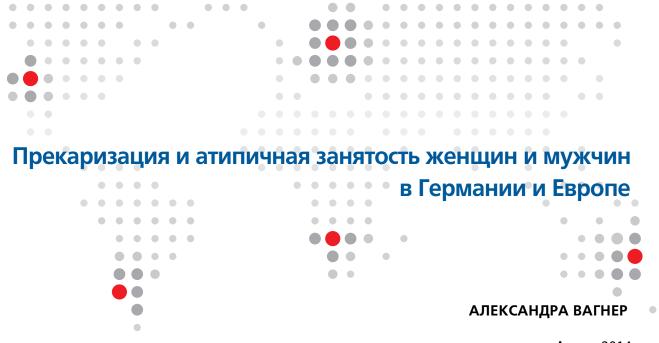


. . . . . . .



Август 2014

### СОДЕРЖАНИЕ

1. ВВЕДЕНИЕ	2
2. НОРМАЛЬНЫЕ ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И АТИПИЧНАЯ ЗАНЯТОСТЬ	2
3. ИЗМЕНЕНИЕ ФОРМ ЗАНЯТОСТИ	4
3.1. РОСТ МАСШТАБОВ АТИПИЧНОЙ ЗАНЯТОСТИ В ГЕРМАНИИ	4
3.2. АТИПИЧНАЯ ЗАНЯТОСТЬ В ЕВРОПЕЙСКОМ СОЮЗЕ	6
3.3 ИЗМЕНЕНИЯ В ПОЛНОЙ БЕССРОЧНОЙ ЗАНЯТОСТИ	7
3.3.1.ОХВАТ РАБОТНИКОВ ТАРИФНЫМИ СОГЛАШЕНИЯМИ	7
3.3.2. НИЗКООПЛАЧИВАЕМЫЙ ТРУД	8
4. ФОРМЫ ЗАНЯТОСТИ В ГЕНДЕРНОЙ ПЕРСПЕКТИВЕ	10
4.1. КЛАССИФИКАЦИЯ СТРАН ПО МОДЕЛЯМ ОПЛАЧИВАЕМОГО ТРУДА МУЖЧИН И ЖЕНЩ	ИН10
4.2. МОДЕЛЬ ОПЛАЧИВАЕМОГО ТРУДА: ПРИМЕР ГЕРМАНИИ	11
4.2.1. ДВЕ МОДЕЛИ РАЗДЕЛЕНИЯ ОПЛАЧИВАЕМОГО И НЕОПЛАЧИВАЕМОГО ТРУДА	11
4.2.2. ДВЕ МОДЕЛИ И ИХ ПРОТИВОРЕЧИВАЯ ЭВОЛЮЦИЯ В ГЕРМАНИИ	12
4.2.2.1. МОДЕЛЬ МУЖЧИНЫ-КОРМИЛЬЦА В ЗАПАДНОЙ ГЕРМАНИИ	13
4.2.2.3. ЗАБЛОКИРОВАННЫЕ ПЕРЕМЕНЫ	14
4.2.2.4. РАМОЧНЫЕ УСЛОВИЯ КАК ОПРЕДЕЛЯЮЩИЙ ФАКТОР	16
4.3. ГЕНДЕРНЫЙ РАЗРЫВ В ОПЛАТЕ ТРУДА	17
5. ДИСКУССИЯ В НАУКЕ И ПОЛИТИКЕ	18
5.1. АТИПИЧНАЯ ЗАНЯТОСТЬ И ПРЕКАРИАТ	18
5.2. ДВИЖУЩИЕ СИЛЫ ИЗМЕНЕНИЙ И ОЦЕНКА АТИПИЧНОЙ ЗАНЯТОСТИ	19
5.3 ПОЛИТИЧЕСКАЯ ДИСКУССИЯ И НЕОБХОДИМЫЕ ШАГИ	20
6. ВЫВОДЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ	22
7 CΠИСОК ΠИΤΕΡΔΤΌΡЫ	2/



#### 1. ВВЕДЕНИЕ

Экономическая независимость является предпосылкой организации женщинами и мужчинами своей жизни в соответствии с собственными желаниями и потребностями. Как правило, об экономической независимости уместно говорить в том случае, если человек может обеспечить себя средствами к существованию за счет собственной трудовой деятельности и является защищенным благодаря доступу к услугам системы социальной защиты населения от бедности и маргинализации. Однако доступ к трудовой деятельности, достаточный уровень трудовых доходов и достойные условия труда не являются данностью. Напротив, современная ситуация на рынке труда во всех странах Европейского союза – хотя и в разной степени – характеризуется безработицей, вынужденной неполной занятостью, наличием низкооплачиваемых мест работы и нестабильностью занятости.

Далее будет представлены основные тенденции развития атипичной (нетипичной) занятости и прекаризации в Германии и Европе. Особое внимание при этом будет уделено ситуации с трудовой деятельностью женщин.

Кроме того, будет дан обзор различных позиций в рамках политических дискуссий по оценке этих тенденций.

# 2. НОРМАЛЬНЫЕ ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И АТИПИЧНАЯ ЗАНЯТОСТЬ

Понятие нормальных трудовых отношений имеет двоякий смысл: это выражение может описывать как норму (предписание), так и нормальное (типичное) положение дел. Между этими двумя феноменами существует тесная взаимосвязь: нормальные трудовые отношения стали объективно нормальным положением дел, поскольку в качестве представления об идеале трудовой деятельности (т. е. нормы, выражающей существующее в обществе согласие) они накладывают отпечаток на формирование системы социально-трудовых отношений и социальной защиты. Если изменится нормальное положение, то это раньше или позже приведет к модификации нормы и наоборот, изменение нормы отразится на

обычном положении дел. Наличием этой взаимосвязи объясняются национальная специфичность нормальных трудовых отношений, а также влияние законодательного и тарифного регулирования на соответствующую конкретную форму нормальных трудовых отношений. В то же время норма и нормальное положение дел не тождественны. Расхождение нормы и типичного положения дел указывает на проблему, когда общественные идеалы, зафиксированные в регулятивах, теряют свою привлекательность либо не могут быть более осуществлены на практике.

Нормативное ядро существующих в ФРГ нормальных трудовых отношений представлено функциями социальной защиты наемных работников, гарантированными на основании достигнутого уровня экономического развития законом либо тарифными соглашениями. Эта защита касается не только условий труда и уровня заработной платы в рамках текущих трудовых отношений, но и распространяется в будущее, давая гарантии на случай наступления таких социальных рисков, как болезнь, безработица, потребность в уходе и нетрудоспособность, а также на период пожилого возраста. Нормальные трудовые отношения оберегают владельцев товара «рабочая сила» от рисков, существующих на рынке, и регулируют как условия продажи этого товара, так и положение в периоды, когда он не может быть продан не по вине владельца. Следовательно, нормальные трудовые отношения служат сохранению трудоспособности в долгосрочной перспективе, в чем заинтересован индивид – владелец товара «рабочая сила» (сами занятые), но также предприятие как действительный или потенциальный покупатель и, наконец, социум в целом (сохранение общественных трудовых ресурсов и поддержание мира в обществе). Таким образом, классические нормальные трудовые отношения являются, в первую очередь, институтом социального государства, который направлен на снижение зависимости трудоспособного населения от ситуации на рынке труда. Следовательно, нормальные трудо-

<sup>1.</sup> Так, напр., в ГДР представление о нормальных трудовых отношениях было совершенно иным, нежели в ФРГ, поскольку система социально-трудовых отношений и социальной защиты были ориентированы на идеал полной занятости женщин и мужчин. В странах – членах ЕС имеет место многообразие по-разному структурированных систем социально-трудовых отношений и социальной защиты, основанных на различных представлениях национальных общностей об идеале трудовой деятельности.



вые отношения – это нечто большее, нежели просто форма занятости, идентифицируемая по определенным внешним признакам.

На уровне самих трудовых отношений важными критериями функционирующей социальной защиты являются: (постоянный) месячный заработок, обеспечивающий средства к существованию; социальное обеспечение в случае болезни, безработицы, потребности в уходе и в пожилом возрасте; охрана труда и здоровья; коллективное представительство интересов и участие в управлении предприятием; совместимость с деятельностью вне трудовой сферы (семья, общественная работа и т. д.); возможности организации индивидуального свободного времени (прогнозируемость).

Следует особо отметить две важнейшие характеристики этого действующего в ФРГ института социального государства, которые тесно связаны с развернувшейся сегодня дискуссией о его эрозии. Это (а) гендерная окрашенность нормальных трудовых отношений и (b) ограниченная сфера их распространения. В названных признаках одновременно выражается национальная специфика, отличающая положение в ФРГ от форм регулирования «нормальной занятости» в других странах.

• (а) Существующая сейчас в ФРГ модель нормальных трудовых отношений неразрывно связана со специфическим гендерным контрактом. Социальная защищенность обеспечена не только самим занятым, но и – в соответствии с правами, возникающими вследствие нахождения в браке<sup>2</sup>, – их неработающим супругам. Значит, германская система социально-трудовых отношений и социальной защиты построена на представлении, что для материального обеспечения семьи должно быть достаточно трудового дохода одного из супругов. Следовательно, теоретическая модель нормальных трудовых отношений и модель семьи с мужчиной-кормильцем – это две стороны одной медали.

Это значительное отличие от других, напр. скандинавских стран, где равноправие женщин в вопросах трудовой деятельности является само собой разумеющимся, а соответствующие «нормальные трудовые отношения» потому представляют собой норму для обоих полов и одновременно базу для индивидуального социального обеспечения. Подобным образом дело обстояло в ГДР и ряде стран Восточной Европы, причем в некоторых из них такое положение сохранилось до сих пор.

• (b) Нормальные трудовые отношения и присущая им социальная защита основаны на определенных предпосылках. Для обеспечения всеобъемлющей социальной защиты необходимы высокое качество трудовых отношений с обязательными отчислениями в фонд социального страхования и в основном непрерывный трудовой стаж, прерываемый лишь периодами

На женщин согласно традиционной модели нормальных трудовых отношений ложится задача выполнять неоплачиваемую работу по дому и семейные обязанности, создавая тем самым предпосылки для практически безграничной доступности мужа на рынке труда<sup>3</sup>. За это жены, не имеющие самостоятельного заработка, пользуются в соответствии с правами, возникающими вследствие нахождения в браке, социальной защитой, обеспеченной за счет трудовой деятельности и взносов мужчин в систему социального страхования. Трудового дохода мужа должно было хватать для обеспечения существования семьи. Женщинам же, если они были экономически активны, напротив, не нужно было обеспечивать семью. Одиноким женщинам было достаточно позаботиться о себе, замужние женщины могли принести в семью «приработок» к трудовому доходу супруга. Следовательно, для женщин оплачиваемая трудовая деятельность в модели «нормальных трудовых отношений» не предусматривалась, и «нестабильные», отличающиеся от нормальных формы занятости не представляли для них существенной опасности, если они пользовались защитой как члены семьи.

<sup>2.</sup> Напр., включение в систему обязательного медицинского страхования без внесения взносов, пенсия при утрате кормильца, супружеский сплиттинг (расчет дохода каждого из супругов путем деления пополам их совокупного дохода, что ведет к уменьшению базы подоходного налога для работающего супруга. – Прим. пер.).

<sup>3.</sup> Работа сверхурочно – единственный резерв гибкости до введения режимов гибкого рабочего времени с середины 1980-х гг. – в рамках этой модели считается принципиально возможной, поскольку не мешает выполнению домашних и семейных обязанностей: ими занимаются не имеющие самостоятельного заработка жены.



повышения квалификации или по причинам, являющимся основанием на пользование услугами социальной защиты<sup>4</sup>. Социальная защита в рамках нормальных трудовых отношений не распространяется на лиц, работающих не по найму; помогающих в хозяйстве членов семьи; занятых неполное рабочее время в течение краткого периода и работающих на условиях так называемой незначительной занятости.

В то время как на лиц, работающих не по найму, не распространяются ни тарифные соглашения, ни закон о продолжительности рабочего времени, ни обязанность социального страхования, наемные работники, занятые неполный рабочий день в течение краткого времени, не могут, как правило, обеспечить себя средствами к существованию за счет получаемого таким образом низкого трудового дохода, что тем более очевидно, если малый размер заработка является основанием для получения социальной помощи. На лиц, работающих на условиях незначительной занятости, в Германии не распространяется обязанность социального страхования. Такой особый подход со стороны налогового и страхового законодательства к лицам, работающих на условиях незначительной занятости, тоже характерен лишь для некоторых европейских стран.

#### 3. ИЗМЕНЕНИЕ ФОРМ ЗАНЯТОСТИ

Тезис об эрозии нормальных трудовых отношений обычно обосновывают ссылкой на подтверждаемое эмпирически изменение структуры занятости. Однако вначале следует установить, на основании каких отражаемых в статистике признаков можно отличить «нормальные трудовые отношения» от «атипичных» (нетипичных) форм занятости, отклоняющихся от нормальных. В зависимости от того, какие критерии будет положены в основу анализа, можно получить совершенно различные результаты.

Если исходить из представленного выше понимания, то разумно определить нормальные трудовые отношения как занятость в течение полного рабоче-

го дня на условиях найма: полное рабочее время, как правило, гарантирует доход, обеспечивающий средства к существованию, а занятость на условиях найма позволяет рассчитывать на поддержку со стороны системы социальной защиты. Нередко наряду с указанными признаками в определение нормальных трудовых отношений включают дополнительно наличие бессрочного трудового договора. Однако занятость на определенный срок – если речь идет о полном рабочем времени – по своим базовым характеристикам «рабочее время» и «доход» не отличается от бессрочной. Отличие от бессрочной занятости состоит лишь в том, что в трудовом договоре урегулирована продолжительность трудовых отношений, которая не обязательно совпадает с их действительной продолжительностью. Тем не менее, такой взгляд утвердился в исследовательской практике.

Далее в качестве атипичных форм занятости будут рассмотрены:

- неполное рабочее время (неполная занятость): трудовые отношения, при которых понедельная продолжительность рабочего времени меньше нормальной;
- занятость на основании срочных трудовых договоров (срочная занятость): трудовые отношения, на которые не распространяются общие нормы запрещения необоснованного увольнения;
- заемный труд или временная занятость: трудовые отношения в рамках сдачи работников в аренду;
- незначительная (малозначительная) занятость: трудовая деятельность, на которую не распространяются общепринятые нормы защиты в рамках социального страхования.

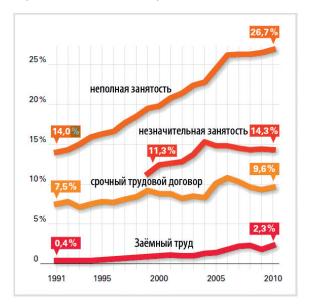
#### 3.1. РОСТ МАСШТАБОВ АТИПИЧНОЙ ЗАНЯТОСТИ В ГЕРМАНИИ

За два последних десятилетия произошло значительное распространение этих атипичных формы занятости. С 1990-х гг. доля заемных работников и лиц,

<sup>4.</sup> Напр., непродолжительные болезни, отпуск по уходу за ребенком, засчитываемый при начислении пенсии по возрасту, или получение пособия по безработице.



Рис. 1. Рост масштабов атипичной занятости в Германии 1991 – 2010 г. (в % от общего количества занятых; возможны несколько вариантов для одного работающего).



Источник: Boeckler Impuls, № 17/2012, с. 4.

работающих на условиях незначительной, срочной или неполной занятости, увеличилась в Германии с примерно 20 % до более чем трети всех наемных работников.

Наиболее распространена неполная занятость: на сегодняшний день на таких условиях заняты свыше 26 % наемных работников, причем более 80 % из них составляют женщины. Рост масштабов неполной занятости сопровождался увеличением количества экономически активных женщин. Рост количества женщин, работающих неполное время, происходит в статистическом отношении не за счет сокращения занятых полное время и, таким образом, не может служить подтверждением «эрозии» нормальных трудовых отношений.

Больше стало и рабочих мест, относимых к незначительной занятости, причем это может быть как единственный источник трудового дохода, так работа по совместительству. Такая форма занятости является особенностью германской системы. Наряду с учащимися школ и вузов, пенсионерами и людьми, получающими дополнительно социальные выплаты, на таких условиях заняты прежде всего замужние женщины.

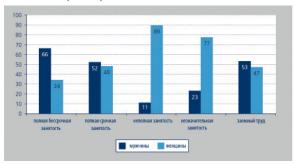
По срочному трудовому договору работали в 2010 г. около 10 % занятых (без учета учеников производственного обучения). Среди них непропорционально высока доля молодых работников, для которых занятость на таких условиях все чаще представляет собой типичное начало трудовой биографии.

Заемный труд, на который приходится 2,5 %, занимает сравнительно малый сегмент рынка труда, однако масштабы распространения этой формы занятости значительно увеличились: с примерно 300 тыс. работников в 2003 г. до свыше 900 тыс. в июне 2011 г. В ходе финансового кризиса многие заемные работники были уволены, а срочные трудовые договоры в отрасли заемного труда не продлялись. За несколько месяцев количество заемных работников упало с более чем 800 тыс. до примерно 580 тыс. чел. в апреле 2009 г. Так именно за счет заемных работников компаниям удалось смягчить удары кризиса.

В использовании заемного труда организации применяют, очевидно, совершенно различные модели: от эпизодического привлечения заемных работников до замены постоянного персонала на долгосрочный период. Последняя стратегия соответствует существенному изменению функциональной нагрузки заемного труда: часть компаний привлекает труд заемных работников на долгосрочной основе. Таким образом, речь здесь идет уже не о преодолении временных трудностей с наличием персонала, а об обеспечении выполнения постоянных видов деятельности предприятий в долгосрочной перспективе при ухудшении условий труда работников.

Анализ гендерного распределения атипичных форм занятости дает следующую картину.

Рис. 2. Гендерное распределение форм занятости, в %, 2009 г.



Источник: Keller/Seifert, 2011, с. 23.



Среди работающих по бессрочным договорам на условиях полной занятости мужчины составляют две трети, а женщины – лишь одну треть. Зато на долю женщин приходятся почти 90 % работающих на условиях неполной и более трех четвертей работающих на условиях незначительной занятости. В сфере заемного труда и срочной занятости гендерное различие скорее незначительно.

#### 3.2. АТИПИЧНАЯ ЗАНЯТОСТЬ В ЕВРОПЕЙСКОМ СОЮЗЕ

Государства — члены Европейского союза очень разнятся в подходах к регулированию рынка труда. Описанные выше «нормальные трудовые отношения», представляющие собой типичный для Германии институт социального государства, в других странах никогда не имели места. В некоторых странах, напротив, существуют «нормальные трудовые отношения», сформировавшиеся в рамках иной модели социального государства, нежели в Германии. Вследствие многообразия систем социальной защиты проводить сравнение оказывается достаточно непросто.

Для начала рассмотрим лишь количественное распределение атипичных формы занятости по странам Европы. Этой тема изучалась в рамках масштабного исследовательского проекта Берлинского научного центра (см. Allmendinger et al. 2012), основные результаты которого будут кратко представлены далее.

Изученные страны сильно разнятся по масштабам и распространенности атипичной занятости. Общей тенденции к флексибилизации рынка труда выявлено не было. Во всех изученных странах (за исключением Польши, Румынии и Чехии) в период с 1996 по 2009 г. наблюдался прирост занятости, который, однако, не повсеместно основывался на распространении нетипичных трудовых отношений. В таких странах, как Германия, Австрия, Нидерланды и Италия, доля атипичной занятости увеличилась за рассматриваемый период на 8–15 процентных пунктов. В то же время в скандинавских странах, Бельгии, Франции, Великобритании, Чехии, Испании, Греции и Венгрии этот показатель изменился по сравнению с исходным уровнем середины 1990-х годов лишь незначительно, а в Румынии было даже зафиксировано сокращение масштабов нетипичных трудовых отношений.

Значительны и различия между странами в структуре трудовых отношений: в Нидерландах почти половина, а в Германии, Швеции, Дании, Норвегии и Соединенном Королевстве более 25 % населения в возрасте от 15 до 64 лет заняты на условиях так называемых «нестандартных трудовых отношений». В Венгрии и Румынии, напротив, на условиях атипичной занятости работает лишь примерно одна десятая населения в трудоспособном возрасте.

В большинстве стран континентальной Европы, в том числе в Австрии, Германии, Нидерландах и Франции, а также государствах Северной Европы и Соединенном Королевстве, доминирующей формой атипичной занятости является неполная занятость.

Значительная доля лиц, работающих по срочным трудовым договорам, присутствует прежде всего в южноевропейских странах. В Испании и Португалии, равно как в Польше и Словении они составляют большую часть атипично занятых. Здесь срочная занятость является доминирующей формой нетипичных трудовых отношений и охватывает от 9 до 13 % населения в трудоспособном возрасте.

Ученые (Eichhorst et al. 2010) проанализировали структуры занятости в Европе в гендерной перспективе и пришли к следующим результатам.

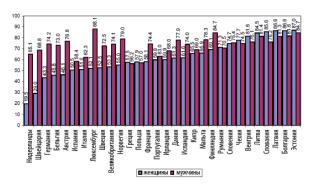
Сопоставление долей женщин и мужчин среди занятых полный рабочий день по бессрочному трудовому договору (полная бессрочная занятость) показывает, что традиционная модель гендерного распределения характерна как раз для стран континентальной Европы: в Нидерландах, Швейцарии, Германии, Бельгии и Австрии различие между полами наиболее велико. В названных странах женщины представлены среди работающих на условиях полной бессрочной занятости реже всего (в общеевропейском контексте), в то время как для мужчин это типичная форма занятости.

В Швеции, Великобритании, Норвегии и Франции гендерные различия хотя и меньше, однако по



сравнению с другими странами все же относительно велики.

В странах Центральной и Восточной Европы, напротив, доля женщин среди работающих на условиях полной бессрочной занятости больше доли мужчин, хотя разница эта минимальная.



Источник: Eichhorst et al. 2010, с. 12.

Рис. 3. Доли женщин и мужчин, работающих на условиях полной бессрочной занятости, в %, 2008 г.

Примечание. Базой для подсчетов является общее количество занятых в трудоспособном возрасте от 25 до 64 лет.

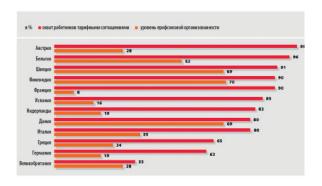
#### 3.3 ИЗМЕНЕНИЯ В ПОЛНОЙ БЕССРОЧНОЙ ЗАНЯТОСТИ

Прекаризация, то есть занятость на условиях, в значительной мере не соответствующих принятым социальным стандартам, ныне не ограничивается более атипичными формами занятости, она глубоко проникла и в сферу полной бессрочной занятости. Поэтому в содержательном плане было бы неверно считать все формы полной бессрочной занятости нормальными трудовыми отношениями, ведь представление о нормальных трудовых отношениях как социальном институте как раз в обязательном порядке включало в себя социальную защиту, обеспечиваемую при таких отношениях. Пиренкемпер (Pierenkemper 2007) показал, что понятие нормальных трудовых отношений является в некотором смысле результатом идеализации, поскольку этот социальный институт существовал лишь на протяжении краткого по историческим масштабам промежутка времени: «Нормальные трудовые отношения как трудовая деятельность на протяжении всей жизни на условиях полной занятости и с гарантиями, обеспеченными на основании тарифного соглашения, – это конструкция общественного сознания, основанная на опыте крайне благоприятной ситуации на рынке труда, которая была возможна лишь на пике периода экономического благополучия в послевоенное время». Таким образом, «нормальные трудовые отношения» уже давно являются скорее желаемой нормой, чем нормальным (обычным) положением дел. Это идеал трудовой деятельности в условиях социальной защищенности, который ни в коем случае не следует отождествлять с реально существующими формами полной бессрочной занятости.

#### 3.3.1.ОХВАТ РАБОТНИКОВ ТАРИФНЫМИ СОГЛАШЕНИЯМИ

Охват работников тарифными соглашениями в отдельных странах очень разнится между собой: если в Австрии, Бельгии, Швеции, Финляндии и Франции этот показатель составляет более 90 %, то в Великобритании он очень низкий – 33 %. Еще ниже охват работников тарифными соглашениями в некоторых государствах – новых членах ЕС, например, странах Балтии.

Рис. 4. Охват работников тарифными соглашениями и уровень профсоюзной организованности в отдельных странах, в %, 2007 – 2009 гг.



Источник: Bispinck/Schulten 2011, с. 29.



Рис. 5. Снижение количества работников, охваченных тарифными соглашениями, в Германии, в %.



Источник: IAB (2013): Aktuelle Daten und Indikatoren. Tarifbindung der Beschoeftigten.

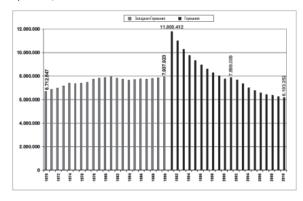
В большинстве стран Западной и Южной Европы охват работников тарифными соглашениями в последние два десятилетия оставался относительно стабильным. Иначе развивалась ситуация в Германии: здесь количество предприятий, на которых распространялось действие тарифных соглашений, сильно сократилось. Если в 1996 г. в Западной Германии 70 % наемных работников были заняты на предприятиях, на которых действовало отраслевое тарифное соглашение, то в 2012 г. таких осталось лишь 53 %. В Восточной Германии этот показатель сократился с 56 до 36 %. Этот процесс сопровождался значительным увеличением оговорок в тарифных соглашениях, позволяющих отклоняться от их положений на уровне предприятий. Тем самым защитная функция тарифных соглашений в Германии ослабла.

Есть два основных пути, позволяющих обеспечить высокий уровень охвата работников тарифными соглашениями: либо благодаря сильным профсоюзам, обладающим достаточной организованностью, либо за счет поддержки системы тарифных соглашений государством (Bispinck/Schulten 2011). Первый путь можно назвать скандинавским. В Швеции, Финляндии и Дании высокий показатель охвата обеспечивается за счет высокого уровня профсоюзной организованности. Второй путь — с опорой на политическую волю — заслуживает название континентальноевропейского. Так, напр., во Франции, в Нидерландах, Бельгии, Испании многие тарифные

соглашения объявляются государством «обязательными для всех», т. е. государство распространяет их действие и на те предприятия, которые не входят в систему сторон тарифных соглашений.

В Германии, где также существует возможность придавать тарифным соглашениям обязательную силу для всех предприятий отрасли, государство пользовалась ею реже, чем в других странах. Профсоюзы столкнулись с падением количества своих членов, которое удалось остановить лишь в последние годы.

Рис. 6. Динамика изменения численности членов Объединения немецких профсоюзов (DGB) в 1951–2010 гг. (до 1990 г. данные по Западной Германии, затем по Германии в целом).



Источник: Dribbusch/Birke 2012, с. 5.

#### 3.3.2. НИЗКООПЛАЧИВАЕМЫЙ ТРУД

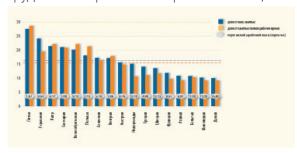
Не любые трудовые отношения на условиях полной бессрочной занятости гарантируют заработную плату, достаточную для нормального существования. В среднем по ЕС 17 % занятых получали (в пересчете на почасовую оплату) низкую заработную плату<sup>5</sup>. В Германии этот показатель равен 24 % (7,1 млн. чел.) и, соответственно, значи-

<sup>5.</sup> Заработная плата считается низкой, если она составляет меньше двух третей медианной заработной платы. Понятие медианной зарплаты можно проиллюстрировать следующим образом: если все граждане страны, получающие зарплату, станут в ряд, выстроившись по размеру зарплаты, то зарплата человека, стоящего в самой середине ряда (разделяющего ряд на две равные части), является медианной.



тельно выше среднего. Поскольку в Германии до последнего времени не было законодательно установленного минимального размера оплаты труда, практика низких зарплат получила широко распространение, а сами ставки почасовой оплаты опустились до предела. В Дании, Финляндии, Бельгии, Италии и Франции доля занятых низкооплачиваемым трудом составляет, напротив, лишь около 10 %.

Рис. 7. Доля занятых низкооплачиваемым трудом в 17 европейских странах в 2010 г., в %.

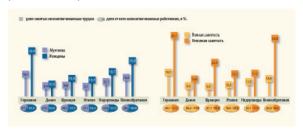


Источник: Rhein 2013, с. 3.

Примечание. Зарплаты в странах, не входящих в зону евро, пересчитаны по номинальному обменному курсу.

Во всех странах большинство среди низкооплачиваемых работников составляют женщины. При этом в Германии разница между полами здесь больше, чем в любой другой из изученных стран. Далее, во всех странах занятые неполное рабочее время чаще получают низкую заработную плату, чем работающие на условиях полной занятости (см. график). Кроме того, низкая заработная плата непропорционально часто становится уделом молодых людей, работников с низкой квалификацией, иммигрантов, лиц, работающих на условиях срочной занятости, и заемных работников. В 2010 г. более двух третей низкооплачиваемых работников в Германии трудились на предприятиях, не охваченных тарифными соглашениями. Почти половина таких работников занята на малых предприятиях, где редко есть производственные советы.

Рис. 8. Распределение низкооплачиваемых работников по полу и продолжительности рабочего времени.



Источник: Rhein 2013, c. 5.

Распространение низкооплачиваемого обусловлено в том числе и сокращением числа работников, охваченных тарифными соглашениями. В Германии свою роль сыграло также отсутствие законодательно установленной минимальной зарплаты. Работающих на условиях атипичной занятости эта проблема касается больше среднего, но низкие зарплаты есть и в сегменте классической занятости: среди мужчин в возрасте старше 30 лет, имеющих гражданство соответствующей страны и законченное специальное или высшее образование, занятых полное рабочее время на условиях бессрочной занятости на предприятиях с количеством работников не менее 50, лишь низкую заработную плату получают в Германии 6,3%, в Великобритании 5,1 % и в Нидерландах 3 %.

Сравнительные международные исследования показали, что определение минимального размера оплаты труда мало влияет на величину сегмента низкооплачиваемого труда в стране. Одна из причин этого состоит в том, что установленная минимальная зарплата повсеместно (за исключением Франции) заметно ниже порога низкой заработной платы. Кроме того, во всех странах с минимальной зарплатой предусмотрены исключения для определенных категорий населения. Зато, по-видимому, можно говорить о наличии связи между размером низкооплачиваемого сегмента и охватом работников тарифными соглашениями, Так, снижением последнего показателя можно объяснить появление примерно трети низкооплачиваемых рабочих мест в Германии (Dustmann et al. 2009). Определенное влияние оказала, вероятно, и политика либерализации рынка труда, проводившаяся в последние годы.



Связи между низкооплачиваемой работой и низким уровнем безработицы не прослеживается. Следовательно, вопреки утверждениям многих политиков большее неравенство в уровне зарплат не является предпосылкой для успешного и стабильного функционирования рынка труда (Rhein 2013).

# 4. ФОРМЫ ЗАНЯТОСТИ В ГЕНДЕРНОЙ ПЕРСПЕКТИВЕ

# 4.1. КЛАССИФИКАЦИЯ СТРАН ПО МОДЕЛЯМ ОПЛАЧИВАЕМОГО ТРУДА МУЖЧИН И ЖЕНЩИН

Дифференциация стран по участию мужчин и женщин в общественном труде объясняется разницей в национально-специфичных общественных и культурных идеалах и нормах, которые проявляются в том числе в организации соответствующих рамочных условий (налоговой системы и системы социальной защиты, развитости системы детских учреждений). Различия между странами в продолжительности рабочего времени мужчин и женщин очень четко заметны прежде всего на примере такой категории, как партнеры (супруги) в домохозяйствах с ребенком/детьми. Чрезвычайно значимыми факторами, которые обусловливают продолжительность рабочего времени мужчин и женщин, несущих обязанности по присмотру и уходу за ребенком (или другими членами семьи), являются наличие инфраструктуры, облегчающей выполнение этих обязанностей (детские, лечебно-профилактические учреждения и т. д.), а также меры политики в отношении семьи (напр., отпуск по уходу за ребенком). В исследовании Рубери (Rubery u. a. 1999) на основании моделей оплачиваемого труда женщин и мужчин в их зависимости от соответствующих режимов социального обеспечения различаются следующие типы стран в Европе.

# **Модель универсального кормильца** (Дания, Финляндия, Норвегия и Швеция)

Общественные институты: развитая система детских учреждений, возможности получения отпуска и отгулов, индивидуализация налоговой нагрузки, незначительная разница в оплате труда мужчин и женщин и пр. – делают возможным и стимулируют

высокую долю занятости среди мужчин, но прежде всего – среди женщин.

## **Модифицированная модель мужчины-кормиль- ца** (Бельгия, Франция)

Одни институты, прежде всего, развитая система государственных детских учреждений, способствуют равенству мужчин и женщин на рынке труда, иные (как например значительный гендерный разрыв в оплате труда), напротив, приводят к его сегментированию по гендерному признаку, так что доля работающих женщин и продолжительность их рабочего времени меньше, чем в странах первой модели.

# **Мужчина-кормилец + женщина с неполной занятостью** (Австрия, Германия, Нидерланды, Великобритания, Ирландия, Люксембург)

В этих странах государственная система детских учреждений развита слабо; кроме того, вследствие расширения сферы услуг со значительной долей рабочих мест на условиях неполной занятости здесь наряду с традиционной моделью одного кормильца типичной формой занятости для женщин, особенно для матерей, стало неполное рабочее время.

# Мужчина-кормилец + два супруга с полной занятостью (Греция, Италия, Испания, Португалия) В этих странах из-за влияния традиционной структуры семьи особенно велика доля домохозяйств, в которых мужчина является единственным кормильцем<sup>6</sup>. Вместе с тем здесь немало и домохозяйств с полной занятостью обоих супругов. Причинами большой доли работающих на условиях полного рабочего времени являются низкий уровень доходов и недостаточное предложение мест с неполной занятостью. Малая доля экономически активных женщин связана с недостаточным развитием сферы услуг.

Хотя распределение по этим базовым модели по-прежнему в основном верно, во многих странах произошли перемены, вызванные, во-первых, усилиями государственной политики по интеграции женщин в рынок труда и улучшению возможностей по совмещению семьи и работы, а во-вторых, экономической политикой и политикой на рынке

<sup>6.</sup> Португалия в этой группе выглядит в некотором роде исключением, поскольку доля экономически активных женщин здесь заметно выше, чем в трех прочих странах.



труда, в большей степени ориентированной на развитие конкуренции. В то время как в североевропейских странах и Франции гендерные различия в продолжительности рабочего времени традиционно невелики, в Великобритании постепенно сокращается резко выраженная диспропорция между чрезмерно продолжительным рабочим временем мужчин и очень коротким рабочим временем женщин, в южноевропейских странах (в частности, в Испании) доля экономически активных женщин заметно выросла, в Германии наблюдается противоположная тенденция. Этот феномен подробно рассматривается ниже.

## 4.2. МОДЕЛЬ ОПЛАЧИВАЕМОГО ТРУДА: ПРИМЕР ГЕРМАНИИ

#### 4.2.1. ДВЕ МОДЕЛИ РАЗДЕЛЕНИЯ ОПЛАЧИ-ВАЕМОГО И НЕОПЛАЧИВАЕМОГО ТРУДА

То, что женщины и мужчины в разной мере представлены на рынке труда и ведут трудовую деятельность в разных формах, не случайно. Равным образом не случайно, что гендерно специфичные структуры отношений на рынке труда, существующие в странах ЕС, отчасти значительно отличаются друг от друга. Хотя распределение оплачиваемого труда в нуклеарных домохозяйствах (пара с детьми или без них) в конечном счете является результатом личного выбора женщин и мужчин, однако на сам этот выбор сильно влияют общественные рамочные условия, основанные на субъективных представлениях о предпочтительном разделении оплачиваемого и домашнего труда между полами. Можно выделить различные варианты моделей разделения оплачиваемого и неоплачиваемого труда в нуклеарных домохозяйствах.

Традиционная модель мужчины-кормильца поддерживает гендерно специфичное разделение труда, при котором муж, занятый полное рабочее время, зарабатывает деньги, обеспечивая семью средствами к существованию, в то время как его женадомохозяйка заботится о детях и ведет домашнее хозяйство. Хотя эта модель все чаще становится предметом критики, в Германии по-прежнему существует ряд законодательных норм, стимулиру-

ющих ее воспроизведение, например, положения о супружеском сплиттинге, включении неработающего супруга/супруги в систему обязательного медицинского страхования без внесения взносов и о пенсии при утрате кормильца (последнее к настоящему моменту реформировано). Этому способствует и все еще имеющийся в детских учреждениях Западной Германии дефицит мест, рассчитанных на пребывание детей в течение полного рабочего дня, так что работающим родителям иногда приходится (дополнительно) обращаться к дорогостоящим частным услугам. В таких условиях для пар с детьми экономически рациональное поведение часто состоит в неодинаковом распределении оплачиваемого труда между партнерами, поскольку в противном случае значительная часть потенциального дополнительного заработка партнерши будет тратиться на покрытие расходов по присмотру и уходу за детьми. Этими обстоятельствами объясняется, в том числе и весьма ощутимая тенденция к распространению «модернизированной» модели мужчины-кормильца, когда трудовой доход мужа является хотя и не единственным, но все же основным источником средств к существованию семьи, а жена занята неполное рабочее время либо работает на условиях незначительной занятости.

Альтернативой (модернизированной) модели мужчины-кормильца выступает все еще распространенная в Восточной Германии модель, ориентированная на занятость всего трудоспособного взрослого населения независимо от пола и индивидуализацию материального и социального обеспечения. Созданные в ГДР общественные рамочные условия были подобны имеющимся сегодня в скандинавских странах: они позволяли женщинам работать полный день и стимулировали их к этому, для чего (хотя и не только для этого) была создана финансируемая из бюджета качественная инфраструктура по уходу и присмотру за детьми. В этих странах высока доля работающих женщин и наблюдается тенденция к сокращению неполной занятости. Но ожидать, что вся работа по дому и семейные обязанности могут быть делегированы государственным или частным организациям и произойдет полный отказ от гендерно специфичного распределения ролей в частной жизни супружеской пары, было бы нереалистично. Так что и в этой модели сохраняются элементы неравенства между женщинами и мужчинами:



с одной стороны, неравное распределение (остающегося на долю семьи) неоплачиваемого труда, с другой – вытекающее отсюда неравное положение на рынке труда, например, неодинаковая возможность распоряжаться своим временем для ведения трудовой деятельности. Поэтому и в указанных странах рынок труда в значительной степени сегментирован по гендерному признаку.

Следовательно, в обеих моделях действуют взаимозависимости, порождающие явления гендерного неравенства и, в частности, ориентирующие женщин на формы занятости, которые не предполагают полный рабочий день и принципиальную постоянную доступность, как это свойственно для «мужчины-кормильца», освобожденного от домашнего труда и семейных обязанностей. Обе описанные модели гендерно специфичного разделения труда потенциально стимулируют развитие «атипичной занятости» в форме (более или менее продолжительного) неполного рабочего времени.

#### 4.2.2. ДВЕ МОДЕЛИ И ИХ ПРОТИВОРЕЧИВАЯ ЭВОЛЮЦИЯ В ГЕРМАНИИ

#### 4.2.2.1. МОДЕЛЬ МУЖЧИНЫ-КОРМИЛЬЦА В ЗАПАДНОЙ ГЕРМАНИИ

В послевоенной Западной Германии модель мужчины-кормильца воплотила в себе новую стабильность эпохи «экономического чуда» и вследствие роста благосостояния впервые стала реальностью и для семей из нижних слоев общества. Государство поддерживало однокарьерные (однодоходные) семьи введением супружеского сплиттинга (инструмента налоговой дотации жены-домохозяйки), «большой» пенсии для вдов, равной 70 % чистого дохода умершего мужа, включения неработающего супруга/супруги в систему обязательного медицинского страхования без внесения взносов и гарантий пенсионного обеспечения разведенных жен. Однако в тени этого идеала шли «незамеченные перемены» (Born u. a. 1996): у женщин послевоенного поколения появилось ощутимое желание обрести большую самостоятельность. Стало нормальным, что и женщины получали профессиональное образование, после выхода замуж вначале продолжали работать, обычно прекращали трудовую деятельность после рождения детей, чтобы впоследствии, однако, вновь вернуться на рабочее место (трехфазная модель). Женщины преимущественно обосновывали свое желание работать финансовыми аргументами (Pfeil 1961), но на деле руководствовались и такими менее приемлемыми для тогдашнего общества мотивами, как стремление к большей самостоятельности. Несмотря на рост благосостояния, доля работающих среди женщин в возрасте от 30 до 45 лет выросла с прим. 45 % в 1960 г. до прим. 55 % в 1980 г. (Bothfeld u. a. 2006). Этому способствовали как увеличение потребности в тех видах труда служащих, которые считались женскими, так и позднейшие усилия работодателей по привлечению трудовых ресурсов в период полной занятости, когда предлагались места на условиях частичной занятости, рассчитанные именно на матерей. Но лишь растущее желание обрести большую самостоятельность подвигло женщин воспользоваться этими возможностями вопреки сопротивлению общества. В то время совмещать семью и работу было труднее, чем сегодня: возможностей обеспечить присмотр и уход за детьми было меньше; вплоть до середины 1960-х гг. матери едва ли могли работать даже неполный день<sup>7</sup> и им приходилось оспаривать господствующее мнение, что мать должна полностью посвящать себя детям («заброшенных» детей работающих матерей стали называть «дети с ключом»8). Поскольку большинство мужей были против того, чтобы женщины работали (Pfeil 1961), их женам приходилось идти на уступки: несмотря на свою трудовую деятельность, они продолжали нести в полной мере все домашние и семейные обязанности. Модернизация рынка труда и желание женщин быть более самостоятельными, с одной стороны, и привязка женщин к их традиционной роли в семье, с другой стороны, все сильнее противоречили друг другу. Трехфазная модель сменила прежнюю модель мужчины-кормильца в сознании общества, но это не разрешило указанного конфликта, не привело к коренному пересмотру распределения ролей и не повлияло на то обстоятельство, что женщины по-прежнему очень зависели от дохода мужа и вынуждены были приспосабливать свою

<sup>7.</sup> Доля неполной занятости в общей структуре занятости составляла  $\kappa$  концу 1970-х гг. менее 10 %.

<sup>8.</sup> Имелся в виду ключ от квартиры, который такие дети носили на шее на веревочке.



карьеру к потребностям семьи. Поскольку их доход рассматривался лишь как приработок, в большинстве случаев им предлагали места с более низкой оплатой. Труд женщин подвергался дискриминации не только открыто (напр., выполняемые ими виды деятельности в тарифных соглашениях относили к низшему тарифному разряду; на занятых неполное рабочее время не распространялись права, закрепленные законодательством или тарифными соглашениями), но и косвенно – ограничением возможностей карьерного роста и т. п., так что происходила сегментация рынка труда по гендерному признаку. Причем неравное отношение к женщинам и мужчинам не только насаждалось работодателями, но и еще в 1960-е годы поддерживалось частью профсоюзов – вопреки их собственным официальным программам.

Феминистки отвергали «модель приработчицы» и критиковали распространение неполного рабочего времени, называя эту форму занятости карьерным тупиком и мнимым решением (IG-Metall 1979). При этом критики упускали из виду, что в сложившихся обстоятельствах нередко лишь благодаря неполной занятости матери вообще получали шанс возобновить трудовую деятельность; сторонники и сторонницы не замечали, что женщины, все активнее включаясь в трудовые отношения, начинали стремиться к признанию на рабочем месте и в семье, чему противоречила, с одной стороны, их полная ответственность за ведение домашнего хозяйства и семью, а с другой – дискриминационные условия труда. Поэтому 1970-е годы были отмечены борьбой за одинаковый с мужчинами уровень оплаты труда и против прямой и косвенной дискриминации в этой сфере, которая велась с опорой на положения трудового и тарифного права. Модели мужчины – кормильца семьи был противопоставлен закрепленный в конституции ФРГ постулат равенства полов. Так на рынок профессионального образования и труда вышло поколение женщин, которые благодаря в том числе студенческому и позднейшему женскому движению освободились от стереотипов патриархального общества, осознали противоречивость жизненной ситуации своих матерей и выдвинули более амбициозные требования.

С этого времени оценки однокарьерной семьи становятся все более критичными. Во-первых,

массовая безработица и политика создания низкооплачиваемых мест заставляют усомниться, всегда ли мужчина сможет в одиночку обеспечивать семью; во-вторых, о рисках отказа от экономической активности напоминает рост уровня разводов. Кроме того, государство также постепенно отказывается от инструментов поддержки однокарьерной семьи: так, были существенно ограничены права жен и матерей на получение алиментов после развода, снижен размер пенсии вдовам. Если средства к существованию (супружеской) пары обеспечиваются базовым пособием для лиц, находящихся в поиске работы<sup>9</sup>, то оба партнера обязаны искать возможность трудоустройства для преодоления зависимости от государственной социальной помощи. В таких случаях система социального государства отказывает в праве выбора модели мужчины-кормильца. Супружеский сплиттинг сохраняется в качестве дорогого реликта, однако выигрывают от него лишь домохозяйства с крепким браком и высоким доходом.

#### 4.2.2.2. МОДЕЛЬ ВСЕОБЩЕЙ ЗАНЯТОСТИ В ГДР

В ГДР трудовую деятельность женщин называли основой их эмансипации и равноправия. Женщинам следовало, кроме того, достигать эмансипации и путем отказа от домашнего труда, который считался принципиально второстепенным, низкокачественным и рассматривался преимущественно как бремя. Работа по дому должна была подвергнуться обобществлению и выполняться предприятиями бытового обслуживания. Цель перераспределения неоплачиваемого труда между мужчинами и женщинами, напротив, явным образом не ставилась.

Характерной чертой ГДР была стимуляция женской занятости. Доля работающих среди женщин трудоспособного возраста составляла в 1960 г. 70 %, а к 1970 г. уже достигла 82 % и оставалась примерно на том же уровне до конца существования ГДР (Schroeter/ Ullrich 2005, 22). Это было результатом сознательного формирования общественных рамочных условий, которые не только позволяли женщинам вести

<sup>9.</sup> Социальная помощь, выплачиваемая государством трудоспособным лицам, не имеющим возможности обеспечить себе т. н. социокультурный прожиточный минимум своими силами.



трудовую деятельность, но и делали ее необходимостью. Со стороны «спроса» предлагались такие условия труда, которые позволяли совмещать работу и семейные обязанности. Их дополняла соответствующая инфраструктура оказания социальных и индивидуальных услуг. «Предложение» формировалось под воздействием законов (обязанность трудиться) и социально-политических мероприятий, оказывавших на женщин большее или меньшее давление, подталкивая их к трудовой деятельности. Одной из особенностей «нормальных трудовых отношений» в ГДР было то, что для женщин не предусматривалось иной возможности материального обеспечения, кроме собственной трудовой деятельности. Принятый в 1965 г. Семейный кодекс ГДР постулировал право обоих супругов на труд и обязывал поддерживать партнера в осуществлении его профессиональных устремлений и повышении квалификации (Тгарре 1995, 63).

Занятость полный рабочий день была в ГДР нормой и обычным положением дел – в том числе для женщин и матерей. Тем не менее, неожиданно велика была доля женщин (к концу существования ГДР 27 %), работавших на условиях неполной занятости. И их было бы еще больше, если бы было шире предложение таких рабочих мест. Однако с идеологической точки зрения неполная занятость не приветствовалась; такие рабочие места нередко появлялись по инициативе самих женщин, рассматривавших неполную занятость в качестве возможного решения проблемы совмещения семьи и работы. Впрочем, продолжительность их рабочей недели была достаточно большой; примерно для 60 % женщин, работавших на условиях неполной занятости, она составляла от 25 до 35 часов (Beyer/Winkler 1990, 83). Гендерные различия четко прослеживались и в сфере оплаты труда: женщины зарабатывали примерно на 25-30 % меньше мужчин (Scholz 1997, 28). Авторы работ по социальной политике ГДР (Nickel 1990, Maier 1991) считают, что именно из-за того, что меры, обеспечивающие совместимость работы и семьи, были ориентированы исключительно на женщин, с середины 1970-х гг. на рынке труда ГДР вновь усилилась дифференциация по гендерному признаку.

#### 4.2.2.3. ЗАБЛОКИРОВАННЫЕ ПЕРЕМЕНЫ

На сегодняшний день женщины ликвидировали разрыв в плане уровня квалификации и оплаты труда: среди выпускников вузов женщин стало больше, чем мужчин, а разница в зарплатах сократилась. Однако женщины лишь отчасти способны принимать в трудовой деятельности участие, адекватное полученной ими квалификации. Хотя в долгосрочной перспективе масштабы женского труда увеличиваются, но это происходит преимущественно за счет прироста неполной занятости, так что объемы трудовой деятельности, выполняемой женщинами, за последние полтора десятилетия увеличились весьма незначительно. Следовательно, процесс сокращения женщинами разрыва здесь застопорился.

Впрочем, за названными тенденциями скрываются существенные различия. Важными факторами, вызывающими эти различия в формах и объемах занятости женщин, являются квалификация и положение в семье.

Доля работающих среди женщин тем больше, чем выше их уровень образования. В категории низкоквалифицированных работников гендерные различия максимальные, среди выпускников вузов минимальные. То же касается и продолжительности рабочего времени: в то время как в Западной Германии с середины 1980-х гг. продолжительность рабочего времени мужчин по всем квалификационным категориям возросла, у женщин этот показатель снизился по всем квалификационных категориях, кроме группы высококвалифицированных работников. Среди женщин произошла поляризация по продолжительности рабочего времени в зависимости от уровня квалификации: разница в реальной продолжительности рабочего времени между наименее и наиболее высококвалифицированными наемными работницами в Западной Германии возросла с 7,5 часа в 1984 г. до почти 16 часов в 2002 г. (Kratzer 2005).

В отношении положения в семье обнаруживается следующая тенденция: чем больше детей у женщины, тем короче продолжительность ее рабочего времени, а вот для мужчин верно обратное. С 2001 г. этот эффект только усилился. При этом гендерные разли-



чия в Восточной Германии в общем случае меньше, чем в Западной; различны и причины неполной занятости: если женщины и мужчины на востоке Германии заняты неполное рабочее время, то часто потому, что им не удалось найти работу на условиях полной занятости. Для женщин, занятых неполное рабочее время на западе страны, доминирующим мотивом в выборе неполной занятости является, напротив, необходимость выполнять личные или семейные обязанности.

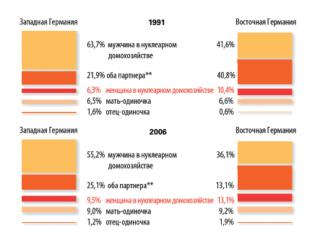
Поскольку объемы женского труда в последнее время возрастали преимущественно за счет неполной занятости, то уровень квалификации, требуемой от них на рабочем месте, почти не вырос, несмотря на повышение индивидуальной квалифицированности, а разрыв в доходах с мужчинами в целом не сократился, поскольку заработная плата на рабочих местах на условиях неполной занятости часто ниже. Различие в квалификации, кажется, все же несколько сократилось — в той мере, насколько выросли масштабы неполной занятости и она стала «нормальным» явлением.

Вклад женщин в доход семьи на сегодня увеличился по сравнению с тем, что было еще 15 лет назад. Примерно каждая пятая женщина даже обеспечивала своим трудом львиную долю дохода домохозяйства. Как в Западной, так и в Восточной Германии сокращается доля мужчин, чей доход является основным источников средств дял семьи. Из этого, правда, нельзя напрямую заключить, что больше женщин стали делать карьеру, а мужчины начали брать на себя домашнюю работу и семейные обязанности, чтобы снять бремя с партнерши: «Женщины часто становятся кормилицами семьи не по доброй воле, а в силу того, что живут с мужчинами, занятыми на низкооплачиваемой, нестабильной работе либо безработными, или являются матерями-одиночками» (Klenner/Klammer 2008). Причиной того, что женщина берет на себя роль кормильца, в Западной Германии обычно является низкий доход мужа, а в Восточной Германии это чаще безработный партнер.

В целом можно говорить о заблокированных переменах. Хотя среди работающих женщин наблюдается все большая дифференциация и часть из них (прежде всего те, кто способен полностью предо-

ставить себя в распоряжение рынка труда) успешно реализует себя в профессии и на карьерном поприще, но в общем гендерно обусловленное неравенство на рынке труда, скорее, упрочилось: доля экономически активных низкоквалифицированных женщин и особенно женщин с детьми (насколько они вообще занимаются трудовой деятельностью) непропорционально мала.

Рис. 9. Женщины в роли кормильца семьи.



Примечания.

- \* Кормилец семьи в домохозяйствах, включающих более одного работающего, лицо, вклад которого в доход домохозяйства составляет не менее 60 %.
- \*\* Вклад каждого из партнеров в доход домохозяйства составляет от 40 до 60 %.

Источник: Boeckler Impuls, № 3/2009, с. 3.

Причиной того, что перемены блокируются, являются общественные рамочные условия. Государство начало сворачивать поддержку однокарьерной семьи и усиленно стимулировать женщин к трудовой деятельности в исторический период, когда вследствие высокой безработицы и нарастающей прекаризации шансы женщин и мужчин найти работу с достойным доходом ухудшились, из-за дерегуляции условий труда стало труднее совмещать семью и профессию, а система детских учреждений, по крайней мере, на западе Германии, по-прежнему не удовлетворяет потребностям семей.

Ни (модернизированная) модель мужчины-кормиль-



ца, ни модель всеобщей занятости не могут адекватно работать в этих условиях: для реализации первой модели нет достаточных гарантий, что кормилец найдет заработок, которым также будут обеспечены законные права его неработающей партнерши; для второй – не хватает соответствующих рабочих мест и неудовлетворительно организованы возможности совмещения семьи и работы. В результате (супружеские) пары, желающие поровну распределять трудовую нагрузку, часто могут добиться этого, лишь идя на значительные временные издержки и соглашаясь нести высокие расходы по оплате (дополнительных) частных услуг по присмотру и уходу за детьми. Организацию семейной экономики по (модернизированной) модели мужчины-кормильца могут позволить себе только пары, хорошо обеспеченные материально.

На основании данных сделанной в 1998 г. выборки по доходам и потреблению Ирене Беккер (Becker 2001) удалось показать, что достигаемый женщинами уровень жизни хотя отчасти и зависит больше от семейного уклада, нежели от их собственного трудового дохода, однако в целом имеет место тесная взаимосвязь между экономически активным поведением женщин и благосостоянием семей. Следовательно, трудовая деятельность женщин является существенным фактором, формирующим экономику семейных домохозяйств. С увеличением количества мужчин, работающих на условиях неустойчивой занятости (мужского прекариата), благосостояние домохозяйств начинает все больше зависеть от их партнерш. Так формируется резерв трудовых ресурсов, состоящий из женщин, недостойный уровень жизни которых подталкивает их к неустойчивым (негарантированным и незащищенным) трудовым отношениям, где они сталкиваются с нарастающей конкуренцией со стороны мужчин.

#### 4.2.2.4. РАМОЧНЫЕ УСЛОВИЯ КАК ОПРЕДЕЛЯЮЩИЙ ФАКТОР

Прекаризацией затронуты не только женщины, но их она касается в преимущественной мере. То, что вначале кажется простым воспроизводством

исторически сложившейся ситуации, при ближайшем рассмотрении оказывается сложным комплексом взаимовлияний: факт, что женщины чаще мужчин вовлекаются в неустойчивые трудовые отношения, может объясняться, как бы парадоксально это ни звучало, и тем, что модель мужчиныкормильца по-прежнему пользуется поддержкой, и тем, что она подвергается эрозии. К ранее действовавшим факторам, способствовавшим прекаризации женского труда, добавляются новые, которые при своей внешней гендерной нейтральности на самом деле существенно по-разному затрагивают женщин и мужчин. Сокращение государственной поддержки семьи с одним кормильцем только на первый взгляд является прогрессивным шагом на пути к достижению гендерного равенства. Пока не сложились материальные предпосылки для реализации альтернативных ей моделей, результатом будет лишь возрастающее давление на женщин в плане поиска источников дохода, что в условиях проводимой государством либерализации рынка труда и конкурентной организации национальной экономики ведет к отрицательным последствиям для женщин и распространению прекаризации женской занятости. Пока политики будут делать ставку на мнимо гендерно нейтральные меры, не принимая во внимание социальный контекст, это (независимо от намерений инициаторов таких мер) будет вызывать дальнейшее углубление структурирования социальных практик по гендерному признаку.

Впрочем, в действительности ситуация далека от единообразия; напротив, дифференциация участия в общественном труде в целом усиливается, что особенно верно в отношении группы экономически активных женщин. Женщины, имеющие хорошую квалификацию, выигрывают от «деидеологизации» рынка труда, разрушения общественных предрассудков касательно работающих женщин, расширенного предложения услуг по присмотру и уходу за детьми, а в отдельных случаях также от организации условий труда, позволяющих легче совмещать работу и семью, и появления «современных» отцов. Другие же женщины сталкиваются с рядом действующих в комплексе неблагоприятных обстоятельств, таких как плохие шансы найти работу, низкий уровень заработной платы (своей и/или партнера), организация труда на предприятии, неблагоприятная для совмещения работы и семьи, нехватка возможно-



стей обеспечить присмотр и уход за детьми, недостаточный уровень социальной защиты в период семейной жизни. Для таких женщин распространяющееся в обществе ожидание, что женщина будет экономически активна, нередко оказывается скорее источником дополнительной нагрузки, из-за которой они попадают в неудовлетворительные жизненные обстоятельства, чем шансов для самореализации.

Ни (традиционная или модернизированная) модель мужчины-кормильца, ни модель всеобщей занятости не в состоянии обеспечить преодоление гендерных диспропорций на рынке труда, хотя вторая из них и обладает в этом смысле сравнительно большим потенциалом, как показывает пример Восточной Германии. Но если ни одна из названных моделей не обеспечена поддержкой общественных рамочных условий, а модель совмещения оплачиваемого и неоплачиваемого труда для обоих полов (см. Fraser 1994) – дело далекого будущего, то неизбежно начинают проявляться тенденции к прекаризации и происходит усугубление явлений гендерного неравенства. В то же время нельзя не учитывать, что либерализация рынка труда и массовая безработица, в свою очередь, относительно независимо от гендерного контракта ведут к распространению неустойчивых трудовых отношений и соответствующих жизненных условий.

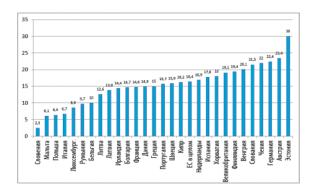
#### 4.3. ГЕНДЕРНЫЙ РАЗРЫВ В ОПЛАТЕ ТРУДА

Хотя принцип равной оплаты труда с 1957 г. закреплен в договорах объединенной Европы, разница в оплате труда женщин и мужчин остается значительной. В среднем по Европейскому союзу женщины зарабатывают на 16 % меньше, чем их коллегимужчины. Гендерный разрыв в оплате труда варьируется по странам — членам ЕС на 25 процентных пунктов, она составляет от 2 % в Словении до 27 % в Эстонии. Германия с показателем 22 % занимает одно из последних мест.

Причины гендерных различий в оплате труда многообразны: женщины часто выполняют особенно плохо оплачиваемые работы, реже мужчин занимают руководящие должности, чаще заняты только на условиях неполного рабочего времени и чаще

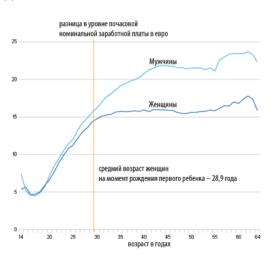
мужчин прерывают свою трудовую деятельность, прежде всего для воспитания детей. Как показывает следующий график, в Германии гендерные различия в уровне оплаты труда начинают проявляться тогда, когда женщины рожают первого ребенка и переживают «надлом в карьере».

Рис. 10. Гендерный разрыв в оплате труда (брутто), в %, 2011 г.



Источник: European Commission 2014.

Рис. 11. Разница в уровне заработной платы как результат прерывания трудовой деятельности.



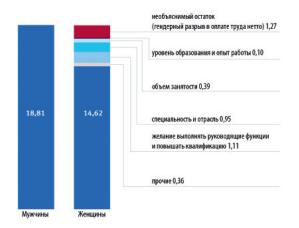
Источник: Statistisches Bundesamt 2013.

Точно установлены причины, обусловливающие две трети этого разрыва. Остаток (около трети разницы в уровне зарплаты) не может быть объяснен структурными признаками, существенными для работодателя, то есть женщины при одинаковой квалификации и одинаковой выпол-



няемой работе все равно зарабатывают в час меньше, чем мужчины.

Рис. 12. Факторы, влияющие на разный уровень заработной платы женщин и мужчин.



Источник: Statistisches Bundesamt 2013.

В целях сокращения разницы в уровне оплаты труда женщин и мужчин в ряде стран были предприняты шаги, включающие, во-первых, принятие законов, направленных против дискриминации и на обеспечение гендерного равноправия, и санкций за несоблюдение единого подхода к работникам обоих полов и, во-вторых, введение регулярной отчетности по структуре заработной платы в организациях или призыв к компаниям добровольно проходить проверку на предмет равенства в оплате труда.

#### 5. ДИСКУССИЯ В НАУКЕ И ПОЛИТИКЕ

#### 5.1. АТИПИЧНАЯ ЗАНЯТОСТЬ И ПРЕКАРИАТ

Описанные выше тенденции развития на европейском рынке труда подтверждают, что обеспеченные социальной защитой «нормальные трудовые отношения» существуют в лучшем случае для некоторой группы занятых. Даже бессрочная полная занятость не защищает от низкой оплаты труда и вовсе не всегда регулируется тарифными соглашениями. Кроме того, значительное количество людей

работают на условиях так называемых атипичных форм занятости, которые характеризуются высокими рисками не только в отношении дохода и социальной защиты, но и в отношении стабильности рабочих мест. Это выражается кроме прочего в том, что «атипично занятые» непропорционально часто получают низкую зарплату.

На вопрос, следует ли любую атипичную занятость считать результатом прекаризации, нельзя ответить однозначно. С одной стороны, о прекаризации занятости говорят, когда трудовые отношения не обеспечивают установленный в качестве социального стандарта уровень доходов, защиты и интеграции в общество, признаваемый большинством в качестве достойного, и/или связаны с ощущением бессмысленности своей деятельности, недостаточным признанием со стороны окружающих и невозможностью планировать будущее, вызывающими субъективный дискомфорт. Тогда под это определение подпадают трудовые отношения, при которых (как, напр., в случае заемного труда и срочной занятости) низка стабильность занятости, плата за труд (как в случае низкооплачиваемого труда) не обеспечивает средств к существованию и/или (как в случае незначительной занятости) недостаточен уровень социального обеспечения на случай болезни и старости.

С другой стороны, работа на условиях атипичной занятости не обязательно ведет к неустойчивости жизненной ситуации. Отнесение индивида к «прекариату» 10, утверждают сторонники этой точки зрения, должно вытекать не только из определенных форм занятости и условий труда, но и учитывать общие условия его жизни. Полноценное участие в жизни общества шире, нежели только участие в общественном труде, и включает в себя согласно концепции шансов на самореализацию Амартии Сена (Sen 1999) потенциал осуществимых жизненных планов. Бартельхаймер (Bartelheimer 2007) выделяет четыре формы

<sup>10.</sup> Термины, производные от латинского слова precarius (выпрошенный, данный из милости, временный), подчеркивают зависимость, неуверенность, подверженность рискам.



такого участия: участие в системе общественного разделения труда путем трудовой деятельности, участие в социальных контактах с ближайшим окружением, участие через права и участие в культурной жизни. Соответственно, хорошо оплачиваемая бессрочная неполная занятость с уплатой взносов в фонд социального страхования не обязательно является неустойчивой. Напротив, она может отвечать условиям жизни индивида и семьи и потому быть весьма желательной, поскольку включение в трудовую деятельность отражается на возможностях комфортно распоряжаться своим временем. Срочная занятость, если она служит исключительно целям более продолжительной проверки работника, также не обязательно неустойчива. Даже жизненная ситуация женщин, которые добровольно выбирают незначительную занятость и при этом благодаря включенности в семью хорошо обеспечены материально, поддерживают разнообразные социальные контакты и участвуют в культурной жизни, не является таковой. Впрочем, их обстоятельства жизни можно назвать рискованными, поскольку они в материальном плане основаны не на самообеспечении, а зависят от «кормильца семьи» и потому предпосылкой их устойчивости является прочность брака.

В конечном итоге, при рассмотрении атипичных трудовых отношений следует проанализировать их конкретные условия: каков размер зарплаты? Какая социальная защита обеспечивается? Насколько стабильно это рабочее место? Какие перспективы занятости и возможности развития открываются для работника?

Впрочем, хотя оценка, как было показано, должна быть индивидуальной, в то же время можно констатировать, что тенденции к прекаризации на рынках труда европейских стран в последние годы усилились. В отличие от прежних лет ими затронуты не только маргинальные группы экономически активного населения. При этом процессы развития, касающиеся рынка труда, накладываются на изменения в разделении оплачиваемого и неоплачиваемого труда между женщинами и мужчинами.

#### 5.2. ДВИЖУЩИЕ СИЛЫ ИЗМЕНЕНИЙ И ОЦЕНКА АТИПИЧНОЙ ЗАНЯТОСТИ

Описанные выше процессы развития мотивируются как стороной предложения рабочей силы, так и стороной спроса на рабочую силу, а также (и не в последнюю очередь) шагами государства по регулированию сферы труда.

Со стороны предложения рабочей силы толчок к изменениям дают, прежде всего, три следующих момента:

- рост масштабов трудовой деятельности (замужних) женщин и стремление к уравниванию рабочего времени мужчин и женщин,
- желание работать на условиях непродолжительной полной или продолжительной неполной занятости.
- желание иметь возможность выбирать режим рабочего времени, чтобы рабочее время варьировалось (могло варьироваться) на протяжении трудовой биографии, и в большей степени распоряжаться своим временем.

Эти тенденции и пожелания направлены против гендерной окраски «нормальных трудовых отношений» и выражают заинтересованность в сокращении рабочего времени и возможности индивидуально изменять его продолжительность на протяжении жизни.

Со стороны спроса на рабочую силу также возникают вызовы, требующие изменений условий занятости и их регулирования:

- стремление компаний экономить расходы на персонал и гибко приспосабливать использование кадров для обеспечения потребностей предприятия,
- стремление компаний расширить базу трудовых ресурсов и при этом переложить предпринимательские риски на плечи работников.

Чтобы приспосабливать использование кадров к изменяющимся потребностям предприятия, можно



применять инструменты внешней гибкости (напр., срочную занятость, заемный труд) или внутренней гибкости. Внутреннюю гибкость можно обеспечить за счет режима гибкого рабочего времени, не затрагивая при этом существенных элементов трудового договора. Работать в режиме продолжительность которого колеблется в течение недели или года, могут лица, занятые на условиях «нормальных трудовых отношений». В частности, компании могут прибегнуть к внутренней флексибилизации ради сохранения способности быстро реагировать на изменения конъюнктуры, если в стране действуют жесткие нормы защиты работников от необоснованного увольнения. Так, удар последнего экономического кризиса по бизнесу Германии был в значительной степени смягчен именно за счет мероприятий внутренней гибкости, т. е. изменения режима рабочего времени.

Названные вызовы и тенденции, действующие с обеих сторон – предложения рабочей силы и спроса на нее – могут способствовать расширению масштабов атипичной занятости. Пожелания наемных работников относительно рабочего времени приводят, прежде всего, к увеличению доли занятых неполное рабочее время, а вот флексибилизация и дерегуляция, которых добивается бизнес, напротив, вызывают к жизни целый спектр форм атипичной занятости включая низкооплачиваемый труд на условиях полной занятости. Прекаризация занятости в форме нетипичной занятости с низкой заработной платой и правовой защитой начинается там, где есть предложение работы на таких условиях со стороны предприятий и одновременно предлагающие свою рабочую силу (находящиеся в поиске работы) лица, которые по разным причинам – прежде всего из-за трудностей с совмещением работы и семьи и напряженного положения на рынке труда – не видят иной возможности, как согласиться на работу на условиях худших, чем нормальные.

Возможность удовлетворить интересы и пожелания как наемных работников, так и работодателей и способы сделать это в большой мере зависят от создаваемых государством рамочных условий. Одной из основных причин значительного роста масштабов атипичной занятости и прекаризации является дерегуляция (либерализация) рынка труда. Политические элиты всего мира, в том числе и большин-

ство ответственных лиц в Германии, сегодня, как и прежде, убеждены, что дерегулированные рынки функционируют наиболее эффективно. Поэтому в целях повышения уровня занятости и сокращения безработицы государство допускало или даже поддерживало введение атипичных форм занятости и ослабляло правовую защиту наемных работников. Так, в Германии, например, против установления минимального размера заработной платы постоянно выдвигался аргумент, что это уничтожит рабочие места. Однако оптимистичные ожидания, которые связывались с сегментом низкооплачиваемого труда, не оправдались: шансы низкоквалифицированных работников найти работу не улучшились, а работа на условиях неустойчивой занятости не стала трамплином для перехода на нормальные рабочие места.

Прирост занятости, наблюдаемый с 2005 г., также не может быть объяснен ссылкой на распространение плохих условий труда, а является, скорее, следствием высокого инновационного потенциала германской промышленности и хорошей квалификации работников (Bosch 2012). А вот ослабление правовой защиты наемных работников привело к тому, что возрос их страх перед безработицей, а вместе с тем и готовность идти на уступки работодателю, чтобы сохранить свое рабочее место. Такая сговорчивость существенно способствовала преодолению кризиса 2008-2009 гг., но в то же время в противоположность ожидаемому ограничила мобильность рабочей силы. Отсюда видно, что концепция «флексибилизации», разработанная в интересах одних работодателей, привела к оцепенению рынка труда, на преодоление которой, собственно говоря, были нацелены проведенные реформы (Knuth 2014). Кроме того, высокие социальные издержки, связанные с прекаризацией занятости, подрывают устойчивость бюджетов расходов на социальные нужды.

#### 5.3 ПОЛИТИЧЕСКАЯ ДИСКУССИЯ И НЕОБХОДИМЫЕ ШАГИ

Есть ли альтернативы действующим в настоящее время тенденциям к нарастанию масштабов атипичных форм занятости и прекаризации труда? Есть ли способ обеспечить требуемую экономикой гибкость



и одновременно дать работникам возможность организовывать рабочее время в соответствии со своими потребностями, не ослабляя их социальную защиту? И как увязать эти способы с осуществлением гендерного равноправия на рынке труда? Последний вопрос важен, в частности, потому что, как было установлено, разделение труда по гендерному признаку является самостоятельным фактором, влияющим на диверсификацию занятости. Все эти вопросы стоят на повестке дня дискуссий в рамках Европейского союза.

Европейская стратегия занятости, принятая в середине 1990-х гг. и ставшая компромиссным результатом политических дебатов относительно адекватной общеевропейской концепции по борьбе с массовой безработицей, предусматривает открытый метод координации (ОМК), поскольку цели этой стратегии касаются сфер, регулирование которых находится в основном в компетенции государств – членов ЕС, что не позволяет применять метод сообщества<sup>11</sup>. Это означает, что принимаются общие цели, определяются индикаторы и контрольные показатели, позволяющие оценивать достижение этих целей, разрабатываются национальные и региональные планы действий по реализации целей и создается общеевропейская система контроля, анализа и оценки, позволяющая странам перенимать друг у друга опыт. Однако страны – члены ЕС не могут быть наказаны санкциями, если они не реализуют данные рекомендации, поскольку цели ЕС в этой сфере политики не являются обязательными и государства определяют цели на национальном уровне на добровольной основе. Ожидается, что страны будут учиться, обмениваясь передовым опытом, о чем будет широко информироваться общественность, а в результате произойдет конвергенция, т. е. постепенное уподобление, национальных политик.

В аспекте социального регулирования атипичной занятости ЕС выдвинул концепцию «флексикьюрити» (англ. flexicurity), направленную на одновременное усиление **гибкости и социальной защиты** на рынке труда (см. Keller/Seifert 2008). Узловыми моментами этой концепции были:

- договорные соглашения, обеспечивающие гибкость и защиту с точки зрения работодателей и наемных работников;
- масштабные стратегии обучения на протяжении всей жизни, гарантирующие наемным работникам способность постоянно приспосабливаться к ситуации на рынке труда и выполнять профессиональные обязанности;
- эффективные меры по регулированию рынка труда, облегчающие переход к новым условиям труда;
- современные системы социальной защиты, предлагающие адекватные способы обеспечения доходами в переходные периоды.

Эти очень общо сформулированные принципы оставили государствам и участникам рынка труда большой простор для их интерпретации и реализации. В то время как работодатели встали, скорее, на позицию минимализма, профсоюзы требовали более широкого подхода: они подчеркивали значимость нормальных трудовых отношений, выступали за преодоление раскола рынка труда и поддерживали среди прочего введение минимальных стандартов.

Итоговая оценка (Smith et al. 2012) показала, что результаты осуществления флексикьюрити достаточно скромные. Так, по мнению исследователей, акцент в большей степени сделан на гибкости (отвечающей интересам работодателей), в то время как уровень социальной защиты даже снизился. Политика флексикьюрити не смогла также сократить гендерное неравенство.

Являющиеся частью общего права ЕС директивы о неполной занятости (1997), срочной занятости (1999), рабочему времени (2003) и заемному труду (2008), а также ряд директив относительно обеспечения гендерного равенства побудили политикам европейских государств к урегулированию этих форм труда. Облегчение доступа к работе на условиях неполной занятости, запрет дискриминации занятых неполное рабочее время и требование равного отношения к заемным и собственным работникам – вот лишь некоторые примеры того, что директивы направлены на улучшение положения наемных работников.

<sup>11.</sup> Метод сообщества применяется ко всем сферам политики, в которых Евросоюз обладает собственной законодательной компетенцией.



В то же время и этих нормативно-правовых актов оказалось недостаточно, чтобы исключить опасность прекаризации атипичной занятости. Так, скажем, в Германии до сих пор не реализован принцип равного отношения к заемным работникам. Относительно ряда возможностей его реализации ведутся юридические дискуссии. Наибольший практический эффект имели, видимо, многочисленные директивы о гендерном равенстве.

Более требовательные политические позиции по некоторым вопросам занимает Европейский парламент. Комитет парламента по правам женщин и гендерному равноправию одобрил доклад о «Женщинах, работающих на условиях неустойчивой занятости», а комитет по занятости и социальным делам — «Доклад об атипичных договорах, социально защищенных профессиональных биографиях, флексикьюрити и новых формах социального диалога» (Europoeisches Parlament 2010а и b), в которых сформулированы совершенно конкретные и отчасти далеко идущие рекомендации, к примеру:

- последовательная работа над распространением нормальных трудовых отношений и модернизация модели стандартной занятости за счет сокращения рабочего времени по сравнению с принятой нормой,
- введение обязательных минимальных стандартов,
- равное отношение к работающим на условиях атипичной и стандартной полной занятости,
- внедрение принципа недискриминации,
- преодоление гендерной сегрегации по отраслям и специальностям,
- достаточное предложение услуг по присмотру и уходу за детьми и улучшение условий для совмещения работы и семьи.

Кроме того, в докладах было заявлено, что имеется «очень серьезная нехватка современных исследований по теме прекаризации занятости и, прежде всего, в отношении прекаризации женской занятости» (Europoeisches Parlament 2010a, 16).

#### 6. ВЫВОДЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Тема атипичной занятости и прекаризации занятости женщин (и мужчин) в Европе является в высшей степени актуальной. Об этом говорят процессы развития на европейском рынке труда и политические дискуссии, в рамках которых они обсуждаются. В то же время тема эта на сегодняшний день освещена весьма недостаточно. Тому есть ряд причин. Во-первых, политика ЕС в области занятости подчинена макроэкономической политике, а значит, бессильна там, где она вступает в противоречие с целями и мерами последней. Во-вторых, условия, существующие на рынке труда, и их регулирование средствами социальной политики, равно как гендерные представления и связанные с ними общественные рамочные условия в различных странах ЕС очень разнородны.

Представленные выше процессы развития иногда неоднозначно интерпретируются, а последствия от распространения атипичной занятости и вытекающие из этого необходимые шаги становятся предметом столкновения мнений. На сегодняшний день, по-видимому, нет ответа на вопрос, сохранится ли в будущем потребность в «нормальных трудовых отношениях». Тот, кто отвечает на этот вопрос положительно, должен, по крайней мере, сознавать, что при этом не могут иметься в виду традиционные и ориентированные на преобладание мужчин нормальные трудовые отношения, характерные для Западной Германии. Однако вести дискуссию об идеалах и нормах, результаты которой должны лечь в основу нового представления о нормальных трудовых отношениях, в условиях многообразия конкурирующих жизненных планов непросто.

Пожалуй, не вызовет споров соображение, что (потенциально вполне) положительные эффекты атипичной занятости могут проявиться, только если эти формы занятости выбираются добровольно. Пока неполная занятость остается вынужденной альтернативой в условиях нехватки полной занятости, такие трудовые отношений следует считать прекаризацией.

Чтобы атипичную занятость нельзя было – как это сегодня имеет место в большинстве случаев – использовать в качестве средства давления, нужно



предусмотреть в трудовом и социальном праве нормы, делающие замену стандартной занятости атипичной непривлекательной. Примерами могут быть законодательные ограничения в использовании срочных договоров и заемного труда и/или надбавки за риск и за неустойчивость трудовых отношений для работающих на условиях атипичной занятости. Для самих работников минимальные гарантии, заслуживающие своего названия, т. е. обеспечивающие общественно приемлемое качество жизни, имеют большое, а иногда жизненно важное значение.

Пока не будут решены проблемы с гендерным равноправием и возможностью совмещать работы и семьи (для обоих полов), доля женщин в сегменте неустойчивой занятости, вероятно, по-прежнему будет больше доли мужчин. Несмотря на определен-

ный прогресс, в этом отношении все еще предстоит сделать многое. Прежний опыт показывает, что законодательные нормы представляют собой адекватное средство для внедрения равноправия полов. Но чтобы эти изменения стали необратимыми, необходимы глубинные культурные перемены.

Значительный эффект может дать политика в области тарифных соглашений. Оптимальным представляется положение, когда профсоюзы собственными силами могут предотвратить распространение низкооплачиваемого труда и установить стандарты занятости в смысле «хорошей работы». Там, где это сделать не удается, необходимо корректирующее вмешательство государства, ведь только так можно сдержать и преодолеть раскол рынка труда.



#### . СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

Allmendinger, Jutta/ Giesecke, Johannes/ Hipp, Lena/ Leuze, Kathrin / Stuth, Stefan (2012): Mehr Jobs oder nur mehr schlechte Jobs? Die Entwicklung atypischer Beschaeftigung in Europa. WZBrief Arbeit 13, Berlin.

Bartelheimer, Peter (2007): Politik der Teilhabe. Ein soziologischer Beipackzettel, Fachforum Analysen & Kommentare, hg. von der Friedrich-Ebert-Stiftung, Berlin.

Becker, Irene (2001): Frauenerwerbsbeteiligung und ihre Bedeutung fuer die Einkommenssituation im Haushaltskontext. Arbeitspapier Nr. 29. Goethe-Universitaet Frankfurt/M.

Beyer, Martina/ Winkler, Gunnar (1990): Frauenreport'90, im Auftrag der Beauftragten des Ministerrates fuer die Gleichstellung von Frauen und Maennern, Berlin.

Bispinck, Reinhard / Schulten, Thorsten (2011): Das Tarifsystem stabilisieren – wie soll das gehen? In: Mitbestimmung Heft 7/8, S. 27-30.

Born, Claudia/Krueger, Helga/Lorenz-Meyer, Dagmar (1996): Der unentdeckte Wandel. Berlin.

Bosch, Gerhard (2012): Prekaere Beschaeftigung und Neuordnung am Arbeitsmarkt, Expertise im Auftrag der Industriegewerkschaft Metall, Duisburg.

Bothfeld, Silke/ Klammer, Ute / Klenner, Christina / Leiber, Simone/ Thiel, Anke / Ziegler, Astrid (2006): WSI-FrauenDatenReport 2005. Handbuch zur wirtschaftlichen und sozialen Situation von Frauen. Berlin.

Busch, Klaus (2006): Die Methode der offenen Koordinierung in der Beschaeftigungspolitik und der Sozialpolitik der Europaeischen Union, Hans-Boeckler-Stiftung, Arbeitspapier 108, Duesseldorf.

Dribbusch, Heiner/ Birke, Peter (2012): Die Gewerkschaften in der Bundesrepublik Deutschland. Organisation, Rahmenbedingungen, Herausforderungen, Friedrich-Ebert-Stiftung, Berlin.

Dustmann, Christian/ Ludsteck, Johannes/ Schoenberg, Uta (2009): Revisiting the German Wage Structure. In: The Quarterly Journal of Economics, Vol. 124, No. 2, S. 843-881.

Eichhorst, Werner/ Kuhn, Andrea/ Thode, Eric/ Zenker, Rosemarie (2010): Traditionelle Beschaeftigungsverhaetnisse im Wandel. I Z A Research Report No. 23.

Eichhorst, Werner/ Marx, Paul/ Thode, Eric (2010): Atypische Beschaeftigung und Niedriglohnarbeit Benchmarking Deutschland: Befristete und geringfuegige Taetigkeiten, Zeitarbeit und Niedriglohnbeschaeftigung, Guetersloh

Europaeische Kommission (2011): Strategie fuer die Gleichstellung von Frauen und Maennern 2010-2015, Luxemburg: Amt fuer Veroeffentlichungen der Europaeischen Union.

Europaeisches Parlament (2010a): Bericht ueber Frauen in prekaeren Beschaeftigungsverhaeltnissen, Bruessel.

Europaeisches Parlament (2010b): Bericht zu atypischen Vertraegen, gesicherten Berufslaufbahnen, Flexicurity und neuen Formen des sozialen Dialogs, Bruessel.

Europaeisches Parlament, Referat Europaeischer Mehrwert (2013): Bewertung des europaeischen Mehrwerts ueber die Anwendung des Grundsatzes der gleichen Entgelts fuer Maenner und Frauen fuer gleiche und gleichwertige Arbeit, EAVA Nr. 4, Bruessel.

European Commission (2014): Equal Pay Day: Gender Pay Gap stagnates at 16.4% across Europe. Pressemitteilung, 28.2.2014, Bruessel.

Fink, Marcel (2000): Atypische Beschaeftigung und deren politische Steuerung im internationalen Vergleich, in: Aesterreichische Zeitschrift fuer Politikwissenschaft 4, S. 401-415.

Franz, Christine/ Lehndorff, Steffen/ Wagner, Alexandra (2010): Arbeitszeitentwicklung in Europa. Bruessel.



Fraser, Nancy (1994): Was ist kritisch an der Kritischen Theorie, Habermas und die Geschlechterfrage, in: Fraser, Widerspenstige Praktiken, Macht, Geschlecht, Diskurs, Frankfurt/Main.

IG Metall (1979): So ist es geworden. Der Weg zur Gleichberechtigung der Frau in Deutschland. Arbeitsheft 603 b, Frankfurt.

Keller, Berndt/ Schulz, Susanne / Seifert, Hartmut (2012): Entwicklungen und Strukturmerkmale der atypisch Beschaeftigten in Deutschland bis 2010 WSI – Diskussionspapier Nr. 182, Duesseldorf

Keller, Berndt/ Seifert, Hartmut (2008): Flexicurity: Ein europaeisches Konzept und seine nationale Umsetzung, WISO-Diskurs, Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn.

Keller, Berndt/ Seifert, Hartmut (2011): Atypische Beschaeftigung und soziale Risiken. Entwicklung, Strukturen, Regulierung, WISO-Diskurs, Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn.

Klammer, Ute / Klenner, Christina (2008): Flexible Familienernaehrerinnen – der ambivalente Weg der Abloesung des maennlichen Ernaehrermodells. Vortrag im Rahmen des 34. Kongresses der Gesellschaft fuer Soziologie in Jena, 06.-10. Oktober 2008.

Knuth, Matthias (2014): Rosige Zeiten am Arbeitsmarkt? Strukturreformen und "Beschaeftigungswunder", WISO Diskurs, Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn.

Kratzer Nick/ Fuchs, Tatjana/ Wagner, Alexandra/ Sauer, Dieter (2005): Zeitmuster – Zeitverwendung im Kontext von Erwerbsarbeit und Haushalt, in: SOFI/IAB/INIFES (Hrsg.): Berichterstattung zur sozioekonomischen Entwicklung in Deutschland – Arbeit und Lebensweisen, Erster Bericht, Wiesbaden, S. 381-402.

Pfeil, Elisabeth (1961): Die Berufstaetigkeit von Muettern, Tuebingen.

Pierenkemper, Toni (2009): Der Auf- und Ausbau eines "Normalarbeitsverhaeltnisses" in Deutschland im 19. und 20. Jahrhundert, in: Geschichte der Arbeitsmaerkte, hg. von Walter, Rolf, Stuttgart, S. 77-112.

Rhein, Thomas (2013): Deutsche Geringverdiener im europaeischen Vergleich. IAB-Kurzbericht, 15, Nuernberg.

Scholz, Hannelore (1997): Die DDR-Frau zwischen Mythos und Realitaet. Zum Umgang mit der Frauenfrage in der Sowjetischen Besatzungszone und in der DDR von 1945-1989, hg. von der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Landesregierung Mecklenburg-Vorpommern, Schwerin

Schroeter Ursula / Ullrich, Renate (2005): Patriarchat im Sozialismus? Nachtraegliche Entdeckungen in Forschungsergebnissen aus der DDR, Berlin.

Sen, Amartya (1999): Commodities and Capabilities, New Delhi/Oxford.

Smith, Richard/ Pavlovaite, Inga/ Jurado, Elena/ Weber, Tina (2012): Evaluation of flexicurity 2007-2010: Final Report, ICF GHK, Birmingham.

Statistisches Bundesamt (2013): Frauenverdienste – Maennerverdienste: Wie gross ist der Unterschied wirklich?, STATmagazin 19. Maerz, Wiesbaden.

Stern, Jan (2011): Vorsorgende Qualitaeten des franzoesischen Sozialstaats. Erschienen in der Reihe der FES (Hg.): Internationale Politikanalyse, Berlin.

Trappe, Heike (1992): Die Veraenderung institutioneller Rahmenbedingungen fuer die Verbindung von Berufstaetigkeit und Familie in ihren Wirkungen auf die individuelle Lebensgestaltung von Frauen. In: Schaefgen, Katrin u. a.: Erwerbsmuster im Umbruch. Zur Umstrukturierung der Frauenerwerbsarbeit in den neuen Bundeslaendern, Berlin, S. 6-38.

Wagner, Alexandra (2010): Atypische Beschaeftigung. Eine wissenschaftliche Bilanzierung. Hans-Boeckler-Stiftung, Duesseldorf.



#### Авторы

**Д-р Александра Вагнер** – руководитель исследовательского центра международного рынка труда, Германия

#### Контакты

Фонд им. Фридриха Эберта, Представительство в Украине ул. Пушкинская, 34, Киев, 01004, Украина

Тел.: +38-044-234-00-38 | Факс: +38-044-451-40-31 Все тексты доступны на веб-сайте: http://www.fes.kiev.ua

Заказ/контакты: mail@fes.kiev.ua

Взгляды, изложенные в этой публикации, не обязательно отображают взгляды Фонда им. Фридриха Эберта или организации, где работает автор.

Коммерческое использование каких-либо материалов, опубликованных Фондом им. Фридриха Еберта, без письменного разрешения ФФЭ запрещено.

Эту публикацию напечатано на бумаге, которая произведена с учетом лесосбережения.

