

Woman in Russian Society
2020. No. 3. P. 30—41
DOI: 10.21064/WinRS.2020.3.3

Женщина в российском обществе
2020. № 3. С. 30—41
ББК 65.248.5
DOI: 10.21064/WinRS.2020.3.3

РЫНОК ЕВРОПЕЙСКОГО СОЮЗА В ЦИФРОВУЮ ЭПОХУ: ГЕНДЕРНЫЙ АСПЕКТ

Н. В. Говорова

Институт Европы, Российская академия наук,
г. Москва, Россия, n_govorova@mail.ru

Рассматривается положение женщин на рынке труда Европейского союза в контексте Повестки дня ООН на период до 2030 г. Дана характеристика соответствующего законодательства ЕС. Выявлены факторы, обуславливающие разницу в оплате труда и особенности неравенства на профессиональном/отраслевом уровне. Проанализированы причины гендерного дисбаланса в условиях цифровой экономики. Обсуждается представленный Европейской комиссией в марте 2020 г. новый документ «Союз равенства: стратегия гендерного равенства на 2020—2025 гг.» (раздел о гендерно-равноправной экономике). Сделан вывод о необходимости преодоления существующих гендерных стереотипов во всех сферах жизнедеятельности европейского общества, обеспечения большего равенства при профессиональном обучении, найме и продвижении по карьерной лестнице в высокотехнологичных отраслях.

Ключевые слова: Европейский союз, Европейская комиссия, гендерное равенство, гендерный разрыв, рынок труда, равная оплата труда, цифровая экономика, устойчивое развитие.

THE EUROPEAN UNION MARKET IN THE DIGITAL AGE: GENDER FEATURES

N. V. Govorova

Institute of Europe, Russian Academy of Sciences, Moscow,
Russian Federation, n_govorova@mail.ru

The article considers the current situation of women in the European Union labor market in the context of the UN Agenda 2030 as well as describes the relevant EU legislation. The factors that determine the difference in pay and features of inequality at the professional level are identified. The reasons for gender imbalance in the digital economy are analyzed. The author analyzes the new document “Equality Union: Gender Equality Strategy 2020—2025” presented by the European Commission in March 2020 (section on the gender-equal economy), and stresses importance of overcoming existing gender stereotypes in all spheres

of life, ensuring greater equality in training, recruitment and promotion in high-tech industries to prevent sectoral and professional segregation in the digital economy. This is also necessary for the optimal functioning of the so-called “just transition” mechanism, a modern industrial strategy for the transition to a green and digital economy in Europe.

Key words: European Union, European Commission, gender equality, gender gap, labor market, equal pay, digital economy, sustainable development.

Постановка проблемы

Гендерное равенство является необходимым условием конкурентоспособности и инклюзивности европейской экономики. Это одна из основных ценностей и фундаментальное право Европейского союза (Евросоюз, ЕС), ключевой принцип проекта «Европейская опора социальных прав» [Consolidated versions... , 2012, art. 2, 3(3) TEU; Charter of fundamental rights... , 2000; European Pillar of Social Rights... , 2017]. В эпоху перехода к зеленой и цифровой экономике на фоне демографических проблем гендерное равенство способно обеспечить рост числа рабочих мест и более высокую производительность [Albanesi, 2019]. За последние десятилетия благодаря законодательным инициативам и судебной практике в области равного обращения, усилиям по интеграции гендерной проблематики в различные сферы политики ЕС добился значительного прогресса в этой области и вправе считать себя мировым лидером по равноправию полов. В соответствии с индексом за 2019 г., рассчитанным по параметрам гендерного равенства, сформулированным в Повестке дня ООН до 2030 г. (EM2030 SDG), 14 из 20 ведущих стран мира являются государствами — членами ЕС¹.

Однако ни одна страна ЕС не достигла полного гендерного равенства, и прогресс в этой области идет медленными темпами [Говорова, 2004]. В среднем государства — члены ЕС в 2019 г. набрали 67,4 балла из 100 по индексу гендерного равенства², что всего на 5,4 балла больше, чем в 2005 г. Именно поэтому необходимо придать новый импульс движению к гендерному равноправию. В то время как гендерный разрыв в образовании ликвидируется, он сохраняется в занятости, оплате труда, пенсиях и других аспектах. ЕС ближе всего к достижению гендерного равенства в области здравоохранения и доходов. Наибольшую обеспокоенность вызывает сфера управления, хотя ситуация в ней заметно улучшилась благодаря прогрессу почти в каждом государстве-члене.

Анализ ситуации и действий Европейского союза

Евросоюз за последние десятилетия добился определенного прогресса в области гендерного равенства — одной из основополагающих ценностей данной интеграционной группировки. При этом существенные различия возможностей на рынке труда сохраняются и женщин по-прежнему больше в низкооплачиваемых

¹ Индекс гендерного равенства измеряет состояние гендерного равенства в 129 странах по параметрам, имеющим отношение к здравоохранению, гендерному насилию, изменению климата, достойной работе и др. Подробнее см.: URL: <https://data.em2030.org/em2030-sdg-gender-index/> (дата обращения: 17.03.2020).

² URL: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2019> (дата обращения: 17.03.2020).

секторах/профессиях и значительно меньше на руководящих должностях в крупном и высокодоходном бизнесе. В соответствии с Лиссабонским договором [Consolidated versions... , 2012, art. 8, 10, 19, 157 TFEU], Союз поддерживает и дополняет деятельность стран в области равенства мужчин и женщин в трудовой, социальной и общественной деятельности, обеспечивая применение принципа равенства заработной платы за одинаковый труд. Гендерная проблематика включена в основные проекты, стратегии и секторальную политику, а также в программы финансирования ЕС; ее продвижение — стратегическая задача Европейской комиссии (Комиссия, ЕК), усилия которой сосредоточены в пяти приоритетных областях: расширения участия женщин на рынке труда и обеспечения их экономической независимости; сокращения разрыва в заработной плате и пенсии, т. е. борьбы с бедностью среди женщин; поощрения равенства женщин и мужчин в процессе принятия решений; борьбы с насилием; обеспечения гендерного равенства и прав женщин во всем мире.

Активное продвижение гендерного равенства и соответствующего законодательства в ЕС последовало после Четвертой Всемирной конференции ООН по этой проблематике в 1995 г. с принятием Пекинской декларации и Платформы действий в 12 важнейших областях, включая экономику, образование, здравоохранение, участие в процессе принятия решений и др. В ноябре 2000 г. Комиссией была принята Рамочная стратегия равенства женщин и мужчин на 2001—2005 гг. [Towards a Community Framework Strategy... , 2000]; в марте 2006 г. — План действий по обеспечению равенства женщин и мужчин на 2006—2010 гг. [A Roadmap for Equality... , 2006]; в конце 2006 г. учрежден Европейский институт гендерного равенства. В сентябре 2010 г. увидела свет Стратегия по обеспечению равенства мужчин и женщин на 2010—2015 гг. [Strategy for Equality... , 2010]; в марте 2011 г. был принят Европейский пакт по вопросам гендерного равенства на период 2011—2020 гг. [Council conclusions... , 2011], в котором обозначены цели общей гендерной политики ЕС (ликвидация разрыва в сфере занятости и социальной защиты, содействие балансу трудовых и семейных обязанностей, борьба с насилием в отношении женщин). В декабре 2015 г. Еврокомиссия опубликовала документ «Стратегическое взаимодействие по обеспечению гендерного равенства в 2016—2019 гг.» [Strategic Engagement... , 2015], определяющий рамки действий Союза в пяти вышеупомянутых областях. Инициатива «Европейская опора социальных прав» (2017 г.), нацеленная на построение более справедливой Европы и укрепление ее социального измерения, среди 20 принципов первого направления «Равные возможности и доступ к рынку труда» выделила гендерное равенство как ключевой элемент оптимизации систем социального обеспечения и функционирования рынка труда [European Pillar... , 2017].

Ситуация в области гендерного равенства варьируется в странах ЕС. В 2005—2017 гг., несмотря на различные стартовые позиции, в 16 государствах гендерное равенство росло быстрее, чем в среднем по ЕС (Австрия, Кипр, Германия, Эстония, Италия, Латвия, Мальта, Португалия, Словения, Бельгия, Дания, Финляндия, Люксембург, Нидерланды, Швеция, Великобритания). Еще в восьми государствах положение в области гендерного равенства улучшалось, но более медленными темпами, чем в среднем по ЕС (Болгария, Чехия, Греция, Хорватия, Венгрия, Польша, Румыния, Словакия) [Gender Equality Index... , 2019].

Равенство мужчин и женщин в области образования, принятия экономических решений и политической власти, а также экономическая независимость женщин и равные возможности заработка имеют определяющее значение для будущего Европы. ЕС не может не добиваться осуществления этого важного права на равенство и не использовать огромный потенциал, заложенный в половине его населения. Гендерное неравенство — социально обусловленное явление, и это объясняет медленный прогресс и сохранение гендерного разрыва с течением времени. Гендерный разрыв в занятости выступает устойчивым показателем для рынка труда стран ЕС, особенно низок уровень занятости женщин с низкой квалификацией, представительниц старшего поколения и инвалидов. На пространстве Евросоюза наиболее благополучная ситуация в этой сфере в Швеции, Финляндии и Эстонии, в то время как Италия, Мальта и Греция в числе аутсайдеров.

Повестка дня ООН на период до 2030 г. содержит конкретную цель обеспечения гендерного равенства (цель устойчивого развития 5), характеризующуюся в Евросоюзе неоднозначным развитием отдельных показателей, и включает порядка 80 гендерно-значимых индикаторов. С одной стороны, за последние несколько лет гендерный разрыв как в занятости недавних выпускников (в возрасте от 20 до 34 лет), так и в оплате труда сократился. Кроме того, значительно возросла доля женщин в национальных парламентах и на руководящих должностях крупнейших котирующихся компаний. С другой стороны, прогресс в сокращении гендерных различий в общем уровне занятости (возрастная группа от 20 до 64 лет) застопорился. Кроме того, гораздо больше женщин, чем мужчин, все еще остаются экономически неактивными из-за обязанностей по хозяйству и уходу за членами семьи, и эта разница растет. В сфере образования, особенно высшего, равный доступ способствует повышению шансов на лучшую жизнь как мужчин, так и женщин; женщины продолжают лидировать в получении высшего образования [Sustainable Development... , 2019].

Равная оплата труда

Ликвидация гендерного разрыва в оплате труда — центральная задача преодоления гендерного неравенства [Задворнова, 2019]. Прошло более 60 лет с тех пор, как принцип равной оплаты труда был включен в европейские договоры, однако женщины по всей Европе до сих пор зарабатывают в среднем на 16 % меньше мужчин, их пенсионное обеспечение ниже на 40 %. В отсутствие соответствующего законодательства практически не виден прогресс в этом отношении. Прозрачность в оплате труда в сочетании с другими решениями, такими как равное распределение обязанностей по уходу за детьми (а также престарелыми и инвалидами) между женщинами и мужчинами, благодаря новой директиве ЕС об отпусках для родителей и опекунов поможет устранить коренные причины этой проблемы. При наличии информации об уровне оплаты труда легче выявить пробелы и дискриминацию. Из-за отсутствия транспарентности многие женщины не знают или не могут доказать, что им недоплачивают. Комиссия провела тщательную оценку существующей системы равной оплаты за равный труд, или труд равной ценности. Глава нового состава Еврокомиссии

У. фон дер Ляйен заявила о принятии мер по введению обязательной прозрачности оплаты труда в первые сто дней своего мандата [EU notes... , 2019]. Одновременно с принятием новой Стратегии гендерного равенства Комиссия начинает всеохватывающий процесс консультаций с общественностью, государствами-членами и социальными партнерами. Она возобновит обсуждение с социальными партнерами вопроса о том, как улучшить гендерное равенство в сфере труда, и будет поощрять активизацию их усилий по устранению гендерного разрыва в области занятости и оплаты труда.

Факторы, лежащие в основе разрыва в оплате труда, многочисленны: женщины чаще работают неполный рабочий день, они сталкиваются с корпоративным «стеклянным потолком», трудятся в более низкооплачиваемых секторах и часто должны нести основную ответственность за заботу о своих семьях. Одним из способов устранения этих факторов является улучшение баланса между работой и жизнью работающих родителей (опекунов). Комиссия выдвинула соответствующее предложение в апреле 2017 г., которое было принято Европейским парламентом и советом в январе 2019 г. [Proposal for a Directive... , 2017]. Разница в оплате также зависит от гендерных стереотипов и дискриминации.

На уровне ЕС в течение последних пяти лет были предприняты различные инициативы. В 2014 г. Комиссия приняла Рекомендацию об укреплении принципа равной оплаты труда мужчин и женщин посредством продвижения конкретных мер по обеспечению ее прозрачности, в том числе права на информацию, аудит оплаты труда, отчетности о включении вопросов оплаты труда в коллективные переговоры [Commission recommendation... , 2014]. Отчет о выполнении Рекомендации за 2017 г. выявил недостаточную реализацию и эффективность мер. В ноябре 2017 г. Комиссия запустила План действий ЕС по преодолению разрыва в оплате труда мужчин и женщин [Tackling the Gender Pay Gap, 2017]. План действий использует целостный подход и направлен на устранение всех основных причин разрыва в оплате труда в числе прочего путем повышения ее прозрачности. До настоящего времени выделено 14,2 млн евро на проекты, направленные на борьбу с гендерными стереотипами в сфере занятости, заработной платы и пенсий.

В 2018 г. Комиссия приступила к оценке мер по обеспечению равной оплаты и в настоящее время завершает ее. Выводы Совета по занятости, социальной политике, здравоохранению и делам потребителей (Employment, Social Policy, Health and Consumer Affairs Council; EPSCO) от июня 2019 г. призывают Комиссию активно следить за текущей оценкой [Closing the Gender Pay Gap... , 2017]. В период с января по апрель 2019 г. ЕК провела общественные консультации для сбора информации от широкого круга заинтересованных сторон о функционировании и применении законов ЕС о равной оплате труда.

Гендер и цифровая экономика

Гендерный дисбаланс является также проблемой для становления цифровой экономики: женщины составляют незначительную часть разработчиков программного обеспечения и обладателей патентов на информационно-коммуникационные технологии (ИКТ). Гендерная дискриминация в сфере занятости устойчива к изменениям. Нидерланды, Мальта и Дания являются государствами-членами,

добившимися самых высоких результатов в этой области, причем возможности для улучшения положения наиболее заметны в Словакии, Чешской Республике и Польше. Наука, техника, инженерия и математика (STEM), образование, здравоохранение и социальное обеспечение (ЕНВ) остаются в высшей степени сегрегированными областями без каких-либо изменений в последнее десятилетие. На уровне ЕС мужчины составляют более восьми из десяти работников, занятых в секторе STEM, в то время как женщины — почти три четверти работников в секторе ЕНВ.

Сильная отраслевая и профессиональная сегрегация (доминирование мужчин на высокооплачиваемых рабочих местах) имеет важные последствия для экономики ЕС. По оценкам Европейского института по вопросам гендерного равенства (European Institute for Gender Equality, EIGE), привлечение большего числа женщин в секторы STEM приведет к экономическому росту, увеличению числа рабочих мест (до 1,2 млн к 2050 г.) и повышению ВВП в долгосрочной перспективе (до 820 млрд евро к 2050 г.). Пока только 17 % из почти 8 млн человек, работающих в сфере ИКТ ЕС, являются женщинами³.

Хотя в странах ЕС среди выпускников университетов больше женщин, чем мужчин, они по-прежнему недопредставлены в высокооплачиваемых профессиях. Большая доля их занята на низкооплачиваемых работах и в таких же секторах на менее престижных должностях. Дискриминационные социальные нормы и стереотипы в отношении квалификации женщин и мужчин, недооценка работы женщин и практика профессиональной социализации являются одними из факторов, способствующих этому [Seron et al., 2016]. В условиях быстрой трансформации и цифровизации экономики и рынка труда сегодня подавляющее большинство рабочих мест требуют соответствующих базовых навыков. Повестка дня в области развития новых навыков для Европы (Updated Skills Agenda for Europe) поможет решить проблему горизонтальной сегрегации, стереотипов и гендерного разрыва в образовании и обучении. В предстоящем сообщении Комиссии о европейском пространстве образования гендерное равенство будет выдвинуто в качестве одного из ключевых элементов.

При наличии адресной поддержки и финансирования для расширения прав и возможностей женщин цифровизация может в значительной степени способствовать созданию инклюзивного, равноправного, справедливого и процветающего общества. Для этого государствам — членам ЕС и Еврокомиссии необходимо учитывать гендерную проблематику в процессе разработки и осуществления будущей политики и законодательства во всех областях деятельности.

Новая Стратегия гендерного равенства

Представленная Европейской комиссией в начале марта 2020 г. Стратегия гендерного равенства определяет ее деятельность в данной области, устанавливает цели политики и основные действия на период 2020—2025 гг. [A Union of Equality... , 2020]. Комиссия будет работать системно, включая гендерную проблематику во все сферы как внутренней, так и внешней политики ЕС, создавая

³ Подробнее см.: <https://eige.europa.eu/>.

условия для достижения цели устойчивого развития 5 — обеспечение гендерного равенства и расширение прав и возможностей всех женщин и девочек — в качестве сквозного приоритета всех ЦУР.

Деятельность Комиссии будет сосредоточена на решении таких ключевых проблем, как гендерно-окрашенное насилие и стереотипное мышление, имеющих тревожные масштабы, а также экономическое, политическое и социальное неравенство, путем финансирования мероприятий, направленных на достижение прогресса в области гендерного равенства в ЕС, в том числе в рамках структурных фондов: Европейского социального фонда «Плюс» (ESF+), Европейского фонда регионального развития, Европейских морского и рыбного фондов, Фонда сплочения и программы InvestEU (2021—2027 гг.). Программа InvestEU основана на успешной модели Инвестиционного плана для Европы. Она объединит Европейский фонд стратегических инвестиций и 13 финансовых инструментов ЕС, доступных в настоящее время. Привлекая дополнительные ресурсы на сумму не менее 650 млрд евро, Программа ставит своей целью придать дополнительный импульс инвестициям, инновациям и созданию рабочих мест. Финансирование будет направлено на поддержку мер по расширению участия женщин на рынке труда и обеспечение баланса между трудовой деятельностью и личной жизнью, инвестирование в учреждения здравоохранения, поддержку женского предпринимательства, борьбу с гендерной сегрегацией в некоторых профессиях и устранение дисбаланса в представленности девушек и юношей в некоторых секторах образования и профессиональной подготовки.

Комиссия подготовит пакет обязательных мер по обеспечению транспарентности в области оплаты труда к концу 2020 г. Такая инициатива укрепит права работников на получение более подробной информации об уровне оплаты труда, но это может создать дополнительное административное бремя для работодателей. Чтобы найти правильный баланс для подобных действий ЕС, крайне важно консультироваться и прислушиваться к социальным партнерам и национальным администрациям.

И наконец, поскольку гендерное неравенство является глобальной проблемой, расширение прав и возможностей женщин будет одной из основных целей внешней деятельности ЕС. Евросоюз содействует гендерному равенству и расширению прав и возможностей женщин в рамках своих международных партнерств, политических диалогов, в том числе диалогов по вопросам прав человека с третьими странами, торговой политики, а также политики соседства и расширения. Важно, чтобы внутренние и внешние действия ЕС в этой области были последовательными и взаимно усиливали друг друга.

Женщины и мужчины должны иметь равные возможности для процветания и экономической независимости, получать равную оплату за труд одинаковой ценности, иметь равный доступ к финансам и получать справедливую пенсию, в равной степени разделять заботу о близких и финансовые обязанности. Расширение участия женщин на рынке труда оказывает сильное позитивное воздействие на экономику, особенно в условиях сокращения численности рабочей силы и нехватки квалифицированных кадров. Уровень занятости женщин в ЕС сегодня выше, чем когда-либо прежде, однако многие женщины по-прежнему сталкиваются с барьерами на рынке труда.

Прозрачность в оплате труда в сочетании с другими решениями, такими как равное распределение обязанностей по уходу за детьми (а также престарелыми и инвалидами) между женщинами и мужчинами, поможет устранить коренные причины этой проблемы. Улучшение баланса между трудовой деятельностью и личной жизнью работников является одним из способов сокращения гендерного разрыва на рынке труда. Оба родителя должны чувствовать себя ответственными за уход за членами семьи и иметь на это право. Директива о балансе между работой и личной жизнью (Work-Life Balance Directive) вводит минимальные стандарты для отпуска по семейным обстоятельствам и гибкий график работы, а также способствует равному распределению обязанностей по уходу между родителями [Directive... , 2019]. Комиссия будет следить за тем, чтобы страны ЕС правильно внедряли эту директиву, позволяя мужчинам и женщинам в равной степени преуспевать как в личном, так и в профессиональном плане, и призывает национальные правительства выйти за рамки этих минимальных стандартов при пересмотре политики. В пределах своей собственной администрации Комиссия будет поощрять и контролировать равное использование гибкого графика работы всеми сотрудниками.

Проблемы гендерного равенства в странах ЕС, в частности, в трудовой сфере, аспекты социальной интеграции и образования будут отслеживаться в течение европейского семестра. С помощью социального табло (Social Scoreboard) также будет осуществляться мониторинг реализации ключевых принципов проекта «Европейская опора социальных прав» в данном контексте. Это прежде всего принципы 2 (гендерное равенство), 3 (равные возможности), 9 (баланс между работой и личной жизнью), 11 (уход за детьми и защита их от нищеты), 15 (доходы и пенсии по старости) и 18 (долгосрочный уход). Начиная с цикла 2019—2020 гг. страновые отчеты за семестр вносят свой вклад в мониторинг осуществления Целей устойчивого развития, в том числе ЦУР 5, а также в выяснение вопроса, каким образом экономическая политика и политика в области занятости могут способствовать их реализации.

Расширение прав женщин на рынке труда означает и предоставление им возможности преуспевать в качестве инвесторов и предпринимателей [Пиньковецкая, 2019]. Политика ЕС по обеспечению сплоченности поддерживает женское предпринимательство, (ре)интеграцию женщин на рынке труда и гендерное равенство в традиционно мужских секторах. Комиссия будет также содействовать присутствию женщин на руководящих должностях в фондах прямых и венчурных инвестиций и поддерживать фонды, инвестирующие в гендерно-диверсифицированные портфели через программу InvestEU, для мобилизации частных и государственных ресурсов на реализацию целей более устойчивого, инклюзивного и инновационного роста.

Выводы

Одна из самых болезненных проблем европейского общества — с трудом поддающийся выравниванию гендерный разрыв в трудовой сфере. Несмотря на то что уровень женской занятости в ЕС достиг исторически высокого уровня и больше женщин, чем когда-либо, занимают руководящие должности, многое еще предстоит сделать для обеспечения подлинного равенства женщин и мужчин

в Европе. Это потребует объединения усилий всех институтов ЕС и государств-членов с гражданским обществом и социальными партнерами прежде всего в борьбе с существующими гендерными стереотипами, приписывающими мужчинам и женщинам определенные психологические качества и свойства личности, закрепляющими семейные и профессиональные роли в соответствии с полом и обуславливающими различия в сфере труда.

В условиях идущих процессов цифровой трансформации существенный гендерный разрыв в соответствующих навыках — фактор, мешающий женщинам делать карьеру в области ИКТ. Институтам, агентствам и странам Евросоюза необходимо включать гендерную проблематику во все цифровые инициативы, особенно ориентированные на молодое поколение, сосредоточить усилия на содействии обучению девочек и женщин ИТ-технологиям и поддержке женщин-предпринимателей в цифровом секторе.

В Российской Федерации, по данным Росстат⁴, гендерная ситуация на рынке труда в сферах STEM и ENW во многом схожая. При небольшой разнице по признаку пола в количестве занятого населения и руководителей в целом число специалистов-женщин высшего уровня квалификации в области науки и техники в два раза меньше, чем мужчин, а в сфере ИКТ — более чем в пять раз, в то время как они доминируют в здравоохранении, образовании, администрировании, праве, культуре и других гуманитарных областях. Аналогичная картина с персоналом среднего уровня квалификации. Среди позитивных тенденций следует отметить небольшой рост числа высококвалифицированных специалистов женского пола, в том числе в сфере науки, техники и ИКТ на фоне снижения женской занятости в целом в 2016—2019 гг. Однако в сегменте специалистов среднего звена противоположная ситуация: на фоне роста женской занятости имеет место уменьшение их числа среди специалистов в области науки, техники и ИКТ.

Проведенный анализ свидетельствует о необходимости политического решения гендерных проблем в эпоху искусственного интеллекта, обеспечения большего гендерного равенства при найме, обучении и продвижении по службе, особенно в высокотехнологичных отраслях, что послужит равноправию полов на рынке новых профессий. Эти задачи сегодня в равной степени актуальны как для Европейского союза, так и для Российской Федерации.

Библиографический список

- Горова Н. В.* Гендерные аспекты занятости: новые тенденции, старые проблемы // Проблемы теории и практики управления. 2004. № 6. С. 107—114.
- Задворнова Ю. С.* Ликвидация гендерного разрыва в оплате труда в STEM-отраслях как ключевая задача преодоления гендерного неравенства в странах с цифровой экономикой // Женщина в российском обществе. 2019. № 3. С. 114—120.
- Пиньковецкая Ю. С.* Предпринимательская активность женщин в современной экономике // Женщина в российском обществе. 2019. № 1. С. 40—51.

⁴ URL: https://gks.ru/labour_force (дата обращения: 18.03.2020).

- A Roadmap for Equality between Women and Men 2006—2010. COM(2006) 92 final / Commission of the European Communities. Brussels, 2006. 22 p.
- A Union of Equality: Gender Equality Strategy 2020—2025. COM(2020) 152 final / European Commission. Brussels, 2020. 20 p.
- Albanesi S.* Changing Business Cycles: **the Role of Women's Employment**: Discussion Paper. № DP 13578 / Center for Economic Policy and Research. London, 2019. 67 p.
- Charter of fundamental rights of the European Union. Art. 21, 23 // Official Journal of the European Communities. 2000. Vol. 43, C 364. P. 1—22.
- Closing the Gender Pay Gap: Key Policies and Measures: Council Conclusions / Council of the European Union. Brussels, 2019. № 10349/19. URL: <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-10349-2019-INIT/en/pdf> (дата обращения: 05.04.2020).
- Commission recommendation of 7 March 2014 on strengthening the principle of equal pay between men and women through transparency // Official Journal of the European Union. 2014. Vol. 57, L 69. P. 112—116.
- Consolidated versions of the treaty on European Union and the treaty on the functioning of the European Union. Art. 2, 3 (3) TEU; 8, 10, 19, 157 TFEU // Official Journal of the European Union. 2012. Vol. 55, C 326. 412 p.
- Council conclusions of 7 March 2011 on European Pact for Gender Equality (2011—2020) // Official Journal of the European Union. 2011. Vol. 54, C 155. P. 10—13.
- Directive (EU) 2019/1158 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on work-life balance for parents and carers and repealing Council Directive 2010/18/EU // Official Journal of the European Union. 2019. Vol. 62, L 188. P. 79—93.
- EU notes «too slow» progress on equal pay day // *Bulletin Quotidien Europe*. 2019. № 12361. P. 16.
- European Pillar of Social Rights. 2017. URL: https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_en.pdf (дата обращения: 14.03.2020).
- Gender Equality Index 2019: Work-Life Balance. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2019. 180 p.
- Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on Work-Life Balance for Parents and Carers and Repealing Council Directive 2010/18/EU 26.04.2017. COM(2017) 253 final / European Commission. Brussels, 2017. 29 p.
- Seron C., Silbey S. S., Cech E., Rubineau B.* Persistence is cultural: professional socialization and the reproduction of sex segregation // *Work and Occupations*. 2016. Vol. 43, iss. 2. P. 178—214.
- Strategic Engagement for Gender Equality 2016—2019. SWD(2015) 278 final / European Commission. Brussels, 2015. 40 p.
- Strategy for Equality between Women and Men 2010—2015. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2011. 40 p.
- Sustainable Development in the European Union: Monitoring Report on Progress towards the SDGs in an EU Context. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2019. 372 p.
- Tackling the Gender Pay Gap: EU Action Plan 2017—2019. COM(2017) 678 final / European Commission. Brussels, 2017. 13 p.
- Towards a Community Framework Strategy on Gender Equality (2001—2005). COM(2000) 335 final / Commission of the European Communities. Brussels, 2000. 53 p.

References

- A Roadmap for Equality between Women and Men 2006—2010*, COM(2006) 92 final (2006), Commission of the European Communities, Brussels.
- A Union of Equality: Gender Equality Strategy 2020—2025*, COM(2020) 152 final (2020), European Commission, Brussels.
- Albanesi, S. (2019) *Changing Business Cycles: the Role of Women's Employment*: Discussion Paper, no. DP13578, Center for Economic Policy Research, London.
- Charter of fundamental rights of the European Union, art. 21, 23 (2000), *Official Journal of the European Communities*, vol. 43, C 364, pp. 1—22.
- Closing the Gender Pay Gap: Key Policies and Measures*: Council Conclusions (2019), Council of the European Union, Brussels.
- Commission recommendation of 7 March 2014 on strengthening the principle of equal pay between men and women through transparency (2014), *Official Journal of the European Union*, vol. 57, L 69, pp. 112—116.
- Consolidated versions of the treaty on European Union and the treaty on the functioning of the European Union, art. 2, 3 (3) TEU; 8, 10, 19, 157 TFEU (2012), *Official Journal of the European Union*, vol. 55, C 326, pp. 1—412.
- Council conclusions of 7 March 2011 on European Pact for Gender Equality (2011—2020) (2011), *Official Journal of the European Union*, vol. 54, C 155, pp. 10—13.
- Directive (EU) 2019/1158 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on work-life balance for parents and carers and repealing Council Directive 2010/18/EU (2019), *Official Journal of the European Union*, vol. 62, L 188, pp. 79—93.
- EU notes “too slow” progress on equal pay day (2019), *Bulletin Quotidien Europe*, no. 12361, p. 16.
- European Pillar of Social Rights* (2017), available from https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_en.pdf (accessed 14.03.2020).
- Gender Equality Index 2019: Work-Life Balance* (2019), Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Govorova, N. V. (2004) Gendernye aspekty zaniatosti: novye tendentsii, starye problemy [Gender aspects of employment: new trends, old problems], *Problemy teorii i praktiki upravleniia*, no. 6, pp. 107—114.
- Pin'kovetskaia, Iu. S. (2019) Predprinimatel'skaia aktivnost' zhenshchin v sovremennoi ekonomike [Women's entrepreneurial activity in the modern economy], *Zhenshchina v rossiiskom obshchestve*, no. 1, pp. 40—51.
- Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on Work-Life Balance for Parents and Carers and Repealing Council Directive 2010/18/EU* 26.04.2017, COM(2017) 253 final (2017), European Commission, Brussels.
- Seron, C., Silbey, S. S., Cech, E., Rubineau, B. (2016) Persistence is cultural: professional socialization and the reproduction of sex segregation, *Work and Occupations*, vol. 43, iss. 2, pp. 178—214.
- Strategic Engagement for Gender Equality 2016—2019*, SWD(2015) 278 final (2015), European Commission, Brussels.
- Strategy for Equality between Women and Men 2010—2015* (2011), Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Sustainable Development in the European Union: Monitoring Report on Progress towards the SDGs in an EU Context* (2019), Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Tackling the Gender Pay Gap: EU Action Plan 2017—2019*, COM(2017) 678 final (2017), European Commission, Brussels.

Towards a Community Framework Strategy on Gender Equality (2001—2005), COM(2000) 335 final (2000), Commission of the European Communities, Brussels.

Zadvornova, Iu. S. (2019) Likvidatsiia gendernogo razryva v oplate truda v STEM-otrasliakh kak kliuchevaia zadacha preodoleniia gendernogo neravenstva v stranakh s tsifrovoï ekonomikoï [Closing the gender pay gap in STEM industries as a key challenge to overcome gender inequality in digital economies], *Zhenshchina v rossiïskom obshchestve*, no. 3, pp. 114—120.

Статья поступила 19.03.2020 г.

Информация об авторе / Information about the author

Говорова Наталья Викторовна — кандидат экономических наук, доцент, ведущий научный сотрудник, Институт Европы РАН, г. Москва, Россия, n_govorova@mail.ru (Cand. Sc. (Econ.), Leading Researcher, Institute of Europe of the Russian Academy of Sciences, Moscow, Russian Federation).