://www.researchgate.net/publication/262093678_Gendered_Tradeoffs_Family_Social_Policy_and_Economic_Inequality_in_Twenty-One_Countries (дата обращения: 21.06.2021).

Ponzellini, A. M. Addressing the gender pay gap: Government and social partner actions / A. M. Ponzellini, C. Aumayr, F. Wolf. — Текст : электронный // Eurofond : [сайт]. — 2010, 26 Apr. — URL: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2010/addressing-the-gender-pay-gap-government-and-social-partner-actions> (дата обращения: 10.11.2021).

Positive Action for Women: Statement by Commissioner Flynn on the Marshall Case. — Brussels, 1997. — URL: http://europa.eu/rapid/press-release_IP-97-973_en.htm (дата обращения: 27.05.2018). — Текст : электронный.

Proposal for a directive of the European Parliament and of the Council on work-life balance for parents and carers and repealing Council Directive 2010/18/EU. — URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52017PC0253> (дата обращения: 05.11.2021). — Текст : электронный.

Recommendations. EFFAT takes a stand: Zero tolerance for sexual harassment and violence in the workplace — and beyond! — Текст : электронный //

European Federation of Food, Agriculture, and Tourism Trade Unions, 2020. — URL: <https://effat.org/wp-content/uploads/2020/12/5C-EFFAT-Recommendations-Fighting-Sexual-Harassment-Violence-2020-final-1.pdf> (дата обращения: 09.11.2021).

Report on equality between women and men in the EU 2019. — Текст : электронный // European Commission : [сайт]. — 2019. — URL: https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/annual_report_ge_2019_en_0.pdf (дата обращения: 10.11.2021).

Report on sexual harassment in the workplace in EU member states. — Текст : электронный // The Irish Presidency of the European Union in association with FGS Consulting and Pr. Aileen McGolgan. — 2004. — URL: <http://www.justice.ie/en/JELR/SexualHrrsmtRpt.pdf/Files/SexualHrrsmtRpt.pdf> (дата обращения: 15.09.2018).

Smith, M. Job quality in Europe / M. Smith [et al.]. — Текст : электронный // Industrial Relations Journal. — 2008. — Vol. 39, № 6. — P. 586–603. — URL: <https://www.repository.cam.ac.uk/handle/1810/242164> (дата обращения: 07.11.2021).

Steinmetz, S. The contextual challenges of occupational sex segregation: Deciphering cross-national differences in Europe / S. Steinmetz. — Wiesbaden : Verlag für Sozialwissenschaften, 2012. — URL: <https://www.springer.com/gp/book/9783531179643> (дата обращения: 21.06.2021). — Текст : электронный.

Stoller, R. J. Sex and Gender: on the Development of Masculinity and Femininity / R. J. Stoller. — New York : Science House, 1968. — 383 p. — Текст : непосредственный.

Stoller, R. J. Sex and Gender: the Transsexual Experiment / R. J. Stoller. — London : Hogarth Press, 1968. — 328 p. — Текст : непосредственный.

Strategic engagement for gender equality 2016–2019. — Текст : электронный // European Commission : [сайт]. — URL: https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/strategic_engagement_en.pdf (дата обращения: 07.11.2021).

The European parliament and the council of the European Union. — Текст : электронный // Official Journal of the European Union. — URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32019L1158> (дата обращения: 07.11.2021).

The European parliament and the council of the European Union, Directive 2006/54/EC. — Текст : электронный // The European Data Portal : [сайт]. — URL: <http://data.europa.eu/eli/dir/2006/54/oj> (дата обращения: 07.11.2021).

The European parliament and the council of the European Union. — Текст : электронный // Official Journal of the European Union : [сайт]. — URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:52017PC0253&rid=5> (дата обращения: 07.11.2021).

The European Pillar of Social Rights & Service delivery for persons with disabilities : Analytical paper. — 2017, Dec. — Текст : электронный // EPR :

[сайт]. — URL: <http://epr.eu/wp-content/uploads/EPSSR-Analytical-Paper-1.pdf> (дата обращения: 07.11.2021).

The Future of Gender Equality Strategy after 2019: the Battles that we Win Never Stay Won. — Текст : электронный // European Commission : [сайт]. — Advisory Committee on Equal Opportunities for Women and Men. — URL: https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/opinion_on_gender_equality_policy_post_2019_2018_en.pdf (дата обращения: 07.11.2021).

The Social Construction of Gender / editors: J. Lorber, S. A. Farrell. — Newbury Park, California : Sage Publication Inc., 1991. — 374 p. — Текст : непосредственный.

Towards a better future for women and work: Voices of women and men. — Текст : электронный // International Labour Office. — 2017. — URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40dcomm/@publ/documents/publication/wcms_546256.pdf (дата обращения: 14.06.2018).

Vermeulen, G. Exploring self-employment in the European Union / G. Vermeulen [et al.]. — Текст : электронный // Eurofound : [сайт]. — 2017, 21 Sent. (published) ; 2020, 5 July (updated). — URL: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2017/exploring-self-employment-in-the-european-union> (дата обращения: 11.11.2021).

Wilkens, M. Striking a balance: Reconciling work and life in the EU : report / M. Wilkens [et al.]. — Текст : электронный // Eurofound : [сайт]. — 2018, 17 Nov. — URL: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2018/striking-a-balance-reconciling-work-and-life-in-the-eu> (дата обращения: 10.11.2021).

Women at Work: Trends 2016. — Geneva : International Labour Office, 2016. — URL: https://www.ilo.org/gender/Informationresources/Publications/WCMS_457317 (дата обращения: 10.05.2018). — Текст : электронный.

Women, Business and the Law 2016: Getting Equal. — Washington, DC : World Bank Group, 2015. — URL: <http://wbl.worldbank.org/~media/wbg/wbl/documents/reports/2016/women-business-and-the-law-2016.pdf> (дата обращения: 20.05.2018). — Текст : электронный.

НА НЕМЕЦКОМ ЯЗЫКЕ

Allmendinger, J. Rheinische Zahlenspiele / J. Allmendinger. — URL: <https://taz.de/!518960/> (дата обращения: 07.06.2021). — Текст : электронный.

Anger, C. Immer mehr Mütter mit kleinen Kindern arbeiten / C. Anger. — URL: <https://www.iwkoeln.de/presse/iw-nachrichten/beitrag/muttertag-immer-mehr-muetter-mit-kleinen-kindern-arbeiten-85823.html> (дата обращения: 11.06.2021). — Текст : электронный.

Arbeitsgeberzeitung. — 1915. — № 40. — Текст : непосредственный.

Bernays, M. Berufswahl und modernen Industrie arbeiters / M. Bernays. — Текст : непосредственный // Archiv für Sozialwissenschaft und Sozialpolitik. — Berlin, 1908.

Bezahlter Vaterschaftsurlaub auch in Deutschland / Deutscher Gewerkschaftsbund : [сайт]. — 2021, 23 Jan. — URL: <https://www.dgb.de/++co++a878e51e-5e21-11eb-b3f0-001a4a160123> (дата обращения: 19.06.2021). — Текст : электронный.

Bispinck, R. Geschlechtsspezifische Lohndifferenzen nach dem Berufsstart und in der ersten Berufsphase: Studie des WSI im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend / R. Bispinck, H. Dribbusch, F. Öz. — Düsseldorf, Hans Böckler Stiftung, 2008. — Текст : непосредственный.

Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ): Entgeltungleichheit zwischen Männern und Frauen in Deutschland. — Berlin, 2009. — Текст : непосредственный.

Corona macht die Lücke größer. — Текст : электронный // Deutschlandfunk : [сайт]. — 2021, 22 Apr. — URL: https://www.deutschlandfunk.de/frauen-und-finanzen-corona-macht-die-luecke-groesser.2897.de.html?dram:article_id=493895 (дата обращения: 26.06.2021).

Dautzenberg, K. Aufstieg und Ausstieg: Ein geschlechterspezifischer Blick auf Motive und Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft / K. Dautzenberg, D. Fay, P. Graf. — Текст : электронный // eResearchGate.net : [сайт]. — 2013, Jan. — URL: https://www.researchgate.net/publication/321571960_Aufstieg_und_Ausstieg_Ein_geschlechterspezifischer_Blick_auf_Motive_und_Arbeitsbedingungen_in_der_Wissenschaft (дата обращения: 06.11.2021).

Dautzenberg, K. Wachstumspotenziale inhaberinnengeführter Unternehmen — wo steht Deutschland im EU-Vergleich? / K. Dautzenberg [et al.]. — Текст : непосредственный // Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Technologie. Endbericht. — Berlin : Ramboll Management Consulting GmbH, 2013.

Der Internationale Frauentag: Geschichte, Feiertag, Veranstaltungen. — Текст : электронный // dgb : [сайт]. — 2021, 8 März. — URL: <https://www.dgb.de/schwerpunkt/internationaler-frauentag-weltfrauentag> (дата обращения: 18.06.2021).

Deutschland ist Schlusslicht bei der Entgeltgleichheit. — Текст : электронный // dgb.de : [сайт]. — 2012, 7 März. — URL: <https://www.dgb.de/themen/++co++c7ee9474-686d-11e1-4b89-00188b4dc422> (дата обращения: 19.06.2021).

DGB fordert Prüfung des Konjunkturpakets auf Geschlechtergerechtigkeit. — URL: <https://de.nachrichten.yahoo.com/dgb-fordert-pr%C3%9Cfung-konjunkturpakets-geschlechtergerechtigkeit-040226304.html> (дата обращения: 21.06.2021). — Текст : электронный.

DGB fordert Vaterschaftsfreistellung anlässlich der Geburt. Gutachten zur Umsetzung der EU-Vereinbarkeitsrichtlinie. — URL: <https://frauen.dgb.de/themen/++co++e6d9e714-5fb0-11eb-b0d0-001a4a160123> (дата обращения: 19.06.2021). — Текст : электронный.

DGB, Bundesforum Männer und Deutscher Frauenrat zum Equal Pay Day: Arbeitszeit- und Entgeltlücke überwinden. — Текст : электронный // [dgb.de](https://www.dgb.de) : [сайт]. — 2014, 18 März. — URL: <https://www.dgb.de/presse/++co++65256e8e-adf4-11e3-b840-52540023ef1a> (дата обращения: 19.06.2021).

Die gewerblicher Thatigkeit der Frauen vom hygienischen standpunctoaus. — Berlin, 1878. — Текст : непосредственный.

Duisberg, C. Die Arbeiterschaft der chemischen Grossindustrie / C. Duisberg. — Berlin, 1921. — Текст : непосредственный.

Ecke, L. Große Gehaltslücke zwischen Männern und Frauen / L. Ecke. — Текст : электронный // nd : [сайт]. — 2021, 26 Mai. — URL: <https://www.nd-aktuell.de/artikel/1152491.gender-pay-gap-lohnunterschied-bleibt.html> (дата обращения: 09.06.2021).

Equal Pay Day — mit Tarifverträgen zu mehr Lohngerechtigkeit. — Текст : электронный // [dgb](https://www.dgb.de) : [сайт]. — 2020, 12 März. — URL: <https://www.dgb.de/themen/++co++0795712e-644b-11ea-92f0-52540088cada> (дата обращения: 24.06.2021).

Flake, R. Frauen und Männer in der digitalen Arbeitswelt: Chancengleichheit und Digitalisierung / R. Flake, S. Seyda. — Текст : электронный // [iwkoeln](https://www.iwkoeln.de) : [сайт]. — 2019, 25 Nov. — URL: <https://www.iwkoeln.de/studien/gutachten/beitrag/regina-flake-susanne-seyda-chancengleichheit-und-digitalisierung.html>. (дата обращения: 15.06.2021).

Flüter-Hoffmann, C. Dieser Weg wird steinig und schwer / C. Flüter-Hoffmann. — Текст : электронный // [iwd](https://www.iwd.de) : [сайт]. — URL: <https://www.iwd.de/artikel/dieser-weg-wird-steinig-und-schwer-329560> (дата обращения: 05.06.2021).

Flüter-Hoffmann, C. Gleichstellung kommt nicht voran / C. Flüter-Hoffmann. — Текст : электронный // [iwd](https://www.iwd.de) : [сайт]. — URL: <https://www.iwd.de/artikel/gleichstellung-kommt-nicht-voran-435670/> (дата обращения: 04.06.2021).

Flüter-Hoffmann, C. Skandinavien gelingt die Gleichstellung am besten / C. Flüter-Hoffmann. — Текст : электронный // [iwd](https://www.iwd.de) : [сайт]. — URL: <https://www.iwd.de/artikel/skandinavien-gelingt-die-gleichstellung-am-besten-316530/> (дата обращения: 05.06.2021).

Franc, L. Die Versicherung der Mutterschaft / L. Franc. — Berlin, 1890. — Текст : непосредственный.

Frauen im Beruf in Ost und West. — Текст : электронный // [dgb](https://www.dgb.de) : [сайт]. — 2020, 28 Sent. — URL: <https://www.dgb.de/themen/++co++315f2dc4-018a-11eb-b6df-001a4a160123> (дата обращения: 03.06.2021).

Frauen tragen die Hauptlast der Krise : WSI-Gleichstellungsreport 2021. — Текст : электронный // [dgb](https://www.wsi.de) : [сайт]. — 2021, 1 März. — URL: <https://www.wsi.de>

dgb.de/++co++b09f98ca-783c-11eb-9e10-001a4a160123 (дата обращения: 21.06.2021).

Frauenenerwerbstätigkeit und Geburtenverhalten. — Текст : электронный // iwkoeln : [сайт]. — 2003, 25 Juni. — URL: <https://www.iwkoeln.de/studien/iw-trends/beitrag/frauenenerwerbstaetigkeit-und-geburtenverhalten-53865.html> (дата обращения: 11.06.2021).

Gender Pay Gap: Das größte Loch auf dem Gehaltszettel von Frauen klapft in Süddeutschland. — Текст : электронный // das Marburger : [сайт]. — 2019, 15 März. — URL: <https://www.das-marburger.de/2019/03/gender-pay-gap-das-groesste-loch-auf-dem-gehaltszettel-von-frauen-klapft-in-sueddeutschland> (дата обращения: 08.06.2021).

Gender Pay Gap: Lohnlücke endlich schließen! — Текст : электронный // dgb : [сайт]. — 2021, 10 März. — URL: <https://www.dgb.de/themen/++co++8b3a9010-81ad-11eb-a004-001a4a160123> (дата обращения: 19.06.2021).

Gerhard, U. Unerhört: Die Geschichte der deutschen Frauenbewegung / U. Gerhard. — Reinbek : Rowohlt Taschenbuch Verlag, 1990. — Текст : непосредственный.

Gleiche Rechte für Frauen? Die Situation heute. — URL: <https://www.helleskoerfchen.de/artikel/2970.html> (дата обращения: 05.06.2021). — Текст : электронный.

Gleichstellung geht alle an! — URL: <https://frauen.dgb.de/positionen/gleichstellungspolitik> (дата обращения: 18.06.2021). — Текст : электронный.

Gleichstellung: Langsam mal in der Zukunft ankommen. — Текст : электронный // dgb : [сайт]. — 2019, 17 Dez. — URL: <https://www.dgb.de/themen/++co++03c36768-20c1-11ea-8ade-52540088cada> (дата обращения: 19.06.2021).

Hamburgs CDU-Chef fordert: Gendern bei staatlichen Stellen verbieten. — Текст : электронный // Bild : [сайт]. — 2021, 26 Mai. — URL: <https://www.bild.de/lgbt/2021/lgbt/hamburgs-cdu-chef-ploss-gendern-bei-staatlichen-stellen-verbieten-76500676.bild.html> (дата обращения: 06.11.2021).

Hammermann, A. Typische Männer- und Frauenberufe / A. Hammermann. — Текст : электронный // iwd : [сайт]. — URL: <https://www.iwd.de/artikel/berufswahl-typisch-mann-typisch-frau-380726> (дата обращения: 03.06.2021).

Ifo Institut: Firmen hatten bei der Umsetzung von Homeoffice kaum Probleme. — Текст : электронный // Ifo Institut : [сайт]. — 2020, 23 Nov. — URL: <https://www.ifo.de/node/59824> (дата обращения: 16.06.2021).

International Congress für Arbeitsschutz in Berlin in Morz. — Berlin, 1890. — Текст : непосредственный.

Jahres-Berichte der Fabriken-Inspectoren für das Jahr. — Berlin, 1878. — Текст : непосредственный.

Jansen, A. Qualifikationen von Frauen richtig erkennen und nutzen / A. Jansen, L. Malin. — Текст : электронный // iwkoeln.de : [сайт]. — 2021, 8 März. —

URL: <https://www.iwkoeln.de/studien/gutachten/beitrag/anika-jansen-lydia-malin-qualifikationen-von-frauen-richtig-erkennen-und-nutzen.html> (дата обращения: 13.06.2021).

Kapern, P. Europäischer Vorstoß gegen den Gender Pay Gap / P. Kapern. — Текст : электронный // deutschlandfunk : [сайт]. — 2021, 4 März. — URL: https://www.deutschlandfunk.de/gleiche-bezahlung-europaeischer-vorstoss-gegen-den-gender.769.de.html?dram:article_id=493570 (дата обращения: 20.06.2021).

Laloire, L. Je reicher, desto ungleicher / L. Laloire. — Текст : электронный // nd : [сайт]. — 2019, 18 März. — URL: <https://www.nd-aktuell.de/artikel/1114683.gender-pay-gap-je-reicher-desto-ungleicher.html> (дата обращения: 08.06.2021).

Mehr Gleichbehandlung im Arbeitsleben! — Текст : электронный // dgb : [сайт]. — 2019, 3 Apr. — URL: <https://www.dgb.de/themen/++co++457c8a86-5614-11e9-82cc-52540088cada> (дата обращения: 23.06.2021).

Mehr Wertschätzung der Lebensleistung von Frauen! — Текст : электронный // dgb : [сайт]. — 2019, 7 März. — URL: <https://www.dgb.de/presse/++co++137ae54c-4001-11e9-bb79-52540088cada> (дата обращения: 23.06.2021).

Nur 37 Prozent der Frauen bekommen ihr Kurzarbeitergeld aufgestockt. Bei Männern sind es 48 Prozent. — Текст : электронный // dgb : [сайт]. — 2021, 31 März. — URL: <https://www.dgb.de/++co++da5e932a-920c-11eb-baca-001a4a160123> (дата обращения: 18.06.2021).

Plünnecke, A. Das Betreuungsgeld ist eine tückische Hilfe / A. Plünnecke. — URL: <https://www.iwkoeln.de/presse/in-den-medien/beitrag/axel-pluennecke-in-der-zeit-das-betreuungsgeld-ist-eine-tueckische-hilfe-144537.html> (дата обращения: 11.06.2021). — Текст : электронный.

Plünnecke, A. Erwerbstätigkeit: Was passieren muss, damit Frauen der Teilzeit-Falle entkommen / A. Plünnecke. — Текст : электронный // IW : [сайт]. — 2020, 9 März. — URL: <https://www.iwkoeln.de/presse/in-den-medien/beitrag/axel-pluennecke-was-passieren-muss-damit-frauen-der-teilzeit-falle-entkommen.html> (дата обращения: 11.06.2021).

Plünnecke, A. Familienpolitische Ableitungen für Erwerbsarbeit, wirtschaftliche Stabilität und Bildungschancen / A. Plünnecke. — Текст : электронный // IW : [сайт]. — 2021, 18 März. — URL: <https://www.iwkoeln.de/studien/iw-reports/beitrag/axel-pluennecke-familienpolitische-ableitungen-fuer-erwerbsarbeit-wirtschaftliche-stabilitaet-und-bildungschancen.html> (дата обращения: 12.06.2021).

Plünnecke, A. Girls' Day: Unverzichtbar in der Krise / A. Plünnecke. — Текст : электронный // IW : [сайт]. — 2021, 20 Apr. — URL: <https://www.iwkoeln.de/presse/iw-nachrichten/beitrag/axel-pluennecke-unverzichtbar-in-der-krise.html> (дата обращения: 13.06.2021).

Plünnecke, A. Vatertag: Auf dem Weg in eine gleichmäßigere Arbeitsteilung / A. Plünnecke. — Текст : электронный // IW : [сайт]. — 2021, 12 Mai. — URL: <https://www.iwkoeln.de/presse/iw-nachrichten/beitrag/axel-pluennecke-auf-dem-weg-in-eine-gleichmaessigere-arbeitsteilung.html> (дата обращения: 12.06.2021).

Plünnecke, A. Wachstumstreiber Familienpolitik / A. Plünnecke. — Текст : электронный // IW : [сайт]. — 2007, 28 Mai. — URL: <https://www.iwkoeln.de/studien/gutachten/beitrag/wachstumstreiber-familienpolitik-63777.html> (дата обращения: 11.06.2021).

Schäfer, H. Arbeitsmarkt in Corona-Zeiten: Kein Nachteil für Frauen / H. Schäfer, J. Schmidt. — Текст : электронный // IW : [сайт]. — 2020, 2 Juni. — URL: <https://www.iwkoeln.de/studien/iw-kurzberichte/beitrag/holger-schaefer-joerg-schmidt-kein-nachteil-fuer-frauen-469700.html> (дата обращения: 16.06.2021).

Schäfer, H. Nicht nur kleine Unterschiede / H. Schäfer, J. Schmidt. — Текст : электронный // IW : [сайт]. — 2012, 6 März. — URL: <https://www.iwkoeln.de/presse/iw-nachrichten/beitrag/frauenerwerbsquoten-nicht-nur-kleine-unterschiede-67620.html> (дата обращения: 12.06.2021).

Schäfer, H. Sozialjobs für Frauen attraktiv / H. Schäfer. — URL: <https://www.iwd.de/artikel/sozialjobs-fuer-frauen-attraktiv-175133> (дата обращения: 05.06.2021). — Текст : электронный.

Schäfer, H. Zwei von drei neuen Jobs gehen an Frauen / H. Schäfer. — URL: <https://www.iwd.de/artikel/zwei-von-drei-neuen-jobs-gehen-an-frauen-264814> (дата обращения: 04.06.2021). — Текст : электронный.

Schäfer, H. Zwei Welten / H. Schäfer. — URL: <https://www.iwd.de/artikel/zwei-welten-197944> (дата обращения: 03.06.2021). — Текст : электронный.

Schäfer, H. Mehr neue Jobs für Frauen als für Männer / H. Schäfer. — URL: <https://www.iwd.de/artikel/mehr-neue-jobs-fuer-frauen-als-fuer-maenner-286636> (дата обращения: 07.06.2021). — Текст : электронный.

Schmidt, J. Die Lohnlücke ist kleiner als gedacht / J. Schmidt. — URL: <https://www.iwd.de/artikel/die-lohnluicke-ist-kleiner-als-gedacht-286605/> (дата обращения: 08.06.2021). — Текст : электронный.

Schmidt, J. Gleichstellung: Eine Quote allein reicht nicht / J. Schmidt. — URL: <https://www.iwd.de/artikel/frauen-haben-bei-der-rente-oft-das-nachsehen-500194> (дата обращения: 03.06.2021). — Текст : электронный.

Schmidt, J. Je größer der Lohnunterschied, desto traditioneller die Aufgabenteilung / J. Schmidt, O. Stettes. — Текст : электронный // IW : [сайт]. — 2021, 8 März. — URL: <https://www.iwkoeln.de/presse/iw-nachrichten/beitrag/joerg-schmidt-oliver-stettes-je-groesser-der-lohnunterschied-desto-traditioneller-die-aufgabenteilung.html> (дата обращения: 12.06.2021).

Schmiedendorf, B. Frauen haben bei der Rente oft das Nachsehen / B. Schmiedendorf. — URL: <https://www.iwd.de/artikel/frauen-haben-bei-der-rente-oft-das-nachsehen-500194> (дата обращения: 03.06.2021). — Текст : электронный.

Schoening, H. Ueber den Arbeitswechesel der Frauen / H. Schoening. — Текст : непосредственный // Erfahrungsaustausch über Ausbildung und Verwendung angelernter Arbeitskräfte : Mittheilung. — 1917.

Stettes, O. Beschäftigungsperspektiven von Frauen Nur 2 Prozent Gehaltsunterschied / O. Stettes. — Текст : электронный // Pressemitteilung : [сайт]. — 2013. — № 3. — URL: https://www.iwkoeln.de/fileadmin/publikationen/2013/102500/IW-Pressemitteilung_14113.pdf (дата обращения: 07.06.2021).

Stettes, O. Frauenquote im Vorstand: Symbolpolitik mit Nebenwirkungen / O. Stettes. — Текст : электронный // IW : [сайт]. — 2020, 17 Febr. — URL: <https://www.iwkoeln.de/presse/iw-nachrichten/oliver-stettes-symbolpolitik-mit-nebenwirkungen.html> (дата обращения: 15.06.2021).

Tag der betrieblichen Entgeltgleichheit: DGB startet Online-Toolbox für Lohn-gerechtigkeit. — Текст : электронный // dbg : [сайт]. — 2016, 13 Okt. — URL: <https://www.dgb.de/presse/++co++93f8fc88-9147-11e6-8bd4-525400e5a74a> (дата обращения: 19.06.2021).

Timcke, M.-L. Wo Frauen mehr verdienen als Männer / M.-L. Timcke [et al.]. — Текст : электронный // Berliner Morgenpost : [сайт]. — 2017, Dez. — URL: <https://www.interaktiv.morgenpost.de/gender-pay-gap>. (дата обращения: 08.06.2021).

Tugendreich, G. Der Einfluss der socialen Lage auf Krankheit und Sterblichkeit des Kindes / G. Tugendreich. — Berlin, 1912. — Текст : непосредственный.

Ungleichheit in Zeiten von Corona. — Текст : электронный // dgb.de : [сайт]. — 2021, 24 Jan. — URL: <https://www.dgb.de/themen/++co++1672f9ca-5c8c-11eb-af7c-001a4a160123> (дата обращения: 21.06.2021).

Wallrodt, I. Ein Mittel gegen Willkür / I. Wallrodt. — Текст : электронный // nd : [сайт]. — 2019, 18 März. — URL: <https://www.nd-aktuell.de/artikel/1114684.equal-pay-day-ein-mittel-gegen-willkuer.html> (дата обращения: 09.06.2021).

Wallrodt, I. Geschlecht spielt eine Rolle bei der Entlohnung / I. Wallrodt. — Текст : электронный // nd : [сайт]. — 2018, 18 März. — URL: <https://www.nd-aktuell.de/artikel/1082704.equal-pay-day-geschlecht-spielt-eine-rolle-bei-der-entlohnung.html> (дата обращения: 09.06.2021).

Zinke, G. Geschlechterungleichheiten: Gender Pay Gap / G. Zinke. — Текст : электронный // bpb : [сайт]. — 2020, 1 Nov. — URL: <https://www.bpb.de/politik/innenpolitik/arbeitsmarktpolitik/318555/gender-pay-gap> (дата обращения: 10.06.2021).

НА ФРАНЦУЗСКОМ ЯЗЫКЕ

Actes du Congres international des droits des femmes. — Paris, 1878. — Текст : непосредственный.

Condorcet, N. de. Lettres d'un bourgeois de New Heaven à un citoyen de Virginie, sur l'inutilité de partager le pouvoir législatif entre plusieurs corps. 1788 /

N. de. Condorcet. — Текст : электронный // Discours sur l'égalité/inégalité des sexes, de 1750 aux lendemains de la Révolution. Publications de l'Université de Saint-Etienne. — URL: <http://www.siefar.org/wp-content/uploads/2015/09/Condorcet-lettre-1788.pdf> (дата обращения: 15.06.2021).

Proudhon, P.-J. De la justice dans la Révolution et dans l'Eglise / P.-J. Proudhon. — Paris, 1858. — Текст : непосредственный.

ГЛОССАРИЙ

Вертикальная сегрегация — дисбаланс между количеством женщин и мужчин на руководящих и управленческих должностях, когда сотрудники одного пола занимают непропорциональную долю.

Гендер — социологический, психологический, социальный (социокультурный) конструкт, определяющий положение мужчины и женщины в обществе; совокупность связанных с полом аспектов социальных ролей — моделей поведения, ожидаемых обществом от мужчины или женщины.

Гендерная культура или **гендерно-инклюзивная культура** (gender inclusive culture) — положительные индивидуальные и групповые различия, которые женщины и мужчины привносят в свою работу.

Гендерная предвзятость (gender bias) — предпочтение или предубеждение в отношении одного пола по сравнению с другим. Предвзятость может быть сознательной или бессознательной, но в любом случае снижает объективность при принятии решений о найме и продвижении по службе.

Гендерное равенство — равный правовой статус женщин и мужчин и равные возможности для его реализации, позволяющие лицам обоего пола свободно развивать свои способности и навыки для участия в политическом, экономическом, социальном и культурном процессах и освоении их достижений.

Гендерное разделение труда (gender division of labour) — распределение разных рабочих мест или видов работы между женщинами и мужчинами на рынке труда.

Гендерный баланс (gender balance) — ситуация в организации, когда персонал состоит из 40–60 % представителей обоих полов.

Гендерный разрыв в оплате труда (gender pay gap) — разница в средней оплате труда работающих мужчин и женщин. Наиболее точным считается расчет по почасовой оплате труда.

Горизонтальная сегрегация — недостаточная или чрезмерная представленность женщин в определенных профессиях или отраслях.

Дискриминация — различие, исключение или ограничение по признаку пола, которое направлено на ослабление или сводит на нет признание, использование или осуществление лицами обоего пола прав и свобод человека и гражданина.

Женский труд — участие женщин в процессе общественного производства, характер которого определяется социально-экономической системой общества. Психофизиологические особенности женского организма, обусловленные функцией деторождения, представляют естественную основу для разделения труда между женщинами и мужчинами.

Законодательство — издание законов, а также свод законов. Все нормативно-правовые акты, которые издаются в государстве.

Заработная плата — вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях, на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, а также иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Интенсивность труда или **скорость труда** — социально-экономическая категория, характеризующая степень напряжения рабочей силы в процессе труда и измеряющаяся количеством труда, затрачиваемого работником в единицу времени.

Качество рабочих мест — материальное окружение, интенсивность труда, количество рабочего времени, социальная среда, профессиональные навыки и повышение квалификации, перспективы служебного роста и зарплаток.

Медианная заработная плата (median wage) — уровень заработка, выше и ниже которого получает половина работающих (50 % — выше, 50 % — ниже). Отличается от средней заработной платы, которая рассчитывается как средний показатель для всех получаемых работающими заработных плат.

Пандемия (от *греч.* πανδημία — весь народ) — эпидемия, распространившаяся на территории разных стран, континентов; высшая степень развития эпидемического процесса. Пандемия является наиболее опасной формой эпидемии.

Политика равных возможностей — политика, при которой все назначения, повышения по службе и переводы на другие должности, а также прочие решения, влияющие на трудоустройство работников, принимаются без учета национальности, происхождения, пола, вероисповедания и т. д.

Профессиональная гендерная сегрегация (occupational gender segregation) — неравномерное распределение женщин и мужчин по определенным профессиям или секторам, а также в организационных иерархиях.

Профессиональные навыки — знания и умения, необходимые кандидату для работы на той или иной должности.

Рабочее время — время, в течение которого работник должен исполнять свои трудовые обязанности в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора.

Равные возможности — практическое обеспечение равных условий для реализации мужчинами и женщинами прав и свобод человека и гражданина в соответствии с отечественным законодательством, а также общепринятыми принципами и нормами международного права.

Социализм (от *лат.* socialis — общественный) — политическая, социальная и экономическая философия, направленная на достижение всеобщего равноправия, социального равенства и справедливости, достижение которых

предполагается, в частности, за счет общественной собственности на средства производства.

Социальная среда — совокупность материальных, экономических, социальных, политических и духовных условий существования, формирования и деятельности индивидов и социальных групп. Включает культуру, в которой человек получил образование, в которой живет, а также людей и учреждения, с которыми он взаимодействует. Взаимодействие может происходить лично или через средства массовой информации, даже анонимно или в одностороннем порядке, оно не может подразумевать равенства в социальном статусе. Социальная среда — более широкое понятие, чем понятие социального класса или социального круга.

Социально-трудовые отношения — взаимосвязи и взаимоотношения, существующие между индивидами и их группами в процессах, обусловленных трудовой деятельностью. Социально-трудовые отношения возникают и развиваются с целью регулирования качества трудовой жизни.

Стеклянные стены (glass walls) — невидимые барьеры внутри организации, которые ограничивают женщин определенными управленческими ролями (например, функции административной поддержки), блокируя их переход к стратегическим функциям, ведущим к более высокому уровню принятия решений.

Стеклянный потолок (glass ceiling) — неосызаемый барьер внутри иерархии, который мешает женщинам получить повышение в должности.

Физические факторы риска — совокупность природных и возникших в результате человеческой деятельности показателей, которые потенциально могут воздействовать на здоровье человека.

Цифровая экономика (веб-, интернет-экономика, электронная экономика) — экономическая деятельность, основанная на цифровых технологиях, связанная с электронным бизнесом, электронной коммерцией, цифровыми товарами и услугами. Расчеты за услуги и товары в цифровой экономике производятся зачастую цифровой валютой (электронными деньгами).

Эмансипация (от *лат.* emancipatio) — отказ от различных социальных зависимостей, в том числе детей от родителей, женщин от мужчин, мужчин от женщин, прекращение действия ограничений.

Научное издание

ГЕНДЕРНЫЕ АСПЕКТЫ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Редакторы: *В. Г. Даниленко, Т. В. Никифорова*

Дизайнер *А. В. Костюкевич*

Технический редактор *Л. В. Климкович*

Корректоры: *Я. Ф. Афанасьева, Т. А. Кошелева*

Подписано в печать с оригинал-макета 26.11.21
Формат 60х90/16. Гарнитура Times New Roman
Усл.-печ. л. 14,5. Тираж 500 экз. Заказ № 211027

Санкт-Петербургский Гуманитарный
университет профсоюзов
192238, Санкт-Петербург, ул. Фучика, д. 15

Отпечатано в ООО «Типография «НП-Принт»
197110, Санкт-Петербург, Чкаловский пр., д. 15

ISBN 978-5-7621-1152-2



9 785762 111522

В серии Санкт-Петербургского Гуманитарного университета профсоюзов «Социально-трудовые конфликты», открытой в 2017 году, публикуются труды видных специалистов в области конфликтологии и представителей российских профсоюзов

1. МОНИТОРИНГ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ В РОССИИ: ТЕОРИЯ, МЕТОДИКА, ТЕХНОЛОГИИ

Рассматриваются концептуальные подходы к изучению социально-трудовых конфликтов, обобщается отечественный и зарубежный опыт мониторинга социальных процессов, раскрываются организационные и технологические аспекты функционирования автоматизированной системы сбора и обработки информации о социально-трудовых конфликтах. Подготовлено в развитие исследовательского проекта, осуществленного на базе Научно-мониторингового центра «Трудовые конфликты» СПбГУП.

2. СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ: ПЕРСПЕКТИВНЫЕ МОДЕЛИ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

Рассматриваются теоретические и методологические проблемы построения моделей социального партнерства в контексте социально-трудовых конфликтов, обобщается отечественный и зарубежный опыт моделирования социальных процессов, раскрываются организационные и технологические аспекты функционирования автоматизированной системы сбора и обработки информации о социально-трудовых конфликтах и перспективных моделях социального партнерства. Подготовлено в развитие исследовательского проекта, осуществленного на базе Научно-мониторингового центра «Трудовые конфликты» СПбГУП.

3. ТРУДОВОЙ АРБИТРАЖ В СФЕРЕ КОЛЛЕКТИВНЫХ СПОРОВ: ИСТОРИЯ И СОВРЕМЕННОСТЬ

Монография отражает исследование деятельности трудовых арбитров на этапах посредничества и трудового арбитража, содержит анализ роли государства как гаранта обеспечения соблюдения и защиты прав и свобод граждан, в частности трудовых прав и свобод. Рассмотрены история зарождения трудового арбитража, правовые и организационные условия деятельности трудовых арбитров и посредников, опыт разрешения коллективных трудовых споров в правовых рамках.

4. ПРОФСОЮЗНОЕ ДВИЖЕНИЕ В РОССИИ: ОСНОВНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ (2005–2015)

В монографии представлен комплексный взгляд на тенденции развития и последствия трансформации российского профсоюзного движения в 2005–2015 годах. Особое внимание уделено влиянию профсоюзов на развитие социального партнерства. Авторы проводят сравнительный анализ эффективности деятельности различных профсоюзных объединений страны по защите социально-трудовых интересов работников.

5. ПРОФСОЮЗЫ НА ЗАЩИТЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ: ОПЫТ ФЕДЕРАЦИИ ПРОФСОЮЗОВ САНКТ-ПЕТЕРБУРГА И ЛЕНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ

Монография отражает исследование деятельности профессиональных союзов, связанной с контролем за исполнением трудового законодательства работодателями в Санкт-Петербурге и Ленинградской области, содержит анализ влияния профессиональных союзов на исполнение трудового законодательства работодателями в Санкт-Петербурге и Ленинградской области.

Рассмотрены особенности правозащитной деятельности Федерации профсоюзов Санкт-Петербурга и Ленинградской области, способы реализации защитной функции профессиональными союзами, пути совершенствования трудового законодательства и усиления влияния профсоюзов на исполнение трудового законодательства работодателями в Санкт-Петербурге и Ленинградской области.

6. СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА РАЗРЕШЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ СПОРОВ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

Монография отражает исследование судебной практики разрешения социально-трудовых споров в современной России, содержит анализ правозащитной деятельности профессиональных союзов, в частности анализ судебной защиты как способа обеспечения этой деятельности.

Рассмотрены основные тенденции совершенствования правового регулирования и развития судебной практики по рассмотрению социально-трудовых споров в России.

7. РЕАЛИЗАЦИЯ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА НА РЕГИОНАЛЬНОМ УРОВНЕ: ОПЫТ, ПРОБЛЕМЫ, ПЕРСПЕКТИВЫ

Монография посвящена исследованию системы социального партнерства в субъектах Российской Федерации на современном этапе. В исследовании рассмотрены особенности становления и развития социального партнерства в России, проведен анализ деятельности трехсторонних комиссий в регионах субъектов РФ, выявлены проблемы и проведена оценка эффективности их работы, разработаны рекомендации по совершенствованию социального партнерства на региональном уровне.

8. ПРОФСОЮЗНОЕ ДВИЖЕНИЕ В САНКТ-ПЕТЕРБУРГЕ И ЛЕНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ: ОСНОВНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ (2010–2017)

Монография отражает тенденции развития профсоюзного движения в двух крупнейших регионах России — Санкт-Петербурге и Ленинградской области. В исследовании, охватывающем период с 2010 по 2017 год, анализируются эффективность защиты профсоюзными объединениями социально-трудовых интересов работников, их место и роль в системе социального партнерства, динамика изменения профсоюзного членства.

9. КУЛЬТУРА СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

Монография подготовлена по материалам научного исследования на одноименную тему. В работе анализируется широкий круг феноменов, отражающих различные стороны трудовых отношений и определяющих культуру мотивации трудовой деятельности, социальной справедливости, социального и человеческого капитала, социального партнерства.

10. СМИ КАК ФАКТОР СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ (Конфликтологический анализ)

В монографии анализируется актуальная проблема участия СМИ в социально-трудовых конфликтах. Работа построена на обобщении значительного объема эмпирического материала, отражающего различные аспекты и модели влияния СМИ на социально-трудовые конфликты — как конструктивного, так и деструктивного. Рассматривается специфика освещения социально-трудового конфликта на различных этапах его протекания.

11. КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР КАК МЕХАНИЗМ ПРЕДОТВРАЩЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ

В монографии анализируется исторический опыт становления и развития коллективно-договорных отношений, рассматриваются различные аспекты реализации потенциала коллективного договора как механизма и формы социального партнерства на уровне предприятия, виды и содержание коллективных договоров в России и зарубежных странах, направления оптимизации содержания и процедур заключения и оценки выполнения коллективного договора.

12. ПЕРЕГОВОРЫ КАК РЕГУЛЯТОР СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ: КОНЦЕПЦИЯ, МЕТОДИКА, ТЕХНОЛОГИИ

В монографии рассматриваются различные аспекты переговорного процесса в системе социально-трудовых отношений. Основное внимание уделяется анализу субъектов переговоров, в качестве которых выступают участники социального партнерства — работодатели, профсоюзы, органы государственного управления; технологическим аспектам переговоров. Центральное место в работе занимают технологии разрешения социально-трудовых конфликтов, основанные на переговорных методиках.

13. УЧАСТИЕ РАБОТНИКОВ В УПРАВЛЕНИИ ОРГАНИЗАЦИЕЙ КАК ФАКТОР ПРОФИЛАКТИКИ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ

В монографии анализируются актуальные вопросы включения работников в процесс управления организацией в контексте профилактики социально-трудовых конфликтов. Рассматриваются отечественный и зарубежный опыт участия работников в управлении организацией, правовые и организационные аспекты управления с участием персонала на различных уровнях — от предприятия (организации) в целом до рабочего места.

14. СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ В ПОСТСОВЕТСКОЙ РОССИИ: НАЦИОНАЛЬНО-КУЛЬТУРНАЯ СПЕЦИФИКА, ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ, РЕСУРСЫ И СТРАТЕГИИ ОПТИМИЗАЦИИ

В монографии характеризуются структура и проблемы становления социально-трудовых отношений постсоветской России, анализируется национально-культурная специфика социально-трудовых конфликтов, предложена комплексная национально ориентированная система стратегий и условий оптимизации социально-трудовых отношений и профилактики конфликтов.

15. КОНСУЛЬТИРОВАНИЕ КАК ТЕХНОЛОГИЯ УРЕГУЛИРОВАНИЯ КОНФЛИКТОВ В ОРГАНИЗАЦИИ

В монографии рассматриваются историко-культурные предпосылки формирования и развития конфликтологического консультирования, анализируются его коммуникационно-управленческие аспекты, специфика социального взаимодействия и проблемы, возникающие в процессе консалтинговой деятельности. Особое внимание уделяется методике и технологиям конфликтологического консультирования в социально-трудовой сфере, его роли в разрешении коллективных трудовых споров.

16. МЕЖДУНАРОДНЫЙ ОПЫТ УЧАСТИЯ РАБОТНИКОВ В УПРАВЛЕНИИ ПРЕДПРИЯТИЕМ

В монографии анализируются история становления и развития различных форм включения работников в управление предприятиями за рубежом, правовое обеспечение участия работников в решении производственных, экономических, организационных и иных вопросов. Отдельно рассматривается влияние российского опыта на зарубежную практику вовлечения трудящихся в управленческие процессы на предприятиях.

17. ЗАБАСТОВОЧНОЕ ДВИЖЕНИЕ В СТРАНАХ ЕВРОПЕЙСКОГО СОЮЗА

Монография посвящена исследованию особенностей и основных тенденций развития забастовочного движения в странах Европейского союза. В работе приводится статистика современного забастовочного движения в странах ЕС. Большое внимание уделяется сравнительному анализу законодательства европейских стран о забастовках, вопросам эффективности участия профсоюзов в организации и проведении забастовок.

18. ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ УЧАСТИЯ ОБЪЕДИНЕНИЙ РАБОТОДАТЕЛЕЙ В СИСТЕМЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

В монографии рассматриваются объединения работодателей как сторона социального партнерства в России и зарубежных странах, раскрываются понятие и стороны социального партнерства, обобщается опыт социального диалога на малых и микропредприятиях стран ЕС. Характеризуются структуры представительства в социальном диалоге, основные тенденции его развития, прослеживается эволюция моделей социального диалога и представительства работников.

19. ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В РОССИИ

В монографии анализируются современные проблемы эффективности социального диалога и социального партнерства, рассматривается правовое обеспечение взаимоотношений его сторон, дается характеристика сторон и органов социального партнерства различных уровней. Особое внимание в работе уделяется особенностям правового обеспечения социального партнерства, вопросам подготовки проектов и заключения коллективных договоров и соглашений, порядка их действия.

20. МОДЕЛИ ПРОФСОЮЗНОГО ДВИЖЕНИЯ: ИСТОРИЯ И СОВРЕМЕННОСТЬ (ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ)

В монографии рассматриваются вопросы формирования и эволюции различных моделей профсоюзного движения в странах Европы и Северной Америки. В книге подробно исследованы вопросы становления законодательства о профсоюзах, развития их организационного строения, участия в общественно-политической жизни общества, форм и методов профсоюзной работы.

21. ИСТОРИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В РОССИИ

Монография посвящена истории развития социально-трудовых отношений в России. В книге исследуются вопросы становления социального диалога, формирования трудового законодательства, а также влияния профсоюзного движения на развитие социально-трудовых отношений. В работе также рассматривается эволюция государственной политики в сфере социально-трудовых отношений.

22. УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ ЗА РУБЕЖОМ: ИСТОРИЯ И СОВРЕМЕННОСТЬ

В монографии исследуется исторический опыт управления социально-трудовыми отношениями в развитых зарубежных странах. В книге подробно рассматриваются актуальные вопросы становления и развития социального диалога между работниками, предпринимателями и государством, развития социально-трудового законодательства. Большое внимание уделяется анализу последствий влияния глобализации на эволюцию социально-трудовых отношений.

23. ИСТОРИЧЕСКИЙ ОПЫТ ПРЕОДОЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ В РОССИИ

Монография посвящена исследованию исторического опыта преодоления социально-трудовых конфликтов в России. Авторы работы раскрывают особенности урегулирования социально-трудовых конфликтов на различных этапах истории российского государства. В монографии рассматривается эволюция законодательства о разрешении социально-трудовых конфликтов, анализируются формы и методы действий властей, предпринимателей и работников в условиях конфликта.

24. ТЕНДЕНЦИИ В СФЕРЕ ЗАНЯТОСТИ

(На примере современной России)

В монографии исследуются основные тенденции в сфере занятости в экономике России в посткризисный период (с 2010 г. по настоящее время). Помимо обзора динамики общих показателей рассматриваются демографические аспекты занятости, проблемы трудовой миграции, молодежной занятости, а также влияние факторов научно-технического прогресса и процессов деиндустриализации на ситуацию на российском рынке труда.

25. ОПТИМИЗАЦИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

КАК ФАКТОР ПРОФИЛАКТИКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ

В монографии анализируются эффективность трудовой деятельности и влияющие на нее психологические и социальные факторы, рассматриваются феномен профессионального выгорания и различные аспекты его деструктивного влияния на личность и коллектив, приемы совладания со стрессом и выгоранием. Основное внимание уделяется профессиональному выгоранию в контексте социально-трудовых отношений. Раскрывается конфликтогенный потенциал профессионального выгорания, обосновываются институциональные механизмы его профилактики и преодоления, такие как социальный аудит, мотивационный менеджмент, формирование корпоративной культуры, привлечение работников к управлению предприятием и др.

26. РЫНОК ТРУДА В ГЕРМАНИИ: ИСТОРИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ

И СОВРЕМЕННЫЕ РЕАЛИИ

В монографии рассматриваются основные тенденции, характеризующие развитие рынка труда в Германии на современном этапе. Основное внимание уделяется структурным аспектам динамики занятости и безработицы, законодательному регулированию условий труда отдельных категорий работников, влиянию установок Евросоюза на формирование политики занятости в Германии. Анализируются деятельность немецких профсоюзов, проблемы иностранных граждан на немецком рынке труда, а также влияние цифровизации на динамику и структуру рабочих мест.

27. ВЛИЯНИЕ ПОЛИТИЧЕСКИХ ПАРТИЙ НА КОНФЛИКТОГЕННЫЕ

ФАКТОРЫ В СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ:

ИСТОРИЯ И СОВРЕМЕННОСТЬ

В коллективной монографии исследуется влияние политических партий на конфликтогенные факторы в социально-трудовых отношениях в различные периоды истории России. Авторы рассматривают особенности воздействия политических партий на возникновение и развитие социально-трудовых конфликтов.

В монографии проведен анализ программ основных политических партий в сфере социально-трудовых отношений, показана их роль в развитии организованного рабочего движения, влияние на становление социального диалога в стране.

28. ИСТОРИЯ СТАНОВЛЕНИЯ СОЮЗОВ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЕЙ

Монография посвящена истории становления союзов предпринимателей и их влиянию на формирование социального партнерства на различных этапах истории России.

В монографии рассмотрены предпосылки и экономические основания воссоздания предпринимательских объединений в современной России. Показаны специфические особенности их возникновения и деятельности в условиях перехода от централизованной плановой к либерально-рыночной экономической модели.

29. КОНФЛИКТОГЕННЫЙ ПОТЕНЦИАЛ НЕТРАДИЦИОННОЙ ЗАНЯТОСТИ И ПУТИ ЕГО СНИЖЕНИЯ

В монографии рассматриваются как теоретические, так и прикладные вопросы, связанные с развитием новых типов и форм занятости. Анализируются условия и факторы распространения нетрадиционной занятости, ее влияние на сферу социально-трудовых отношений. Особое внимание уделяется анализу конфликтогенных аспектов нетрадиционной занятости и путей снижения ее негативного влияния на сферу социально-трудовых отношений.

30. СОБЛЮДЕНИЕ ПРАВ ПРОФСОЮЗОВ В РОССИИ: АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ РЕШЕНИЯ

В монографии исследуется российское и международное законодательство, которое регулирует деятельность профессиональных союзов, обеспечивающую представительство и защиту прав и законных интересов членов профсоюзов в части индивидуальных трудовых споров и других отношений, непосредственно связанных с трудовой деятельностью, а также коллективных прав и интересов работников вне зависимости от их членства в профсоюзе. Проводится анализ судебной практики. Большое внимание уделяется нарушению прав профсоюзов и предложениям по разрешению таких ситуаций.

31. АНАЛИЗ ПРАВОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

(По итогам аналитических обзоров, выполненных СПбГУП в 2020 г. на материалах ЛФП за 2018–2019 гг.)

В монографии проанализированы процессы, происходящие в социально-трудовой сфере, обобщены и классифицированы проблемы, имеющиеся в конкретных областях социально-трудовых отношений. Разработаны научно обоснованные рекомендации, направленные на предупреждение негативных тенденций, которые способны привести к социальному напряжению, а также прогнозирование возникновения негативных ситуаций в социально-трудовой сфере.

32. ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ РЫНКА ТРУДА В СТРАНАХ ЕВРОПЕЙСКОГО СОЮЗА

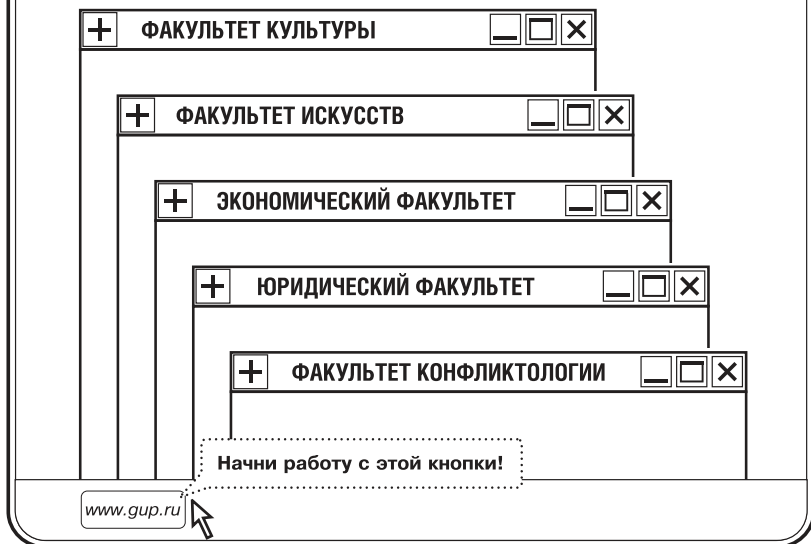
В монографии рассматриваются основные аспекты, характеризующие особенности развития рынка труда в ЕС на современном этапе. Основное внимание уделено общей характеристике становления рынка труда в рамках европейской интеграции, проблемам трудовой миграции внутри ЕС, анализу воздействия цифровой трансформации на процессы трудовой дифференциации в странах Европы, а также особенностям функционирования рынка труда ЕС в условиях пандемии COVID-19.



САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГУМАНИТАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРОФСОЮЗОВ

www.gup.ru

ОФИЦИАЛЬНЫЙ САЙТ СПБГУП



Предлагаем также посетить сайт «Площадь Лихачева»

www.lihachev.ru

основные рубрики сайта:

Научное наследие
Д. С. Лихачева

Библиография
Лихачева

Международные
Лихачевские чтения

Декларация прав
культуры

и другие материалы