

ФОРМИРОВАНИЕ ПОЛИТИКИ ГЕНДЕРНОГО РАВЕНСТВА В ИСЛАНДИИ

Копьева Анастасия Алексеевна

магистрант, Самарский национально- исследовательский университет имени С.П. Королева, РФ, г. Самара

Попкова Людмила Николаевна

научный руководитель, доцент, Самарский национально-исследовательский университет имени С.П. Королева, РФ, г. Самара

Аннотация. Данная статья будет посвящена истории становления политики гендерного равенства в Исландии, а также внутреннему законодательству страны, которое уделяет особое внимание вопросам равных возможностей в области занятости, неравенства в заработной плате и пособий по беременности и родам. Законодательные акты, которые будут рассматриваться в работе помогут выявить инструментарии эффективной политики по сокращению гендерного неравенства.

Ключевые слова: профессиональная сегрегация, Исландия, законодательство, рынок труда, оплата труда.

На сегодняшний день социально-экономическое равенство между мужчиной и женщиной продолжает являться острой проблемой в сфере трудовых отношений. Обеспечение гендерного равенства и защита интересов женщин в трудовом праве являются ключевыми составляющими повышения социальной справедливости. Способы достижения гендерного равенства в разных странах значительно отличается. Однако стоит заметить, что наиболее успешную политику по данному вопросу проводит руководство Исландии. Более того, данный факт доказывает первое место в рейтинге стран по уровню равноправия полов (The Global Gender Gap Index). [1]

Участие на рынке труда обоих полов является самым высоким показателем, зарегистрированным в Исландии из всех стран ОЭСР, или почти 87%. [2] Такие высокие показатели являются следствием социальных, политических и экономических изменений в течение 20-го века на территории Исландии. Начиная с 1975 года началась борьба за улучшение прав человека женщин начал обретать форму.

На момент 1975 года женщины, которые работали вне дома в Исландии, получали менее 60% от заработной платы, которую получали мужчины. Женщины также часто не могли найти работу, потому что они выполняют большую часть работы по дому и воспитанию детей. [3] Цель забастовки заключалась в выражении протеста против несоответствия заработной платы и несправедливой практики найма, продемонстрировав решающую роль женщин в исландском обществе. Забастовка была назначена на 24 октября 1975 года. В следующем году парламент Исландии принял закон, гарантирующий равные права женщинам и мужчинам. Хотя этот закон 1976 года мало что сделал для изменения неравенства в оплате труда и занятости женщин, он явился крупным политическим шагом на пути к подлинному равенству. Забастовщики явно достигли своей цели и продемонстрировали неоспоримое значение женщин и их работы в Исландии.

С этого момента хотелось бы отметить законы и поправки к ним, которые оказали наиболее важное значение на современное положение исландских женщин на рынке труда. Первым важным вопросом правительственной программы по обеспечению гендерного равенства является сокращение разрыва в оплате труда мужчин и женщин. Действующий закон о гендерном равенстве был принят в 2008 году. Цель этого закона состоит в том, чтобы установить и поддерживать равный статус и равные возможности для женщин и мужчин и тем самым содействовать гендерному равенству во всех сферах жизни общества. [4] Все люди должны иметь равные возможности для получения выгод от своего собственного предприятия и развития своих навыков независимо от пола.

Большой шаг в направлении равенства был сделан, с принятием закона об отпуске по беременности и родам/отцовстве и отпуске по уходу за ребенком. С принятием в 2000 году закон стал новаторским законодательным актом, поскольку включал в себя одно из самых щедрых прав на отпуск по уходу за ребенком в мире. Система отпуска по уходу за ребенком предоставляет родителям 9 месяцев оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком: отцы имеют трехмесячный индивидуальный и непередаваемый отпуск; матери имеют три месяца, а затем родители имеют три месяца, чтобы поделиться, как они хотят. [5] Предоставление мужчинам 3-месячного отпуска по уходу за ребенком было сделано для того, чтобы побудить отцов принимать более активное участие в заботе о своих маленьких детях. Однако новая система отпусков по уходу за ребенком не уменьшила гендерный разрыв в оплате труда, но позволила и женщинам, и мужчинам иметь возможность координировать семейную и трудовую жизнь

Проблемы, выявленные в связи с разрывом в оплате труда между мужчинами и женщинами, включают в себя: гендерную сегрегацию рабочей силы, дополнительные выплаты заработной платы мужчинам, низкое участие женщин в управлении корпорациями и учреждениями, труд женщин оценивается иначе, чем труд мужчин. Как следствие, одной из следующих важных задач являлось увеличение числа женщин в советах директоров и директорах корпораций и учреждений.

Исследования показали, что лишь немногие женщины занимают руководящие должности в крупных корпорациях (9% в компаниях с численностью сотрудников более 250 человек). Чтобы добиться большего прогресса в решении этих вопросов, министерство экономики внесло поправки в законодательство, призванные обеспечить принятие корпорациями конкретных мер по улучшению соотношения женщин и мужчин в их бизнесе. После внесения поправок в 2010 году компании, имеющие более 50 сотрудников, обязаны иметь в своих советах директоров как женщин, так и мужчин, а если членов совета директоров более трех, то процент женщин или мужчин не может быть ниже 40%. [6] Эти изменения вступили в силу в 2013 году.

В 2017 году в закон о гендерном равенстве (Gender Equality Act No. 10/2008) были внесены поправки, а в статью 19 был добавлен новый подпункт, в котором говорится о принципе равной оплаты труда мужчин и женщин. Эти изменения вступили в силу с 1 января 2018 года. Эта статья предусматривает, что компании и учреждения, в которых работают 25 и более работников, обязаны получить сертификат равной оплаты труда о своей системе равной оплаты труда и ее внедрении. [7] Цель этой обязательной сертификации заключается в обеспечении соблюдения действующего законодательства, запрещающего дискриминационную практику по признаку пола и обеспечивающего соблюдение принципа равной оплаты за труд равной ценности для мужчин и женщин, работающих на одного и того же работодателя. Стандарт равной оплаты — труда-это административный инструмент, предназначенный для установления и поддержания гендерного равенства в оплате труда на рабочем месте.

Таким образом, можно говорить о том, что исландский бизнес-сектор и рынок труда страны претерпели значительные изменения. Система социального обеспечения, поддерживающая высокую степень участия на рынке труда, и профессии, требующие большого числа работников, создали условия для высокого уровня занятости.

Список литературы:

1. Gender Gap 2020 Report. World Economic Forum. Электронный ресурс. URL: <https://www.weforum.org/reports/gender-gap-2020-report-100-years-pay-equality> (Дата обращения: 24.09.2020)
2. Labour Force Statistics by sex and age. OECD Stat. Электронный ресурс. URL: https://stats.oecd.org/viewhtml.aspx?datasetcode=LFS_SEXAGE_I_R&lang=en (Дата обращения: 26.09.2020)
3. «The Day the Women Went on Strike in Iceland». The Guardian. Электронный ресурс. URL: <http://www.guardian.co.uk/world/2005/oct/18/gender.uk> (Дата обращения: 25.09.2020)
4. Act on Equal Status and Equal Rights of Women and Men No. 10/2008. Электронный ресурс. URL: <https://www.government.is/library/04-Legislation/Act%20on%20equal%20status%20and%20equal%20rights%20of%20women%20and%20men%20no%2010%202008%20as%20amended%200101%202018%20final.pdf> (Дата обращения: 20.09.2020)
5. Act no. 95/2000 on Maternity/Paternity Leave and Parental Leave. Электронный ресурс. URL: https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1553/Act%20on%20maternity%20paternity%20leave%20with%20subsequent%20amendments_1958684421.pdf (Дата обращения: 25.09.2020)
6. Labour Market and Employment. Government of Iceland. Электронный ресурс. URL: <https://www.government.is/topics/labour-market-and-employment/> (Дата обращения: 25.09.2020)
7. Equal Pay Certification. Government of Iceland. Электронный ресурс. URL: <https://www.government.is/topics/human-rights-and-equality/equal-pay-certification/> (Дата обращения: 20.09.2020)