



---

## **Европейская экономическая комиссия**

### **Региональное совещание по обзору осуществления "Пекин +15"**

Женева, 2-3 ноября 2009 года

Пункт 6 предварительной повестки дня

## **Гендерная тематика и корпоративный сектор**

### **Записка секретариата**

#### *Резюме*

Исполнительный Комитет Европейской экономической комиссии (ЕЭК) на своем заседании 24 сентября 2008 года поддержал проведение регионально-го совещания по обзору хода осуществления "Пекин +15" в регионе ЕЭК с уделением основного внимания экономическим аспектам гендерных вопросов. Одним из таких аспектов является поощрение гендерного равенства в корпоративном секторе, которое рассматривается в рамках этого пункта повестки дня.

В настоящем документе представлены инновационные меры, принятые в регионе для содействия гендерному равенству в корпоративном секторе посредством поощрения принятия добровольных мер, наращивания потенциала и введения соответствующего законодательства. Основное внимание в документе уделяется поощрению роли женщин в принятии управленческих и экономических решений, мерам по устранению гендерного разрыва в оплате труда и мерам, способствующим гармоничному сочетанию трудовых и семейных обязанностей как женщин, так и мужчин.

## Введение

1. Основное внимание в настоящем документе уделяется способам активизации деятельности компаний по поощрению гендерного равенства. Проводится обзор двойного подхода, предусматривающего как добровольные меры и корпоративную социальную ответственность за обеспечение гендерного равенства, с одной стороны, так и регулирование и введение изменений при помощи законодательных реформ - с другой стороны. Если не указано иное, примеры обеих стратегий заимствуются из ответов, полученных от стран – членов ЕЭК.

2. В последние годы аргументация в пользу целесообразности гендерного равенства находит все больше сторонников<sup>1</sup>. В настоящее время широко распространены утверждения, что улучшение положения женщин и поощрение гендерного равенства в сфере трудовой деятельности не только идут на пользу женщинам и мужчинам, но и обеспечивают явные преимущества для компаний. Учет гендерных факторов в своей деятельности может помочь компаниям в наборе и сохранении лучших сотрудников, в наиболее эффективном использовании людских ресурсов, в повышении производительности и конкурентоспособности, а также в улучшении своего имиджа.

3. Сложившаяся в регионе ситуация, когда труд женщин недооценивается и их квалификация недостаточно используется, приводит к экономическим убыткам. В частности, в контексте демографических изменений и прогнозируемого недостатка квалифицированной рабочей силы с экономической точки зрения было бы разумно стремиться устранить остающиеся препятствия для участия женщин в оплачиваемой трудовой деятельности, а также барьеры для участия мужчин в неоплачиваемой деятельности по уходу за семьей и работе по дому (см. также ECE/AC.28/2009/5).

4. Директивные органы все активнее сотрудничают с работодателями и социальными партнерами, чтобы разделить с ними ответственность за создание такой рабочей среды, в которой и мужчины, и женщины могли бы полностью раскрыть свой потенциал и получали бы справедливое вознаграждение за свой вклад. Экономические обоснования целесообразности гендерного равенства весьма привлекательны для руководителей компаний, так как добровольный выбор в пользу перемен предпочтительнее принуждения. Поэтому несколько правительств активно стремятся повысить осведомленность общественности и использовать стимулы, чтобы создать необходимые условия для улучшения положения женщин в корпоративном секторе и способствовать большему гендерному балансу при принятии экономических и управленческих решений, в разных секторах и сферах деятельности, а также в распределении трудовых и семейных обязанностей.

5. Однако прогресс остается медленным и улучшения, наблюдаемые в корпоративном секторе, неравномерно распределяются по секторам и местам работы. Хотя все больше работодателей вводят меры по совершенствованию возможностей для женщин, многие этого не делают, что ставит в невыгодное положение работников, не обладающих доступом к этой передовой практике. Правительственное регулирование, осуществляемое посредством законодатель-

---

<sup>1</sup> Например, в плане действий по гендерным вопросам Всемирного банка на 2007–2010 финансовые годы приводятся аргументы в поддержку гендерного равенства как одной из составляющих "эффективной экономики".

ства, может способствовать расширению такого доступа в различных секторах и местах работы.

6. В настоящем документе основное внимание уделяется трем аспектам гендерного равенства в корпоративном секторе, по-прежнему вызывающим беспокойство: вертикальной сегрегации на месте работы, заметной в сохраняющемся преобладании мужчин в руководстве и в советах корпораций; гендерному разрыву в оплате труда; и сочетанию профессиональных и семейных обязанностей.

7. В первой части документа представлено экономическое обоснование целесообразности гендерного равенства в корпоративном секторе. Несмотря на явные выгоды гендерного равенства, в регионе сохраняются ситуации неравенства, которые обсуждаются во второй части документа. В третьей и четвертой частях содержится обзор разнообразных ответных мер политики, принимаемых в регионе, в целях ознакомления со способами устранения странами-членами сохраняющегося неравенства и уроками, которые можно из этого извлечь. В заключительной части документа приводятся политические рекомендации.

## **I. Экономическое обоснование целесообразности гендерного равенства**

8. Гендерное равенство в корпоративном секторе не только желательно с точки зрения прав человека, но и разумно с точки зрения ведения бизнеса. В последние годы увеличилось число исследований, посвященных анализу влияния мер по поощрению гендерного равенства и разнообразия на деловую активность. Как полагают, выгоды от сбалансированного участия женщин и мужчин в бизнесе, в частности в управленческой сфере, весьма разнообразны, начиная от повышения эффективности деятельности по набору и сохранению сотрудников, более активного применения творческого подхода, внедрения инноваций, решения проблем и до улучшения маркетинговых стратегий и результатов. Многие из этих выгод зависят от контекста и носят качественный характер, и потому с трудом поддаются измерению<sup>2</sup>. В ряде исследований, однако, подчеркивается позитивное соотношение между гендерным разнообразием в руководстве и финансовой результативностью.

### **A. Более высокая финансовая результативность и конкурентоспособность**

9. Участие женщин в руководстве компаний вполне коррелирует с более высокими показателями финансовой результативности. В недавнем исследовании<sup>3</sup> были рассмотрены три общераспространенных показателя финансовой результативности компаний за период 2001–2004 годов - прибыль на акционерный капитал, прибыль с продаж и прибыль на инвестированный капитал - в их связи с данными о присутствии женщин в составе советов директоров, почерпнутыми из переписей НКО "Каталист" за 2001 и 2003 годы. Было установлено, что с точки зрения прибыли на акционерный капитал компании с самым высоким числом женщин в совете директоров в среднем опережают компании с самым низким числом женщин на 53%. В отношении прибыли с продаж это опереже-

<sup>2</sup> Европейская комиссия, 2003.

<sup>3</sup> Catalyst, 2007.

ние составило 42%, а в отношении прибыли на инвестированный капитал - 66%.

10. Эти экономические обоснования также были подкреплены исследованием<sup>4</sup>, в котором сравнивалась финансовая результативность 89 включенных в биржевые котировки европейских компаний с наибольшим гендерным разнообразием в высшем руководстве со средними финансовыми показателями соответствующего сектора. Выяснилось, что эти компании опередили свой сектор, добившись 11,4% дохода на акционерный капитал по сравнению с 10,3% в среднем; операционного результата в 11,1% до вычета подоходного налога по сравнению с 5,8% в среднем в соответствующем секторе в 2003–2005 годах.

11. Хотя эти исследования не доказывают причинно-следственную связь, позитивная корреляция между большим гендерным разнообразием в руководстве и советах корпораций и более высокой результативностью компаний подтверждает экономические обоснования целесообразности более активного вовлечения женщин в управленческие вопросы и принятие решений в корпоративном секторе.

12. Исследования показали, что женщины являются важным и еще не задействованным источником новых талантливых управленческих и руководящих кадров. Создание лучших возможностей для женщин обеспечивает компаниям **доступ к более представительному резерву талантливых кадров**. В ходе недавнего исследования<sup>5</sup> было установлено, что гендерное разнообразие в высшем руководстве коррелирует с "организационной эффективностью", оцениваемой по таким критериям, как лидерские качества, управление, отчетность, координация действий и контроль, инновации, внешняя направленность, способности, мотивация, рабочая среда и ценности. Исследование продемонстрировало, что компании, в высшем руководстве которых присутствует более трех женщин, имеют в среднем более высокую оценку по каждому из критериев "эффективности", чем компании, в руководстве которых женщины отсутствуют.

13. Открытие руководящих постов для женщин способствует расширению резерва талантов, так как женщины-лидеры становятся примером для подражания и поощряют других женщин претендовать на руководящие посты. Женщины на руководящих постах могут стать примером для подражания и наставниками для более молодых женщин, что может привести к повышению процента их занятости и уровня сохранения сотрудников.

14. Еще одним доводом в пользу гендерного разнообразия является то, что оно способствует **творческому подходу и инновациям**, которые играют все более важную роль в обеспечении успеха в конкурентной борьбе. Проведенный в 2005 году обзор показывает, что около 60% компаний, проводящих стратегии гендерной диверсификации, полагают, что в результате стали более активно применяться инновации и творческий подход<sup>6</sup>. Набор женщин на ключевые позиции также позволяет компаниям добиваться конкурентного преимущества посредством более глубокой культурной адаптации к особенностям рынка.

---

<sup>4</sup> McKinsey and Company, 2007.

<sup>5</sup> Ibid.

<sup>6</sup> CIPD, 2005.

## **В. Повышение эффективности набора и сохранения талантливых сотрудников**

15. В ведущейся "войне за таланты" для компаний становится все важнее привлекать и сохранять квалифицированных и талантливых сотрудников, а также быть "предпочтительным работодателем". Вынужденная высокая текучесть кадров дорого обходится: ряд оценок показывает, что затраты, связанные с заменой профессионального работника, достигают около 150% его годовой заработной платы.

16. Было установлено, что большая эффективность набора и сохранения сотрудников является ключевым фактором, мотивирующим работодателей учитывать интересы семьи сотрудников и предоставлять им возможность гибких условий работы. В докладе крупной британской телекоммуникационной компании<sup>7</sup> содержится четкое экономическое обоснование целесообразности гибких условий работы. Благодаря их применению 98% работавших в компании женщин вернулись в нее после отпуска по беременности и родам, благодаря чему в 2002–2003 годах удалось, по оценкам, сэкономить 3 млн. фунтов, гибкий график работы также позволил компании сохранить 1 000 сотрудников за два года. Проголов было на 20% ниже, чем в среднем в Соединенном Королевстве.

17. В ходе недавнего исследования<sup>8</sup> по вопросу о влиянии на деловую активность управления людскими ресурсами с учетом интересов семьи, основанного на репрезентативном обследовании 1 001 германской компании, выяснилось, что компании, учитывающие интересы семьи, более успешны при наборе персонала на важные позиции: они получают на 31% больше заявок, чем компании, не учитывающие интересов семьи. Они создавали более устойчивый человеческий капитал (показатель выше на 23%) и дольше сохраняли нужных сотрудников (показатель выше на 14%), чем компании, не учитывающие интересов семьи. Показатель сохранения работников-родителей после отпуска по уходу за ребенком был выше на 22%, а продолжительность отсутствия в связи с таким отпуском – на 8% меньше, чем в компаниях, не учитывающих интересы семьи. Нежелательная текучесть кадров была ниже на 15%, а число прогулов – на 13%.

18. Работодатели, обеспечивающие равные возможности и учитывающие интересы семьи, пользуются лучшей репутацией. Гендерная сбалансированность вносит важный вклад в имидж и репутацию компании, инициаторы в этой области приобретают конкурентное преимущество. Хорошая репутация приносит свои плоды как при найме на работу, так и в сфере потребления. Вышеупомянутое исследование германских компаний показало, что лояльность клиентов к компаниям, учитывающим в своей деятельности интересы семьи, на 12% выше.

19. Все большее число работодателей соглашаются с тем, что гендерное разнообразие приносит выгоду. Исследование Европейской комиссии, проведенное в 2005 году, показало, что 83% опрошенных компаний придерживаются мнения, что инициативы по обеспечению гендерного разнообразия оказывают благотворное воздействие на их деловую активность.

<sup>7</sup> Это и другие исследования опубликованы организацией Work Foundation и доступны на сайте <http://www.theworkfoundation.com/difference/e4wlb/casestudies.aspx>.

<sup>8</sup> Forschungszentrum Familienbewusste Personalpolitik, 2008.

**Вставка 1. Талант - не просто формальность**

Крупная британская транспортная компания ввела инновационное обучение в области гендерного разнообразия с целью изменения ценностей и отношения к разнообразию, чтобы ценилась работа всего персонала компании и ко всем сотрудникам относились справедливо. Она направила на учебные курсы по вопросам разнообразия 5 800 сотрудников, создала 24 учебных центра повышения квалификации и начала программу набора на работу с учетом гендерного разнообразия. В результате в одном из ее подразделений число женщин - водителей автобуса выросло на 60%, а число сотрудников с неполной занятостью - более чем в два раза. После введения практики наставничества для новых сотрудников в другом ее подразделении было отмечено снижение числа сотрудников, покидающих компанию в течение первых двух лет после начала работы в ней, на 33%.

Источник: СВИ 2008.

## II. Существующее гендерное неравенство

20. Несмотря на экономические преимущества, связанные с достижением гендерного равенства в корпоративном секторе, неравенство в регионе сохраняется. Число женщин, получающих высшее образование, начало превосходить число мужчин в регионе, однако они по-прежнему недостаточно представлены в сфере трудовой деятельности, в особенности на управленческих и директивных позициях.

21. **Характер представленности женщин на рынке труда отличается от характера представленности мужчин.** Как правило, показатель экономической активности женщин в регионе ниже, чем соответствующий показатель мужчин, они представлены в меньшем количестве сфер деятельности, работают меньшее число оплачиваемых часов (в связи с чаще встречающейся неполной занятостью) и чаще прерывают свою карьеру в связи с обязанностями по уходу за семьей. Эти различия приводят к меньшим доходам (гендерный разрыв в оплате труда) и более медленному карьерному росту. Более того, эти неблагоприятные обстоятельства накапливаются за время жизни и приводят к получению более низкой пенсии в старости.

22. **Гендерный разрыв в сфере занятости.** Женщины меньше представлены в сфере формальной занятости, чем мужчины. Согласно оценкам Международной организации труда (МОТ)<sup>9</sup>, доля работающих в общей численности взрослого населения (в возрасте 25 лет и старше) в 2008 году составляла 51% у женщин по сравнению с 70,5% у мужчин в странах Восточной Европы, Кавказа и Центральной Азии и 50,4% у женщин по сравнению с 67,5% у мужчин в странах Европейского союза и других странах – членах ЕЭК<sup>10</sup>, что указывает на существование значительного гендерного разрыва в сфере занятости в регионе.

23. **Горизонтальная гендерная сегрегация.** Как правило, работающие женщины представлены в небольшом числе сфер деятельности. По данным четвертого *Европейского обследования условий труда*<sup>11</sup>, в 2005 году лишь 26% евро-

<sup>9</sup> МОТ 2009, Таблица А5.

<sup>10</sup> В данную страновую группу ЕЭК для этой оценки было включено небольшое число стран, не являющихся членами ЕЭК (см. ВТО, 2009, стр. 75).

<sup>11</sup> Европейский фонд для улучшения условий жизни и труда, 2008.

пейцев работали в гендерно сбалансированных<sup>12</sup> сферах деятельности. В действительности половина всех работающих женщин трудится в сферах образования и здравоохранения (34%) и оптовой торговли (17%), а половина всех работающих мужчин трудится в сферах производства (22%), оптовой и розничной торговли (14%) и строительной промышленности (13%).

24. Горизонтальная сегрегация женщин и мужчин на рынке труда отражает выбор, сделанный ими ранее на этапе получения образования. Подавляющее большинство (70%) студентов, получающих высшее образование по специальностям, связанным со здравоохранением и социальным обеспечением, являются женщинами. Согласно данным ЮНЕСКО/МСКО (Международная стандартная классификация образования), в сферах машиностроения, производства и в строительной промышленности они составляют меньшинство (менее 30%).

25. **Вертикальная гендерная сегрегация.** Женщины по-прежнему преобладают на низших ступенях карьерной лестницы и по-прежнему крайне недопредставлены в высшем руководстве в регионе. Согласно *Третьему двухлетнему обзору представленности женщин в советах компаний, проведенному Европейской сетью женщин-специалистов* в 2008 году, доля женщин в советах 300 ведущих компаний Европы составляет 9,7% (в 2004 году она составляла 8%). В каждой четвертой компании, охваченной этим обзором, в совете были только мужчины. По данным четвертого *Европейского обследования условий труда*, лишь 35% представителей управленческого звена в Европе являются женщинами. В ЕС только у 9% мужчин начальником была женщина, в то время как у женщин соответствующий показатель составляет 41%. Гендерные различия особенно заметны в отношении лиц, получивших высшее образование: в то время как среди мужчин, получивших высшее образование (закончивших университет или аспирантуру), управленческие позиции занимают 36%, среди женщин с тем же уровнем образования этот показатель составляет всего 15%<sup>13</sup>.

26. **Неравномерное распределение оплачиваемого и неоплачиваемого труда** является важным фактором, объясняющим неравномерный карьерный рост мужчин и женщин. В регионе ЕЭК женщины несут основное бремя неоплачиваемой работы по дому, в том числе ухода за детьми и лицами преклонного возраста. Это несбалансированное разделение труда ставит работающих женщин в невыгодное положение. Отсутствие гибкого рабочего графика и учета интересов семьи в месте работы заставляет многих женщин увольняться, работать на должностях ниже своей квалификации, переходить на менее высокооплачиваемые и нестабильные посты с неполным рабочим днем в тех сферах деятельности, в которых таковые имеются.

27. **Сохраняется неравный доступ к гибким условиям работы**, так как положения, способствующие гармоничному сочетанию трудовых и семейных обязанностей, неравномерно распространяются на различные секторы и места работы<sup>14</sup>. В некоторых государствах – членах ЕЭК возможности перехода на гибкие условия работы расширяются, и компании вводят инновационные меры, чтобы помочь своим сотрудникам гармонично совмещать работу и частную жизнь. Однако эти меры доступны преимущественно женщинам, так как существует большая вероятность их введения в таких местах работы, большую часть сотрудников которых составляют женщины.

<sup>12</sup> Таких, в которых сотрудники каждого пола составляют по меньшей мере 40% рабочей силы.

<sup>13</sup> Eurofound, 2008.

<sup>14</sup> Eurofound, 2006.

28. Семейные обязанности все еще считаются преимущественно женским делом, и работодатели с большей вероятностью предложат условия, предусматривающие учет интересов семьи, женщинам, на которых лежат обязанности по уходу за семьей, чем мужчинам, что приводит к гендерному неравенству в доступе к таким условиям. Отцы, желающие принимать более активное участие в уходе за детьми, часто сталкиваются с большими препятствиями, чем матери, роль которых в уходе за семьей лучше согласуется с культурными традициями. Ожидания, связанные с гендерными ролями, таким образом, могут углубить неравномерное распределение оплачиваемого труда и неоплачиваемого ухода за семьей. Культура компаний, базирующаяся на гендерных предрассудках, и ожидания в корпоративном секторе, связанные с гендерными ролями, являются общепризнанными препятствиями на пути к гендерному равенству. Они приводят к возникновению предрассудков относительно компетентности женщин в качестве руководителей и сотрудников управленческого звена, а также негативно сказываются на положении мужчин, принимающих более активное участие в уходе за семьей, и могут препятствовать более равномерному участию мужчин в выполнении семейных обязанностей.

29. **Сохраняющийся гендерный разрыв в оплате труда.** В своей совокупности перечисленные выше аспекты неравенства приводят к неравенству в уровне заработной платы. Хотя женщины демонстрируют лучшие чем мужчины результаты в школах и составляют большинство выпускников высших учебных заведений, в регионе ЕЭК они по-прежнему зарабатывают меньше мужчин. Некоторые страны сообщают о сокращении гендерного разрыва в оплате труда, однако разница в ней остается стойкой проблемой, препятствующей достижению равенства в регионе, составляя от 17% в среднем по ЕС до 40–50% в странах Центральной Азии и Кавказа<sup>15</sup>. Часто за труд равной ценности женщины получают меньше мужчин. Одной из причин меньшего вознаграждения труда женщин могут быть гендерные предрассудки при оценке их работы и профессиональных качеств.

30. **Работодатели должны играть свою роль** в расширении карьерных возможностей для женщин с целью создания большего гендерного равновесия при принятии управленческих и экономических решений, в устранении нынешнего гендерного разрыва в оплате труда и в поощрении гармоничного сочетания профессиональной и семейной жизни. Корпоративная социальная ответственность требует от работодателей действовать в партнерстве с правительствами и гражданским обществом для достижения гендерного равенства, однако, как это со все большей очевидностью показывают исследования и деловой опыт, из него можно извлечь и многочисленные выгоды. В последующих разделах настоящего документа рассказывается о том, что уже было сделано правительствами, социальными партнерами, неправительственными организациями и компаниями; вначале рассматриваются отдельные добровольные меры, а затем - правовые реформы в регионе ЕЭК.

### III. Поощрение добровольных мер

31. Правительства, неправительственные организации, социальные партнеры и компании в регионе ЕЭК разработали широкий набор инициатив и мер по по-

<sup>15</sup> К результатам сравнения гендерного разрыва в оплате труда между различными странами необходимо подходить с осторожностью, так как методы измерения этого показателя в разных странах различаются: <http://www.unece.org/stats/gender/Welcome.html>.



вышению осведомленности и информированию работодателей, работников и их представителей о сохраняющемся неравенстве между мужчинами и женщинами в корпоративном секторе. К числу таких инициатив относятся исследования и сбор данных, информационные кампании, сопоставительный анализ, конкурсы, проверки и сертификация с целью вознаграждения и предания гласности примеров эффективной практики, а также наращивание потенциала при помощи предоставления руководства, наборов инструментов и обучения, с тем чтобы способствовать изменениям в организации труда и практике набора кадров, вознаграждения и продвижения по службе.

32. Далее представлены примеры эффективной практики, применяемой различными сторонами в сфере поощрения роли женщин в управлении и принятии решений, обеспечения равной заработной платы и помощи в гармоничном совмещении работы и семейной жизни.

## **А. Роль женщин в управлении и принятии решений**

33. Добровольные инициативы в сфере поощрения роли женщин в управлении и принятии решений включают в себя усилия по мониторингу ситуации и повышению осведомленности, схемы наставничества, сетевую деятельность и добровольные хартии компаний с целью содействия улучшению положения женщин в корпоративном секторе.

34. Что касается наставничества, то, например, правительство Австрии осуществляло Программу наставничества для женщин-предпринимателей с 2004 по 2006 год и Программу взаимного наставничества в частном секторе с 2006 по 2007 год. Дания также приступила к реализации одногодичной программы наставничества для женщин-руководителей в государственном и частном секторах.

35. Другой стратегией упрочения позиций женщин в руководстве является использование **сетевой деятельности**. Например, Европейская сеть женщин-профессионалов в настоящее время предоставляет платформу для 3 500 женщин – профессиональных работников из всех секторов и отраслей, а также способствует профессиональному росту женщин при помощи наставничества, обучения и сетевой деятельности<sup>16</sup>. Организация европейских работодателей ЮРОКАДР создала сеть для успешных женщин всех стран Европы, ФЕМАНЕТ, состоящую из 90 женщин из 15 стран, занимающихся улучшением положения и укреплением позиций женщин в области принятия решений<sup>17</sup>.

36. Правительства также могут поощрять и поддерживать добровольные инициативы работодателей посредством их признания и обеспечения им финансовой поддержки. Это делается в Люксембурге, где компаниям, исследующим положение занятых в них мужчин и женщин и разрабатывающим соответствующие планы действий, предоставляются финансовая поддержка и признание на министерском уровне.

37. К числу других инициатив в регионе ЕЭК относятся новые хартии, обеспечивающие бóльшую представленность женщин в руководстве компаний, о которых сообщили Дания и Нидерланды. Компании, присоединившиеся к Датской хартии за бóльшую представленность женщин в руководстве, введенной в действие в марте 2008 года, берут на себя обязательства о принятии конкретных

<sup>16</sup> [www.euroeanpwn.net](http://www.euroeanpwn.net).

<sup>17</sup> [www.eurocadres.org/en/activities/networks/gender\\_equality](http://www.eurocadres.org/en/activities/networks/gender_equality).

действий с целью поощрения большей представленности женщин в руководстве. Установлена цель довести к 2010 году число компаний, подписавших эту хартию, до 100. К 27 марта 2009 года хартию подписали в общей сложности 66 компаний. Была создана сеть государственных и частных компаний, подписавших хартию, и составлен каталог идей, содержащий примеры мер, которые могут осуществлять компании для повышения числа женщин в руководстве.

**Вставка 2. Дорогу талантам - роль женщин в принятии решений в Нидерландах**

В мае 2008 года более 50 организаций государственного и частного секторов Нидерландов добровольно подписали Хартию под названием "Дорогу талантам". Присоединяясь к этой хартии, организации берут на себя обязательство разработать стратегию, направленную на обеспечение и поддержание непрерывного плавного карьерного продвижения женщин, в особенности на позиции в высшем руководстве. Организации, подписавшие хартию, устанавливают конкретные количественные цели, касающиеся численности женщин в руководстве среднего и высшего уровня, отслеживают свои достижения и отчитываются о них перед Комиссией по мониторингу. Комиссия по мониторингу будет каждый год представлять доклад Министерству экономики и распространять достигнутые результаты в средствах массовой информации с конкретным указанием названий соответствующих организаций и компаний.

38. Другим способом выявления эффективных инициатив работодателей является проведение конкурсов для работодателей и их ранжирование.

**Вставка 3. Ведущие компании, способствующие участию женщин в руководстве**

Находящаяся в Соединенных Штатах Америки Национальная ассоциация женщин-руководителей каждый год вручает награды 50 ведущим компаниям, способствующим улучшению положения женщин на рабочем месте.

Серьезное и широкое внимание к женщинам при планировании передачи должностей вывело одну из крупных фармацевтических компаний в десятку лучших компаний 2009 года. Ее руководство рассматривает кандидатуры всех женщин на уровне директоров и выше - не упуская из виду и талантливых сотрудников на других уровнях, - и 40% кадрового резерва компании, из которого будут заполняться открывающиеся в ближайшей или отдаленной перспективе высшие должности, составляют женщины. На уровне вице-президентов и выше доля женщин достигает 36% от числа сотрудников, составляющих ее глобальный потенциал, и, кроме того, 23 из 55 членов ее руководства в Соединенных Штатах Америки являются женщинами. Особое внимание в компании уделяется выявлению таких критериев оценки деятельности, которые могут обесценить вклад женщин.

Источник: Национальная ассоциация женщин-руководителей<sup>18</sup>.

<sup>18</sup> www.nafe.com.

## В. Сокращение гендерного разрыва в оплате труда

39. С марта по август 2009 года Европейская комиссия проводила во всех странах ЕС информационную кампанию, посвященную гендерному разрыву в оплате труда, с целью повысить осведомленность общественности о сложных и взаимосвязанных причинах<sup>19</sup> этого явления и разъяснить, как с ним можно бороться. В ходе этой кампании был представлен вебсайт с информационно-пропагандистскими материалами и данными о гендерном разрыве в оплате труда в странах ЕС. Мероприятия по повышению информированности, проведенные в странах-членах, включали празднование годовых Дней равной зарплаты.

40. В число других мероприятий в этой сфере входила разработка руководств и учебных материалов, учитывающих гендерную специфику. В руководстве МОТ *Поощрение равенства: Гендерно-нейтральная оценка работы для обеспечения равенства в оплате труда: Пошаговое руководство* рассматриваются экономические характеристики гендерного разрыва в оплате труда (такие, как количество рабочих часов, образование, опыт, уровень охвата профсоюзами, экономический сектор, размер компании), а также его дискриминационные причины. Это руководство предназначено для организаций работников и работодателей, органов по обеспечению равных возможностей и руководителей отделов людских ресурсов, специалистов по гендерным вопросам и лиц, в обязанности которых входит обеспечение равной оплаты труда. Кроме того, в ряде стран ЕЭК были разработаны руководства по обеспечению равной оплаты труда.

41. Социальные партнеры в Европейском регионе сотрудничают в целях устранения гендерного разрыва в оплате труда. Европейские социальные партнеры<sup>20</sup> включили гендерный разрыв в оплате труда в качестве одного из приоритетных направлений в свои *Рамки деятельности по обеспечению гендерного равенства* на 2005 год (вместе с анализом гендерных ролей, поощрением привлечения женщин к принятию решений и поддержанием равновесия между работой и личной жизнью). Они стремятся поощрять применение этих рамок деятельности во всех государствах-членах на всех соответствующих уровнях с учетом национальной специфики посредством совместных и отдельных действий и ежегодно отчитываются о своей деятельности. После четырех таких отчетов рамки деятельности будут пересмотрены.

### **Вставка 4. Рамки деятельности по обеспечению гендерного равенства: гендерный разрыв в оплате труда**

Информирование о существующем законодательстве, касающемся равной оплаты труда, и предоставление руководства в вопросах преодоления разрыва в заработной плате на различных уровнях посредством: практического руководства, в особенности для малых и средних предприятий, относительно способов выполнения своих правовых обязательств; национальных или секторальных коллективных или рамочных соглашений.

<sup>19</sup> Недооценивание работы женщин, сегрегация на рынке труда, традиции и стереотипы, а также проблемы с точки зрения соотношения работы и личной жизни.

<sup>20</sup> Европейская конфедерация профсоюзов (ЕКП), Конфедерация европейского бизнеса (БИЗНЕС-ЕВРОПА, ранее называвшаяся ЮНИСЕ), Европейская ассоциация малых и средних ремесленных предприятий (ЕАМСРП) и Европейский центр предприятий с государственным участием и предприятий, предоставляющих услуги общеэкономического значения (ЕЦГП).

Подготовка точных и актуальных статистических данных на секторальном и/или национальном уровне с целью обеспечения социальным партнерам возможности анализировать и выявлять комплексные причины разницы в оплате труда. Поощрение доступности информации по гендерным вопросам на соответствующих уровнях (национальном, секторальном и/или уровне компании).

Примеры используемых для этого практических инструментов: разработка общего метода, учитывающего максимальный возможный объем данных для получения детального представления и анализа основных причин различий в оплате труда женщин и мужчин; обеспечение прозрачности и гендерной нейтральности систем оплаты, в том числе схем оценки выполненной работы, а также уделение внимания возможному дискриминационному влиянию второстепенных составляющих заработной платы.

Использование или разработка методов и инструментов для устранения гендерного разрыва в оплате труда на систематической основе, которые позволяют проводить мониторинг и оценку в рамках более широкой стратегии. Примеры используемых для этого практических инструментов: проверка описаний должностных функций для выявления возможных дискриминационных элементов; пересмотр критериев оплаты, для того чтобы убедиться, что они не являются дискриминационными; разработка инструментария, содержащего различные элементы, для того чтобы обеспечить базовой информацией специалистов, занимающихся вопросами гендерного равенства, а также оказать практическую консультационную помощь относительно того, что работодатели и работники могут сделать на предприятиях; и использование существующих онлайн-инструментов, предоставляющих информацию о формировании заработной платы и позволяющих сотрудникам сравнивать свою заработную плату с платой других сотрудников.

Источник: Рамки деятельности по обеспечению гендерного равенства (2005).

42. В своем третьем докладе по последующим мерам, представленном в 2008 году<sup>21</sup>, социальные партнеры отчитались о своей деятельности совместно с национальными консультационными комиссиями, занимающимися вопросами равной оплаты труда; ряд социальных партнеров также сообщил о разработке инструментариев и учебных мероприятиях, направленных на включение вопроса о гендерном разрыве в оплате труда в коллективные переговоры.

43. Новые инициативы, принимаемые социальными партнерами в сотрудничестве с правительством и исследовательскими учреждениями, включают меры, направленные на внедрение гендерно-нейтральной оценки работы и определение вознаграждения за нее с целью сокращения гендерного разрыва в оплате труда. В Литве была разработана методология оценки работы, направленная на повышение прозрачности вознаграждения, поощрение более объективной оценки сложности исполняемых функций и их уровня на предприятиях и в организациях, а также оказание помощи в установке базового уровня заработной платы как в отдельных хозяйствующих субъектах, так и в целом по секторам без каких-либо различий по половому признаку.

44. Социальные партнеры в Бельгии внедрили систему оценки работы, обеспечивающую равное обращение, при помощи коллективного соглашения на 2007–2008 годы. Предприятия, еще не проверившие свои системы оценки работы и классификацию заработной платы, должны убедиться в том, что они ген-

<sup>21</sup> Имеется по адресу <http://www.etuc.org/a/5826>.

дерно-нейтральны, или в противном случае пересмотреть их. Как сообщается, несколько секторов заняты анализом своих систем классификации работы с целью обеспечения гендерной нейтральности (секторы банковских и страховых услуг) или пересматривают существующие системы (металлообрабатывающая промышленность). Другие же разработали планы таких действий (например, сектор туризма). *Институт поощрения равенства женщин и мужчин* Бельгии составил контрольный список для работодателей, упрощающий анализ системы классификации работы.

45. Еще одной важной сферой деятельности являются сбор данных и мониторинг гендерного разрыва в оплате труда, а также осуществления согласованных мер по его устранению. В Финляндии социальные партнеры согласовали в рамках коллективных соглашений для работников государственных органов на 2007–2010 годы сокращение разрыва между оплатой труда женщин и мужчин при помощи бонусных выплат для обеспечения гендерного равенства, достигающих 0,2% общего объема заработной платы. Социальные партнеры будут отслеживать воздействие этих межучрежденческих коллективных соглашений на ситуацию в области равной оплаты труда, чтобы использовать полученные данные в ходе переговоров о бонусных выплатах для обеспечения гендерного равенства. Они изучат вопрос о том, одинаково ли оплачивается та же работа или работа одинаковой сложности, выполняемая женщинами и мужчинами, а также до какой степени пол предопределяет уровень заработной платы с учетом прочих обоснованных факторов установления заработной платы.

### **С. Гармоничное совмещение работы и личной жизни**

46. Директивные органы региона делают все большее упор на роли, которую играет место работы в поощрении гармоничного совмещения трудовой деятельности и личной жизни. Для поощрения принятия работодателями добровольных мер в этой сфере применяются такие стратегии, как проведение исследований, подчеркивающих позитивную отдачу от учета компаниями интересов семьи (например, в Швейцарии), организация конкурсов и проверок с целью сертифицирования и награждения работодателей, учитывающих интересы семьи, и предоставление субсидий работодателям с тем, чтобы помочь им в организации таких видов семейной поддержки, как службы ухода за детьми на месте работы или меры по реинтеграции сотрудника после отпуска по уходу за ребенком.

47. **Конкурсы работодателей**, стремление учитывать интересы семьи и обеспечивать равные возможности получают все более широкое признание в регионе (например, в Австрии, Венгрии, Словакии и Украине); в рамках таких конкурсов вручаются награды компаниям различного размера и из различных секторов, лучше всего учитывающим интересы семьи. Церемонии награждения обычно становятся заметными событиями, обеспечивающими рекламу компаниям-инициаторам. Их популярность среди работодателей растет, о чем свидетельствует постоянное повышение интереса и числа заявок на участие (например, в Венгрии).

**Вставка 5. Конкурс работодателей, учитывающих интересы семьи**

Словацкий конкурс *Работодатель, приветствующий семью*, проводимый Министерством семьи и социальной политики, призван по достоинству оценить заслуги работодателей в создании условий работы, учитывающих семейные обязанности их сотрудников, и стимулировать их к принятию соответствующих мер. На этом конкурсе вручаются награды за применение эффективной практики в таких категориях, как семейная политика, равные возможности для мужчин, а также самая оригинальная мера для учета интересов семьи и обеспечения равных возможностей.

На основе этого примера Словакии и при поддержке агентства "СловакЭйд" первый конкурс *Работодатель, приветствующий семью* был проведен в 2008 году в Украине. Он был организован совместно Центром развития КСО, Министерством труда и социальной политики, Министерством по делам семьи, молодежи и спорта и Государственным комитетом Украины по вопросам регуляторной политики и предпринимательства. В нем приняла участие 51 компания из 14 регионов.

48. Помимо конкурсов работодателей, в регионе были разработаны системы проверки учета интересов семьи и сертификации. Одним из наиболее ярких примеров является *Оценка сбалансированности интересов работы и семьи*<sup>22</sup>. В ходе проверки вначале организации разрабатывают адаптированные к их ситуации цели и конкретные меры по улучшению учета интересов семьи в восьми областях. Мониторинг осуществления согласованных мер ведется на протяжении трех лет, после чего оценивается прогресс в достижении согласованных целей. Только после успешной повторной проверки через три года компании получают соответствующую сертификацию (до следующей проверки еще через три года). Такую проверку уже прошли многие организации из государственного и частного секторов, причем их число с каждым годом растет. В 2009 году сертификацию получили 322 новые компании. С момента введения этой проверки в конце 1990-х годов ее прошли более 750 компаний, организаций и университетов, что способствовало улучшению положения более двух миллионов работников и студентов. Система аналогичной проверки была разработана и для других стран Европы, и в настоящий момент она проводится в Австрии, Италии и Словении.

49. К числу сертификатов, призванных более широко пропагандировать меры по поощрению гендерного равенства в корпоративном секторе, относится Лабель Эгалите (Знак равенства) во Франции, который позволяет оценивать усилия компании в области обеспечения равных возможностей, управления людскими ресурсами и учета интересов семьи. Этот сертификат действителен в течение трех лет. Как и в случае *Оценки сбалансированности интересов работы и семьи* по истечении 18 месяцев проводится мониторинг достигнутого прогресса. С момента первой сертификации, состоявшейся в 2005 году, этот сертификат получили многие организации из различных секторов, в частности электроники, транспорта, страховых услуг и коммуникаций. Таким образом удалось улучшить положение почти 750 тысяч сотрудников, работающих в 46 компани-

<sup>22</sup> Система оценки сбалансированности интересов работы и семьи (Audit Beruf & Familie) была разработана компанией "Беруф унд фамилия гГмбХ" в Германии, <http://www.beruf-und-familie.de>.

ях в частном и государственном секторах. Подобный сертификат был введен и в Бельгии.

50. Некоторые страны ввели финансовые стимулы для **поощрения** компаний и финансовую поддержку для **содействия** принятию работодателями добровольных мер (например, Израиль). Во Франции к расходам, дающим предприятиям право на налоговые льготы в связи с деятельностью по учету интересов семьи, были причислены расходы на обучение сотрудников, нанятых после их ухода с работы или ее прекращения с целью воспитания детей.

51. В Германии в 2008 году была запущена новая программа, предлагающая **субсидии работодателям, создающим возможности для ухода за детьми** своих сотрудников. Компании, предоставляющие своим сотрудникам такую поддержку, могут получить выгоду в виде сокращения продолжительности отпусков по уходу за детьми, снижения числа прогулов, связанных с уходом за детьми, и повышения их привлекательности в качестве работодателя. Коммерческие компании и университеты в Германии могут получать возмещение до 50% затрат на каждое новое место в детских садах и яслях в течение двух лет (сумма не должна превышать 6 000 евро). На финансирование этой инициативы Европейский социальный фонд выделил до 2011 года 50 млн. евро.

#### **D. Насколько эффективными являются меры поощрения?**

52. Веским доводом в пользу поощрения принятия работодателями добровольных обязательств, будь то в силу экономических соображений или корпоративной социальной ответственности, является то обстоятельство, что изменения в культуре с большей вероятностью произойдут в том случае, если субъекты будут действовать добровольно, а не принуждаться законодательными методами. Как показали выбранные примеры, многие инициативы и совместные обязательства осуществляются на добровольной основе. Подобные меры выполняют важную функцию, повышая осведомленность общественности относительно вопросов, вызывающих обеспокоенность, и могут способствовать подготовке почвы для согласования более далеко идущих мер со стороны государства, социальных партнеров и работодателей.

53. Однако по-прежнему вызывает сомнения, можно ли только благодаря использованию корпоративной социальной ответственности и экономических обоснований добиться широкого и устойчивого улучшения положения в области гендерного равенства. Основным вопросом, вызывающим обеспокоенность, остается неравенство в доступе. Экономические обоснования могут касаться не всех женщин и способствовать созданию возможностей только для наиболее квалифицированных и опытных из них, в то время как многие недостаточно квалифицированные женщины и женщины, сталкивающиеся с проблемами в совмещении работы и семейной жизни, оказываются в тупиковой ситуации, характеризующейся ненадежной занятостью и отсутствием перспектив карьерного роста.

54. Предоставление финансовых стимулов и вручение наград компаниям могут подкрепить экономическое обоснование целесообразности мер по учету интересов семьи и поощрению равенства, а также облегчить их введение, так как они снижают препятствия в виде затрат, с которыми сталкиваются многие компании, особенно небольшие или средние предприятия.

55. Хотя стратегия, в основе которой лежит принцип добровольной инициативы работодателей, и привлекательна, она может оказаться недостаточной: пе-

ремены происходят слишком медленно и неравномерно, так как привилегии распределяются неодинаково и могут затрагивать лишь тех сотрудников, которые считаются наиболее ценными для компании; принимаемые меры и предоставляемые привилегии могут зависеть от "благоприятных условий" и прекращаться во время экономического спада. В решении этих вызывающих беспокойство вопросов важную роль играет правовое регулирование со стороны государства, направленное на обеспечение общего улучшения положения всех групп работников во всех сферах деятельности, секторах и местах работы.

#### **IV. Роль законодательства**

56. Хотя работодатели все чаще вводят добровольные меры для поощрения гендерного равенства, прогресс в корпоративном секторе остается медленным. Для выполнения обязательств по обеспечению гендерного равенства в экономической сфере, принятых в контексте Пекинской Платформы действий, Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (КЛДЖ), конвенций МОТ и в соответствующих случаях в контексте директив ЕС, правительства разработали различные законодательные инструменты с целью улучшения условий для поощрения гендерного равенства и запрета дискриминации по гендерному признаку в сфере занятости.

57. В большинстве стран региона было принято законодательство, официально запрещающее дискриминацию в сфере занятости. Важная основа для действий была заложена конвенциями С100 и С111 МОТ о дискриминации и равном вознаграждении, ратифицированными подавляющим большинством государств – членом ЕЭК, и Конвенцией о трудящихся с семейными обязанностями (С156), которую на данный момент ратифицировало 21 государство – член ЕЭК. В ЕС стимулом для принятия национальных законодательств стали, в частности, Директива Совета 75/117/ЕЭС о равной оплате, Директива 96/34/ЕС об отпуске по уходу за ребенком и Директива 97/80/ЕС о бремени доказывания в случаях дискриминации по признаку пола. Хотя принцип гендерного равенства был включен в законодательные рамки, внедрение и осуществление этого принципа на национальном уровне все еще недостаточно.

58. Для разрешения этой проблемы сейчас некоторые страны переходят от установления формального права на равное обращение и равные возможности к введению проактивного законодательства, направленного на преодоление существующих ситуаций неравенства. Примером такого проактивного законодательства является введение квот для увеличения доли женщин в управленческих и директивных органах, таких, как советы корпораций.

##### **A. Гендерные квоты в советах корпораций**

59. Введение гендерных квот - это спорная политическая мера. Сами по себе квоты воспринимаются как дискриминационные и вызывают протесты на том основании, что они препятствуют эффективной работе рынка труда, отбор на котором должен производиться исходя из наилучшей квалификации и способностей кандидата, а не его половой принадлежности. Другим предметом критики является то, что квоты могут подорвать доверие к профессионализму женщин, поскольку подразумевается, что выбор в их пользу мог быть сделан не на основании их заслуг. К числу доводов в пользу гендерных квот относится тот факт, что они помогают ускорить перемены, если установлены какие-либо сроки осуществления. Внешний стимул, обеспечиваемый квотами, может оказаться



необходимым для того, чтобы внести изменения в установившиеся способы работы, ограничивающие возможности для совершенствования существующих систем набора персонала и карьерного роста. Улучшение гендерного баланса в управляющих советах может оказаться благотворным и способствовать большему разнообразию.

60. Заслуживающим внимания примером введения гендерных квот является Норвегия, первой в мире закрепившая гендерный баланс в советах директоров открытых акционерных компаний с ограниченной ответственностью.

**Вставка 6. Гендерный баланс в советах директоров норвежских открытых акционерных компаний с ограниченной ответственностью**

В соответствии с поправкой к Закону о государственных компаниях, принятой в 2003 году компании, должны обеспечивать гендерный баланс в составе своих советов (не менее 40% представителей каждого пола). В соглашении, достигнутом с частным сектором, в частности оговаривалось, что это законодательство не вступит в силу, если коммерческие компании добровольно повысят представленность женщин в советах директоров к июлю 2005 года до требуемого уровня в 40%. Однако лишь 68 из соответствующих 519 открытых акционерных компаний с ограниченной ответственностью достигли гендерного баланса (13,1%) к этому сроку. Законодательство вступило в силу в январе 2006 года, и компаниям было отведено два года для выполнения требований правил, причем в случае несоблюдения они могли быть ликвидированы судебным приказом. В результате введения этого законодательства доля женщин в советах корпораций выросла с 16% в 2005 году до 40,1% в 2009 году. Теперь Норвегия лидирует в европейских статистических обзорах.

61. С тех пор подобное законодательство было введено в некоторых государствах – членах ЕЭК и рассматривается в других странах (например, во Франции). Испания в 2007 году приняла законодательство, требующее от компаний обеспечить к 2015 году долю женщин на уровне советов компаний не менее 40%. Финский Кодекс корпоративного управления (2008 год) призван оказывать мягкое давление на компании, которые не обязаны по закону обеспечить определенную квоту, однако должны публично объяснить, почему в их совете директоров нет женщин (принцип "соблюдай или объясняй").

## **В. Законодательство о равной оплате труда**

62. Большинство стран региона ЕЭК ратифицировали Конвенцию МОТ о равном вознаграждении (С100), и многие из них ввели законодательство о равенстве, содержащее положения, устанавливающие равную оплату за равную работу или работу равной ценности. Хотя международные правовые рамки, касающиеся принципа равной оплаты, существуют уже несколько десятилетий, гендерный разрыв в оплате труда по-прежнему сохраняется. Поэтому в ЕС изучается вопрос об эффективности Европейского закона о равной оплате труда. В зависимости от результатов анализа Европейская комиссия может представить новые законопроект в этой области.

63. Недавние реформы в регионе включали меры по совершенствованию методики сбора данных о разнице в оплате и стимулированию работодателей с целью принятия конкретных мер для сокращения гендерного разрыва в оплате.

64. Начиная с января 2007 года в Дании все крупные компании должны вести статистический учет с разбивкой по гендерному признаку. Таким образом, перед многими компаниями впервые была поставлена задача обеспечить равную оплату труда. В Финляндии от работодателей требуется проведение специального обследования оплаты труда и изучение причин различий в зарплате в ходе планирования с целью обеспечения гендерного равенства согласно Закону о гендерном равенстве между женщинами и мужчинами (2005 год).

**Вставка 7. Переговоры по вопросам оплаты труда во Франции с учетом гендерных факторов**

После принятия в 2006 году законодательства о равной оплате труда французские компании, насчитывающие более 50 сотрудников, обязаны предпринять шаги по устранению гендерного разрыва в оплате до 31 декабря 2010 года. Если к этому сроку соответствующий план не будет разработан, им грозит финансовый штраф. Это законодательство в обязательном порядке предписывает проводить переговоры по вопросам оплаты труда в компаниях и секторах с учетом гендерных факторов.

**С. Доступ к условиям работы с учетом интересов семьи**

65. Сегодня общепризнано, что способность совмещать профессиональные и семейные обязанности является ключевым условием обеспечения равных возможностей в сфере занятости. Как отмечалось в части II, ключевым препятствием на пути к большему гендерному равенству в корпоративном секторе является неравное распределение оплачиваемого и неоплачиваемого труда.

66. Возможность взять отпуск по уходу за ребенком и соответствующие пособия в большинстве стран региона ЕЭК по-прежнему главным образом предназначаются для матерей, что скорее усиливает, чем способствует преодолению традиционного распределения гендерных ролей в плане получения средств к существованию и ухода за семьей. Гендерное значение правительственных стратегий широко осознается, и правительства все чаще вносят изменения в действующие правовые рамки для улучшения доступа мужчин и женщин к праву на отпуск по семейным обстоятельствам и пособия, к гибким условиям работы и занятости неполное рабочее время.

**1. Отпуск по уходу за ребенком**

67. Все большее число государств – членов ЕЭК вводит схемы предоставления отпуска по уходу за ребенком отцу. Однако в большинстве случаев эти схемы позволяют мужчинам получить лишь несколько дней или недель оплачиваемого отпуска (менее недели в Венгрии и Нидерландах; две недели в Бельгии, Эстонии, Румынии и Соединенном Королевстве) по сравнению с возможностью получения значительно более продолжительного отпуска для матерей.

68. Одним из способов устранения гендерного дисбаланса в распределении отпусков по семейным обстоятельствам является изменение системы предоставления отпуска по беременности и родам, с тем чтобы матери могли разделить полагающийся им отпуск с отцом, например в случае преждевременного выхода на работу. Так, Канада в 2008 году пересмотрела понятие дополнительного отпуска по беременности и родам, преобразовав его в отпуск по уходу за ребенком. Совместное использование отпуска по беременности и родам и опла-

ты с отцом возможно также в Болгарии, Финляндии, Испании и Российской Федерации.

69. Другой мерой по увеличению доли мужчин, берущих отпуск по семейным обстоятельствам, является введение непередаваемого оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком, который, в случае его неиспользования вторым родителем (как правило, отцом), теряется. Инициаторами в освоении этой модели стали Северные страны в 1990-х годах, позднее к ним присоединились Австрия и Германия, пересмотревшие свои законодательства об отпуске по семейным обстоятельствам таким образом, чтобы поощрять отцов принимать большее участие в уходе за ребенком.

**Вставка 8. Родительские пособия в Германии увеличивают долю отцов, берущих отпуск по уходу за ребенком**

Спустя два года после введения в Германии в 2007 году зависящих от доходов родительских пособий на 14 месяцев, два из которых нельзя передать от одного родителя другому, доля мужчин, берущих отпуск по уходу за ребенком, увеличилась с 3,5% в 2006 году до 16% в 2009 году. Более трети отцов, воспользовавшихся отпуском по уходу за ребенком, брали больше минимального ответственного для них срока в два месяца.

70. Несмотря на растущее участие отцов в уходе за ребенком, в частности благодаря продвижению их прав, по всему региону матери берут более продолжительные отпуска по уходу за ребенком, даже когда законодательство предусматривает равные возможности для обоих родителей. Для устранения такого дисбаланса Швеция ввела в 2008 году бонусные выплаты для обеспечения гендерного равенства, с тем чтобы стимулировать родителей поровну делить предоставляемый им отпуск. Родители, использующие отпуск по уходу за ребенком в равной пропорции (когда на долю каждого приходится одинаковое количество дней), получают максимальные бонусные выплаты.

71. Важнейшим шагом на пути к гендерному равенству является возвращение на место работы после отпуска. Доступ к гибким условиям работы, в том числе к занятости неполное рабочее время, является ключевым фактором для успешного совмещения трудовых и семейных обязанностей (включающих в себя уход как за детьми, так и за взрослыми членами семьи). Возможности использования гибких условий работы, в том числе занятости неполное рабочее время, постоянно расширяются благодаря законодательству по обеспечению равного доступа на всех местах работы.

## 2. Гибкий график работы

72. Недавно, в июне 2009 года, Европейские социальные партнеры пересмотрели рамочное соглашение 1995 года об отпуске по уходу за ребенком в целях увеличения продолжительности непередаваемого отпуска с трех до четырех месяцев и предоставления родителям права добиваться возможности использовать гибкий график после выхода на работу. Они предложили придать этим рамкам обязательную юридическую силу для государств – членов ЕС.

73. В Соединенном Королевстве родители детей до 16 лет и опекуны взрослых членов семьи уже имеют право требовать гибкий график работы и добиваться серьезного рассмотрения их запросов работодателем. Другие страны пошли еще дальше, наделив родителей правом сокращать продолжительность своего рабочего дня, например Германия (с 2001 года) и недавно (с 2004 года)

Австрия, где родители имеют право работать неполный рабочий день, пока их ребенку не исполнится семь лет.

#### **Вставка 9. Право родителей в Австрии на гибкий график работы**

В июле 2004 года родители с детьми до 7 лет получили право сокращать продолжительность своего рабочего дня или работать по гибкому графику. Это юридическое право касается компаний, насчитывающих более 20 сотрудников. Небольшие компании с числом сотрудников до 20 человек, которые добровольно предоставляют родителям гибкий график работы, могут обращаться к правительствам за финансовой помощью, с тем чтобы снизить расходы, связанные с реорганизацией рабочего времени.

В 2008 году была проведена оценка результатов этой реформы<sup>23</sup>, и большая часть затронутых ею компаний (64%) оценили ее позитивно. 80% родителей, воспользовавшихся этим правом, сократили продолжительность своего рабочего дня и лишь 20% изменили график работы, при этом отцы составили всего 14% всех родителей, использовавших это право.

#### **D. Насколько успешно регулирование при помощи законодательства?**

74. Добровольные инициативы играют положительную роль, демонстрируя возможности и модели для подражания, но их воздействие не носит систематического характера, а риски относительно ограничены, поскольку у компаний нет обязательств по внедрению передовой практики. Преимущество законодательного подхода состоит в том, что он может обеспечить более широкий охват в целях устранения сохраняющегося неравенства в корпоративном секторе и поэтому служит более действенным инструментом борьбы с неравенством в различных секторах и в местах работы.

75. Законодательство может стимулировать дальнейшие действия и ускорить перемены в нужном направлении, о чем свидетельствуют примеры использования гендерных квот и отпусков по уходу за ребенком.

76. Вместе с тем проблему представляют эффективное осуществление и **практическое применение** законодательных положений. Например, законодательство о гендерных квотах может не дать желаемого результата в плане установления гендерного баланса в советах корпораций, если оно не будет предусматривать серьезных санкций в случае его несоблюдения.

#### **V. Стратегические выводы**

77. Для достижения гендерного равенства в корпоративном секторе необходим комплекс мер в области политики, направленных на поощрение, создание благоприятных условий и принятие соответствующих обязательств. В них должны быть объединены следующие компоненты:

- а) поощрение добровольных мер посредством:

<sup>23</sup> Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit, 2008.

- i) исследования экономических преимуществ, связанных с гендерным равенством, и повышения осведомленности общественности;
- ii) регулярного включения темы гендерного равенства в повестку дня, посвященную вопросам социальной ответственности корпораций;
- iii) поощрения добровольных проверок и мониторинга достигнутого прогресса;
- iv) сертификации передовой практики и вознаграждения за ее применение;
- b) наращивание потенциала и поддержка посредством:
  - i) обучения и консультирования по вопросам поощрения гендерного равенства на местах работы и осуществления законодательства, касающегося гендерного равенства;
  - ii) финансовой поддержки для реализации мер по устранению предполагаемых стоимостных барьеров для работодателей;
- c) правовые рамки, которые:
  - i) разработаны таким образом, чтобы эффективно снижать регулятивные издержки работодателей и сохранять максимальную гибкость, способствуя при этом достижению целей в области гендерного равенства;
  - ii) разработаны таким образом, чтобы можно было обеспечить их выполнение и применять санкции в случае несоблюдения;
  - iii) содержат положения по обеспечению их эффективного осуществления, и мониторинга результативности с точки зрения достижения равенства.

78. По-прежнему острой остается проблема значительной недопредставленности женщин на уровне принятия управленческих и экономических решений. Выполнение задачи возможно путем:

- a) систематического анализа причин, препятствующих карьерному росту женщин;
- b) принятия на себя работодателями и социальными партнерами конкретных обязательств по поощрению равных возможностей в сфере труда благодаря коллективным соглашениям и добровольным инициативам;
- c) установления транспарентных процедур набора и продвижения по службе;
- d) дальнейшего развития систем наставничества для женщин и их поддержки при помощи профессиональных сетей;
- e) введения обязательных гендерных квот в органах, отвечающих за принятие экономических решений, с целью установления гендерного баланса и создания примеров для подражания для женщин.

79. Ключевым препятствием остается сложность гармоничного сочетания оплачиваемого труда с неоплачиваемыми семейными обязанностями. Решить эту проблему можно посредством:

a) установления права на оплачиваемый отпуск по уходу за ребенком и гибкие условия работы, такие как занятость, неполное рабочее время и гибкий график работы;

b) адаптации системы налогов и льгот таким образом, чтобы обеспечить мужчинам и женщинам равные стимулы для распределения оплачиваемого труда и неоплачиваемых семейных обязанностей;

c) развития комплексных, высококачественных и доступных услуг по уходу за детьми и лицами преклонного возраста, в том числе услуг, предоставляемых работодателями;

d) обучения и других мер поддержки для облегчения реинтеграции работников после отпуска по семейным обстоятельствам;

e) формирования культуры труда, отвечающей интересам семьи, в которой режим рабочего времени, учитывающий интересы семьи, не вредил бы карьерному росту.

80. Для дальнейшего сокращения гендерного разрыва в оплате труда необходимы дополнительные меры:

a) сбор всеобъемлющих и сопоставимых статистических данных о гендерном разрыве в оплате труда;

b) мониторинг различий в заработной плате и исследование их причин;

c) разработка и применение методов гендерно-нейтральной оценки работы;

d) разработка планов действий для устранения гендерного разрыва в оплате труда при помощи конкретных мер в сотрудничестве с социальными партнерами.

81. Работодатели не могут решить проблему сохраняющегося гендерного неравенства в корпоративном секторе самостоятельно. Многие из выявленных ситуаций неравенства в оплате труда обусловлены более широкой социальной средой, в которой действуют компании. Важно бороться широко распространенными гендерными предрассудками и стереотипами, например в области образования и профессиональной подготовки, которые способствуют сегрегации в сфере занятости (см. также ECE/AC.28/2009/3). Необходимо формировать культуру равенства и развития возможностей, в которой все смогут полностью реализовать свой потенциал.

## Справочная литература

Catalyst, 2007. The Bottom Line: Corporate Performance and Women's Representation on Boards. Available online: <http://www.catalyst.org/publication/200/the-bottom-line-corporate-performance-and-womens-representation-on-boards>

Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD), 2005. Managing diversity. Linking theory and practice to business performance. Chartered Institute of Personnel and Development, London.

Confederation of British Industry (CBI). Talent not tokenism: the business benefits of workforce diversity, Equality and Human Rights Commission, CBI, TUC. Available online: [http://www.equalityhumanrights.com/uploaded\\_files/talennottokenism.pdf](http://www.equalityhumanrights.com/uploaded_files/talennottokenism.pdf)

European Commission, 2003. The costs and benefits of diversity. A study on methods and indicators to measure the cost-effectiveness of diversity policies in enterprises. Executive summary. Available online: <http://www.stop-discrimination.info/fileadmin/pdfs/CostsBenefExSumEN.pdf>

European Commission, 2005. The Business Case for Diversity - Good Practices in Workplaces. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities. Available online: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=370&langId=en&featuresId=25>

McKinsey and Company, 2007: Women matter. Gender diversity, a corporate performance driver. Available online: [http://www.europeanpwn.net/files/mckinsey\\_2007\\_gender\\_matters.pdf](http://www.europeanpwn.net/files/mckinsey_2007_gender_matters.pdf)

International Labour Office (ILO), 2008: Promoting equity: Gender-neutral job evaluation for equal pay: A step-by-step guide. Available online: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---declaration/documents/publication/wcms\\_101325.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_101325.pdf)

International Labour Office (ILO), 2009. Global employment trends for women. Available online: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms\\_103456.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_103456.pdf)

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound), 2006. Working time and Work-Life Balance in European Companies. Establishment Survey on Working Time 2004-2005, available online: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2006/27/en/1/ef0627en.pdf>

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound), 2008. Women at work: Paths to equality. Background paper. Available online: <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0896.htm>

BUSINESSEUROPE, CEEP, ETUC, and UEAPME (2008) Framework of Actions on gender equality. Third follow-up report. Available online: [http://www.etuc.org/IMG/pdf\\_Framework\\_of\\_actions\\_gender\\_3rd\\_report\\_200812.pdf](http://www.etuc.org/IMG/pdf_Framework_of_actions_gender_3rd_report_200812.pdf)

CEEP, ETUC, UNICE, and UEAPME (2005) Framework of Actions on Gender Equality. Available online: [http://www.etuc.org/IMG/pdf/framework\\_of\\_actions\\_gender\\_equality\\_010305-2.pdf](http://www.etuc.org/IMG/pdf/framework_of_actions_gender_equality_010305-2.pdf)

Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit, 2008. Evaluierung Elternteilzeit. Die wichtigsten Studienergebnisse im Überblick. Zusammenfassung. Available online: [http://www.bmsk.gv.at/cms/site/attachments/2/7/7/CH0683/CMS1232548034004/zusammenfassung\\_evaluierungelternteilzeit.pdf](http://www.bmsk.gv.at/cms/site/attachments/2/7/7/CH0683/CMS1232548034004/zusammenfassung_evaluierungelternteilzeit.pdf)

Forschungszentrum Familienbewusste Personalpolitik, 2008. Betriebswirtschaftliche Effekte einer familienbewussten Personalpolitik. Ergebnisse einer repräsentativen Unternehmensbefragung. Factsheet. Available online: [http://www.beruf-und-familie.de/system/cms/data/dl\\_data/7a9ba6c5421b083be7c6ca513f206d1c/Factsheet\\_BWL\\_Effekte\\_081105.pdf](http://www.beruf-und-familie.de/system/cms/data/dl_data/7a9ba6c5421b083be7c6ca513f206d1c/Factsheet_BWL_Effekte_081105.pdf)

World Bank, 2006. Gender Equality as Smart Economics: A World Bank Group Gender Action Plan (Fiscal years 2007-10). Available online: <http://siteresources.worldbank.org/INTGENDER/Resources/GAPNov2.pdf>