

Выполнение международных обязательств по достижению гендерного равенства на рынке труда: обзор опыта Канады, США и России

М.Ю. Белецкая¹, Е.А. Зотова²

¹ Институт США и Канады РАН, Москва, 123995, Россия

² Институт народнохозяйственного прогнозирования РАН, Москва, 117418, Россия

Получено 21 January 2020 ♦ Принято в печать 28 February 2020 ♦ Опубликовано 31 March 2020

Цитирование: Beletskaya M.Yu, Zotova E.A. (2020) Towards gender equality in the labour markets of Canada, USA and Russia: an overview of progress in achievement of G20 commitments. Population and Economics 4(1): 38–50. <https://doi.org/10.3897/pop econ.4.e50338>

Abstract

В 2019 г. Международная организация труда (МОТ) совместно с Организацией экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) подготовили и представили лидерам стран «Группы двадцати» доклад «Женщины на рынке труда в странах «Группы двадцати»: прогресс и принимаемые действия». Согласно этому докладу, Канада, США и Россия показывают худшие результаты среди стран «Группы двадцати» по темпам достижения сокращения разрыва в уровне участия в рабочей силе между мужчинами и женщинами на 25% к 2025 г. Во многом это объясняется уже достигнутыми относительно высокими показателями гендерного равенства. В статье анализируется политика Канады, США и России по отношению к женщинам на рынке труда по четырем направлениям: 1) меры, принимаемые правительствами стран в сотрудничестве с социальными партнерами, для повышения уровня участия женщин в рабочей силе и преодоления культурных и поведенческих барьеров на пути трудоустройства женщин; 2) меры, направленные на расширение возможностей женщин получать достойную заработную плату, в том числе в результате обучения на протяжении всей жизни, повышения квалификации и развития навыков; 3) меры по снижению доли женщин, занятых в неформальном секторе и на низкооплачиваемой работе; 4) меры по повышению защищенности женщин на рынке труда, которые дают возможность стимулировать мужчин и женщин совмещать работу и семью и справедливо распределять семейные обязанности.

Keywords

права женщин; гендерное равенство; гендерное равенство на рынке труда; разрыв в уровне участия в рабочей силе

JEL codes: J08, J16, J71, J78, F55

Введение

Международное сообщество на протяжении многих десятилетий ставит в число своих приоритетов вопросы обеспечения прав женщин, в том числе достижение гендерного равенства на рынке труда. Об этом свидетельствует, в частности, Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин, принятая 18 декабря 1979 г. Генеральной ассамблеей ООН (Канада, Россия ратифицировали, США подписали) [Convention..., 1979]. Цели развития тысячелетия (цель 3, поощрение равенства мужчин и женщин и расширение прав и возможностей женщин) [Цели..., 2000] и цели устойчивого развития (цель 5, гендерное равенство) [Цели..., 2015] последовательно подтвердили необходимость достижения гендерного равенства.

Страны «Группы двадцати» – международной площадки, на которой представители ведущих экономик мира обсуждают пути и методы обеспечения экономического роста, во время российского председательства в 2013 г. обратили внимание, что в современных условиях привлечение женщин на рынок труда является важным источником расширения возможностей экономического роста [Декларация министров труда..., 2013].

В 2014 г. в рамках австралийского председательства в развитие этого положения страны «Группы двадцати» приняли первое коллективное обязательство, впоследствии часто называемое «брисбанской целью», по сокращению разрыва в уровне участия в рабочей силе между мужчинами и женщинами на 25% к 2025 г. [G20 Leaders' Declaration..., 2018]. По оценке Международной организации труда, если эта цель будет реализована на глобальном уровне, она сможет добавить 5,8 трлн долл. США (более чем 7% глобального ВВП) в мировую экономику, а также увеличит потенциальные налоговые поступления [World Employment and Social Outlook..., 2017].

Начиная с 2015 г. (турецкого председательства), страны «Группы двадцати» ежегодно отчитываются о принимаемых ими мерах, направленных на достижение «брисбанской цели». При этом формулировка самого коллективного обязательства не меняется, однако его трактовка постепенно расширяется. Так, в 2017 г. в рамках германского председательства страны выделили следующие направления в достижении гендерного равенства на рынке труда: сокращение разрыва в уровне оплаты труда между мужчинами и женщинами, улучшение условий труда женщин и увеличение доли женщин, получающих образование по естественно-научным и инженерным специальностям. В 2019 г. в рамках японского председательства страны обратили особое внимание на необходимость сокращения доли женского неоплачиваемого домашнего труда.

Ежегодные отчеты стран «Группы двадцати» периодически анализируются и обобщаются международными организациями, которые публикуют соответствующие доклады. Так, в 2019 г. Международная организация труда (МОТ) совместно с Организацией экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) подготовили и представили лидерам стран «Группы двадцати» доклад «Женщины на рынке труда в странах “Группы двадцати”: прогресс и предпринимаемые действия» [Women at Work in G20 countries, 2019]. Согласно этому докладу, Канада, США и Россия показывают наихудшие результаты среди стран «Группы двадцати» по темпам достижения «брисбанской цели». Несмотря на то что изначально положение женщин на рынке труда в Канаде, США и России считалось более благополучным, чем в других странах «Группы двадцати», за прошедшие пять лет с момента принятия коллективного обязательства остальные страны достигли существенно больших улучшений в обеспечении гендерного равенства на рынке труда. При этом нельзя считать, что Канада, США и Россия не развиваются в этом направлении. Незначительность темпов сокращения

неравенства на рынке труда обусловлена минимальной величиной существующего разрыва в уровне участия в рабочей силе, а также рядом других экзогенных факторов.

В статье представлен опыт этих стран по четырем направлениям: 1) меры, принимаемые правительствами стран в сотрудничестве с социальными партнерами, для повышения уровня участия женщин в рабочей силе и преодоления культурных и поведенческих барьеров на пути трудоустройства женщин; 2) меры, направленные на расширение возможностей женщин получать достойную заработную плату, в том числе в результате обучения на протяжении всей жизни, повышения квалификации и развития навыков; 3) меры по снижению доли женщин, занятых в неформальном секторе и на низкооплачиваемой работе; 4) меры по улучшению условий труда, которые дают возможность стимулировать мужчин и женщин совмещать работу и семью и справедливо распределять семейные обязанности.

Предпринимаемый указанными странами комплекс мер подтверждает их приверженность идее достижения гендерного равенства, а также тот факт, что низкие темпы сокращения разрыва в уровне участия женщин и мужчин в рабочей силе не свидетельствуют об отсутствии гендерно-ориентированной политики на рынке труда в этих странах.

Канада

Повышение уровня участия женщин в рабочей силе

Канада характеризуется достаточно высоким уровнем участия женщин в рабочей силе. Этому способствуют социальные изменения, происходящие в канадском обществе, в том числе:

- изменение норм, касающихся гендерных ролей;
- повышение уровня образования;
- снижение рождаемости;
- политика в отношении семьи.

В 2018 г., по данным Всемирного банка, уровень участия женщин в возрасте 15 лет и старше в рабочей силе составил 61%, а уровень участия мужчин – 70%. При этом 59% женщин работали на условиях неполной занятости. Уровень безработицы среди женщин в возрасте 15 лет и старше был равен 6% [The Little Data Book on Gender, 2019].

Для повышения уровня участия женщин в рабочей силе правительством Канады совместно с социальными партнерами реализуются различные проекты и программы. В том числе осуществляются программы образовательных кредитов, стратегия по развитию женского предпринимательства, программы раннего развития детей, предоставления услуг по уходу за детьми и детских пособий. На увеличение числа женщин в «мужских» профессиях направлены недавно (2018–2019) принятые программы: грантовой поддержки ученичества для женщин; подготовки к ученичеству; профсоюзная программа по обучению и инновациям. На достижение этой цели направлена и деятельность созданного фонда поддержки женщин в строительстве. Финансирование этих программ осуществляется правительством Канады с участием профсоюзов.

Канадская программа студенческих займов, 60% участников которой составляют женщины, облегчает доступ к образованию и, как следствие, расширяет возможности достойной занятости женщин [Canada Student Loans Program..., 2018]. Она предоставляет займы и гранты малоимущим студентам для продолжения обучения в старшей школе и далее. В 2016 г. правительство Канады увеличило размер безвозмездного гранта на 50% для студентов с низким и средним уровнями дохода. Кроме того, был введен единый национальный порог дохода семьи, по достижении которого размер гранта начинает постепенно снижаться, таким образом расширяя возможности для новых студентов, нуждающихся в финансовой

поддержке. В рамках программы канадских студенческих грантов они предоставляются для студентов с иждивенцами, чтобы помочь с расходами на уход за ними при продолжении обучения после окончания средней школы. Необходимо отметить, что 79% получателей этого гранта – женщины, и более половины получателей этого гранта – матери-одиночки. Всего в 2016–2017 гг. 35 300 человек получили студенческий грант для поддержки иждивенцев.

Женщины-предприниматели играют важную роль в обеспечении экономического роста и создания новых рабочих мест в Канаде. Хотя на сегодняшний день всего 16% канадских предприятий принадлежат женщинам или возглавляются ими, исследования показывают, что за счет расширения участия женщин в экономике Канада может увеличить ВВП на 150 млрд долл. [Women Entrepreneurship Strategy, 2019] (здесь и далее в разделе «Канада» все суммы даны в канадских долларах).

Правительство Канады, признавая важный вклад предпринимательской деятельности женщин как в расширение их экономических возможностей, так и в развитие всей канадской экономики, предлагает комплекс программ для оказания помощи предпринимателям в создании и развитии их предприятий, включая расширение доступа к финансированию, поощрение участия женщин в международной торговле и использование государственных закупок для поддержки предприятий, возглавляемых женщинами. Поддержка оказывается на государственном и региональном уровнях. В целях повышения гендерного равенства в корпоративном секторе Канады, начиная с 2018 г. правительство предложило публично отмечать корпорации, которые привержены продвижению женщин, в том числе из числа национальных меньшинств, на высшие руководящие должности и в советы директоров.

На расширение возможностей женщин на рынке труда направлены и программы раннего развития и ухода за детьми, а также программы детских пособий. Федеральное правительство работает с каждой провинцией и территорией по заключению трехлетних соглашений, касающихся раннего развития и ухода за детьми. Предполагается, что инвестиции в раннее развитие и уход за детьми позволят предоставить эти услуги значительному числу семей с низким и средним уровнями дохода, тем самым облегчив женщинам выход на рынок труда. Детские пособия помогают семьям обеспечить развитие детей. С учетом числа и возраста детей, проживающих с родителями, а также дохода семьи каждый ребенок, имеющий право на пособие, получает 6400 долл. в год до достижения им возраста 6 лет и 5400 долл. в год в возрасте от 6 до 17 лет [Canada child benefit, 2019].

Повышение уровня оплаты труда женщин в результате обучения на протяжении всей жизни

Женщины значительно продвинулись в сферы с высокими доходами, такие как медицина, право и государственные услуги. Доля женщин на профессиональных должностях в сфере здравоохранения выросла с 43% в 1987 г. до 61% в 2017 г. Представительство женщин на должностях в сферах права, социальных, общинных и государственных услуг возросло с 37 до 63%. Доля женщин среди старших руководителей увеличилась с 21% в 1987 г. до 29% в 2017 г. [Statistics Canada, 2019]. Женщины также добились определенных успехов в обеспечении своего представительства на самых высоких уровнях экономической и политической жизни.

Однако, несмотря на прогресс, гендерный разрыв в заработной плате и доходах остается весьма значительным. На канадском рынке труда во многих отраслях и профессиях существует сегрегация по признаку пола, до сих пор женщины мало представлены на руководящих позициях. Различия начинают более заметно проявляться с 25 лет. Возникают разрыв между оплачиваемым трудом и неоплачиваемым домашним трудом, различия в

карьерных траекториях внутри или между профессиями и в связи с материнством. Наблюдаются преобладание женщин на низкооплачиваемых рабочих местах, недостаточная представленность на некоторых высокооплачиваемых должностях, таких как инженерные или естественно-научные либо руководящие должности, дифференцированное отношение по признаку пола (например, гендерная предвзятость, дискриминация). Имеют место различные варианты комбинаций негативных аспектов, основанные на предпочтениях, экономических ограничениях и/или социальных ожиданиях.

Для того чтобы исключить влияние этих негативных факторов и сократить разрыв в заработной плате, Канада внедряет инициативную систему обеспечения равенства в оплате труда, прозрачности оплаты труда и гибких механизмов работы в секторе, регулируемом федеральным законодательством. Предпринимаются меры по расширению доступа женщин к образованию и обучению в течение всей жизни, что дает возможности получения более высокой заработной платы. Реализуются программы поощрения ученичества, в том числе при получении нетрадиционных для женщин профессий. Создан фонд поддержки женщин в строительстве и разработана стратегия ученичества.

В рамках данного направления предпринимаются различные инициативы по трудоустройству студентов и женщин естественно-научных и инженерных специальностей. В 2017 г. доля женщин среди выпускников указанных специальностей составляла 31%. Трудоустройство выпускников основано на стимулировании партнерских отношений между работодателями и учреждениями послешкольного образования. Особое внимание уделяется профессиям, требующим высокой степени технического мастерства, для которых не хватает квалифицированных рабочих. Работодателям предоставляются субсидии на заработную плату трудоустроенного студента в размере до 50% от размера заработной платы (максимум до 5000 долл. за одного трудоустроенного) и до 70% (максимум до 7000 долл. за одного трудоустроенного) для студентов первого курса, женщин, специализирующихся в естественно-научных и инженерных специальностях, студентов из числа коренного населения, инвалидов и мигрантов. Предполагается, что инициатива позволит ежегодно обеспечивать 10 тыс. рабочих мест по интегрированному обучению канадских студентов и выпускников высших учебных заведений. Кроме того, в марте 2018 г. правительство объявило об инвестициях в размере 3 млн долл. в течение 3 лет в создание студенческих рабочих мест в области искусственного интеллекта с усиленной поддержкой молодых женщин. По этому направлению планируется организовать до 500 студенческих рабочих мест.

Правительство Канады предпринимает меры по облегчению женщинам поиска работы и трудоустройства на позиции с достойной заработной платой. Для этого предоставляется информация о рабочих местах и необходимых требованиях к навыкам соискателей. Программа по развитию трудовых ресурсов расширяет и улучшает поддержку занятости в рамках Канадского фонда занятости, поддержку занятости инвалидов и целевые инициативы для пожилых работников.

В 2018 г. правительство Канады объявило о создании новой программы профессиональной подготовки коренных народов [About..., 2019], которая стала преемником стратегии обучения навыкам и занятости коренных народов. Эта программа, разработанная совместно с представителями коренных народов, включает постоянное финансирование для оказания помощи более чем 15 тыс. человек. Она также обеспечивает женщинам из числа коренных народов равный доступ к развитию навыков и профессиональной подготовке и возможность более активно участвовать в экономической жизни их общин. Программа поощряет учебные заведения, общественные организации, местный бизнес и промышленность к партнерству с организациями коренных народов для поддержки развития их навы-

ков. Программа рассчитана на подготовку кадров для более высокооплачиваемых рабочих мест, а не на быстрое трудоустройство не имеющих или потерявших работу. На реализацию новой программы предполагается ежегодно выделять более 400 млн долл. в год.

Защищенность женщин на рынке труда

Вопросы обеспечения безопасности женщин на рынке труда и их социальной защищенности нашли отражение в том числе в национальном плане действий по борьбе с торговлей людьми и программе защиты стажеров, работающих бесплатно.

Национальный план действий по борьбе с торговлей людьми включает меры, направленные на предупреждение, защиту, судебное преследование, и основан на развитии партнерства между заинтересованными сторонами в целях эффективного выявления случаев торговли людьми. Национальный план предусматривает осуществление подготовки сотрудников правоохранительных органов, проведение общих и целевых кампаний по информированию общественности, исследований и оказание поддержки жертвам посредством финансирования некоммерческих и местных организаций. Созданы национальная горячая линия по вопросам торговли людьми, включая интернет-портал, и механизм направления в социальные службы и правоохранительные органы, с целью защиты тех, кто уязвим к торговле людьми, в первую очередь женщин, и предоставления жертвам доступа к необходимым социальным и правоохранительным услугам, в которых они нуждаются.

Канадское правительство внесло поправки в Трудовой кодекс в целях защиты от эксплуатации стажеров, работающих бесплатно в частном секторе, находящемся под федеральным регулированием, и обеспечения того, чтобы большее число стажеров получали заработную плату и защиту в соответствии с трудовыми нормами. Частный сектор с федеральным регулированием включает около 904 тыс. человек (6% от общего числа занятых), трудящихся у 18 310 работодателей в таких отраслях, как транспорт, банковское дело, телекоммуникации, радиовещание и т.п. Кроме того, правительство обязалось обеспечить надежный и современный набор федеральных стандартов занятости.

Улучшение условий труда и социальной защиты

В числе мер по совершенствованию условий труда женщин Канады важное место занимают улучшение социального страхования работающих, обеспечение гибкости условий труда, а также защиты от сексуальных домогательств и насилия на рабочих местах.

Трудовое законодательство Канады предусматривает защиту прав родителей при уходе за новорожденным ребенком. В федеральной юрисдикции Трудовой кодекс Канады предусматривает отпуск по беременности и родам и родительский отпуск для работников, которые на момент начала отпуска проработали шесть месяцев подряд на постоянной основе у своего работодателя. В 2017 г. в Канаде продолжительность отпуска по уходу за ребенком составила 105 дней [The Little Data Book on Gender, 2019].

Правительство Канады оказывает финансовую поддержку родителям во время их отпуска по беременности и родам или отпуска по уходу за ребенком. Пособия предоставляются в рамках социального страхования работников. Также за счет данного вида страхования занятых финансируется и пособие по уходу за больными членами семьи продолжительностью до 26 недель, в течение которых член семьи не работает, чтобы обеспечить уход. Как правило, основанием для предоставления данного пособия является тяжелое состояние члена семьи, нуждающегося в уходе, со значительным риском смерти.

Предоставление данного пособия компенсирует неоплачиваемый домашний труд, которым в основном занимаются женщины.

Трудовой кодекс Канады предоставляет работникам в регулируемом на федеральном уровне частном секторе право требовать от своего работодателя гибких условий труда, таких как гибкое время начала и окончания трудового дня и возможность работать дома. Также работникам предоставляются неоплачиваемые отпуска для выполнения семейных обязанностей, участия в традиционной практике коренных народов и обращения за медицинской помощью, если они становятся жертвами насилия в семье, а также для того, чтобы сделать уход за ребенком более гибким. Поскольку женщины по-прежнему выполняют большую часть неоплачиваемой работы по дому, эти нормы, в частности, способствуют привлечению женщин на рынок труда и более широкому гендерному равенству в рабочей силе Канады.

Жертвам семейного насилия может быть предоставлен отпуск до пяти дней. Предполагается, что в законодательство будут внесены изменения, согласно которым отпуск будет оплачиваться. Кроме того, в Канаде введена норма, согласно которой регулируемые федеральным законодательством рабочие места должны быть свободны от преследований любого рода и сексуального насилия.

США

Повышение уровня участия женщин в рабочей силе

В США уровень участия в рабочей силе женщин в возрасте 15 лет и старше в 2018 г. составил 56%, а уровень участия мужчин – 68%. На условиях неполной занятости работало 59% женщин в возрасте 15 лет и старше [Bureau..., 2019].

Уровень безработицы в США снижается уже более 100 месяцев подряд. Согласно докладу о занятости в США, уровень безработицы среди взрослых женщин достиг самого низкого уровня с 1953 г. и в настоящее время составляет 3,3% [Tight..., 2019].

В Министерстве труда США работают над тем, чтобы поощрять большее число женщин к выходу на рынок труда, развитию карьеры и предпринимательства.

Принадлежащие женщинам предприятия составляют половину всех предприятий США, но их доходы меньше, чем в среднем по всем предприятиям. Программы развития женского предпринимательства реализуются Министерством труда США, Администрацией малого бизнеса США и Министерством финансов США. Ими разработана цифровая платформа, специально предназначенная для женщин – владельцев бизнеса, которые хотят его развивать. Она наполнена ресурсами, необходимыми женщинам для определения и достижения своих бизнес-целей. Программа, которая известна как *Ascent* [SBA News, 2019], использует цифровые технологии для коротких экспертных советов и информирования в сочетании с инструментами, необходимыми, чтобы помочь владельцам бизнеса принять немедленные меры и использовать опыт других людей, ищущих ответы на аналогичные вопросы. Платформа включает в себя более 100 видео, истории успеха, рабочие листы, инфографику и подкасты с контентом. Данная программа разработана с учетом напряженных рабочих графиков предпринимателей. Каждый ресурс на ней может быть использован в любое время, любом месте, в одиночку или в группе. Программа написана преподавателями, которые специализируются на вопросах женского предпринимательства. Она использует реальные примеры успешных владельцев бизнеса для достижения целей обучения. Контент выбирается на основе научных исследований поведенческих различий между женщинами и мужчинами – владельцами бизнеса.

Повышение уровня оплаты труда женщин

США, так же как и другие страны, связывают возможности роста уровня зарплаты женщин с расширением возможностей их образования и повышения квалификации.

Министерство труда США стремится к расширению ученичества, поэтому оно позволяет гражданам учиться и зарабатывать одновременно.

Технологии меняют процессы обучения, общения и работы. Они будут продолжать развиваться, создавая все больше и больше возможностей для женщин. Федеральное правительство США заинтересовано в обучении женщин естественно-научным и инженерным специальностям. Принят Закон об аэрокосмическом образовании для женщин. В 2017 г. президент Трамп поручил Министерству образования выделить не менее 200 млн долл. в год на продвижение высококачественного естественно-научного и инженерного образования. В частности, Бюро по делам женщин Министерства труда США уже поддержало ряд шагов по вовлечению женщин в технические и нетрадиционные профессии, в том числе посредством гранта «Женщины в области ученичества и нетрадиционных профессий». С 2017 г. через Бюро по делам женщин было выделено почти 2,9 млн долл. в рамках предоставления грантов. Работают фонды, используемые для содействия занятости женщин в тех профессиях, включая передовые производства, где их работает недостаточно.

Принят Закон об исследовании проблем обучения естественно-научным и инженерным специальностям, которым Национальному научному фонду поручено представить доклад об эффективности всех его научно-исследовательских и образовательных программ, направленных на расширение участия женщин и других исторически мало представленных лиц в естественно-научных и инженерных сферах занятости.

Защищенность женщин на рынке труда

Чтобы помочь устранить профессиональную сегрегацию, Министерством труда США создан новый веб-сайт по профессиям «Женщины защищают, строят и двигают Америку» [Women Protect, Build and Move America, 2015], который фокусируется на передовых практиках работы женщин в полиции, строительстве и на транспорте. Веб-сайт является источником информации для женщин, ищущих работу, и для работодателей. На нем размещаются статистика, список организаций, осуществляющих защиту интересов работающих в этих сферах женщин, а также лучшие практики и истории успеха.

На обеспечение безопасного положения на рынке труда направлена программа по трудоустройству и обучению ветеранов, служивших в армии США (*VETS*), которая обеспечивает женщинам-ветеранам одинаковую с ветеранами-мужчинами доступность оказываемых в рамках программы услуг. Программа поддерживается ветеранскими организациями и позволяет женщинам-ветеранам полностью интегрироваться во все сферы экономической и политической деятельности. В результате реализации этой программы, созданной в 2013 г., число безработных женщин-ветеранов в 2018 г. снизилось до 34 тыс. с 97 тыс. в 2013 г. В 2018 г. среднегодовой уровень безработицы женщин-ветеранов составил 3%, что ниже, чем уровень безработицы женщин, не являющихся ветеранами, мужчин-ветеранов и мужчин, не являющихся ветеранами (3,7, 3,5 и 3,8% соответственно). Женщины составляют 10% от всех ветеранов в США.

В 2015 г. в законодательство были введены поправки в определение бездомности, что расширило возможности участия ветеранов в программе реинтеграции бездомных. В результате поправок к бездомным стали относить тех, кто был вынужден покинуть жилье в результате домашнего насилия или других угрожающих жизни ситуаций.

Улучшение условий труда и социальной защиты

Гибкость условий труда, включая возможность отпуска по семейным обстоятельствам и повышение доступности услуг по уходу за детьми, расширяет возможности привлечения женщин на рынок труда.

Путем снижения налогов правительство стимулирует компании предоставлять оплачиваемый отпуск работникам по семейным обстоятельствам или медицинским показаниям. Для этого бизнесу предлагается налоговый кредит. Законодательство разрешает работодателям получать налоговый кредит в размере 12,5% от зарплаты, выплачиваемой работнику, имеющему право на отпуск, в период отпуска по семейным обстоятельствам или по состоянию здоровья в том случае, если работник зарабатывает менее 72 тыс. долл. в год и получает не менее 50% своей установленной зарплаты, находясь в отпуске. Максимальный уровень такого кредита – 25%. Для того чтобы получить право на данный кредит, работодатель должен предоставлять сотрудникам, работающим полный рабочий день и имеющим право на отпуск, как минимум 2 недели ежегодного оплачиваемого отпуска по семейным или медицинским обстоятельствам. Для работников, занятых неполный рабочий день, продолжительность отпуска пропорционально сокращается.

Правительство предоставляет субсидии для расширения доступа семей с низким уровнем дохода, в которых члены семьи работают или учатся, к услугам по уходу за детьми, а также финансирует мероприятия по повышению качества предоставляемого ухода. Субсидии предоставляются на срок до 12 месяцев и могут продлеваться. В среднем в месяц более 1 млн детей имеют возможность пользоваться данной субсидией. Родители из семей с низким уровнем дохода, получающие субсидию по уходу за детьми, имеют больше возможностей продолжать свою трудовую деятельность. Доход семьи не должен превышать 85% от медианного дохода по штату для получения данной субсидии.

В соответствии с Законом о сокращении налогов и рабочих местах 2017 г., налоговый кредит на детей удвоился с 1000 до 2000 долл. на ребенка в возрасте до 17 лет. Семьи также получают налоговый кредит в размере 500 долл. для детей в возрасте 17 лет. Это увеличение делает уход за детьми более доступным для семей.

Бюро по делам женщин сотрудничает с Министерством здравоохранения и социальных служб и Белым домом в области инноваций в сфере предложения услуг по уходу за детьми. Они работают над созданием базы данных общественного пользования о расходах на уход за детьми на основе местных данных, что позволит лучше понять последствия затрат на уход за детьми для участия женщин в рабочей силе. Это первая детализированная база данных такого рода.

В США реализуется международная инициатива, которая является приоритетной для администрации Трампа и помогает увеличить участие женщин в рабочей силе во всем мире. Цель инициативы состоит в том, чтобы к 2025 г. охватить ею 50 млн женщин во всех развивающихся странах. Тремя основными компонентами инициативы являются: расширение доступа женщин к качественному образованию и профессиональной подготовке; усилия по финансированию и поддержке предпринимательской деятельности женщин; устранение политических, правовых и нормативных барьеров и содействие совершенствованию положения женщин.

Россия

О необходимости решения проблемы гендерного неравенства и устранения многих существующих стереотипов и карьерных ограничений для женщин заявил Президент России

Владимир Путин, выступая на Евразийском женском форуме 20 сентября 2019 г.: «Очень важно открыть путь для получения необходимого образования для девочек, создать комфортные условия для работы и ведения собственного бизнеса, чтобы женщина чувствовала себя независимой» [Выступление..., 2018].

Повышение уровня участия женщин в рабочей силе

В России уровень участия населения в рабочей силе (для возрастных групп 15–72 лет) растет, который в 2018 г. составил 68,9% по сравнению с 68,4% в 2013 г. Он увеличивается и у женщин (с 63,0% в 2013 г. до 63,1% в 2018 г.) и у мужчин (с 74,7% в 2013 г. до 75,4% в 2018 г.) [Таблицы..., 2019]. Динамика разрыва в участии в рабочей силе различна в зависимости от возраста. Разрыв сокращается для возрастной группы с 15 до 30 лет, когда мужчины и женщины активно начинают свою трудовую деятельность. Он возрастает для представителей возрастных категорий от 30 до 49 лет, потому что именно на этот возраст приходится пик рождений и ухода за детьми. Разрыв снова уменьшается для возрастной группы 50–54 года, когда дети уже выросли, и увеличивается для возрастной категории 55–60 лет из-за разного возраста выхода на пенсию для мужчин и женщин. Наконец, разрыв снова уменьшается для возрастной группы 60–72 года.

Политика Российской Федерации в отношении женщин осуществляется в соответствии с Конституцией и международными обязательствами в этой сфере. В марте 2017 г. была принята Национальная стратегия действий в интересах женщин на 2017–2022 годы (утв. распоряжением Правительства РФ от 08.03.2017 № 410-р) [Национальная..., 2017], разработанная правительством с участием социальных партнеров (бизнеса и профсоюзов). Стратегия предусматривает меры по следующим направлениям:

- создание условий для сохранения здоровья женщин всех возрастов;
- улучшение экономического положения женщин, обеспечение роста их благосостояния;
- профилактика и предупреждение социального неблагополучия женщин и насилия в отношении женщин;
- расширение участия женщин в общественно-политической жизни;
- совершенствование государственной статистики, характеризующей положение женщин в обществе.

В целях обеспечения взаимодействия федеральных органов государственной власти, органов государственной власти субъектов РФ, органов местного самоуправления, социальных партнеров и гражданского общества при рассмотрении вопросов, связанных с реализацией Национальной стратегии действий в интересах женщин на 2017–2022 годы, постановлением Правительства РФ от 28.12.2016 № 1520 образован Координационный совет при Правительстве РФ по реализации указанной стратегии. Распоряжением Правительства РФ от 31.12.2016 № 2929-р утвержден его состав. В состав Координационного совета входят члены Совета Федерации, депутаты Государственной Думы Федерального Собрания РФ, высшие должностные лица субъектов РФ (руководители высших исполнительных органов государственной власти), представители федеральных органов исполнительной власти, общественных организаций.

Особое внимание уделяется созданию условий привлечения женщин на рынок труда. Растет число рабочих мест с гибким графиком работы, а также возможностью удаленной занятости. Всероссийский банк вакансий информационного портала «Работа в России» содержит информацию о более 1,5 млн рабочих мест по различным профессиям, в том числе о 73,3 тыс. рабочих мест с гибким графиком работы.

Для привлечения женщин на рынок труда в первой половине 2019 г. женщинам с помощью службы занятости были предоставлены различные государственные услуги, в том числе:

- профессиональная ориентация – 830,9 тыс. услуг, или 51,5% от общего числа услуг профессиональной ориентации (в первой половине 2018 г. – 795,1 тыс. услуг, или 51,2%), из которых 333,7 тыс. услуг, или 40,2%, были предоставлены безработным женщинам (в первом полугодии 2018 г. – 311,6 тыс. услуг, или 39,2%);
- социальная адаптация – 80,5 тыс. услуг, или 55,0% от общего количества услуг социальной адаптации (в первом полугодии 2018 г. – 79,7 тыс. услуг, или 55,6%);
- психологическая поддержка – 73,2 тыс. услуг, или 54,1% от общего количества услуг психологической поддержки (в первом полугодии 2018 г. – 74,4 тыс. услуг, или 55,2%);
- по содействию самозанятости – 36,0 тыс. услуг, или 56,5% от общего количества услуг по продвижению самозанятости (в первом полугодии 2018 г. – 29,3 тыс. услуг, или 55,8%).

Всего 53,0 тыс. женщин начали проходить профессиональную подготовку и получать дополнительное профессиональное образование, а 35,2 тыс. женщин прошли профессиональное обучение и получили дополнительное профессиональное образование, в том числе 27,1 тыс. женщин прошли профессиональную подготовку и переподготовку, 8,1 тыс. женщин повысили квалификацию.

Указанный комплекс мер позволяет обеспечивать положительную динамику роста участия женщин в рынке труда.

Особое внимание уделяется развитию женского предпринимательства, о чем свидетельствует доля женщин, занимающих руководящие позиции в бизнесе. В России она составляет 47%, что существенно выше среднего общемирового уровня – 25% [Women in Business..., 2017].

Повышение уровня оплаты труда женщин

Работодатель обязан обеспечить работникам равную оплату за труд равной ценности (ст. 22 Трудового кодекса). Дискриминация при установлении условий оплаты труда запрещена. Зарботная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполненной работы, количества и качества проведенной работы (ст. 132 Трудового кодекса). Тем не менее разрыв в заработной плате между мужчинами и женщинами по всей стране все еще существует. По оценкам Росстата, в 2017 г. он составлял 25,3% [Индикаторы..., 2019]. На его сокращение направлено проводимое в течение ряда лет увеличение заработной платы учителей, врачей и работников культуры, т.е. в секторах, где большинство занятых составляют женщины.

Меры по увеличению доходов женщин также включают повышение минимального размера оплаты труда, который с января 2019 г. установлен равным прожиточному минимуму трудоспособного населения по состоянию на второй квартал предыдущего года.

Для эффективного сочетания мер по привлечению женщин на рынок труда и мер демографической политики и предотвращения падения дохода при рождении ребенка предусмотрен ряд пособий. Увеличены пособия по беременности и родам, пособия на ребенка и пособия на первого ребенка, что делает роды менее разрушительными для доходов семьи и предотвращает рост неравенства.

В Послании Президента РФ Федеральному Собранию в январе 2020 г. [Послание..., 2020] предусмотрен целый ряд дополнительных мер по поддержке молодых семей с детьми, что позволит расширить возможности привлечения женщин на рынок труда.

В первой половине 2019 г. 12,2 тыс. женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им трехлетнего возраста, начали профессиональную подготовку и дополнительное профессиональное образование (в первой половине 2018 г. – 12,0 тыс.) [Государственный..., 2018], 9,0 тыс. человек прошли профессиональное обучение и получили дополнительное профессиональное образование, в том числе 5,9 тыс. женщин прошли профессиональную подготовку и переподготовку, 3,1 тыс. женщин повысили квалификацию (в первом полугодии 2018 г. – 8,6 тыс., 5,4 тыс. и 3,2 тыс. человек соответственно).

Защищенность женщин на рынке труда

Гарантией безопасности женщин на рынке труда является их занятость в формальном секторе. В отличие от мировых тенденций, доля занятости женщин в неформальном секторе экономики в России меньше доли занятости мужчин. Тем не менее формализация занятости женщин остается в числе приоритетов правительства. Принимаются соответствующие меры, чтобы избежать рисков неформальной занятости, нарушения трудовых прав работников и отсутствия социальной защиты и охраны труда.

В результате этих мер в 2017 г. было легализовано более 2048 тыс. человек трудоспособного возраста. Сумма страховых взносов для легализованных лиц, поступивших дополнительно в Пенсионный фонд РФ, составила более 35 млрд руб.

Помимо этого, с 2019 г. введен новый профессиональный налоговый режим, который позволяет занятым через электронные платформы или выполняющим разовые работы дистанционно делать это легально, самостоятельно уплачивая налог. Этот налоговый режим дает возможность женщинам, занятым в таких профессиях, как няни, сиделки, воспитательницы и т.д., участвовать в системе государственного пенсионного обеспечения и социального страхования.

Улучшение условий труда и социальной защиты

В настоящее время в Российской Федерации около 12 млн женщин воспитывают детей дошкольного возраста (от 0 до 6 лет). Для облегчения возвращения на рынок труда после рождения детей расширяется доступность дошкольного образования для детей в возрасте до 3 лет (и от 3 до 6 лет). В регионах Российской Федерации к 2024 г. [Национальный..., 2018] планируется создать 255 тыс. новых мест в детских садах и не менее 16 тыс. дополнительных мест в частном секторе дошкольного образования для детей в возрасте до 3 лет. Данные меры не только позволяют женщинам вернуться на рынок труда, но и обеспечивают снижение их неоплачиваемой домашней нагрузки. Кроме того, в России уже более 30 лет мужчинам предоставляется и уже широко используется отпуск по рождению ребенка и уходу за ним, что облегчает выход женщин на рынок труда после рождения ребенка.

Заключение

Представленный обзор мер, предпринимаемых Канадой, США и Россией по обеспечению гендерного равенства на рынке труда, показывает, что все три страны активно продвигают политику гендерного равенства и обеспечения прав женщин. При этом в Канаде и США существуют специальные органы, занимающиеся этими вопросами (Министерство

по делам женщин и гендерного равенства в Канаде и Бюро по делам женщин в США), тогда как в Российской Федерации эти вопросы находятся в ведении Министерства труда и социальной защиты РФ, т.е. органа с более широкими полномочиями.

В отличие от Канады и США политика Российской Федерации в отношении женщин на рынке труда основана на трипартизме, т.е. активном участии правительства, профсоюзов и работодателей в ее формировании и реализации.

Привлечение женщин на рынок труда рассматривается странами как комплексная задача, решение которой основывается на интеграции мер в области политики на рынке труда, развития системы образования, здравоохранения и социальной защиты. Опыт этих стран доказывает, что только интеграция усилий приводит к положительной динамике женской занятости.

Очевидно, что в силу национальных особенностей страны обращают внимание на различные аспекты решения проблем гендерного равенства. Так, Канада уделяет особое внимание представительницам коренных народов, США делают акцент на развитие системы ученичества, а Россия нацелена на обеспечение баланса демографической и трудовой политики. В результате во всех рассмотренных странах уровень участия женщин в рабочей силе высокий, при этом Канада занимает первое место среди стран «Группы двадцати», Российская Федерация находится на седьмом, а США – на 11-м месте [Women at Work in G20 countries, 2019].

Последние места, занимаемые этими странами при оценке динамики сокращения разрыва в уровне участия мужчин и женщин в рабочей силе, во многом обусловлены высоким уровнем участия женщин в базовом периоде, тогда как прогресс других стран в сокращении разрыва скорее связан не столько с успешной реализацией комплекса мер гендерно-ориентированной политики, а в первую очередь с очень низким базовым уровнем участия женщин.

Безусловно, это не отменяет необходимости ускорения сокращения разрыва в уровне участия мужчин и женщин в рабочей силе в рассмотренных странах, чему должны способствовать дальнейшие усилия по реализации политики в рамках определенных в международном сообществе четырех направлений.

Список литературы

- Выступление Президента Российской Федерации на Втором Евразийском женском форуме 20 сентября 2018 г. (2018). Сайт Президента России. URL: <http://kremlin.ru/events/president/news/58598> (accessed: 10.01.2020).
- Государственный доклад о положении детей и семей, имеющих детей, в Российской Федерации (2018). Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации. URL: <https://rosmintrud.ru/docs/1361> (accessed: 10.01.2020).
- Декларация министров труда и занятости стран «Группы двадцати», Москва, 18–19 июля 2013 г. (2013). URL: <http://ru.g20russia.ru/load/782014752> (accessed: 15.01.2020).
- Индикаторы достойного труда (2019). Росстат. URL: [https://gks.ru/storage/mediabank/ind-dtr\(1\).xlsx](https://gks.ru/storage/mediabank/ind-dtr(1).xlsx) (accessed: 15.01.2020).
- Национальная стратегия действий в интересах женщин на 2017–2022 годы (2017). URL: <https://rosmintrud.ru/ministry/programms/8/5> (accessed: 10.01.2020).
- Национальный проект «Демография» 2018–2024. Министерство труда и социальной защиты РФ. URL: <https://rosmintrud.ru/ministry/programms/demography> (accessed: 15.01.2020).
- Послание Президента Федеральному Собранию (2020). URL: <http://kremlin.ru/events/president/news/62582> (accessed: 10.01.2020).
- Таблицы «Занятое население по полу и группам занятий на основной работе». Федеральная Служба государственной статистики (2019). URL: https://www.gks.ru/labour_force (accessed: 15.01.2020).

- Цели в области устойчивого развития (2015). ООН. URL: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/ru/sustainable-development-goals/> (accessed: 10.01.2020).
- Цели развития тысячелетия (2000). ООН. URL: <https://www.un.org/ru/millenniumgoals/> (accessed: 15.01.2020).
- About the Indigenous Skills and Employment Training Program (2019). Government of Canada. URL: <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/programs/indigenous-skills-employment-training.html> (accessed: 15.01.2020).
- Bureau of Labor Statistics, "Table 3: Employment Status of the Civilian Noninstitutional Population by Age, Sex, and Race," Current Population Survey (2019). URL: <https://www.bls.gov/cps/cpsaat03.htm> (accessed: 20.01.2020).
- Canada child benefit (2019). Government of Canada. URL: <https://www.canada.ca/en/revenue-agency/services/child-family-benefits/canada-child-benefit-overview.html> (accessed: 15.01.2020).
- Canada Student Loans Program annual report 2016 to 2017 (2018). Government of Canada. URL: <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/programs/canada-student-loans-grants/reports/cslp-annual-2016-2017.html> (accessed: 20.01.2020).
- Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women New York, 18 December 1979 (1979). URL: <https://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/CEDAW.aspx> (accessed: 10.01.2020).
- G20 Leaders' Declaration: Building Consensus for Fair and Sustainable Development. December 1, 2018 (2018). URL: <http://www.g20.utoronto.ca/2018/2018-leaders-declaration.html> (accessed: 10.01.2020).
- SBA News: New product development. Small Business Administration (2019). URL: <https://content.govdelivery.com/accounts/USSBA/bulletins/2465179> (accessed: 15.01.2020).
- Statistics Canada. Table 14-10-0023-01 Labour force characteristics by industry, annual (x 1,000) (2019). URL: <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/en/tv.action?pid=1410002301> (accessed: 15.01.2020).
- The Little Data Book on Gender 2019 (2019). World Bank Group. URL: <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/31689/LDB-Gender-2019.pdf?sequence=2&isAllowed=y> (accessed: 15.01.2020).
- The Little Data Book on Gender 2019 (2019). World Bank Group. URL: <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/31689/LDB-Gender-2019.pdf?sequence=2&isAllowed=y> (accessed: 15.01.2020).
- Tight labor market continues in 2018 as the unemployment rate falls to a 49-year low (2019). U.S. Bureau of Labor Statistics. URL: <https://www.bls.gov/opub/mlr/2019/article/tight-labor-market-continues-in-2018-as-the-unemployment-rate-falls-to-a-49-year-low.htm> (accessed: 15.01.2020).
- Women at Work in G20 countries: Progress and policy action (2019). URL: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/multilateral-system/g20/reports/WCMS_713373/lang--en/index.htm (accessed: 15.01.2020).
- Women at Work in G20 countries: Progress and policy action (2019). ILO, OECD. Paper prepared under Japan's G20 Presidency. URL: <https://www.oecd.org/g20/summits/osaka/G20-Women-at-Work.pdf> (accessed: 15.01.2020).
- Women Entrepreneurship Strategy (2019). Government of Canada. URL: <https://www.ic.gc.ca/eic/site/107.nsf/eng/home> (accessed: 10.01.2020).
- Women in business: New perspectives on risk and reward (2017). Grant Thornton International. March 2017. URL: https://www.grantthornton.global/globalassets/1.-member-firms/global/insights/article-pdfs/2017/grant-thornton_women-in-business_2017-report.pdf (accessed: 20.01.2020).
- Women's Bureau (2020) United States Department of Labour. <https://www.dol.gov/wb/index.htm> (accessed: 18.03.2020).
- World Employment and Social Outlook: Trends for women 2017 (2017) ILO. URL: https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/trends-for-women2017/WCMS_557245/lang--en/index.htm (accessed: 10.01.2020).

Сведения об авторах:

- Белецкая Мария Юрьевна, кандидат экономических наук, научный сотрудник Института США и Канады РАН. E-mail: mybeletskaya@gmail.com
- Зотова Елена Александровна, кандидат экономических наук, старший научный сотрудник Института народнохозяйственного прогнозирования РАН. E-mail: eazotova@gmail.com