

Выборова Владислава Владимировна

магистрант

Научный руководитель

Приймак Юрий Владимирович

д-р ист. наук, профессор, доцент

ФГБОУ ВО «Армавирский государственный

педагогический университет»

г. Армавир, Краснодарский край

ОПЫТ ШВЕЦИИ, ФРАНЦИИ И НИДЕРЛАНДОВ В ПОВЫШЕНИИ ГЕНДЕРНОГО РАВЕНСТВА

***Аннотация:** в статье рассматривается вопрос расширения прав и возможностей женщин как актуальная задача для всех стран мира. Автором отмечено, что некоторые страны, в повышении гендерного равенства, продвинулись больше, чем другие. Фарватерами на пути достижения гендерного равенства считаются страны Северной и Западной Европы. Настоящее исследование ставит своей целью изучить уровень гендерного равенства в Швеции, Франции и Нидерландах и выявить основные институциональные факторы и инструменты социально-экономической политики, которые способствовали повышению гендерного равенства.*

***Ключевые слова:** гендерное равенство, институциональные факторы, международный опыт.*

Измерение уровня гендерного равенства остается актуальной методологической задачей, поскольку существующие индексы гендерного равенства представляют поверхностный взгляд на такой сложный, многомерный и комплексный феномен, что приводит к сильным разночтениям. Более того, глобальные индексы фокусируются на проблемах развивающихся стран, где до сих пор не все женщины обладают базовыми правами и возможностями (образование, репродуктивные свободы и пр.).

Данное исследование предлагает анализировать степень гендерного равенства в ключевых институтах, таких как семья и рынок труда, образование и наука, а также государственное и корпоративное управление. Эти ключевые институты служат центральной основой, формируя условия для действий агентов (или их агентности) на трех уровнях: микро, мезо и макро.

На микроуровне, который включает в себя семью и рынок труда, играют важную роль время (в результате распределения внеэкономического и оплачиваемого труда между супругами) и финансовые ресурсы (возможности для платной занятости), которые являются основными факторами, влияющими на уровень жизни и возможности индивидов. Кроме того, семья служит первичным институтом социализации, формируя гендерные стереотипы в обществе.

Мезоуровень (образование и наука) играет важную роль в социализации детей и формировании гендерных стереотипов в системе знаний. Гендерная сегрегация в образовательной сфере проявляется в четком разделении на женские гуманитарные и мужские технические направления. Низкое представительство женщин в науке объясняется, во-первых, ограниченными возможностями и гендерными стереотипами, во-вторых, закрепощением научных институтов, в-третьих, доминированием мужского взгляда в науке и, как следствие, в политике, и в-четвертых, замедляет развитие гендерных исследований и, как результат, достижение гендерного равенства. Макроуровень (участие женщин в государственных и корпоративных структурах) определяет уровень гендерной инклюзивности формальных институтов в обществе и создает основу для формирования инклюзивных и равных условий для функционирования общества.

Начиная со второй половины XX века, в рассматриваемых странах (как и в большинстве европейских государств) наблюдается устойчивый тренд к уменьшению гендерного разрыва в экономической активности. Этот процесс значительно ускорился в 1960–1990-е годы в результате роста участия женщин в трудовых рынках, что было обусловлено необходимостью увеличения рабочей силы. Тем не менее, в течение нескольких десятилетий после войны в Нидерландах фиксировались низкие уровни женской занятости, что связано с

определённым влиянием религиозных и традиционных ценностей. Однако с начала 2000-х годов в Швеции, Франции и Нидерландах наблюдается достаточно высокая степень сближения показателей гендерного разрыва в экономической активности, при этом все три страны занимают лидирующие позиции в мире по этому критерию.

Снижение темпов роста реальной заработной платы среди населения, особенно в период экономических downturn'ов, может рассматриваться как фактор, способствующий повышению активности женщин в экономике. Уменьшение этого показателя усиливает желание избежать социальной уязвимости, что в свою очередь приводит к увеличению экономической активности. Согласно данным ОЭСР, среднегодовые темпы роста реальной заработной платы в Швеции в период с 2000 по 2007 год составили 2,2%, во Франции – 1,2%, в Нидерландах – 0,7%. В 2020 году, во время пандемии, этот показатель в Швеции составил 1,2%, во Франции – оказался на уровне - 4,1%; в 2021 году в Нидерландах – - 1%. Высокий уровень гендерного равенства на рынках труда в Швеции, Франции и Нидерландах подтверждается минимальными различиями в экономической активности и уровне оплаты труда мужчин и женщин. В настоящее время многие женщины работают не на полную ставку или имеют временную занятость, что помогает им совмещать работу с домашними обязанностями, но одновременно ограничивает их карьерные перспективы и способствует горизонтальной и вертикальной сегрегации на рынке труда.

Нидерланды характеризуются высокой долей частичной занятости: здесь зафиксированы одни из самых высоких показателей неполной занятости в странах ОЭСР (54,7% женщин и 19,3% мужчин), при этом население не демонстрирует явного желания увеличивать свои рабочие часы. В начале 2000-х годов Швеция начала внедрение программ, направленных на поощрение полной занятости женщин, что привело к снижению уровня частичной занятости среди женщин до 15,6% в настоящее время, в то время как в 1990 году этот показатель составлял 25%. Это, в свою очередь, способствовало уменьшению гендерного разрыва в оплате труда и повышению экономической активности женщин.

В Швеции полная занятость особенно распространена среди высококвалифицированных специалистов, где только одна четверть женщин трудится неполный рабочий день (в то время как среди менее квалифицированных работниц этот показатель составляет 50%). Во Франции также наблюдается тенденция к снижению неполной занятости среди женщин, однако темпы этого процесса гораздо менее заметны, чем в Швеции. Условия, преобладавшие в европейских обществах, формы занятости и уровень заработной платы оказали значительное влияние на формирование различных моделей трудовой занятости в семье.

В Швеции была разработана модель «двойного дохода», основывающаяся на принципах равных возможностей для обоих супругов в трудовой деятельности и справедливом разделении домашних обязанностей. Эта модель характерна для большинства шведских семей, где оба партнёра работают полный рабочий день (40 и более часов в неделю). Во Франции наблюдается разнообразие в распределении семейных обязанностей, однако наметилась тенденция к доминированию специальной версии модели «двойного дохода», при которой супруги трудятся неполный рабочий день (приблизительно 30–39 часов в неделю, что не расценивается как неполная занятость). В Нидерландах устоялась модель «1,5 дохода», где женщины заняты на неполный рабочий день, а мужчины продолжают работать полный. Налоговая система и льготы в стране обуславливают более низкий налоговый бремя для семей, в которых один из супругов работает полный день, а другой – неполный, на 13% по сравнению с семьями, где работает лишь один партнёр, или оба трудятся полный рабочий день, что также поддерживает культуру частичной занятости.

В упоминаемых странах наблюдается гендерная сегрегация в сфере образования: среди выпускников программ высшего образования в областях STEM доля женщин составляет 35,5% в Швеции, 31,8% во Франции и 29,3% в Нидерландах, что соответствует средним показателям по европейским государствам. Это горизонтальное гендерное разделение в образовании существенно влияет на низкие уровни представленности женщин в науке, особенно в высокооплачиваемых секторах (ИКТ, математика, engineering и др.). В то же время в Швеции, Франции и Нидерландах, как и в ряде других европейских стран, наблюда-

ется тенденция к достижению равенства в получении ученых степеней PhD между мужчинами и женщинами: в Нидерландах доля женщин с данной степенью в 2018 году составила 48,1%, в Швеции – 47,9%, во Франции – 47,9%.

Следует подчеркнуть, что процент женщин, получающих степень PhD в области точных наук в упомянутых странах, несколько ниже, чем в среднем по Евросоюзу, как и в ряде других высокоразвитых стран Западной Европы. Этот парадокс в первую очередь обусловлен высоким уровнем участия женщин в научной деятельности в странах Центрально-Восточной Европы, что во многом является результатом советского наследия, поскольку в социалистических государствах активно проводилась политика по продвижению гендерного равенства в трудовой сфере, включая науку (среди прочего, высокий уровень участия женщин в научной области в этом регионе также можно объяснить низким уровнем оплат труда). Согласно данным Европейской комиссии (включая не только страны ЕС), наиболее высокие доли женщин среди исследователей наблюдаются в Грузии (53%), Латвии (52,2%), Армении (50,4%), Литве (49,5%), Молдавии (48,6%), Болгарии (47,4%) и Румынии (46,7%), тогда как в Швеции этот показатель равен 33%, а во Франции и Нидерландах составляет 28%.

Следует подчеркнуть, что относительно низкие уровни участия женщин в различных научных областях в странах Западной Европы частично объясняются особенностями их исторического развития. Например, в Нидерландах низкие результаты участия женщин в науке в целом и в точных науках в частности связаны с сохранившимся наследием «системы опор», при которой школы и университеты были сегрегированы на религиозном основании, создавая идеологические преграды для расширения прав женщин на образование и их вовлечения в научную деятельность. Историческая «недопредставленность» женщин в науке стала одним из факторов активного роста гендерных исследований в голландском научном сообществе с 1980-х годов. Развитие и институционализация гендерных исследований являются основой для разработки эффективных мер по повышению гендерного равенства и их интеграции в социально-экономическую политику.

Европейская комиссия выделяет Францию, Швецию и Нидерланды как страны с наиболее эффективной политикой в области горизонтальной и вертикальной гендерной десегрегации, а также в улучшении участия женщин в научной деятельности. В период с 2010 по 2018 годы в Нидерландах ежегодный рост числа женщин-исследователей составил 6,9% (по сравнению с 4,9% для мужчин), во Франции – 5,3% (3% для мужчин), что значительно превышает средние показатели по ЕС (3,9% для женщин и 3,3% для мужчин). Эти страны применяют схожие методы для решения обозначенных проблем. К основным инструментам, направленным на борьбу с горизонтальной гендерной сегрегацией на labor рынке, в науке и образовании, относятся программы переквалификации, законодательное закрепление принципов недискриминации и установление целевых показателей по представленности женщин в различных сферах. Среди ключевых методов повышения числа женщин в науке можно выделить установление целевых показателей, разработку программ финансирования университетов и научных учреждений с учетом принципа кондициональности, а также реализацию грантовых программ для женщин-исследователей.

Швеция, Франция и Нидерланды являются одними из ведущих стран Европы и мира по степени гендерного равенства, что проявляется в снижении различий по гендерному признаку в области оплачиваемого и неоплачиваемого труда, а также в образовании и науке. Эти страны демонстрируют значительное присутствие женщин в государственных и корпоративных управлениях. Высокая представленность женщин в управленческих структурах как способствует улучшению гендерного равенства, так и является важным фактором для реализации инклюзивной семейной и трудовой политики, а также для уменьшения гендерных разрывов в распределении неоплачиваемого труда, экономической активности и уровне зарплат.

Успехи Швеции, Франции и Нидерландов в достижении гендерного равенства связаны с долговременным и последовательным применением различных инструментов гендерной политики, включая привлечение отцов к неоплачиваемому домашнему труду, расширение возможностей для женщин через поддержку их занятости и увеличение их представительства в органах управления.

Небольшие различия в показателях между этими государствами объясняются распространением неполной занятости среди женщин, существующей гендерной сегрегацией в системе образования и меньшим количеством женщин, нежели мужчин, в властных структурах.

Семейная политика в Швеции и Франции основывается на широкой государственной поддержке, которая охватывает такие инструменты, как обязательный отпуск отца по уходу за ребенком, различные семейные пособия и льготы, а также разнообразные услуги по уходу за детьми. В Нидерландах, напротив, акцент сделан на вариативности выбора услуг по уходу за детьми, гибкости графиков для родителей и возможности сочетания различных механизмов поддержки семьи. Важно отметить, что в трех странах с конца прошлого века наблюдается устойчивая тенденция к сокращению гендерного разрыва в отношении времени, затрачиваемого на неоплачиваемый домашний труд, что является ключевым показателем эффективности семейной политики. В среднесрочной перспективе эта тенденция, скорее всего, сохранится.

В области трудовой политики все три страны применяют механизмы, позволяющие сочетать оплачиваемый и неоплачиваемый труд, а также направленные на борьбу с гендерной дискриминацией. В Швеции акцент делается на полную занятость, во Франции популярна занятость на неполный день, а в Нидерландах преобладает частичная занятость.

Увеличение доли женщин в управленческих структурах во Франции является результатом реализации политики гендерных квот. Швеция предпочитает использовать методы гибкого управления, не закрепляя квоты в законодательстве. Подход Нидерландов в этом отношении схож со шведским, однако в стране иногда применяются более строгие меры, включая установление разных целевых ориентиров.

Список литературы

1. Bosch M. Women and Science in the Netherlands: A Dutch Case? – Amsterdam, 2002.

2. Coltrane S. Family man: fatherhood, housework, and gender equity. – New York: Oxford Univ. Press. 1997.

3. Duvander A.-Z., Lappegård T., Andersen S. N., Garðarsdóttir Ó., Neyer G., Viklund I. Parental leave policies and continued childbearing in Iceland, Norway, and Sweden. – Stockholm, 2019.

4. Калабихина И.Е. Как мы узнаем, что наступает гендерное равенство? / И.Е. Калабихина. – М., 2021. DOI 10.46726/Sb.2021.13. EDN JHZQTD

5. Ребрей С.М. Индикаторы гендерного неравенства / С.М. Ребрей. – М.: МГИМО-Университет, 2021.