

## Положение женщин как работников с семейными обязанностями на современном рынке труда ЕС

*Мосакова Елизавета Александровна*

*E-mail: lizavetam@mail.ru*

Философ Сократ IV-V вв. до н.э. писал о том, что есть три вещи, которые можно считать счастьем: что ты не дикое животное; ты грек, а не варвар; ты мужчина, а не женщина. Несмотря на то, что дискриминация по признаку пола запрещена на международном уровне законодательством во всех современных европейских странах, данные стереотипы о положении женщин. Согласно данным ООН, половину мировой продукции производят женщины, но при этом имеют лишь 10% совокупного дохода и владеют только 1% собственности.

Рассмотрим особенности положения женщин на рынке труда Европейского союза.

Во-первых, уровень участия женщин на рынке труда. Сегодня уровень занятости женщин в сфере трудовых отношений в ЕС все ещё не достаточно высок. Об этом свидетельствует и то, что в стратегии ЕС - 2020 в качестве одной из целей союза указывается достижение 75% уровня занятости как у мужчин, так и у женщин к 2020 году. Безусловно, страны ЕС в этом направлении принимают шаги: на протяжении последних пяти десятилетий уровень занятости женщин на рынке труда значительно вырос и к 2015 году достиг пока только 63,5% [3].

Во-вторых, гендерный разрыв в заработной плате. В рамках Европейского Дня равной оплаты труда, который прошел в 2015 году, и основной целью которого являлось привлечь внимание к гендерному разрыву в оплате труда и его причинам, было установлено, что на европейском рынке труда разрыв в заработной плате за одинаковый труд как мужчин, так и женщин составляет свыше 1%. Фактически это означает, что женщины работают бесплатно 2 месяца в году [2].

В целом, гендерная разница заработной платы в Европе составляет около 16,3%. Однако между странами - членами ЕС существуют значительные различия в разрыве заработной платы мужчин и женщин. В среднем он составляет около 10%. При этом разброс в уровнях оплаты труда в странах ЕС становится наиболее удивительным, если учесть, что активно осуществляется гендерная политика в таких странах как Германия, Австрия, Хорватия, Италия, однако страна-лидер в этой области на протяжении нескольких лет - это Швеция. Самое низкое различие по оплате труда относится к таким странам как Италия, Польша и Словения (2,5%). Во Франции данный разрыв составил 14,8% , в Австрии — 23%, в Германии — 25,5%, Эстонии — 30% .

В-третьих, гендерная сегрегация отраслей. В ЕС к пятёрке сугубо мужских сфер деятельности в ЕС в 2015 году относятся военное дело - 96%, строительство - 92%, охрана - 91%, автомобильная промышленность - 81% и сфера программирования и IT-технологий - 53%. К пятёрке женских сфер деятельности относятся сфера красоты и здоровья - 87%, преподавание и работа с детьми - 84%, бухгалтерская сфера - 69% и психология - 67%, а также медицина - 55% [2].

В-четвертых, представительство женщин в структурах государственной власти. В ЕС за 1995-2015 года наблюдается рост доли женщин в структурах государственной власти, что свидетельствует об успешности политики достижения гендерного равенства на рынке труда. Наибольший процент участия - в Швеции, Бельгии, Германии и Норвегии, наименьший - в Болгарии, Чехии, Исландии и в России (всего 12%) [3].

Таким образом, можно заключить, что в ЕС в различных процессах по принятию важных политических и экономических решений женщины до сих пор ещё слабо представлены, хотя по сравнению с предыдущими десятилетиями их доля в органах власти возросла.

В-пятых, трудовая иммиграция и эмиграция. В настоящее время, помимо внутренних проблем существует также и большая внешняя проблема, связанная с внешней трудовой миграцией. В первую очередь это, конечно, касается нелегальной иммиграции. Относительно влияния миграции на рынок труда существуют различные мнения. Одни специалисты считают, что привлечение иммигрантов является положительным моментом, так как сможет компенсировать число стареющего населения на трудовом рынке. Другие опасаются, что, усиливающаяся с каждым годом иммиграция послужит толчком к серьёзным негативным социально-экономическим последствиям. Однако все учёные сходятся во мнении, что в группе особой уязвимости оказываются женщины, которые в силу необходимости выполнения двойной занятости (в семье и на рынке труда) через приток мигрантов «вытесняются» с рынка труда.

Следует отметить, что Европейский союз регулирует политику труда и занятости женского населения с помощью принципов гибкости и безопасности. Страны ЕС стараются гарантировать сохранения рабочих мест и доходов работников с детьми при любых кризисных условиях, а также предоставляют им возможность следовать нововведениям в области производства и принятия решений, усиливают трудовую мобильность и упрощают возможности изменения графика работы.

Однако в результате иммиграции «уязвимыми» оказывается не только женское коренное население, но и женщины - иммигранты. Так, по официальным данным ООН, примерно 50 % трудовых мигрантов - женщины. При этом важно отметить, что женщины-мигранты оказываются сосредоточены в наиболее дискриминируемых сегментах эмигрантской занятости. Как следствие, в ходе глобальной реструктуризации мировой экономики складывается новое международное разделение труда, основанное как на национальной, так и на гендерной сегрегации работников.

Таким образом, женщины в большей степени уязвимы перед лицом миграции. Это относится как к женщинам-коренному населению, так и в случае женщин-иммигрантов. Женщины «вытесняются» либо в наименее оплачиваемые сектора экономики и профессии, либо с рынка труда в семейную занятость.

Подводя заключение, следует отметить, что странам Евросоюза удалось добиться хороших результатов в достижении равенства на рынке труда за последние десятилетия. Так, с каждым годом количество женщин на европейском рынке труда увеличивается. Подобная ситуация закономерно начала привлекать все большее внимание руководства Европейского союза к проблемам работающих женщин.

Список литературы:

1. Broverman et al. Sex-Role Stereotypes: A Current Appraisal // Journal of Social Issues. - 2015. - № 28.
2. Здравомыслова Е.А. Темкина А.А. Социология гендерных отношений и гендерный подход к социологии // Социологические исследования. - 2015- №11.
3. Котовская М.Г. Гендерные очерки: история, современность, факты - Москва: ИЭА РАН.- 2014.