О. Дашковська, доктор юридичних наук,
доцент Національної юридичної академії
України імені Ярослава Мудрого

Гендерна політика у сфері зайнятості населення: досвід США

Радикальні зміни в напрямку ліквідації дискримінації за ознакою статі у сфері трудових відносин відбулися в США вже на початку 60-х років XX ст. Закон про рівну оплату праці 1963 року заборонив диференціацію за ознакою статі при оплаті праці. Відповідно до нього роботодавець був зобов'язаний однаково оплачувати працю жінки і чоловіка при виконанні ними однакової роботи за рівних робочих умов. Принципову роль у регулюванні трудових правовідносин відіграв Закон про громадянські права 1964 року, який забороняв дискримінацію у сфері зайнятості за ознакою статі і чітко визначав усі аспекти трудової діяльності американців: прийом на роботу, просування по службі, професійну підготовку, а також звільнення з роботи. Для реалізації цього закону була створена Федеральна комісія з питань рівних можливостей у сфері зайнятості, яка стала одним із головних механізмів подолання дискримінації за ознакою статі у сфері зайнятості населення США.

Закони про рівність у житловому будівництві (1968), про рівні можливості при кредитуванні (1975), про рівність жінок у галузі освіти (1974), поправки до законів про професійну освіту й освіту дорослих осіб (1976) забороняли використовувати статеву ознаку як підставу для обмеження прав у будь-якій сфері суспільних відносин. Кожен із законів передбачав створення спеціальної організаційної структури на рівні штатів для контролю за виконанням прийнятих законодавчих актів. У формуванні антидискримінаційної політики у 1960–1970-ті роки були задіяні всі гілки державної влади, що обумовило радикальну зміну соціально-економічного становища американських жінок.

Жіночий рух у США другої половини XX ст. визначив основні ідейні й організаційні форми гендерної політики для більшості західних індустріальних держав. Нова хвиля масового жіночого руху у 60-ті роки XX ст. не обмежувалася формально-юридичною рівноправністю, вона стала свого роду соціокультурною революцію в Америці, яка підірвала колишню патріархальну систему цінностей, соціальних практик та інститутів. Під впливом феміністської політики, спрямованої

© Дашковська О., 2010

на зміну владних відносин у суспільстві, змінювалися всі сфери публічного і приватного життя американців.

Економічне становище жінок у США характеризується зростанням зайнятості й розширенням доступу жінок до незалежних джерел доходів. Наприклад, за останні п'ятдесят років кількість працюючих жінок зросла з 35 до 60 %, і на початку XXI ст. жінки становили 46 % робочої сили в США, і цей показник продовжує зростати. Останніми десятиліттями в США спостерігається значне збільшення кількості працюючих матерів (понад 20 млн), що є найбільш відчутною зміною у складі робочої сили. У цілому 67 % жінок, які виховують дітей, зайняті на ринку праці. Цей показник зайнятості такий же високий, як і серед чоловіків. Характерно, що навіть серед жінок, які виховують малолітніх дітей, кожна друга жінка працює; 33 % працюючих матерів — основні годувальниці родини; 50 % родин із дітьми потребують доходів обох батьків (у 70-ті роки XX ст. таких родин налічувалося понад 36 %). Родини з дітьми, у яких батько — єдиний годувальник, а дружина господарює, складають лише 25 %. Таким чином, американські жінки годують майже стільки ж родин, скільки й чоловіки, а 14-мільйонна армія непрацюючих жінок-домогосподарок — це велике потенційне джерело ринку праці[1].

Необхідно зауважити, що вікові й демографічні показники репродуктивної поведінки населення у США дещо змінилися: якщо у 60-ті роки XX ст. жінки народжували в основному у віці 25–30 років, то в наступні десятиліття народження дітей частіше відкладалося до 30-річного віку і старше[2]. Зрозуміло, що подібні зміни пов'язані з необхідністю для жінок спочатку здобути освіту, добитися більш сприятливого кар'єрного і соціального статусу і тим самим забезпечити збільшення сімейних доходів, а потім вже планувати народження дітей. У результаті на зміну родинному типу з єдиним годувальником-чоловіком, що домінував на початку XX ст., приходить інший тип — родина, в якої прибутки жінки відіграють істотну роль. При цьому значна частина батьків поєднують професійну кар'єру із сімейними обов'язками.

Відповідно до нових соціально-демографічних умов роботодавці стали пропонувати своїм найманим робітникам різні соціальні програми, демонструючи соціальну відповідальність бізнесу. Зокрема,

---

[1] The American Women 1994–1995. Where We Stand. Women and Health. W.W. Norton & Company. New York, London, 1995. – P. 281.

[2] Див.: Тартаковская И. Гендерная социология / И. Тартаковская. – М., 2005. – С. 175.

на початку 90-х років XX ст. велика кількість американських компаній заснувала мережу дитячих установ, а ті компанії, які не мали дитячих садків і ясел на своїй території, уводили спеціальні допомоги (пільги, доплати) на оплату дитячих установ для своїх найманих робітників і допомагали їм із влаштуванням дітей до цих установ. У 90-х роках XX ст. дитячі установи з'явилися майже на всіх великих підприємствах США. Таким чином, витрати робочого часу у працюючих батьків, діти яких відвідували дитячі установи, були скорочені на 31 % і на 10 % скоротилася плинність кадрів[1]. Отже, і роботодавці, і наймані робітники, керуючись власними інтересами, одержали неабияку користь при реалізації соціальних програм.

Прийняття федеральних освітніх програм, заснованих на принципі гендерної рівності, змінило становище у сфері зайнятості американських жінок на краще. Ці програми продемонстрували свою соціальну необхідність і ефективність, забезпечивши доступ до освіти тисячам нових студенток.

Опанування жінками високооплачуваних престижних посад у сфері «традиційно чоловічої зайнятості» (медицина, юриспруденція), а також у бізнес-структурах обумовлено збільшенням кількості жінок, які отримали дипломи про вищу професійну освіту. Зокрема, у 1967 р. жінки одержали лише 3,5 % усіх дипломів у галузі юриспруденції, а через двадцять років у 1987 р.— уже 40 % жінок стали юристами, тобто у десять разів більше[2].

Зміна правового становища жінок у сфері управлінської діяльності, зокрема, зростання кількості жінок-керівників у промисловості, де традиційно домінувала чоловіча робоча сила, стало ще одним фактором у сфері зайнятості на користь жінок. Крім цього жінки досягли значного успіху в найсучасніших галузях, де не встигли затвердитися «старі правила», або там, де такі правила є просто неприйнятними. Можливо, причиною послужила зміна стилю управління в період становлення інформаційного суспільства, коли традиційні «жіночі» якості стали економічно і соціально затребуваними. Період управління, коли домінував менеджмент, побудований на принципі централізованої інформації і концентрації влади лише в руках керівників закінчився,

[1] The American Women 1994–1995. Where We Stand. Women and Health. W.W. Norton & Company. New York, London, 1995. – P. 285.

[2] Трудовое законодательство американских штатов в сферах занятости, заработной платы и страхования по безработице. (Сводный реферат) // Государство и право. – 2003. – № 3. – С. 100–113.

тому змінилися і вимоги до працівників. Інтелектуальні завдання замінили механічну працю. Тепер неможливо керувати так, як керували роботою на складальній лінії. Отже, в епоху інформатики домінує високоосвічена робоча сила, над якою лідер, по суті, не має наказової влади. Новий працівник цінує демократичний стиль керівництва і відповідає взаємністю тим компаніям, які враховують, що люди належать і ще одному інститутові — родині.

Активність жінок у сфері бізнесу обумовила позитивні зміни в їх правовому становищі, зокрема, в США жінки засновують компанії удвічі частіше за чоловіків. До 2000 року американки володіли 40 % усіх фірм у США, на яких був зайнятий кожен п'ятий працюючий у країні. Це означає, що жіночий бізнес створив 18,5 млн робочих місць, і в цілому вніс 2,3 трлн доларів в економіку США[1].

На жаль, поряд із позитивними змінами в соціально-економічному статусі американських жінок не втрачає своєї актуальності проблема рівної оплати праці. Як свідчать опитування громадської думки, 67 % жінок визнали дискримінацію на робочому місці щодо жінок як проблему. Хоча заробітна плата жінок продовжує зростати, середньорічна оплата праці американок становить 73 % від чоловічої. Таким чином, розрив в оплаті праці зберігається.

Американські дослідники не без підстав розглядають відмінності в оплаті праці як наслідок дискримінації за ознакою статі, оскільки вони обумовлені насамперед професійною і галузевою сегрегацією на ринку праці за ознакою статі. У галузях із переважно жіночою зайнятістю (як і в галузях із перевагою національних меншин) оплата праці є меншою за чоловіків. Іншою обставиною є прихильність жінок до традиційної моделі «материнської зайнятості», вони частіше за чоловіків переривають свою трудову діяльність у зв'язку із сімейними обставинами (перш за все через народження і виховання дітей). Повертаючись на роботу після тривалої відсутності, жінки програють у професійному досвіді й стажі.

Дискримінація за ознакою статі в оплаті праці позначається і при виході жінок на пенсію, оскільки заробітки, пенсії й інші виплати із соціального страхування пов'язані між собою. Американки складають майже 60 % осіб, які одержують допомогу в системі соціального забезпечення США, яке становить основне джерело доходів більшості

[1] The American Women 1994–1995. Where We Stand. Women and Health. W.W. Norton & Company. New York, London, 1995. – P. 300.

цих жінок[1]. Ці відмінності в заробітній платі є важливим чинником, що обумовлює бідність серед жінок старшого покоління.

У реалізації політики гендерної рівності важливо підкреслити позитивну роль спеціального виконавчого органу — Бюро з питань жіночої зайнятості при Міністерстві праці США, створеного ще в 1920 році з метою покращення становища працюючих жінок. Цей державний орган — єдиний підрозділ виконавчої влади на федеральному рівні — має винятковий мандат у сфері вирішення проблем працюючих американок. Бюро вплинуло на розвиток жіночих інтересів у трьох напрямах: визнанні законних прав жінки, яка працює поза будинком; у встановленні більш тісних контактів серед працюючих жінок; у виробленні державної політики у сфері гендерних відносин. Під егідою Бюро була створена мережа комісій із жіночих питань, щорічні збори яких сприяли виробленню урядової політики, що враховує реальні інтереси жінок.

Діяльність зі створення комісій на місцях стимулювала координацію дій серед громадських об'єднань жінок, наслідком якої стало народження однієї із впливових громадських організацій — Національної організації жінок. І хоча комісії поступово набули самостійності і перестали залежати від Бюро, цей державний орган продовжує стежити за їх діяльністю. Комісії і неурядові жіночі організації захищають інтереси всіх жінок, зосереджуючи увагу на боротьбі за ратифікацію Поправки про рівні права. Бюро, використовуючи свої ресурси, підтримує створення нових організацій, які присвячують свою діяльність захисту інтересів працюючих жінок, наприклад, жінок — членів профспілок.

Бюро брало безпосередню і масштабну участь у створенні Коаліції жінок — членів профспілок, яка стала не тільки ланкою, що об'єднує жінок — членів численних профспілок країни, а й рупором інтересів працюючих жінок. Крім того, Бюро завжди було і залишається найважливішим джерелом статистичних даних про становище жінки та її місце у сфері трудових відносин. Підрозділ співпрацює з різними організаціями за програмами, що становлять взаємний інтерес: реалізація законодавства про рівні можливості, створення установ дошкільного виховання, перепідготовка кадрів, надання відпустки по догляду за дітьми тощо.

---

[1] Див.: Мельник Т. Міжнародний досвід гендерних перетворень / Т. Мельник. – К., 2004. – С. 34.

Бюро працює в контакті з іншими урядовими органами, впливаючи на розробку і прийняття адміністративних рішень, забезпечуючи зацікавлені структури статистичними даними про реальне становище жінок щодо реалізації антидискримінаційних законів. Бюро разом із неурядовими групами, особливо на регіональному і місцевому рівні, допомагає працюючим жінкам найбільш ефективно використовувати свої права. Успішна діяльність Бюро з питань зайнятості жінок Міністерства праці США зустріла міжнародний інтерес: діяльність Бюро розглядалася як модель аналогічного підрозділу в уряді Франції.

Таким чином, послідовна законодавча політика, спрямована на створення рівних можливостей для жінок на ринку праці, у результаті наполегливих дій активістів жіночого руху в США стимулювала зміни в соціально-економічному становищі американських жінок.