



## Гендерное равноправие и неравенство: установки и ситуация в Эстонии в 2009 году

Лийна Ярвисте<sup>1</sup>

Гендерное равноправие означает равенство прав, возможностей, обязанностей и ответственности мужчин и женщин. Несмотря на гарантируемое законами равноправие, в эстонском обществе довольно таки распространено неравенство. Признаки этого проявляются как в разнице в зарплате женщин и мужчин, в большей бедности женщин, так и в более короткой продолжительности жизни мужчин. Гендерное неравенство – проблема не только женщин, она касается и мужчин. За сформировавшимся неравенством стоят многие общественные установки, на которые желательно повлиять при помощи политики.

Цель настоящего анализа политики – дать обзор важнейших установок и полученного опыта в связи с равноправием и неравенством женщин и мужчин. В качестве главного источника при этом используются результаты опроса «Мониторинг гендерного равноправия 2009»<sup>2</sup> (МГР). При выборе тем, рассматриваемых в издании, исходили из представления, что гендерное неравенство проявляется в разной степени доступности женщин и мужчин к разнообразным ресурсам, например к политической власти, работе, деньгам (заработная плата) и образованию, а также ко времени.

Главный вывод, который можно сделать, – это то, что осведомленность о гендерном неравенстве и равноправии невелика, но, по сравнению с 2005 годом, несколько выросла. Женщины больше подвержены гендерному неравенству и, таким образом, чаще сталкиваются с ним. Также женщины больше радуются равноправие. В установках проявляются заметные различия между людьми эстонской и неэстонской национальности, причем люди неэстонской национальности придерживаются скорее традиционных подходов, и они имеют более стереотипные взгляды на роли женщин и мужчин. Больше всех поддерживают равноправие женщины эстонской национальности.

<sup>1</sup> В подготовке анализа политики мне помогли многие коллеги из Министерства социальных дел, выражаю особую благодарность Пийе Таммпуу и Кятлин Сандер. Также хочу поблагодарить рецензента работы Кайри Казеару из Тартуского университета за исчерпывающую обратную связь и добрые рекомендации.

<sup>2</sup> При составлении настоящей публикации использовались материалы рапорта исследования МГР 2009 В. Вайну, Л. Ярвисте и Х. Бийн (2010), «Мониторинг гендерного равноправия 2009. Рапорт исследования», Издания Министерства социальных дел, 1. Также за основу данного текста взята статья Л. Ярвисте «Распространены ли в Эстонии поддерживающие равноправие позиции?» в книге «На пути к сбалансированному обществу II» (выходит в 2010).

## Введение

Гендерное равноправие касается равных возможностей, ответственности, обязанностей и прав в обществе, как для женщин, так и для мужчин.

Гендерное равноправие означает равенство прав, возможностей, обязанностей и ответственности женщин и мужчин. Несмотря на равноправие *de jure*, права, обязанности, возможности и ответственность женщин и мужчин в Эстонии в действительности различны. Зачастую это проявляется в худшем положении женщин на рынке труда и в более слабом социально-экономическом положении. Например, в Эстонии самый большой в Европейском Союзе разрыв в заработной плате между женщинами и мужчинами. Разница между средней почасовой брутто-зарплатой женщин и мужчин составляет 30%, другими словами, средняя почасовая зарплата женщин почти на треть ниже, чем у мужчин, если учитывать всех работников в разных отраслях хозяйства. Но этот разрыв не означает разницу в зарплате между женщинами и мужчинами на равноценной должности в одной и той же организации. Уровень зарплаты женщин ниже среднего влияет, в свою очередь, на размер многих компенсаций и будущей пенсии. Также риск бедности угрожает женщинам чаще, чем мужчинам. Следует отметить, что доходы женщин ниже средних опасны для устойчивого развития общества: значительная часть женщин воспитывает детей в одиночку, и нищета женщин тесно связана с нищетой детей. Но ведь дети – будущие члены и трудящиеся общества, и, если их возможности во время роста ограничены, то это напрямую влияет на будущее общество.

Отсутствие равноправия и гендерное неравенство влияют также и на мужчин, права, обязанности, ответственность и возможности которых во многих областях жизни ограничены. Аналогично женщинам, мужчины также не всегда могут выбрать себе работу по душе или способ работы. Рабочие дни мужчин более длинные, и они чаще, чем женщины, испытывают связанный с работой стресс.

Цель мониторинга – выяснить установки, мнения и опыт, касающиеся гендерного равноправия и неравенства.

У мужчин меньше возможностей заниматься семьей и детьми, отчего страдают отношения мужчин с их близкими. Все вышесказанное влияет, в свою очередь, на показатели мужского здоровья и качества жизни, которые хуже, чем у женщин. Например, средняя ожидаемая продолжительность жизни мужчин почти на 11 лет короче, чем у женщин. Это значит, что гендерное равноправие – не только женское дело, а касается и мужчин, и нужно всему обществу в целом.

Эстония – демократическое государство, и для нас важно уважать права человека. Как было сказано, развитие равноправия является эффективным способом обеспечить формально равные права человека, то есть равенство женщин и мужчин перед законом. В целом это в Эстонии также сделано. Важнейшими государственными документами Эстонии, обеспечивающими гендерное равноправие, являются Основной закон, Закон о гендерном равноправии и Закон о равном обращении. Кроме внутригосударственных обязательств, мы, будучи членами Европейского Союза и других международных организаций, возложили на себя задачу содействовать своей государственной политикой равноправию женщин и мужчин.

Устранение неравенства между женщинами и мужчинами и достижение гендерного равноправия зависят не только от законов, а на них в значительной степени влияют и установки самих людей. Задача государства – кроме обеспечения прав *de jure*, добиваться также достижения равноправия *de facto*, то есть фактического равноправия. Это значит, что целью политики должно быть изменение общественной культуры и связанного с ней поведения людей. Направлениями такой политики могут быть информирование общественности и повышение осведомленности разными способами, а также применение специальных мер: поддержка в опреде-

ленных областях жизни находящегося в неблагоприятном положении пола (например, квоты в политике или на предприятиях, назначенная отцам часть родительского отпуска). Для формирования и применения всевозможных влияющих на общественную культуру мер необходимо знать, какие ценности и установки действуют в обществе, и насколько широко распространены гендерные стереотипы. Еще при принятии политических решений следует иметь в виду, что ни государственная, ни местная власть не формируется относительно бесполом людей, и политика зачастую влияет по-разному на женщин и мужчин. Например, изменения в организации движения общественного транспорта оказывают больше влияния на женщин, чем на мужчин, так как среди пользователей общественного транспорта преобладают женщины, а мужчины чаще пользуются автомобилями. Правда, в действительности политика часто формируется без учета половых различий, несмотря на то, что, в целом, у женщин и мужчин разные интересы, потребности, ожидания и общественная позиция, и политические решения могут влиять на них по-разному.

Ценным источником информации об общественных установках в отношении равноправия между женщинами и мужчинами и одной из важных отправных точек, как при формировании дальнейшей политики, так и при оценке существующей политики является мониторинг гендерного равноправия. Цель исследования заключается в сборе информации путем выяснения мнений, установок и опыта населения о преобладающих в обществе мнениях о вопросах гендерного равноправия и неравенства.

Как теперешний, так и прежние мониторинги исходят из двух основных идей. Во-первых, пол – это главная основа, на кото-

рой организована общественная жизнь. Принадлежность к женскому или мужскому полу – один из важнейших факторов, влияющих на статус и роль человека в обществе. Почти во всех обществах основанием дифференцирования людей является то, женщины они или мужчины. При этом почти все общества построены на предположении, что женщины и мужчины отличаются друг от друга, и при этом они не равны (Киммель 2004). Вторая теоретическая основа МГР заключается в позиции, что социальная действительность сконструирована в ходе человеческой деятельности и зависит от их знаний и установок (Бергер и Лукманн 1966). Следовательно, и существование женщиной или мужчиной социально сконструировало некоторую совокупность понятий, норм и опыта о том, что является женским, а что – мужским, что значит быть женщиной и мужчиной.

И хотя пол является основой общественного устройства, при этом не предполагается, что все женщины и все мужчины в Эстонии одинаковы. Национальность, возраст, образование, доход, место жительства – все эти и многие другие факторы формируют понятия людей о сущности женщины и мужчины.

МГР 2009 был организован при поддержке программы «Развитие гендерного равноправия в 2008–2010 гг.» Европейского Социального фонда. Опрос проводился акционерным обществом исследований рынка Turu-uuringute AS. Выборочное исследование проводилось среди жителей Эстонии в возрасте 15–74 лет, величина выборки 1517 человек, и результаты опроса экстраполированы на население Эстонии.<sup>3</sup> Предыдущие МГР проводились в 2003 и 2005 годах.<sup>4</sup> Все три мониторинга представляют собой опросы населения, метод опроса которых был схожим, но анкеты частично отличались. И все же по

Принадлежность к женскому или мужскому полу – один из важнейших факторов, влияющих на статус и роль человека в обществе.

<sup>3</sup> О методологии мониторинга 2009 года см. подробнее главу 2 рапорта.

<sup>4</sup> Заключение по результатам МГР 2005 года см. в изданиях Министерства социальных дел, 1, 2006. Полные версии рапортов по мониторингам можно найти по адресу: [www.sm.ee](http://www.sm.ee).

части показателей возможно временное сравнение. Некоторые вопросы МГР 2009 сравнимы также с аналогичным исследованием в Финляндии «Tasa-arvobarometri 2008» («Барометр гендерного равенства»)<sup>5</sup>. Поэтому ниже, при объяснении обстановки в Эстонии, приводятся сравнимые с установками жителей Финляндии примеры. Сопоставление Эстонии с Финляндией представляет интерес, поскольку Финляндия, с одной стороны, является близким для нас по культуре обществом, а с другой – считается приме-

ром одного из благополучных государств, где обеспечено равноправие людей.

Цель настоящего издания – представить широким слоям читателей важнейшие результаты МГР 2009, дать обзор сегодняшней ситуации с гендерным равноправием и неравенством, а также дать рекомендации по дальнейшему формированию политики. Со всеми показателями мониторинга можно ознакомиться в рапорте исследования.<sup>6</sup>

## 1. Равноправие, роли мужчин и женщин

Кроме того, что гендерное равноправие является условием демократии и социальной справедливости, равноправие между мужчинами и женщинами одновременно представляет интерес для всего общества, поскольку приносит социальную, политическую и экономическую выгоду как отдельному индивидууму, так и обществу в целом. Напрямую и косвенно с гендерным неравенством связаны многие социальные проблемы, начиная от насилия в семье, женской и детской бедности до отсева мальчиков из школы, рискованного поведения мужчин и меньшей продолжи-

тельности их жизни. Однако связь этих и многих других социальных проблем с гендерным неравенством в обществе чаще всего не замечается. Например, лишь 6% эстоноземельцев считают гендерное неравенство серьезной социальной проблемой (Каха 2009). Распространено мнение, что историческое неравенство исчезло: женщины и мужчины равны перед законом, и их можно увидеть действующими в самых разных сферах общественной жизни, в т. ч. принимающими решения. Но каковым является положение женщин и мужчин в эстонском обществе?

### 1.1. Положение мужчин и женщин в обществе

МГР 2009 показал, что среди эстоноземельцев почти равное число тех, кто уверен в равноценности женщин и мужчин, и тех, кто считает, что положение мужчин в обществе лучше. По мнению почти половины людей, положение мужчин в эстонском обществе немного или значи-

тельно лучше, чем женщин (см. рисунок 1). Средние мнения женщин и мужчин отличаются друг от друга. Лучшее положение мужчин ощущают в среднем больше женщины, в то время как в равноценность женщин и мужчин верили больше мужчины. Что касается возраста, то самыми оптимистичными были в вопросе равноценности женщин и мужчин молодые женщины в возрасте 15–19 лет

<sup>5</sup> По основным результатам финского рапорта вышло и англоязычное издание: Nieminen, T. (2009). «Gender Equality Barometer 2008». Helsinki: Ministry of Social Affairs and Health.

<sup>6</sup> В. Вайну, Л. Ярвисте и Х. Бийн (2010). «Мониторинг гендерного равенства 2009. Рапорт исследования», Издания Министерства социальных дел, 1.

(42%), а самыми скептически настроенными – женщины 30–39 лет (64%). В этом возрасте, очевидно, уже создана семья, и имеются дети, также получен опыт на рынке труда. Важно отметить, что жен-

щины эстонской национальности чаще, чем женщины неэстонской национальности, ощущали, что положение мужчин в обществе лучше (58% против 48%).

**Рисунок 1. Как Вы оцениваете положение женщин и мужчин в эстонском/финском обществе? (% , N = 1517, все респонденты в Эстонии)**



Источники: Мониторинг гендерного равноправия 2009 и Финский барометр равноправия 2008

Для сравнения: мнения финских респондентов в вопросах равноценности заметно отличаются от мнения эстоноземельцев (см. рисунок 1). Среди всего прочего Финляндия считается среди всех государств мира стоящей на втором месте по гендерному равноправию, а Эстония в той же таблице приоритетов находится лишь на 37-м месте (Мировой экономический форум 2009). Хотя в финском обществе на основании разных показателей наблюдается меньшее неравенство между женщинами и мужчинами, но там осведомлены об отсутствии гендерного равноправия и наличии гендерного неравенства значительно больше, чем в Эстонии, при том, что у нас на основании показателей гендерное неравенство в разных областях общества очень велико. При сравнении двух государств, а также женщин и муж-

чин, именно финские женщины чувствовали больше всего, что мужчины имеет лучшее положение в обществе. В качестве наибольшего ощущения неравенства финскими женщинами можно предположить широко распространенную осведомленность о гендерном равноправии и неравенстве, а также о формах их проявления. На неравенство в обществе стремятся обращать внимание, а также оценить свой опыт неравного обращения, с точки зрения гендерной перспективы.

Если жители Эстонии, а среди них – и принимающие решения, воспринимают положение женщин и мужчин в обществе как равноценное и не осведомлены о проявлениях неравенства, то сложно сформировать и применять направленную на уменьшение неравенства политику.

## 2. Трудовая жизнь

В Эстонии наиболее разделенный по половому признаку рынок труда в Европе.

Работа – это важное средство самоутверждения людей, а также способ достижения экономической независимости. Отсутствие равных возможностей в трудовой жизни приводит к неравенству и в других областях жизни. Например, худшее положение женщин на рынке труда оказывает непосредственное влияние на их доход. На мужчин же в трудовой жизни часто оказывается давление в вопросах достижения успешности и карьеры, что ограничивает их возможности активно участвовать в семейной жизни и в воспитании детей в желаемой степени.

Неравенство женщин и мужчин в трудовой жизни в Эстонии не бросается в глаза. У нас, в отличие от многих других государств Европы, относительно высокая степень занятости женщин, которая поддерживается опытом недавнего прошлого советского периода. Также эстонские женщины в среднем имеют более высокий образовательный уровень, по сравнению с мужчинами. Это значит, что закрытость рынка труда для женщин, в отличие от многих других государств Европы, у нас на повестке дня не стоит.

Скорее проблемой рынка труда Эстонии является четкое разделение должностей и сфер деятельности на женские и мужские. Эстонский рынок труда в наибольшей степени сегрегирован по половому признаку среди государств Европейского Союза (Европейская Комиссия 2010). Сегрегированному рынку труда сопутствует множество проблем, с точки зрения гендерного равноправия. Например, распространенные в обществе представления ограничивают возможности самоопределения людей на т.н. женских и мужских работах. Это, в свою очередь, означает, что для общества теряется большое количество талантов, и остается неиспользованным действительный потенциал людей.

Кроме того, т.н. женские должности оплачиваются ниже должностей и сфер деятельности, где чаще работают мужчины. Следовательно, разделение рабочих мест по половому признаку в значительной мере влияет на разницу в зарплате, в зависимости от половой принадлежности, отражая действие гендерных стереотипов, а также на ролевое поведение женщин и мужчин. Например, то обстоятельство, что женщины (а не мужчины) после рождения ребенка на несколько лет (временно) выбывают с рынка труда, и женщины несут большую часть ответственности за домашние работы, влияет на положение всех женщин на рынке труда. Даже те женщины, у которых нет детей и домашних обязанностей, видятся как потенциальные отступницы, не преданные работе. Но большая сегрегация рынка труда может интересным образом быть обусловлена высокой степенью занятости женщин на рынке труда. Для работы женщинам предлагаются вместо деятельности по уходу, традиционно бывшей во многих семьях вотчиной женщин, услуги, причем их оказывают, в свою очередь, женщины. Например, воспитателями детских садов, учителями, социальными работниками и работниками здравоохранения являются преимущественно женщины. Но и в семьях женщины традиционно отвечают, кроме работы по найму, за большинство повседневных домашних работ и за занятия с детьми. То есть женщины зачастую выбирают такие рабочие места, которые позволяют им лучше выполнять семейные обязанности. Эти рабочие места, например, с зафиксированным рабочим временем, не требующие сверхурочной работы, обеспечивают длительный отпуск или находятся поблизости от дома (Анспал и Роом 2010).

До сих пор в Эстонии не приняты прямые и направленные именно на уменьшение разрыва в зарплате меры. Скорее прежние направления политики, касающиеся

трудовой жизни и гендерного равноправия, стремились обеспечить равные возможности женщин и мужчин в трудовой жизни. Например, со вступлением в силу нового Закона о трудовом договоре в 2008 году исчезли многие ограничения по работе женщин на вредных для здоровья и тяжелых работах, которые действовали еще с советского периода. Использованы и такие меры как деятельность, направленная на повышение осведомленности работодателей, а также опубликованы инструктивные материалы.<sup>7</sup> Также в начале 2000-х годов под руководством Министерства социальных дел были организованы проекты, направленные на поддержку женского предпринимательства. В 2010 году проводится медиакампания,

цель которой – побудить как работников, так и работодателей видеть женщин и мужчин на т.н. нетрадиционных рабочих местах и этим способствовать уменьшению гендерной сегрегации рынка труда.<sup>8</sup> В начале того же года в Эстонии была запущена медиакампания Европейского Союза по сокращению гендерного разрыва в заработной плате.

На сегрегацию и положение женщин и мужчин на рынке труда влияют установки людей. Ниже рассматривается, какие роли считаются подходящими для женщин и мужчин, и как жители Эстонии видят возможности женщин и мужчин в трудовой жизни.

## 2.1. Женские и мужские роли

Условием сбалансированного в гендерном отношении рынка труда является не только занятие женщинами традиционно мужских должностей, но и большая доля мужчин на считающихся женскими должностях и в сферах деятельности. Сферами деятельности, где в Эстонии доля женщин самая большая, являются здравоохранение и социальное обеспечение: в 2009 году всего 8% работников составляли мужчины (Департамент статистики). Такие области жизни, в общем случае, менее престижны, и там относительно низкая заработная плата. Эстоноземельцы придерживаются мнения, что среди социальных работников и работников здравоохранения скорее должно быть больше мужчин. Более половины эстоноземельцев поддерживают увеличение в них доли мужчин, при этом около трети не считают это необходимым (см. рису-

нок 2). Больше перемещение мужчин в т. н. женские сферы деятельности чаще поддерживают женщины. Среди женщин опять-таки меньше всего поддерживают перемены самые молодые респондентки в возрасте 15–19 лет, наиболее толерантные в отношении неравенства. С тем, что среди социальных работников и работников здравоохранения должно быть больше мужчин, чаще согласны женщины с уровнем образования выше среднего.

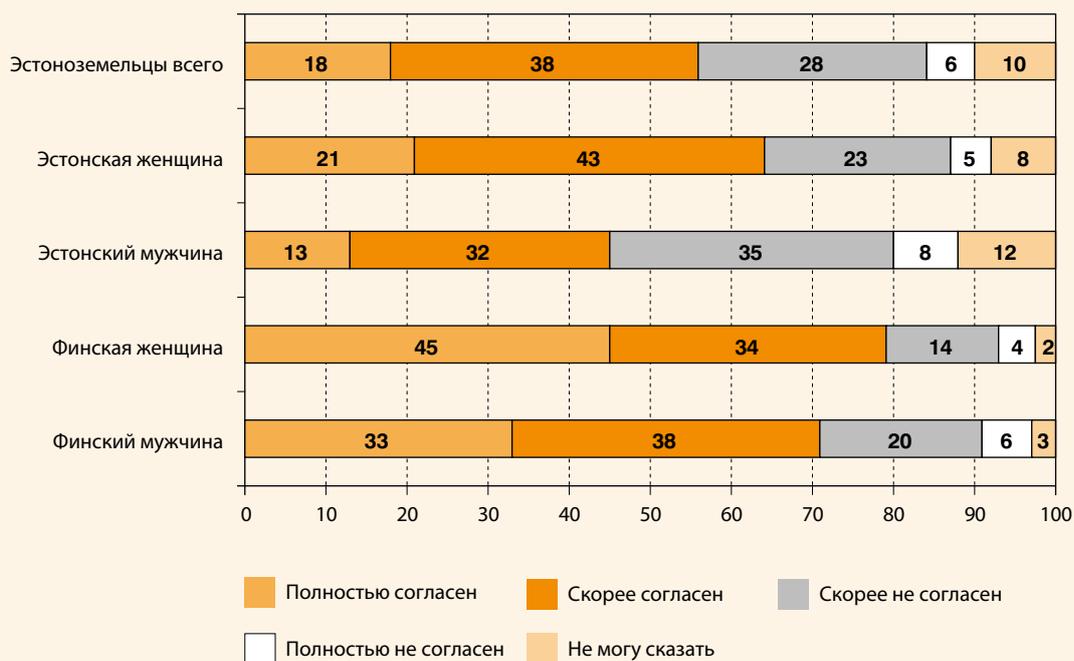
Несмотря на относительно хорошее положение с равноправием женщин и мужчин, Финляндия – как и Эстония – является государством, рынок труда которого отличается значительным гендерным разделением. Гендерное разделение в социальном секторе и здравоохранении в Финляндии довольно схоже с Эстонией: 90% работников социальной сферы и 85% работников здравоохранения – женщины. Хотя финны, и особенно финские

Менее половины мужчин Эстонии полагают, что мужчин должно быть больше среди социальных работников и работников здравоохранения.

<sup>7</sup> В 2004–2005 годах Эстония участвовала в международном проекте, цель которого заключалась в поддержании совмещения трудовой и семейной жизни, а также активного отцовства руководителей-мужчин. В 2007–2008 годах проведен эстонско-французский совместный проект «Равноправие мужчин и женщин – принцип и цель эффективных и устойчивых предприятий». Цель проекта состояла в повышении осведомленности предпринимателей частного сектора в вопросах правовых норм, политики, средств и лучших традиций по развитию гендерного равноправия на предприятиях. Подробнее см. <http://www.sm.ee/tegevus/sooline-vordoiguslikkus/tooelu.html>.

<sup>8</sup> Речь идет об инициированной Министерством социальных дел кампании в рамках программы Европейского Социального фонда «Развитие гендерного равноправия в 2008–2010 годах». Подробнее см. <http://www.sm.ee/kutsumus>.

**Рисунок 2. Среди социальных работников и работников здравоохранения должно быть больше мужчин**



Источники: Мониторинг гендерного равноправия 2009 и Финский барометр равноправия 2008

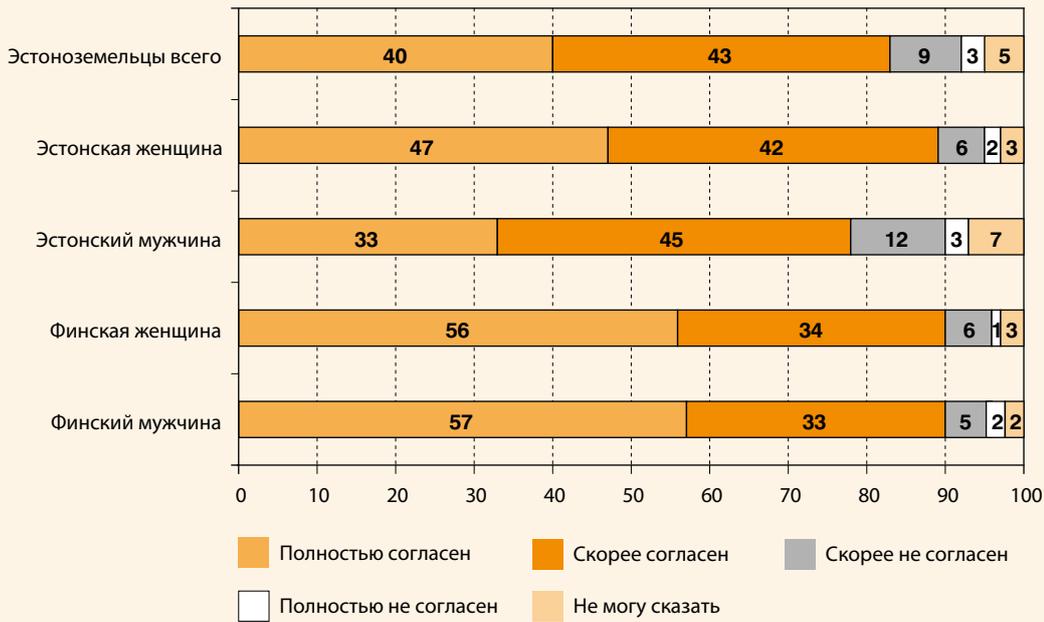
женщины, больше, чем эстонцы, поддерживают идею, чтобы среди социальных работников и работников здравоохранения должно быть больше мужчин. Такая позиция жителей Финляндии может быть обусловлена большей осведомленностью в области равноправия.

Следующим примером деятельности мужчин в т.н. традиционно женской сфере является участие мужчин в воспитании и уходе за детьми, так как обязанности по уходу и их неравномерное распределение влияют на возможности, как женщин, так и мужчин на рынке труда. Большее участие мужчин в занятиях с детьми поддерживает подавляющее большинство эстоноземельцев как среди женщин, так и среди мужчин (см. рисунок 3). Женщины немного чаще были склонны к такому утверждению. Особенно ратовали за участие мужчин в воспитании и уходе за детьми 20–29-летние женщины, а также работающие мамы, имеющие несовершеннолетних детей. При этом работающие отцы несколько реже, чем матери, соглашались

с утверждением, что мужчины должны принимать больше участия в уходе и воспитании детей. Среди отцов было больше и тех, кто оценил увеличение участия мужчин как ненужное. С одной стороны, отцы не чувствуют конфликта между работой и семейной жизнью настолько, как матери (см. также главу Семейная жизнь), с другой – мужчины могут видеть свою ответственность перед семьей в качестве кормильца, а не сиделки. Следовательно, мужчины делают больший упор на работу и зарабатывание денег, чувствуя, что этим они поддерживают благополучие своей семьи (см. также, например, Ярвисте 2010). Еще одно важное отличие в оценке роли мужчин – национальность. Люди неэстонской национальности высказали более традиционные установки по сравнению с эстонцами. Из эстонских мужчин с необходимостью увеличения участия отцов были согласны 79%, из мужчин других национальностей – 73%, из эстонских женщин – 90%, а из неэстонок – 85%.

**Большинство жителей Эстонии полагают, что мужчины должны больше, чем теперь, участвовать в уходе и воспитании детей.**

**Рисунок 3. Мужчины должны больше, чем теперь, участвовать в уходе и воспитании детей (%)**



Источники: Мониторинг гендерного равноправия 2009 и Финский барометр равноправия 2008

Если сравнивать установки по данному вопросу с нашими северными соседями, то эстоноземельцы в своих убеждениях скорее схожи с жителями Финляндии (хотя убежденность жителей Эстонии несколько слабее), что мужчины должны больше заниматься детьми. И все же при сравнении с Финляндией обнаруживается один интересный аспект. Если в Финляндии женщины и мужчины приблизительно одинаково поддерживают участие мужчин в уходе и воспитании детей, то в Эстонии между мнениями женщин и мужчин наблюдается большой разрыв. Одновременно среди эстонских мужчин самая большая доля сторонников т.н. традиционной мужественности, которые не согласны с тем, что мужчины должны больше заниматься детьми.

Как и перемещение мужчин в традиционно т.н. женские сферы, настолько же

важно и большее участие женщин в т.н. мужских сферах. Сюда можно отнести, например, принадлежность к руководству предприятия. Половина эстоноземельцев согласилась с утверждением, что для предприятия было бы выгодно, если бы у них было больше женщин на руководящих постах, чем теперь. При этом более трети респондентов не сочли это полезным для предприятий (рисунок 4). И снова равноправное положение поддержало больше женщин, чаще склонявшихся к утверждению, что в руководстве предприятий могло бы быть больше женщин. Среди мужчин было много тех, кто не дал оценки, а также тех, кто не видит выгоды от роста числа женщин-руководителей.<sup>9</sup>

Наиболее равнодушно отнеслись к большей представленности женщин на руководящих постах люди 15–19 лет (как среди мужчин, так и среди женщин).

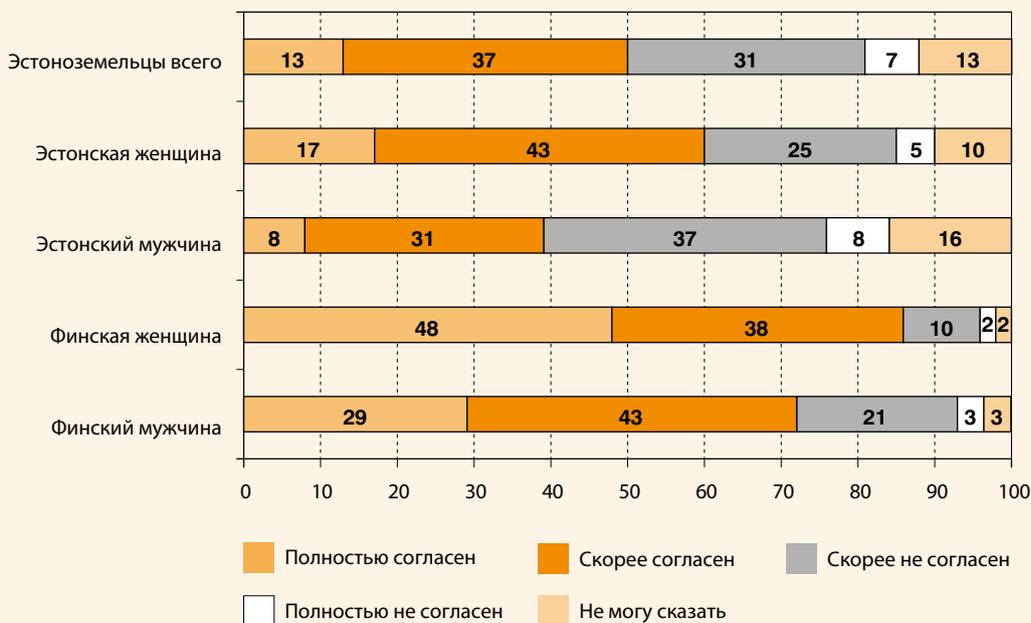
<sup>9</sup> Как здесь, так и при предыдущих и последующих опросах ответы, естественно, зависят от того, как респондент ощущает сегодняшнее положение в Эстонии, и в какой мере он осведомлен, например, о том, насколько представлены (фактически) женщины на руководящих постах предприятий.

Половина эстоноземельцев хотели бы, чтобы в руководстве предприятий, было больше женщин.

Очевидно, дело здесь не в том, что молодежь не считает необходимым гендерное равноправие в трудовой жизни, а в малом жизненном опыте молодых людей: девушки находятся в хорошем положении в области образования, осведомленность

школьников о гендерном неравенстве на рынке труда мала, и они мало сталкивались с этой темой. Из мужчин чаще поддерживали большую представленность женщин на руководящих постах в среднем респонденты в возрасте 65–74 лет.

Рисунок 4. Для предприятий было бы полезно, если бы на руководящих должностях было больше женщин, чем теперь (% , N = 1517, все респонденты в Эстонии)



Источники: Мониторинг гендерного равноправия 2009 и Финский барометр равноправия 2008

Значительно больше финнов, чем эстоноземельцев, поддержали утверждение о том, что для предприятия было бы полезно, если бы на руководящих постах было больше женщин, чем теперь. Как и в Эстонии, женщины Финляндии чаще поддерживали продвижение женщин на руководящие позиции, по сравнению с мужчинами. Однако следует заметить, что среди жителей Эстонии заметно больше тех, кто не считает необходимым выдвижение женщин на руководящие посты или не может высказать своего мнения по данному вопросу. И снова можно в качестве обоснования предположить, что в Эстонии осведомленность о полезности гендерной сбалансированности в предпринимательстве низка, и следует более активно публично обсуждать эту тему.

В Финляндии, видимо, благодаря общей осведомленности в области равноправия, а также географической и культурной близости с Норвегией и Швецией, проводится больше публичных обсуждений вопросов, связанных с предпринимательством и женщинами-руководителями. В частности, в Норвегии начиная с 2006 года действуют квоты по допустимому соотношению мужчин и женщин в советах коммерческих объединений, а их введение обсуждается в Швеции.

Вертикальная сегрегация, или низкая доступность для женщин руководящих постов – это одна из сопутствующих гендерному разделению проблем рынка труда в Эстонии. У эстонских женщин в среднем образование и квалификация лучше, чем

у мужчин. Среди специалистов среднего и высшего звена женщин более двух третей, а среди руководящих работников, высших чиновников и законодателей мужчин почти две трети (Департамент статистики). На положение женщин и мужчин на рынке труда влияют, среди прочего, установки относительно того, подходят ли женщины на роль высших руководителей.

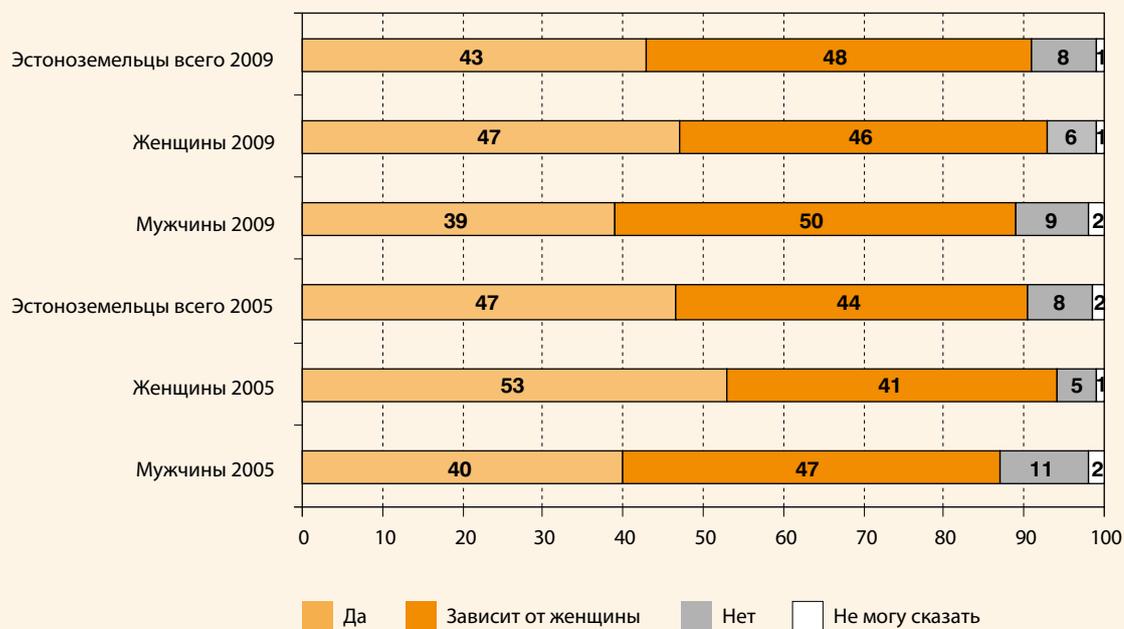
Мнения по поводу пригодности женщин на высшие руководящие должности также разделились приблизительно на две равные части. Чуть меньше половины эстоноземельцев считали, что женщина подходит на роль руководителя высшего звена, а немногим больше респондентов полагали, что это зависит от женщины (см. рисунок 5). Под руководителем высшего звена здесь понимаются руководители крупных организаций и другие лидеры высшего уровня, например в политике (лидеры партий, министры), в бизнесе (члены правлений крупных предприятий) или публичном секторе (например,

канцлеры и т. п. высшие чиновники). 6% ответивших посчитали, что женщины не подходят на высшие руководящие должности.

По сравнению с мужчинами, женщины чаще соглашались с утверждением, что женщина подходит на роль руководителя высшего звена (48% против 40%), зато мужчины чаще отвечали, что пригодность женщины на высшую должность зависит от самой женщины (51% против 46%). Сравнивая результаты по возрастным группам, можно сказать, что в пригодности женщин на высшие руководящие должности больше всего убеждены 20–29-летние женщины, из которых с данным утверждением согласились более половины ответивших (58%). Если сравнивать по национальному признаку, то неэстонские мужчины чаще всего (12%) полагали, что женщина не подходит на роль руководителя высшего звена. Больше всех выступали за пригодность женщин на высшее руководство женщины эстонской национальности.

Личный опыт работы с женщиной-руководителем меняет мнение в отношении стороны поддержания повышения руководящих позиций женщин.

Рисунок 5. Оценки пригодности женщин на должности руководителей высшего звена (% , N = 1517, все респонденты), МГР 2009 и 2005



Источники: Мониторинги гендерного равенства 2005 и 2009.

И опять-таки оценки о пригодности женщин на роль руководителей высшего звена были связаны с полом прямого начальника самого респондента. Из людей, непосредственным начальником которых была женщина, почти половина (49%) считали, что женщина может занимать высшую руководящую должность, а среди тех, начальниками которых были мужчины, данного мнения придерживалось немного меньше отвечавших (43%). На результаты оказывал влияние и гендерный состав руководства учреждения: 41%, из людей, руководство учреждения которых состояло только или преимущественно из мужчин, признали пригодность женщин на роль руководителей высшего звена. В то время как 50% респондентов, работающих в учреждениях, руководимых только или преимущественно женщинами, были убеждены в пригодности женщин

на высшие руководящие должности. Следовательно, личный опыт пребывания человека под началом или руководством женщины может несколько склонить его позицию в сторону пригодности женщин на роль руководителей высшего звена. Но в некотором смысле мы имеем дело с замкнутым кругом: опыт работы под руководством женщины ведет к укреплению мнения о пригодности женщин на высшие руководящие должности, но, если женщин-руководителей мало, то позиции заметно не меняются. Значит, для изменения позиций нужно поддерживать продвижение женщин на руководящие должности. В отличие от предыдущих вопросов, данный вопрос можно было сравнить с 2005 годом: следует признать, что структура оценок по сравнению с предыдущим опросом не изменилась.

## 2.2. Неравное обращение в трудовой жизни

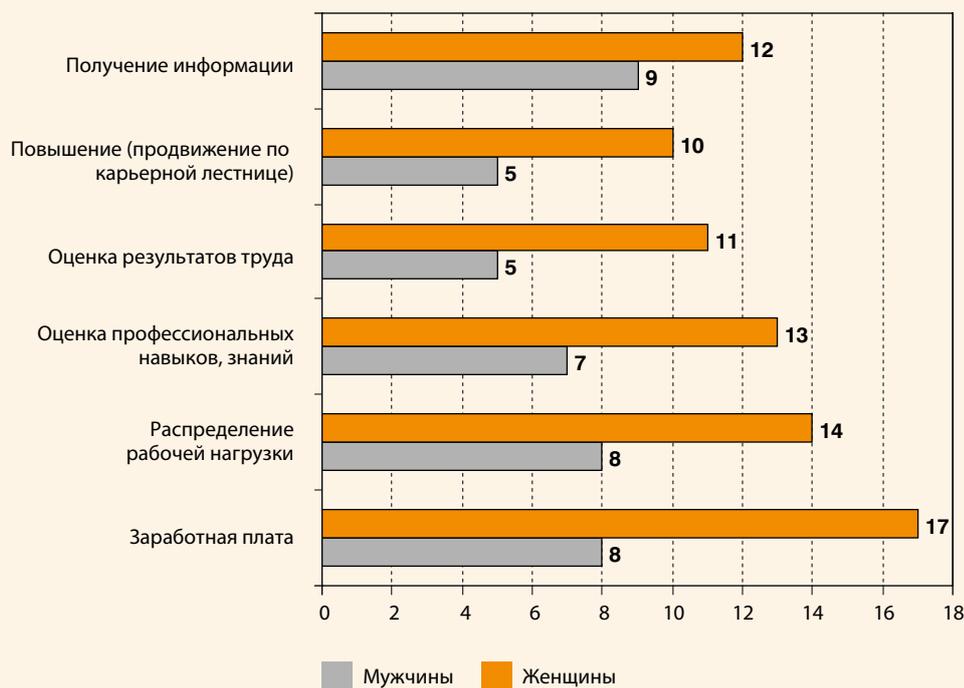
Наибольшее неравное обращение по причине половой принадлежности ощущается на рабочем месте в вопросах заработной платы и распределения рабочей нагрузки.

Под неравным обращением в трудовой жизни понимается ситуация, когда с одним лицом по причине его половой принадлежности обходятся хуже, чем обходятся, обходились или обходились бы с другим лицом в аналогичной ситуации. В общем, можно сказать, что с неравным обращением сталкивались, по их словам, немногие работники в Эстонии. При этом женщины, среди прочих тем, больше всего ощущают неравное обращение по причине их половой принадлежности. Чаще всего неравное обращение к работникам на рабочем месте по причине их половой принадлежности проявляется в размере заработной платы и распределении рабочей нагрузки. Далее следует оценка профессиональных навыков и знаний, а также результатов работы. При оценке возможностей продвижения, профессиональных навыков и знаний ощущали неравное обращение в среднем больше всего женщины неэстонской национальности. Именно они находятся на рынке труда в самом

уязвимом положении, по сравнению с женщинами эстонской национальности и всеми мужчинами. Об этом свидетельствует то обстоятельство, что женщины, принадлежащие к национальным меньшинствам, работают больше всех (50% женщин и 13% мужчин) на низкооплачиваемых рабочих местах (Рандоя 2008), и их средняя зарплата ниже (Анспал и Роом 2010).

Интересно отметить, что при получении информации женщины и мужчины почти одинаково ощущают неравное обращение. В этом вопросе в среднем больше всего неравное обращение чувствовали люди неэстонской национальности, точнее – каждый шестой неэстонец (оценки женщин и мужчин были похожи). Возможно, что неэстонцы принимают обусловленное национальностью или недостаточным знанием языка неравное обращение за неравное обращение по причине половой принадлежности. Другая возможность заключается в том, что два признака переплелись между собой, и мы имеем дело с множественной дискрими-

**Рисунок 6. Сталкивались ли Вы на своем теперешнем месте работы с необоснованным неравным обращением, по сравнению с другими работниками, из-за того, что Вы – женщина/мужчина? Гендерное сравнение (% давших ответ «в значительной степени» или «в некоторой степени», n = 833 наемных работников)**



Источник: Мониторинг гендерного равноправия 2009

нацией, то есть причиной неравного обращения являются одновременно и пол лица, и его национальность.<sup>10</sup>

На рынке труда Финляндии, если учитывать главные индикаторы (гендерный разрыв в зарплате, степень занятости, сегрегация сфер деятельности), женщины находятся в лучшем положении, чем в Эстонии. Несмотря на лучшие объективные показатели, финские женщины сталкиваются, по их собственной оценке, с неравным обращением по причине половой принадлежности в среднем чаще, чем эстонские женщины. Они, более чем в два раза больше, по сравнению с эстонскими женщинами, ощущают неравное обращение в вопросах развития карьеры, оценки профессиональных знаний и

заработной платы. Число случаев неравного обращения в Финляндии, начиная с 1990-х годов, постоянно растет. Установки финских женщин, очевидно, не выражают более высокой гендерного неравенства в трудовой жизни, а скорее показывают осведомленность работников о гендерном неравенстве и своих правах, а также в умении распознавать гендерное неравенство и считать его негативным. Такое толкование, кстати, подтверждается и тем, что неравное обращение ощущают, прежде всего, высокообразованные женщины.

Следовательно, то обстоятельство, что люди в Эстонии оценивают распространение неравного обращения как незначительное, не означает, что у нас отсут-

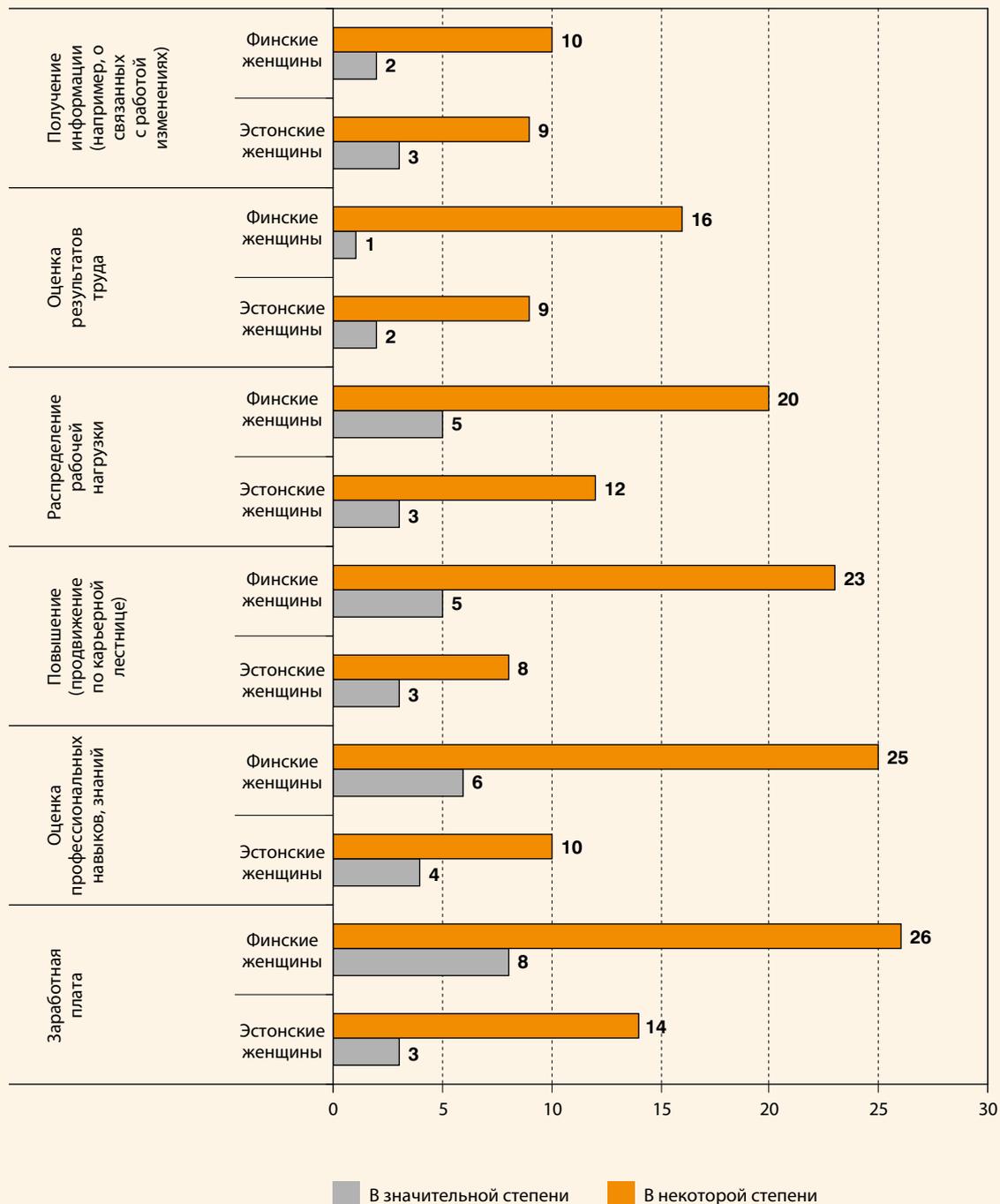
<sup>10</sup> О многозначной дискриминации и интерсекциональности см., напр.: Кообак 2007, Сеппер и Алби 2010.

Финские женщины больше, чем эстонские, ощущают неравное обращение по причине половой принадлежности.

ствует проблема неравного обращения. В действительности данная позиция свидетельствует о непризнании проблемы. В заключение можно сказать, что в проблематике неравного обращения в трудовой

жизни значительная роль принадлежит, в первую очередь, низкой осведомленности работников.

Рисунок 7. Сталкивались ли Вы с неравным обращением в следующих аспектах? Зарплата (%)



Источники: Мониторинг гендерного равенства 2009 и Финский барометр равенства 2008

### 2.3. Равноценность в трудовой жизни

Если выше мы рассматривали различные установки женщин и мужчин относительно трудовой жизни и их объяснения, то в заключение рассматривается то, как оценивают жители Эстонии возможности женщин и мужчин в трудовой жизни. И, хотя свыше половины эстоноземельцев (53%) полагали, что у мужчин в трудовой жизни немного или значительно лучшие возможности, но довольно большая доля (40%) была и тех, кто верил в равные возможности женщин и мужчин в трудовой жизни. То, что в трудовой жизни лучшие возможности у женщин, полагали 8% людей. Женщины опять-таки ощущали неравенство в среднем больше, признавая, что мужчины более предпочитаемы на рынке труда. Чуть менее двух третей (60%) женщин полагают, что у мужчин возможности лучше, в то время как почти половина мужчин (46%) придерживаются этого мнения. Мужчины больше уверены в том, что возможности женщин и мужчин в трудовой жизни равные (29%

женщин против 41% мужчин). По сравнению с 2005 годом, снизилось число людей, не имевших мнения по данному вопросу (16% против 5%). По сравнению с тем же годом, нет заметных изменений в доле людей, оценивающих возможности мужчин в трудовой жизни выше возможностей женщин. Число тех, кто считает возможности женщин и мужчин в трудовой жизни равными или возможности женщин лучшими, за четыре года выросло за счет людей, не давших оценку. Можно лишь предположить, что на установки повлияли довольно часто проводимые в течение последних четырех лет публичные обсуждения тем трудовой жизни (например, обсуждение Закона о трудовом договоре, растущее информирование о гендерном разрыве в заработной плате, привлечение структурных фондов), а также обсуждение возможностей женщин и мужчин. Возможно, на установки оказала влияние и информация о том, что экономический кризис на рынке труда обрушился на мужчин в некоторой степени сильнее.

## 3. Доходы и экономическая зависимость

Экономическая зависимость или независимость, а также неравенство женщин и мужчин связаны со многими социальными проблемами. Будучи экономически зависимыми, люди с большей вероятностью испытывают неравное распределение власти в семье, семейное насилие, на более позднем этапе жизни – бедность и т. д. То, что зарплата и доходы женщин в Эстонии в среднем ниже, чем у мужчин, угрожает скорее экономической независимости женщин.

Установки жителей Эстонии в отношении обеспечения экономического благополучия семьи несколько противоречивы. С

одной стороны, в Эстонии распространено мнение, что мужчина должен быть главным кормильцем в семье, причем этой точки зрения придерживаются, прежде всего, сами мужчины. В частности, две трети мужчин и немногим более трети женщин придерживаются позиции, что мужчина должен быть главным кормильцем в семье, и высказали мнение, что мужчины отвечают за экономическое благосостояние семьи. Эта установка может опираться и на наш гендерный разрыв в зарплате, самый большой среди государств Европейского Союза. И наоборот: мнение о том, что мужчина считается главным кормильцем в семье, влия-

Среди мужчин преобладает мнение, что они должны быть главными источниками дохода в своей семье.

Больше половины матерей несовершеннолетних детей зависят от своего партнера.

ет, в свою очередь, на женскую зарплату и более низкую оплату труда женщин, по сравнению с мужчинами.

С другой стороны, в Эстонии самая большая трудовая занятость женщин, экономическое положение и потребительские запросы предполагают наличие в доходе семьи вклада женщин в семейный бюджет. Если спросить мнение о том, чьей задачей является обеспечение экономического благополучия семьи, то эстоноземельцы преимущественно придерживаются позиции, что это – дело обоих партнеров, задача как женщин, так и мужчин. Причем снова несколько более консервативным подходом отличаются люди неэстонской национальности, прежде всего, мужчины. Каждый десятый неэстонец полагает, что за экономическое благополучие в семье должны отвечать только мужчины. Самостоятельный доход не всегда дает человеку чувство материальной независимости. В семье, где доходы одного члена семьи значительно выше, чем другого, стиль жизни и привычки потребления, соответствующие доходу лучше зарабатывающего близкого человека, могут сформировать у человека с меньшим доходом чувство экономической зависимости, даже если у него имеется действительно свой самостоятельный заработок.

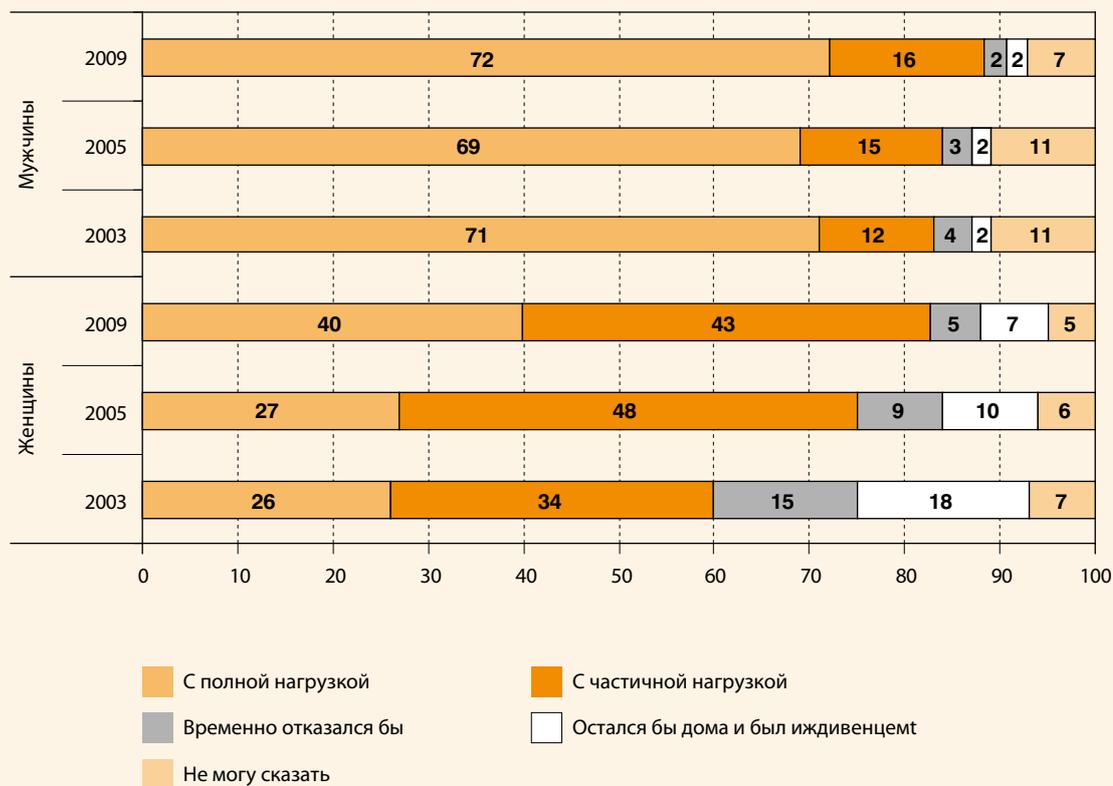
В Эстонии материальная самостоятельность женщин считается очень важной. Например, в сравнении с Европой, эстонские люди считают в среднем несколько больше, чем в Европе, что женщинам, безусловно, необходима своя зарплата. По результатам исследования 2009 года 53% эстоноземельцев полностью согласны с данным утверждением, из жителей других государств Европы так же считали 41% опрошенных (Евробарометр).<sup>11</sup> И МГР в 2009 году подтвердил, что преобладающее большинство эстоноземельцев

считают материальную самостоятельность для женщин такой же важной, как и для мужчин.

Доходы и экономическая зависимость во многом связаны с жизненным циклом человека. Если рассматривать вопрос в привязке к половой принадлежности, то экономическая независимость и пребывание в роли добытчика главного дохода в семье присущи скорее немолодым женщинам (которые зачастую живут одни и не могут надеяться ни на чей другой доход). В молодости, когда еще заканчивают учебу или не утвердились на рынке труда, девушки и юноши зависят, в первую очередь, от родителей. Самые молодые (в возрасте 15–19 лет) девушки и юноши зависят от своих родителей в одинаковой степени, хотя после двадцати лет зависимость молодых женщин немного больше, чем мужчин. За большей зависимостью женщин стоит, с одной стороны, более длительный путь получения образования и более позднее начало трудовой жизни, по сравнению с молодыми мужчинами. С другой стороны, начиная с двадцати лет, для женщин вероятно рождение первого (первых) ребенка (детей), и в связи с этим – временное устранение с рынка труда и нахождение дома, что может повлиять на доходы женщины. Именно пребывание в статусе родителя и брак влияют на большую вероятность экономической зависимости женщин от своего партнера. Почти половина (45%) находящихся в официальном браке женщин материально зависят от своих мужей. Более половины (54%) матерей несовершеннолетних детей материально зависимы, еще больше зависят от партнера находящиеся в отпуске по уходу за ребенком (56%) и домохозяйки (87%). Во взрослом возрасте на экономическую самостоятельность женщин во многом влияет обязанность присмотра и ухода. Следовательно, одним из способов

<sup>11</sup> Результаты Евробарометра и Мониторинга гендерного равноправия схожи. С тем, что женщинам обязательно нужна своя зарплата, скорее или полностью согласны 84% эстоноземельцев и 81% жителей Европейского Союза (Евробарометр). 85% жителей Эстонии поддержали в 2009 году утверждение, что для женщин материальная самостоятельность так же важна, как и для мужчин (Мониторинг гендерного равноправия).

**Рисунок 8. Если бы Ваш супруг (спутник жизни) зарабатывал достаточно для нормального проживания, и у Вас не было бы прямой необходимости работать или пойти на работу, то предпочли бы Вы работать? (% , N = 1517, все респонденты). Сравнение МГР 2009, 2005 и 2003**



Источники: Мониторинг гендерного равноправия 2009, 2005, 2003

достижения большей материальной независимости является равное распределение обязанностей по уходу и присмотру между женщинами и мужчинами.

Важность работы и материальной независимости для людей Эстонии отражает и следующий пример. Во всех МГР задавался вопрос о том, желал бы человек работать в случае, если бы его супруг (спутник жизни) зарабатывал достаточно для нормального проживания, и у отвечающего не было бы прямой экономической необходимости работать (пойти на работу). В 2009 году для преобладающей части респондентов работа была важна, и от нее не желали отказываться. Главное отличие между женщинами и мужчинами состояло в том, что больше женщин, чем

мужчин, желали бы работать с частичной занятостью. Именно среди женщин, имеющих несовершеннолетних детей, было особенно велико предпочтение работы с частичной занятостью: каждая вторая мать (53%), но лишь каждый четвертый отец (26%) желали в 2009 году такой организации труда. Данное различие может, с одной стороны, отражать большую нагрузку женщин домашними работами, а также большую проблему совмещения работы и семейной жизни, но, с другой стороны, также ролевые ожидания, которые предполагают большую склонность женщин к заботе о членах семьи, по сравнению с мужчинами. Среди женщин было, по сравнению с мужчинами, немного больше тех, кто предпочел бы в случае отсутствия материальной потребности

отказаться от работы и сидеть дома, будучи иждивенцем супруга (спутника жизни) (рисунок 8). Следует отметить, что именно для женщин неэстонской национальности работа была наименее важна. При этом, по сравнению с 2005 годом, для женщин неэстонской национальности важность работы возросла почти в два раза, в то же время наполовину сократилась доля женщин, которые желали бы отказаться от работы. Можно лишь предполагать, насколько повлияло на эти изменения возросшая осведомленность о важности самостоятельности, а может, и вовсе – экономический кризис. В последнем случае зависимость семьи от заработка только одного партнера может оказаться слишком ненадежной ситуацией.

Самое важное изменение после 2003 года – возрастание интереса женщин к работе в случае, когда для этого отсутствует ма-

териальная потребность. Мнения мужчин остались практически без изменений. Начиная с 2003 года, среди женщин заметно уменьшилось желание полностью или временно отказаться от работы. Но самое важное – то, что, по сравнению с 2005 годом, значительно выросла доля тех женщин, которые желали бы работать с полной нагрузкой. Здесь мог оказать влияние экономический спад. Доходы многих людей за последний год сократились, и конкуренция на рынке труда возросла, наемные работники реже стремятся сменить место работы и ценят больше, чем раньше, рабочие места с полной нагрузкой, которые предлагают стабильный (и более высокий) доход. Также на ненадежном рынке труда может показаться слишком рискованным возлагать ответственность за семейный доход только на одного члена семьи.

## 4. Совмещение работы и семейной жизни

В распределении обязанностей в сфере работы и семейной жизни женщины и мужчины формально имеют равные права и возможности, но в действительности они не реализуются. Трудовая жизнь и семейная жизнь часто предъявляют людям противоположные требования. Сегодняшняя трудовая жизнь в глобализирующемся мире часто очень напряженная и связана с жесткой конкуренцией, а также требует хорошего планирования времени. Семья также требует больше времени. Действительно, в Эстонии, по сравнению со многими другими государствами (например, Западной Европы), относительно

хорошо развита система ухода за детьми (Плантега 2009). И все же дети, особенно дошкольники, а также пожилые люди или инвалиды нуждаются во внимании членов своей семьи, а для этого требуется много времени. Большая часть обязанностей по уходу ложится на женщин. Здесь мы имеем дело, главным образом, с ролевыми ожиданиями: мы знаем, что женщинам скорее отводится роль опекуна, а мужчинам – роль кормильца. Ниже мы рассмотрим, как, по мнению работников Эстонии, относятся к семье их работодатели и как в семьях Эстонии распределены домашние обязанности.

## 4.1. Установки работодателя

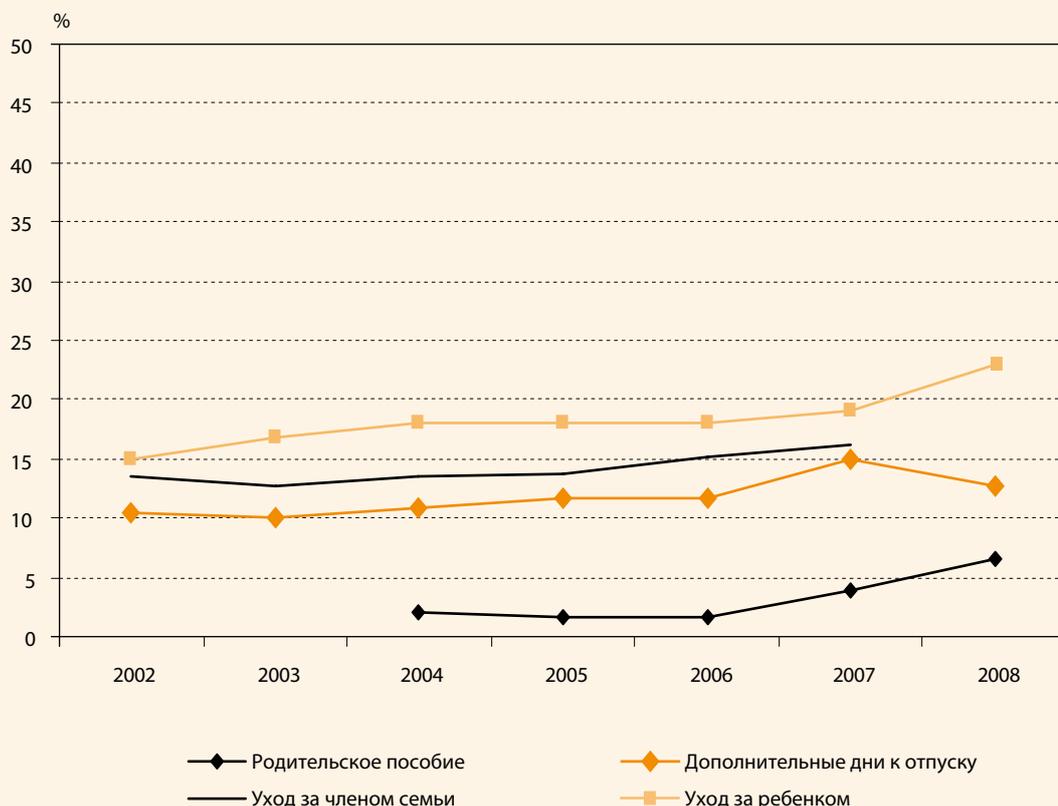
Для того, чтобы содействовать совмещению работы и семейной жизни, государство предлагает работникам всевозможные меры, начиная от денежных компенсаций, до возможностей взять отпуск. Доля мужчин среди пользователей основных мер, способствующих совмещению работы и семейной жизни, за последние семь лет несколько увеличилась, например, за счет ухода за больным ребенком или использования родительского пособия. Несмотря на это, преобладающая часть предлагаемых родителям мер все

же используется женщинами (см. рисунок 9).

Важным фактором в совмещении женщинами и мужчинами работы и семейной жизни является то, каким они ощущают отношение своего работодателя. С помощью МГР 2009 года были измерены ощущаемые возможности совмещения работы и семейной жизни в разных вариантах, с двумя из которых – пребывание дома с родительской компенсацией и уход за больными детьми – более подробно мы ознакомимся ниже.

Совмещение отцами работы и семейной жизни кажется затруднительным.

Рисунок 9. Доля мужчин в использовании предоставляемых родителям прав, 2002–2008



Источники: Больничная касса, Департамент социального страхования, выкладки автора

Отчет Больничной кассы за 2008-й хозяйственный год, гендерное распределение взятых больничных листов по уходу за членами семьи не приводится

При совмещении работы и семейной жизни для родителей самое сложное – работа с неполным рабочим днем и выполнение работы на дому.

Если в действительности имеется желание достичь равноправия в трудовой жизни, то не следует видеть в конфликте совмещения работы и семейной жизни проблему только матерей. Тут больше акцептируются женские семейные обязанности. Результаты МГР 2009 показали, что нахождение матерей дома после рождения детей скорее акцептировано как в женских, так и в мужских организациях. Сложнее была история с пребыванием дома отцов: почти половина мужчин утверждали, что в их организации это было бы трудно. Женщины же считали свои рабочие места в этом вопросе более дружественными к отцам. Самыми оптимистичными были при этом женщины эстонской национальности, каждая четвертая из которых верила, что в ее организации не было бы проблемой, если бы отец остался дома в период выплаты родительской компенсации.

Около половины женщин считали, что на их рабочем месте пребывание дома для ухода за больным ребенком не представляет сложности, треть женщин придерживались противоположного мнения.

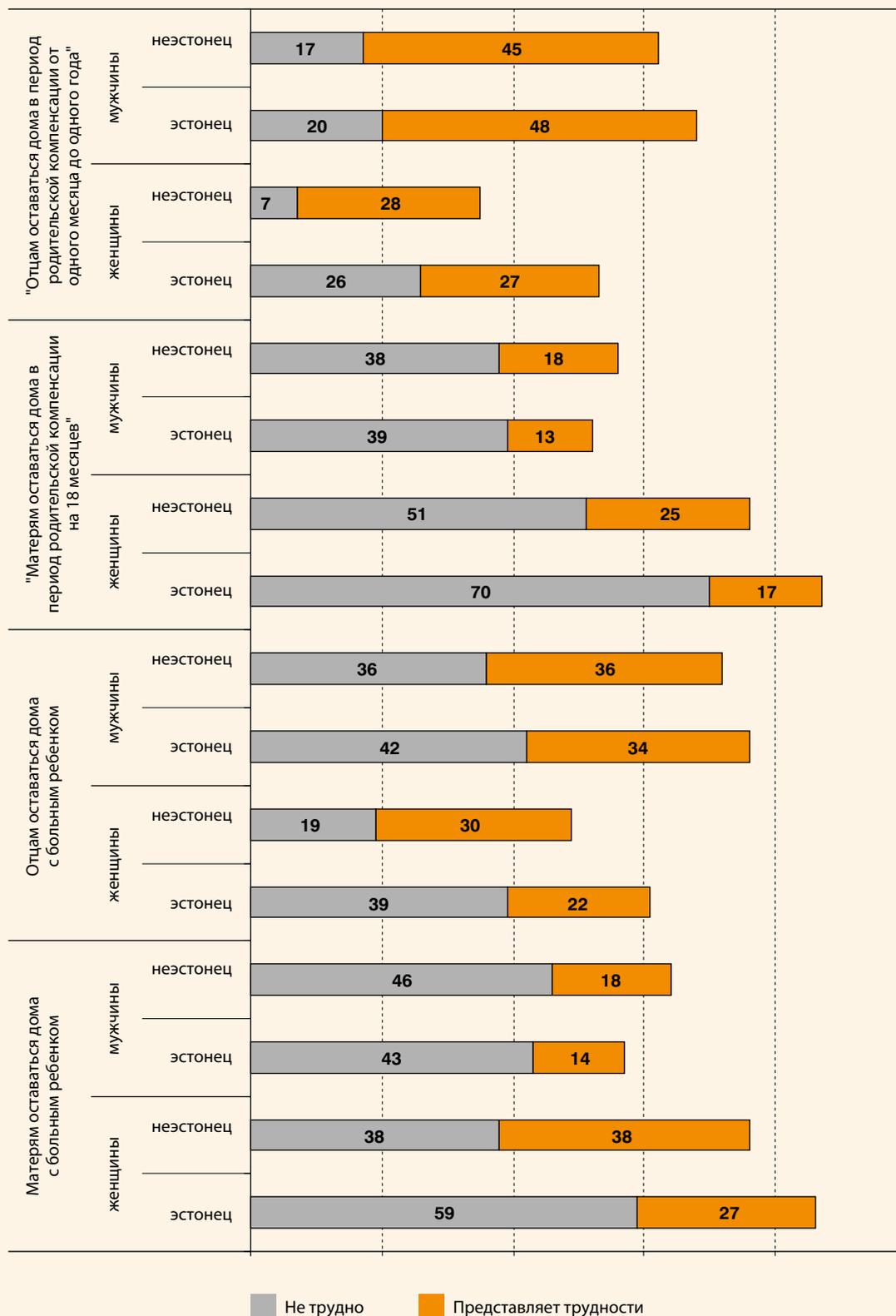
Пребывание дома отцов для ухода за больным ребенком, как женщины, так и мужчины считали несколько, но не значительно, более трудным, чем для матерей. На это могли повлиять несколько аспектов: с одной стороны, современные средства связи, позволяющие многим работникам выполнять свои рабочие задачи (временно) дома, а также то обстоятельство, что отцы и в самом деле чаще остаются дома с больными детьми (см. рисунок 10). Это означает, что многие работники имеют личный опыт нахождения отцов дома в случае болезни ребенка.

При рассмотрении данных вопросов совмещения работы и семейной жизни следует выделить две общие тенденции. Во-первых, женщины более оптимистичны в отношении возможностей женщин совмещать работу и семейную жизнь. Вторым и

вызывающим некоторую тревогу обстоятельством является то, что, прежде всего, женщины неэстонской национальности оценивают организацию, в которой они работают, как недоброжелательно относящуюся к предоставлению как матерям, так и отцам возможности совмещения работы и семейной жизни. Это значит, что женщины неэстонской национальности чаще придерживаются мнения, что на их рабочем месте женщинам сложнее совместить работу и семейную жизнь. Отсюда возникает вопрос, почему это так? Может, такая установка вызвана шатким и ненадежным положением на рынке труда самих женщин неэстонской национальности, то обстоятельство, что их рабочие места и работодатели значительно отличаются от эстонских? Или причина кроется в обусловленной языковым барьером недостаточной информированности о своих правах? Или вообще в чем-то другом?

Говоря о том, насколько ощущается дружелюбие места работы к работе и семье и по другим показателям, можно отметить, что наиболее сложным считается выполнение удаленной работы, как матерями, так и отцами: для 42% работников на рабочем месте это кажется трудным или представляет некоторые трудности. Далее следует нахождение отцов дома в отпуске по уходу за ребенком до достижения ребенком трехлетнего возраста и в период выплаты родительской компенсации (от одного месяца до почти года) (37%). Не слишком различаются и мнения в отношении возможности, как матерей, так и отцов отказаться по семейным обстоятельствам от сверхурочной работы (для матерей 28%, для отцов 31%). Для отцов считается немного более сложным уход с работы для того, чтобы ухаживать за больным ребенком (23% матерей, 29% отцов). Настолько же сложным считается возвращение на работу, как матерей, так и отцов после отпуска по уходу за ребенком: почти четверть респондентов ответили, что на их рабочем месте это

Рисунок 10. Трудно ли на Вашем рабочем месте..? (% , N = 833, наемные работники)



Источник: Мониторинг гендерного равноправия 2009

сложно сделать. Меньше всего сложности представляет нахождение матерей дома в период выплаты родительской компен-

сации (17%) и в отпуске по уходу за ребенком до достижения им трехлетнего возраста (20%), а также нахождение мате-

рей дома в случае болезни ребенка (23%). Также кажется относительно несложным, если работник возьмет отцовский отпуск, то есть нахождение отца дома в течение десяти дней после рождения ребенка.

Такие установки относительно возможностей совмещения на своем рабочем месте работы и семейной жизни отражают подходы и опыт как самих работников, так и работодателей, а также обстановку на рынке труда. В частности, легче применимыми считаются меры, которые давно узаконены, и опыт применения которых был у работников в своем коллективе (например, отпуск матерей по уходу за ребенком). При этом описанные выше подходы показывают, что работники считают применение гибких форм труда самым сложным из мер совмещения работы и семейной жизни. К примеру, работа с неполным рабочим днем применяется в Эстонии относительно мало: в 2008 году работали с неполным рабочим днем около 10% женщин и 4% мужчин. В Европейском Союзе в то же время работали с неполным рабочим днем в среднем 31% женщин и 8% мужчин (Европейская Комиссия 2010). В качестве одной из причин малого распространения этой меры можно назвать низкий уровень зарплаты, который при работе с неполным рабочим днем не обеспечит людям необходимого достатка.

В отличие, например, от отпуска по уходу за ребенком или получения листа по уходу за больным ребенком, работа с неполным рабочим днем в Эстонии не является для родителя-работника его законным правом. Работодатель не обязан предоставлять ему работу с неполным рабочим

днем, а работник и работодатель должны сами договариваться между собой о вопросах рабочего времени и режима труда.

Положение с использованием родительской компенсации и нахождением дома с ребенком для отцов проблематично. Отпуск по уходу за детьми и родительская компенсация вроде бы являются нейтральными в гендерном отношении мерами, но в качестве их пользователей видятся женщины. Так это и было до сих пор: в начальные годы доля получающих родительскую компенсацию мужчин была 1–2%, к 2009 году данный показатель вырос до 8%. Значит, то обстоятельство, что данную меру используют, в общем случае, женщины, было причиной, почему нахождение дома мужчин считается затруднительным. Также может быть, что мы имеем дело с сегрегацией: женщины часто работают в состоящих, в основном, из женщин организациях и, благодаря преобладанию женщин, т. н. женские работодатели привыкли к тому, что работники уходят в отпуск по уходу за детьми. При этом работодатели состоящих преимущественно из мужчин учреждений не благоволят получению родительского отпуска, так как они к этому не привыкли. Если в Эстонии желают увеличить долю мужчин среди находящихся дома родителей, то нужно действовать также во имя того, чтобы работники считали нахождение мужчин дома значительно более простым, чем теперь. Кроме того, препятствием нахождения мужчин дома могут служить сами женщины, которые видят в этом противоречие со своей женской ролью и защищают свое положение как т. н. главного родителя.

## 4.2. Домашние работы

Повседневная жизнь многих женщин характеризуется и в сегодняшней Эстонии двойной нагрузкой (Эйнхорн 1993) или т.н. второй (рабочей) сменой (second shift, термин ввел в употребление в 1989 году Арли Хохшильд). То, что после выполнения официальной работы эстонские женщины несут на себе львиную долю домашней нагрузки, подтверждается, например, исследованием использования времени (1999), согласно которому находящиеся в браке или гражданском браке мужчины работали больше женщин и выполняли в день в среднем больше, чем на час (72 минуты), предусмотренной штатной работы. Состоящие в браке или гражданском браке женщины, напротив, тратили в день в среднем на два с половиной часа (154 минут) больше времени на неоплачиваемую работу по домашнему хозяйству и уход за детьми (Департамент статистики).

МГР как 2005-го, так и 2009-го годов подтверждают, что распределение ответственности за выполнение домашних работ между женщинами и мужчинами остается без изменений. В Эстонии внутрисемейное распределение труда стереотипно, и за выполнение повседневных и рутинных домашних работ отвечает, в общем случае, женщина. В преобладающей части семей, например, о содержании в порядке одежды и белья (80%), а также о повседневном приготовлении пищи (70%) заботятся женщины. Почти в двух третях семей женщины отвечают также за связанное со школой и детским садом ведение дел, мытье посуды, уборку комнат и содержание цветника. В половине семей женщины отвечают за повседневное хождение в магазин. Выяснилось, что в эстонских семьях чаще задачей женщины является ведение семейных денежных дел, что можно было бы стереотипно считать скорее мужской обязанностью. Т. н. мужскими работами можно на основании МГР 2009 считать, прежде всего, домашние ремонтные работы (79%) и содержа-

ние в исправности автомобиля (65%). С другой стороны, это такие работы, на которые в семьях ежедневно время не тратится, и которые зачастую покупаются в виде услуги.

Равноценное распределение домашних работ встречалось чаще среднего в семьях людей с высшим образованием, где жена и муж чаще вместе отвечают как за ведение денежных дел, ежедневные покупки, приготовление еды, так и за содержание в исправности автомобиля. В неэстонских семьях (классификация на основе домашнего языка общения) ведением денежных дел чаще занимается женщина. В семьях неэстонской национальности, по сравнению с эстонскими семьями, мытье посуды и уборка комнат чаще является т. н. мужской работой (в обоих случаях 19% против 10%). В течение последних 10–20 лет европейская политика в области гендерного равноправия начала обращать внимание на связанное с домашними работами и уходом за детьми распределение обязанностей между женщинами и мужчинами. Обнаружено, что усилия, которые направлены на обеспечение равноценности женщин и мужчин в общественной жизни, не дали желаемых результатов, и причиной этого является неравное распределение труда в семейной жизни. Следовательно, в распределении домашних работ между женщинами и мужчинами начали видеть один из важнейших факторов достижения равноценности женщин и мужчин в общественной жизни. Что касается Эстонии, то непременно следует упомянуть и то обстоятельство, что большее участие в семейной жизни укрепляет интимные отношения мужчин, уменьшает их рискованное поведение и укрепляет их душевное благополучие. Следовательно, одной из дальнейших масштабных задач политики гендерного равноправия и совмещения работы и семейной жизни является решение вопроса, каким способом повлиять на более равномерное распределение домашних работ и ухода за детьми между женщинами и мужчинами.

Равноценное распределение домашних обязанностей способствует участию женщин в общественной и трудовой жизни и укрепляет интимные отношения мужчин.

## 5. Воспитание детей

На роли женщин и мужчин, как в трудовой, так и в семейной жизни во многом влияют установки и ценностные ориентации, которые они получили в детском возрасте. С точки зрения развития гендерного равноправия имеет значение, какие навыки и качества при воспитании детей – как девочек, так и мальчиков – считаются важными. Ведь естественно предположить, что детей стремятся научить тому, что им, очевидно, пригодится для жизни в соответствующем обществе. В то же время представления о нужных навыках и качествах показывают, способствует ли воспитание разрушению гендерных стереотипов или же их утверждению. Значит, на основе теперешних подходов людей к воспитанию детей можно предполагать, будут ли они поддерживать в будущем создание равноценных ролей.

В мониторингах гендерного равноправия как 2009-го, так и 2005-го годов исследовали, что считается важным при развитии девочек и мальчиков (рисунок 12). Респондентов просили выбрать из 13 навыков и качеств три самых важных как для девочек, так и для мальчиков. Считавшиеся самыми важными навыки остались в обоих случаях почти без изменений, изменилась лишь их очередность. В МГР 2009 года для девочек чаще всего называли умение приготовить пищу, затем – обращение с деньгами, навыки поведения и этикета, а также заботу о своей внешности. Для мальчиков самыми важными считались обращение с деньгами и техникой, а затем – поровну как умение себя вести, так и вождение автомобиля. Также для мальчиков считалась важной предприимчивость. Стоит обратить внимание на то обстоятельство, что ожидания в отношении необходимых девочкам и мальчикам навыков и качеств заметно отличались. Также можно отметить, что при вос-

питании девочек именно мужчины чаще, чем женщины, желали бы развития таких т. н. традиционных способностей домохозяйки, как уборка дома (29% мужчин против 23% женщин) и приготовление пищи (53% мужчин против 42% женщин), но также и ухода за своей внешностью (40% мужчин против 30% женщин). Значительные различия в полагаемых важных для детей навыках отмечались между национальностями. Женщины и мужчины неэстонской национальности заметно больше поддерживали развитие у детей стереотипных навыков и качеств.<sup>12</sup>

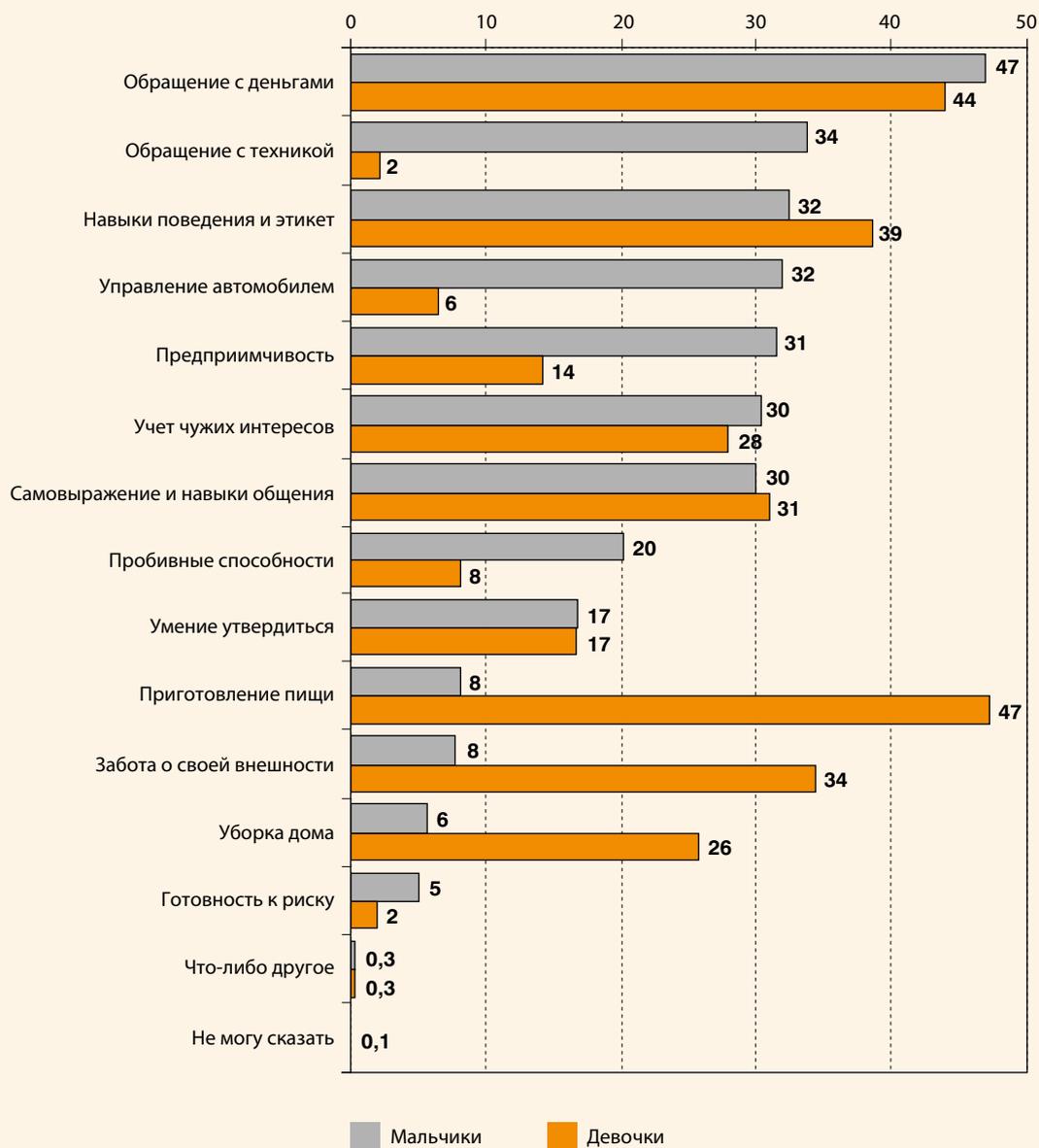
Как для девочек, так и для мальчиков обращение с деньгами стояло в 2005 году по важности на третьем месте, а к 2009 году переместилось на первое место у мальчиков и на второе место у девочек. Можно предположить, что экономический кризис повлиял на подходы людей, показав, что для всех – как для женщин, так и для мужчин – важно знать основы обращения с деньгами.

Если смотреть шире, то можно констатировать, что при воспитании детей мы имеем благодатную почву для воспроизводства традиционных стереотипов. Мальчиков направляют скорее на самоутверждение в публичной сфере и в т.н. мужских областях: пусть занимаются автомобилями и техникой. А девочки должны быть ориентированы, прежде всего, на дом: для них важно уметь готовить пищу и быть вежливой и привлекательной. Деньги нужны как для автомобилей, так и для приготовления пищи, значит, как девочки, так и мальчики должны в будущем уметь обращаться с деньгами. Также умение вести себя и знание этикета, или, что называется, хорошее воспитание, очевидно, пригодятся тем и другим для самоутверждения как в семейном

<sup>12</sup> Например, обучение мальчиков навыкам вождения автомобиля поддержали 45% мужчин неэстонской национальности и 32% эстонских мужчин, 38% неэстонских женщин и 24% эстонских женщин. Обучение девочек навыкам приготовления пищи поддержали соответственно 62% неэстонских мужчин, 50% эстонских мужчин, 48% неэстонских женщин и 29% эстонских женщин.

Почти половина женщин и почти четверть мужчин опасаются вечером и ночью выходить из дома поодиночке.

Рисунок 11. **Навыки и качества, на развитие которых следовало бы обратить особое внимание при воспитании девочек и мальчиков, три ответа (% , N = 1517)**



Источник: Мониторинг гендерного равенства 2009

кругу, так и вне дома. Как для девочек, так и для мальчиков средними и равными по важности были отмечены учет чужих интересов и навыки самовыражения – это обнадеживающий знак. Однако, в целом, при воспитании девочек и мальчиков не видно особых изменений в направлении уравнивания гендерных ролей. Кажется, что даже в случае, если подавляющая часть жителей Эстонии все чаще видят в

гендерном равенстве общий интерес, все равно данная установка не вошла в практику или не стала установкой, касающейся повседневной жизни, например, при воспитании детей. Если при воспитании детей исходят из стереотипных гендерных ролей, то в будущем будет трудно сделать равноценным поведение женщин и мужчин на рынке труда и в семейной жизни.

С сексуальным притеснением сталкивались почти равное число женщин и мужчин.

## 6. Защищенность

Каждый человек должен иметь право на личную неприкосновенность и возможность жить без насилия и без боязни насилия. Тема защищенности и насилия аналогично другим областям общественной жизни отражает распространившиеся в обществе гендерные властные отношения и гендерные стереотипы. Если мужчины подвергаются насилию, главным образом, в общественных местах, и преступником является, преимущественно, чужой человек, то женщины подвергаются ненадлежащему обращению чаще всего в кругу семьи, и насильником является спутник жизни или партнер женщины (Министерство социальных дел, [gender.sm.ee](http://gender.sm.ee)). Согласно последним данным (см. результаты исследования безопасности в базе данных Департамента статистики) в Эстонии с насилием в парных отношениях сталкивались почти в равной степени женщины и мужчины, но их опыт все же различен: последствия насилия для женщин значительно тяжелее. Значит, в любом случае при планировании и применении действий полиции, помощи жертвам, а также других услуг необходимо учитывать разный опыт и переживания насилия у женщин и мужчин. Ниже рассматриваются темы, связанные с защищенностью и насилием, красной нитью в которых проходит гендерное насилие (в т. ч. проституция) и разное ощущение защищенности женщинами и мужчинами.

Понятие защищенности обычно связывается с соприкосновением с насилием и преступностью. В ходе МГР 2009 исследовали, боятся ли и насколько боятся люди сами стать жертвой насилия в различных жизненных ситуациях. Выяснилось, что ни женщины, ни мужчины, в общем случае, не боятся стать жертвой насилия на работе или дома. Однако они опасаются и стараются быть осторожными в общественных местах как вечером, выходя на улицу, так и при пользовании общественным транспортом. Нужно заметить, что

женщины были при этом значительно более боязливы и осторожны: почти половина женщин и почти четверть мужчин опасались часто или иногда ходить по улицам вечером или ночью. Если всегда или часто при пользовании общественным транспортом был осторожен каждый десятый мужчина, то среди женщин – каждая четвертая. Отсюда возникает проблема, почему общественные места, которые должны быть безопасными для всех граждан, ощущаются настолько небезопасными? Вопрос, имеем ли мы здесь дело с объективными причинами или обусловленными гендерными ролями и стереотипами ощущениями, здесь остается без ответа.

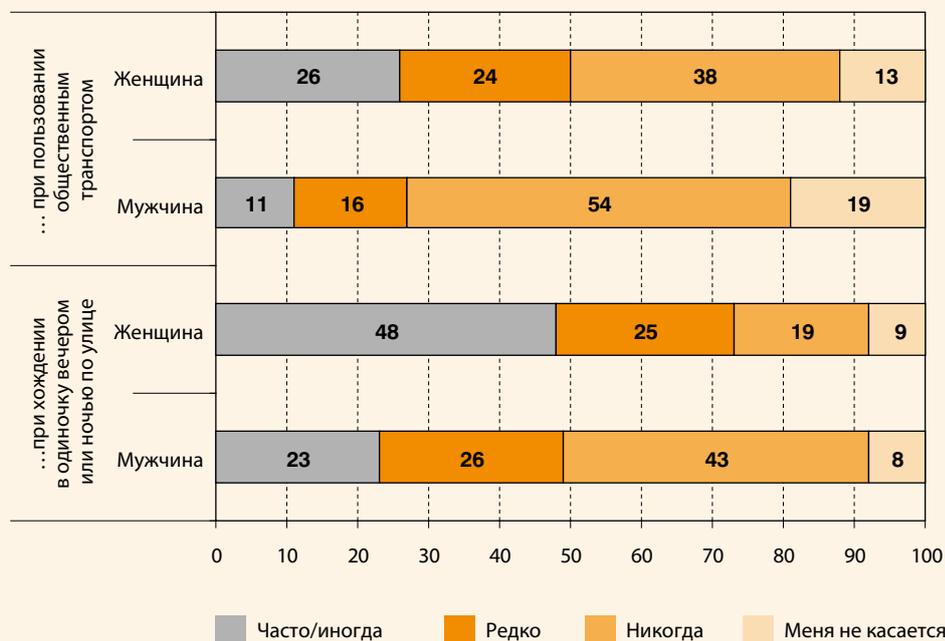
Сексуальное домогательство считается явлением, в повседневном понимании относящимся преимущественно к трудовой жизни, и под ним понимается неприятное сексуальное внимание мужчины, который часто находится на более высокой позиции по отношению к подчиненной женщине. Результаты МГР 2009 показывают, что, хотя сексуальному домогательству каким-либо способом подвергалась четверть людей в Эстонии, с этим приблизительно в равной мере сталкивались как женщины, так и мужчины. В течение последнего года, например, почти каждой пятой женщине и каждому седьмому мужчине пришлось слышать в разговоре с представителем противоположного пола двусмысленные анекдоты или скандалности, которые были им неприятны. С нежелательными предложениями или намеками о вступлении в сексуальные отношения столкнулись 9% женщин и 7% мужчин. Женщины чаще, чем мужчины, испытывали смущающие их замечания по поводу своей фигуры или сексуальности, и также получали больше двусмысленных сообщений, электронных писем и комментариев. По сравнению с 2005-м годом, на 6% выросло число женщин, которые в предшествующий опросу год получали от

Наказание по-купателей секса поддерживают треть женщин и пятая часть мужчин.

представителя противоположного пола двусмысленные сообщения, электронные письма и комментарии. Одной из причин

этого может быть более активное использование для общения таких средств как мобильные телефоны и интернет.

Рисунок 12. **Оценки личного чувства защищенности (% , N = 1517). Бойтесь ли Вы стать жертвой насилия или стали осторожны после этого?**



Источник: Мониторинг гендерного равноправия 2009

### 6.1. Проституция и меры по ее сокращению

Покупка секса – один из видов гендерного насилия: оно часто связано с экономическим неравенством, психической ранимостью, а также физическим, сексуальным и психологическим насилием. Проституция – полспецифическое явление. Женщины, прежде всего, вовлекаются в проституцию<sup>13</sup>, а мужчины, опять-таки, являются клиентами. Встречаются и исключения, но они все же подтверждают общую тенденцию. Следует констатировать, что, в общем, эстонские люди относятся к покупке секса толерантно. Боль-

шинство эстоноземельцев нейтрально относятся к тому, что существуют люди, которые покупают секс у вовлеченных в проституцию. Наиболее толерантны мужчины неэстонской национальности, а менее всего поддерживают покупку секса женщины эстонской и неэстонской национальности. Также они были довольно нейтральны к тому, является ли покупателем мужчина или женщина. Более половины ответивших (58%) акцептировали покупку секса женщинами, а в отношении мужчин были еще более толерантными (67%). Мужчины больше акцептируют покупку секса у женщин, причем как клиентами-женщинами, так и мужчинами.

<sup>13</sup> Вовлеченным в проституцию считается лицо, которое регулярно или время от времени получает от другого лица деньги или товар в уплату за удовлетворение сексуальных потребностей, независимо от того, осознанно ли оно определяет такие действия как источник дохода или нет.

К проституции относятся в разных странах на государственном уровне очень по-разному. В Европе существуют государства, где проституция узаконена и регулируется (например, Германия, Голландия), и ее считают бизнес-деятельностью. Во многих других государствах (в т. ч. Эстонии) проституцию рекомендуется ограничивать, и для этого принимаются различные меры (иногда и одновременно). Обычный способ – наказывать посредника проституции, такое предписание действует и в Эстонии. Другая возможность – наказывать лицо, которое занимается проституцией. Эти меры сосредоточены на том, чтобы препятствовать предлагающей стороне секс-бизнеса. Отдельные же государства начали заниматься стороной, представляющей спрос проституционного бизнеса, то есть стали наказывать

и покупателей секса, без которых данная система не работала бы (Лухт 2010).

Из мер ограничения проституции в Эстонии поддерживается, прежде всего, наказание вовлеченного в проституцию лица и сутенера, причем женщины и мужчины в этом вопросе придерживаются скорее одного мнения. Почти три четверти отвечавших считают, что наказывать нужно посредника, а почти две трети – вовлеченных в проституцию. Самые молодые респонденты (15–19-летние) критичнее других относятся к этой мере. Поддержка наказания покупателя секса не очень велика среди жителей Эстонии, но и не маргинальна: пятая часть мужчин и треть женщин считают, что покупателей секса нужно наказывать.

## Заключение

Гендерное неравенство как социальная проблема ощущается в Эстонии не слишком остро, и осведомленность эстоноземельцев о гендерном равноправии значительно меньше, чем в Финляндии. В Эстонии достаточно возможностей повышения осведомленности о равноправии и неравенстве женщин и мужчин. Важно отметить, что женщины ощущают гендерное неравенство больше, чем мужчины, и при этом также поддерживают гендерное равноправие. Например, женщины больше ощущали превосходство положения мужчин в обществе и чаще поддерживали приход мужчин в т. н. традиционные женские области: забота о детях, работа в социальной сфере и в здравоохранении. Но в некоторой степени беспокоит то обстоятельство, что лица неэстонской национальности и часть молодежи менее осведомлены о неравенстве женщин и мужчин в обществе, и по многим вопросам поддерживают установки, связанные с традиционными гендерными ролями.

В трудовой жизни неравенство женщин и мужчин ощущается настолько же, как и в обществе в целом. Женщины снова больше ощущают неравенство, и они больше, чем мужчины, сталкивались с гендерным неравным обращением. И все же в Эстонии сталкиваются в трудовой жизни с неравным обращением значительно реже, чем в Финляндии, что объясняется большей осведомленностью жителей Финляндии по данной теме. Женщины больше поддерживают и продвижение женщин на высшие руководящие должности. Выяснилось, что опыт работы человека со своим начальством влияет на его установку в отношении женщин-руководителей.

В области совмещения работы и семейной жизни респонденты чувствовали, что на их рабочих местах больше всего акцептируется нахождение в отпуске по уходу за ребенком, в отпуске в период родительской компенсации и дольше, а также взятие отпуска по уходу за больным ребенком. Это – распространенные

и узаконенные меры, которые используют преимущественно женщины. Возможности отцов по совмещению работы и семейной жизни видятся значительно более сомнительными, и, как по отношению к женщинам, так и по отношению к мужчинам, респонденты считали, что отношение работодателей к гибким формам работы отрицательно.

Важность экономической самостоятельности женщин поддерживает большинство эстонских земледельцев. Экономическая независимость зависит от жизненного цикла человека. В молодости, во время учебы, девушки и юноши в равной степени зависимы. Но после создания семьи и рождения детей женщины становятся экономически зависимыми от своего партнера: так случается почти с половиной матерей несовершеннолетних детей. В старшем возрасте женщины скорее экономически независимы. Экономическая независимость все же важна как для женщин, так и для мужчин, о чем свидетельствует то, что люди предпочли бы продолжать работать даже в случае, если партнер будет зарабатывать достаточно для нормального существования.

Установки, господствующие относительно воспитания детей, скорее утверждают и воспроизводят стереотипы, чем разрушают их. Для мальчиков считаются важными связанные с общественной жизнью навыки, а для девочек – скорее традиционные женские навыки и качества.

Защищенность женщины и мужчины ощущают, с одной стороны, одинаково, например, обе группы опасаются насилия и ведут себя осторожно, прежде всего, в общественных местах, но не дома и не на рабочем месте. При этом женщины считают общественный транспорт и улицу значительно более небезопасными, чем мужчины.

Проституция в Эстонии является довольно акцептированным явлением. Из мер

по ее сокращению поддерживается наказание скорее вовлеченных в проституцию и сутенеров, чем наказание покупателей секса. Женщины меньше поддерживают проституцию и больше, чем мужчины, ратуют за наказание покупателей секса.

Теперешняя ситуация, когда неравенство не вызывает особой тревоги, безусловно, не означает, что неравенство женщин и мужчин не является реальной проблемой нашего общества. Напротив: неравенство женщин и мужчин связано со многими важными социальными проблемами, которые, в свою очередь, имеют серьезные и дорогостоящие последствия для всего общества. Обстоятельство, что неравенство женщин и мужчин скрыто и не осознается, позволяет ему еще более углубляться, так как не видится ни необходимости, ни причины для вмешательства в эту проблему.

Прежние меры повышения осведомленности оказали положительное влияние, и заметна определенная тенденция к повышению информированности в эстонском обществе. Например, значительно уменьшилась доля отвечающих, которые не имели своего мнения по вопросу равноправия. По некоторым вопросам позиции сместились в сторону поддержания равноправия или повышения внимания к неравенству (например, женщины в политике, роль отцов в семейной жизни). Публичные обсуждения тем гендерного разрыва в зарплате, роли отцов, родителей-одиночек и семейного насилия несколько оживились. Это радует. Но до сих пор остается вопросом, устраивает ли нас ли такое медленное развитие? Установки один к одному не связаны с поведением людей, и их изменение влияет на поведение лишь в определенной мере. Значит, политика, направленная, прежде всего, на защиту прав (например, законы) и повышение информированности влияют на поведение людей лишь в ограниченной степени. Следовательно, можно спросить, нужно ли повышать эффективность про-

свещения общества по темам гендерного неравенства и равноправия т. н. мягкими методами или стоит сделать шаг вперед и принять меры, напрямую влияющие на

поведение людей (например, квоты, запрет покупки секса, относящиеся к родительской компенсации т. н. отцовские месяцы)?

## Рекомендации в области политики

- Повысить информированность, содействовать проведению публичных обсуждений и исследований последствий отсутствия гендерного равноправия и неравенства для всего общества.
- Больше, чем прежде, развивать устремленную на повышение информированности деятельность, направленную на русскоязычных жителей, менее осведомленных о гендерном неравенстве, установки которых поддерживают существование гендерных стереотипов.
- Развивать направленную на повышение информированности детей и молодежи деятельность, и при этом особое внимание обращать на юношей. Речь идет о группе, позиции которой в определенных вопросах в среднем более консервативны.
- Содействовать продвижению женщин на ведущие позиции и высшие руководящие должности, чтобы уменьшить вертикальную сегрегацию рынка труда.
- Развивать меры по уменьшению воспроизводства стереотипов в образовании и воспитании.
- Шире активизировать использование гибких форм труда, что, в свою очередь, содействовало бы совмещению родителями работы и семейной жизни и смягчило бы двойную нагрузку женщин.
- Повысить роль мужчин в семейной жизни, содействуя их более активному, чем прежде, участию в выполнении домашних работ и уходу за детьми.
- Выяснить и проанализировать факторы, влияющие на субъективное чувство защищенности человека в общественном месте.
- Далее развивать публичное обсуждение сущности проституции и мер по ее ограничению.

## Литература

- С. Анспал, Т. Рьым. (2010, готовится к выпуску). *Гендерный разрыв зарплат в Эстонии: эмпирический анализ. Рапорт исследования*. Таллинн: PRAXIS/Centar/Министерство Социальных дел. (По-эстонски)
- Berger, P., Luckmann, T. (1966). *The Social Construction of Reality*. New York: Anchor Books.
- Einhorn, B. (1993). *Cinderella Goes to Market: Citizenship, Gender, and Women's Movements in East Central Europe*. London: Verso.
- Евробарометр. (2010). Гендерное равноправие в ЕС в 2009 году: Евробарометр 72.2 Результаты Эстонии.  
[http://ec.europa.eu/public\\_opinion/archives/ebs/ebs\\_326\\_fact\\_ee\\_ee.pdf](http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_326_fact_ee_ee.pdf), (31.05.2010). (по эстонский)
- Европейская Комиссия. (2010). *Report on Equality Between Women and Men 2010*. Люксембург: Европейская Комиссия.
- Hochschild, A., Machung, A. (1989). *The Second Shift: Working Parents and the Revolution at Home*. New York: Viking Penguin.
- Л. Ярвисте. (2010, готовится к выпуску). Распространены ли в Эстонии поддерживающие равноправие установки? В книге: Р. Марлинг, Л. Ярвисте, К. Сандер (ред.) *На пути к сбалансированному обществу II*, Таллинн: Министерство социальных дел. (по эстонский)
- К. Каха. (2009). О проблемах и убеждениях. В книге: Л. Ханссон (ред.) *Работа, дом и досуг: повседневная жизнь в Эстонии в 1985-2008 годах*, Таллинн: Издательство Таллиннского университета. (По-эстонски)
- М. Киммель. (2004). Интродукция. *The Gendered Society Reader*. Oxford: Oxford University Press, 1–6.
- Р. Кообак. (2008). Об интерсекциональности, или истории о блуждании феминистской идеи. *Ариадне Лынг*, 1/2. (По-эстонски)
- К. Лухт. (2010, готовится к выпуску). Торговля людьми и проституция – бросающиеся в глаза явления гендерного неравенства. В книге: Р. Марлинг, Л. Ярвисте, К. Сандер (ред.) *На пути к сбалансированному обществу II*, Таллинн: Министерство Социальных дел. (по эстонский)
- Мировой экономический форум. (2009). *The Global Gender Gap Report 2009*.  
<https://members.weforum.org/pdf/gendergap/report2009.pdf>.
- Nieminen, T. (2009). *Gender Equality Barometer 2008*. Helsinki: Ministry of Social Affairs and Health.

- Plantega, J., Remery, C. (2009). *The Provision of Childcare Services. A Comparative Review of 30 European Countries*. Люксембург: Европейская Комиссия.
- М. Рандоя. (2008). Качество трудовой жизни коренного населения и иммигрантов. В книге: *Иммигрантское население в Эстонии. 2009. Immigrant Population in Estonia*, Таллинн: Департамент статистики, 100–111. (По-эстонски)
- М.-Л. Сеппер, К. Алби. (2010, готовится к выпуску). Множественная дискриминация – от правового обрамления понятия до средств правовой защиты. В книге: Р. Марлинг, Л. Ярвисте, К Сандер (ред.) *На пути к сбалансированному обществу II*, Таллинн: Министерство социальных дел. (По-эстонски)
- Различные показатели открытой базы данных Департамента статистики. [www.stat.ee](http://www.stat.ee).
- В. Вайну, Л. Ярвисте, Х. Бийн. (2010). Мониторинг гендерного равноправия 2009. *Рапорт исследования. Издания Министерства социальных дел, 1*, Таллинн: Министерство социальных дел. (По-эстонски)

## Ранее выпущенные издания\*

- 2/2010 Проблемы работодателя, связанные с Законом об охране здоровья и безопасности труда. – Анализ политики.
- 1/2010 Мониторинг гендерного равноправия 2009. – Рапорт об исследовании.
- 5/2009 Травматизм в Эстонии. – Тематический листок.
- 4/2009 Семьи с одним родителем: проблемы, потребности и политические меры. – Анализ политики.
- 3/2009 Развитие трудовой сферы 2008. – Сборник трендов.
- 2/2009 Нетрадиционный режим труда на предприятиях Эстонии. – Анализ политики.
- 1/2009 Утрата здоровья населением Эстонии. – Тематический листок.
- 7/2008 Результаты проектов рынка труда, направленных на неэстонцев. – Анализ политики.
- 6/2008 Поддерживающие отцовство политические меры в Эстонии и Европе. – Анализ политики.
- 5/2008 Развитие сферы труда 2007. – Сборник трендов.
- 4/2008 Брак и свободное сожительство: тренды, регуляции и подходы. – Анализ политики.
- 3/2008 Эстония в сравнениях с Европой. – Сборник статей.
- 2/2008 Развитие социальной сферы 2000–2006. – Сборник трендов.
- 1/2008 Неравное обращение с представителями сексуальных меньшинств в Эстонии. – Анализ политики.
- 9/2007 Отцы и отпуск по уходу за ребенком в Эстонии. – Анализ политики.
- 8/2007 Факторы отъезда из Эстонии людей трудоспособного возраста. – Анализ политики.
- 7/2007 Возможности и потребности многодетных семей. – Анализ политики.
- 6/2007 Неактивное население как потенциальный источник рабочей силы. – Тематический листок.
- 5/2007 Скрытая сторона проституции: говорят покупатели секса. – Рапорт об исследовании.
- 4/2007 Административная нагрузка Закона о трудовом договоре. – Анализ политики.

---

\* По-эстонски

- 3/2007 Подростковые толкования насилия в Эстонии. – Рапорт исследования.
- 2/2007 Мужчина как объект социального исследования. – Сборник статей.
- 1/2007 Возможности и потребности людей с физическими недостатками. – Анализ политики.
- 8/2006 Бедность и ее измерение. Тенденции бедности в Эстонии. – Анализ политики.
- 7/2006 Группы риска рынка труда: освободившиеся из заключения безработные. – Тематический листок.
- 6/2006 Группы риска рынка труда: пожилые безработные. – Тематический листок.
- 5/2006 Группы риска рынка труда: молодые безработные. – Тематический листок.
- 4/2006 Группы риска рынка труда: безработные-инвалиды. – Тематический листок.
- 3/2006 Группы риска рынка труда: неэстонцы. – Тематический листок.
- 2/2006 Группы риска рынка труда: долговременные безработные. – Тематический листок.
- 1/2006 Гендерное неравенство: подходы и обстановка в Эстонии. – Анализ политики.

Все вышедшие издания имеются на домашней странице Министерства социальных дел [www.sm.ee](http://www.sm.ee) > Публикации > Издания.



## Факты об исследовании

- 47% эстоноземельцев считают, что положение мужчин в обществе лучше, и 41% полагают, что женщины и мужчины в обществе равноценны.
- Большое участие мужчин в занятиях с детьми поддерживает подавляющая часть (83%) эстоноземельцев.
- Имеющие работу мужчины несколько меньше, по сравнению с женщинами, поддерживают утверждение, что мужчины должны больше, чем теперь, участвовать в уходе за детьми.
- Менее половины мужчин Эстонии, но больше двух третей мужчин Финляндии считают, что среди работников социальной сферы и сферы здравоохранения должно быть больше мужчин.
- Что касается совмещения работы и семейной жизни, то для родителей самое трудное – получение работы с неполным рабочим днем и удаленной работы.
- В основной части эстонских семей за содержание в порядке одежды и белья (80%), а также за повседневное приготовление пищи (70%) отвечают женщины.
- Больше половины матерей несовершеннолетних детей экономически зависят от своего партнера.
- Наказание покупателя секса поддерживают треть женщин и пятая часть мужчин.

*Анализ политики* представляет собой серию предварительно рецензируемых Министерством социальных дел изданий, цель которых – представить обзоры анализов, связанных с социальной политикой, политикой в области труда и политикой в области здравоохранения, и, таким образом, способствовать формированию политики, базирующейся на знаниях.

Выпуск издания субсидируется Европейским Союзом в рамках программы Европейского Социального фонда «Развитие гендерного равенства 2008–2010»

Дополнительная информация:  
Отдел информации и анализа  
социальной политики  
Министерство социальных дел ЭР  
Гонсиори 29, Таллинн 15027  
info@sm.ee

Напечатано натуральными красками  
на вторично используемой бумаге

Верстка: AS Ecoprint  
ISSN-L 2228-0073  
ISSN 2228-0065 (печатное изд.)  
ISSN 2228-0073 (сетевое изд.)  
ISSN 2228-0081 (CD-ROM)

Авторское право: Министерство социальных дел, 2010