



**Конвенция о ликвидации
всех форм дискриминации
в отношении женщин**

Distr.: General
7 September 2011
Russian
Original: English

**Комитет по ликвидации дискриминации
в отношении женщин**
Пятнадцатая сессия
3–21 октября 2011 года

**Ответ на рекомендации о последующих мерах,
содержащиеся в заключительных замечаниях
Комитета, которые были сформулированы
по итогам рассмотрения шестого периодического
доклада государства-участника 2 февраля 2009 года***

Германия

* В соответствии с информацией, направленной государствам-участникам в отношении оформления их докладов, настоящий документ до его передачи в службы письменного перевода Организации Объединенных Наций официально не редактировался.



Содержание

	<i>Пункты</i>	<i>Стр.</i>
I. Введение	1–3	3
II. Информация, представленная федеральным правительством, о мерах по выполнению рекомендаций, содержащихся в пункте 40 заключительных замечаний Комитета КЛДЖ за 2009 год	4–86	3
A. Неуклонное сокращение разрыва в оплате труда женщин и мужчин в Германии	4–16	3
B. Различия в доходах в Германии	17–22	6
C. Стратегия управления по устранению неравенства в оплате труда, ориентированная на его причины	23–54	9
D. Принимаемые федеральным правительством ориентированные на причины меры по устранению неравенства в оплате труда	55–63	21
E. Запланированные меры	64–69	23
F. Оценка хода осуществления	70–76	25
G. Национальные и международные обязательства	77–86	28
III. Информация, представленная федеральным правительством, о мерах по выполнению рекомендаций, содержащихся в пункте 62 заключительных замечаний КЛДЖ за 2009 год	87–96	29
Меры по инициированию диалога с неправительственными организациями, защищающими права интерсексуалов и транссексуалов	87–96	29

Перечень таблиц

1. Гендерный разрыв в оплате труда в зависимости от различных структурных характеристик	12
2. Доля женщин на руководящих должностях (в процентах)	13

Перечень диаграмм

1. Гендерный разрыв в оплате труда женщин и мужчин в государствах – членах ЕС в 2009 году	6
2. Почасовая оплата труда брутто женщин и мужчин и анализ гендерного аспекта	10
3. Эволюция доходов	15

I. Введение

1. Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (КЛДЖ 1979 года) вступила в силу для Федеративной Республики Германии 9 августа 1985 года (Federal Law Gazette 1985 II p. 648). Тем самым Германия обязалась принять меры по выполнению Конвенции на национальном уровне на основании статьи 18. В целях наблюдения за ходом ее осуществления в этой Конвенции о правах женщин предусмотрено регулярное представление государствами-участниками национальных докладов, подлежащих рассмотрению (статья 21) Комитетом по ликвидации дискриминации в отношении женщин (Комитет КЛДЖ).

2. Шестой национальный доклад Германии был утвержден Федеральным кабинетом в июне и представлен Организации Объединенных Наций в сентябре 2007 года. Впоследствии он был рассмотрен Комитетом КЛДЖ (сорок третья сессия, 19 января – 6 февраля 2009 года). В своих заключительных замечаниях, принятых 2 февраля, Комитет обозначил основные проблемные области, вынес рекомендации и просил Федеративную Республику Германию представить в течение двух лет письменную информацию о мерах, принятых для осуществления рекомендаций, содержащихся в пункте 40 (сокращение или устранение разрыва в оплате труда между женщинами и мужчинами) и 62 (диалог с неправительственными организациями интерсексуалов и транссексуалов).

3. В осуществление этой просьбы была представлена следующая информация.

II. Информация, представленная федеральным правительством, о мерах по осуществлению рекомендаций, содержащихся в пункте 40 заключительных замечаний Комитета КЛДЖ, принятых в 2009 году

A. Неуклонное сокращение разрыва в оплате труда мужчин и женщин в Германии

1. Задача на стадии решения

4. В своих заключительных замечаниях от 2 февраля 2009 года Комитет КЛДЖ просил Федеративную Республику Германию представить в течение двух лет в письменном виде информацию о шагах, предпринятых для осуществления рекомендаций, содержащихся в пункте 40 (сокращение или устранение разрыва в оплате труда между женщинами и мужчинами).

5. Дополнительные задачи встают перед федеральным правительством в рамках коалиционного соглашения "WACHSTUM. BILDUNG. ZUSAMMENHALT" (развитие, образование, взаимодействие), и их предстоит решить в течение 17-го законодательного периода: "Мы разрабатываем основу для равного участия женщин и мужчин на всех этапах жизненного цикла. Она будет включать федеральную инициативу по обеспечению равноправия между женщинами и мужчинами в бизнесе и в промышленности" и "Мы хотим реализовать принцип "равной оплаты за равный труд" для женщин и мужчин и тем

самым устранить неравенство в оплате труда. Мы обратимся к коммерческим и промышленным предприятиям с призывом применять процедуру контроля в области оплаты труда на основе консультаций Logib-D. Она направлена на выявление различий в оплате труда и их причин. Необходимо рассмотреть совместные усилия по преодолению неравенства в оплате труда. Система государственной службы должна использовать весь свой потенциал для того, чтобы в большей степени учитывать потребности женщин и семей". (Глава III. 4.)

6. В докладе, представленном комитетом экспертов в январе 2011 года в рамках подготовки Первого доклада федерального правительства о равенстве, датированного 15 июня 2011 года, затронут аспект неравенства в оплате труда и рекомендованы меры, находящиеся в настоящее время на рассмотрении федерального правительства.

7. В первой части текста дается оценка общей стратегии Германии по устранению различий в заработке женщин и мужчин в контексте стратегии федерального правительства по устойчивому развитию Германии.

8. Руководящими принципами Национальной стратегии устойчивого развития Германии являются "справедливость по отношению к будущим поколениям" и "качество жизни", "социальная сплоченность" и "международная ответственность". В этой связи Федеральное министерство по делам семьи, престарелых, женщин и молодежи проводит политику ответственности за будущие поколения на основе повышения уровня экономической производительности, охраны природных ресурсов, укрепления социальной сплоченности и обеспечения того, чтобы лица, посвящающие свое время несению ответственности за других и безвозмездному оказанию помощи, в долгосрочной перспективе не несли финансовых потерь.

9. Обеспечение равных возможностей для всех – обязательное условие социальной сплоченности. Равные возможности женщин и мужчин в экономике и в обществе являются условием устойчивого развития. Поэтому разрыв в доходах женщин и мужчин считается основным показателем, когда речь идет о различных аспектах сохраняющегося неравенства между женщинами и мужчинами в профессиональной сфере. Таким образом, напрашивается вывод о тесной взаимосвязи политики устойчивого развития и политики в отношении обеспечения равенства. Поэтому одним из приоритетов политики федерального правительства по обеспечению равенства в текущий законодательный период является обеспечение равных перспектив в отношении доходов для женщин и мужчин на протяжении их жизни.

2. Равная заработная плата как одна из целей стратегии устойчивого развития

10. Нескорректированный разрыв в оплате труда, т. е. разница в средней почасовой брутто оплате труда женщин и мужчин без учета квалификации, профессии или опыта работы по-прежнему составляет в Германии 23%. Среди выпускников университетов и управленцев эта разница еще больше.

11. Цель стратегии устойчивого развития заключается в том, чтобы показать причины разрыва в оплате труда женщин и мужчин и разработать способы эффективного сокращения этого разрыва в Германии. В этой связи необходимо четко определить, какие варианты имеются у отдельных сторон, принимающих активное участие в этой области, и с кем можно наладить взаимодействие.

12. Действуя в соответствии с подходом Комиссии ЕС, федеральное правительство разработало стратегию устранения неравенства в оплате труда, ориен-

тированную на его причины. В результате различных исследований было установлено, что гендерный разрыв в оплате труда объясняется тремя основными причинами:

- а) женщины редко работают на определенных профессиональных областях, секторах и на более высоких должностях: на рынке труда сохраняется горизонтальная и вертикальная сегрегация;
- б) женщины вынуждены прерывать свою карьеру по семейным обстоятельствам на более длительные сроки, чем мужчины;
- с) индивидуальные и коллективные переговоры по вопросам оплаты труда не дали существенных результатов повышения оплаты труда в области "типично женских профессий".

13. Так, (почти) все аспекты проблем, с которыми женщины сталкиваются в сфере труда, отразились в разрыве заработной платы, т.е. в разнице между почасовой оплатой труда женщин и мужчин. Ограниченный спектр профессий, выбираемых женщинами, препятствия на их карьерном пути, традиционные ролевые модели в некоторых социальных средах, объективные и психологические трудности, связанные с нахождением баланса между семейной и трудовой жизнью, а также сложности при возобновлении работы после вызванного семейными обстоятельствами перерыва, наряду с низкой оплатой труда в типично женских профессиях – все это способствует сохранению разрыва в оплате труда.

14. В то же время сам по себе разрыв в оплате труда может влиять на поведение женщин в сфере занятости. Перспективы меньшего заработка приводят к тому, что женщины меньше стремятся к оплачиваемой работе, длительные перерывы в работе приводят к увеличению неравенства в оплате труда, и получается порочный замкнутый круг. Если – и до тех пор пока – женщины будут зарабатывать меньше мужчин, они будут чаще прекращать свою профессиональную деятельность по семейным причинам, что в свою очередь будет способствовать укоренению предрассудков работодателей, согласно которым заработок женщин является всего лишь "дополнительным доходом". Женщины, вынужденные быть основными кормилицами в семье по причине безработности мужа, его смерти или развода, должны обеспечивать семью, используя меньший доход. Разрыв в оплате труда ставит такие семьи под угрозу бедности.

15. Федеральное правительство в последнее время уделяет все больше внимания вопросу разрыва в оплате труда. В рамках многочисленных инициатив оно поощряет молодых женщин и мужчин к тому, чтобы они без предубеждения относились к своей карьере и не придерживались теории классического разделения на рынке труда. Выплата пособий родителям, а также предоставление отпуска партнеру в связи с рождением ребенка наряду с расширением возможностей по уходу за ребенком и программой действий "Профессиональная реинтеграция как перспектива" способствуют сокращению периода, на который женщины вынуждены прерывать свою трудовую деятельность по семейным обстоятельствам. В соответствии с общим Законом о равном обращении (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz – AGG) теперь появилась возможность пересмотра в судебном порядке решений о продвижении по работе и случаев ненадлежащего предпочтения.

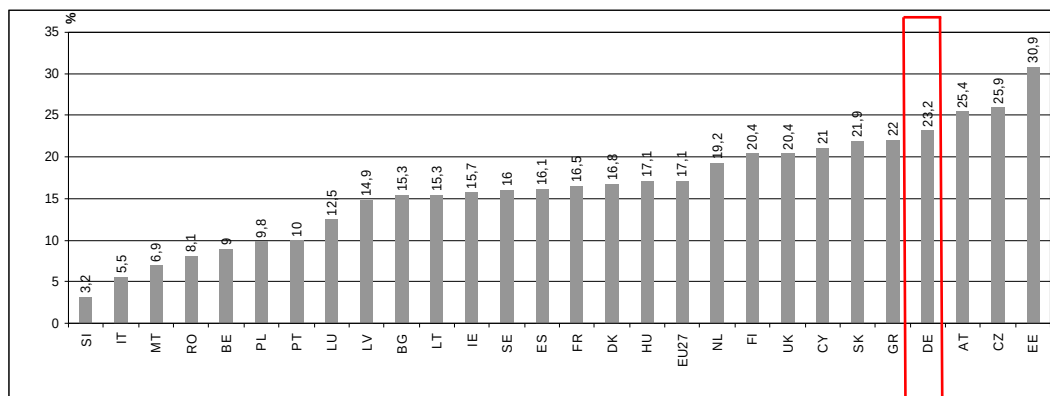
16. Тот факт, что в Германии существуют гендерные различия в доходах, стал стимулом для федерального правительства удвоить усилия в этой области¹. Так, в 2002 году сокращение разрыва было названо показателем прогресса в обеспечении равенства между мужчинами и женщинами, а в 2008 году так называемый гендерный разрыв в оплате труда (в соответствии с европейской политикой) был установлен в качестве показателя различий в доходах и равенства в профессиональной жизни в докладе о ходе работы "За стабильную Германию" (Für ein nachhaltiges Deutschland). Впоследствии разрыв в оплате труда к 2020 году должен быть сокращен на 10%.

В. Различия в доходах в Германии

17. Согласно последним данным различия в оплате труда между мужчинами и женщинами в Германии составляют в среднем 23% (почасовая брутто оплата труда в 2010 году). По сравнению с другими государствами ЕС (по данным за 2009 год) Германия занимает близкое к последнему место в среднем сегменте: пятое место от конца, опережая Австрию (25,5%) и Нидерланды (23,6%). Вместе с тем только этот факт имеет относительно небольшое значение, поскольку в странах, где работает меньшая доля женщин, гендерный разрыв в оплате труда всегда меньше.

Диаграмма 1

Гендерный разрыв в оплате труда в государствах – членах ЕС в 2009 году²



¹ См. коалиционное Соглашение 2009 года, главу III.4. В своей резолюции 17/901 от 4 марта 2001 года Бундестаг вновь уделяет внимание проблеме неравенства в оплате труда в п. 7: "Бундестаг Германии призывает федеральное правительство ... принять меры по устранению неравенства в оплате труда женщин и мужчин, несмотря на то, что основная ответственность за это лежит на партнерах коллективного договора и индивидуальных работодателей; в этих целях необходимо разработать стратегию преодоления неравенства в оплате труда с учетом его причин, которая, как и консультативный метод анализа размера оплаты труда Logib-D, включала бы меры по поощрению женщин к тому, чтобы они более активно участвовали в процессах согласования оплаты труда и борьбе с недооценкой "женских" профессий; особое внимание следует уделить сельским районам, в которых гендерный разрыв в оплате труда еще более ощутим".

² Гендерный разрыв в оплате труда (почасовая брутто оплата труда) между мужчинами и женщинами в государствах – членах ЕС в 2009 году, источник: Евростат (Обследование структуры доходов за 2010 год и национальных источников (2009 год) для сопоставимых с ОСД показателей. Исключения для отчетного года: данные за 2007 год по Эстонии, данные за 2008 год по Бельгии и Великобритании).

1. Справочная информация о разрыве в оплате труда

18. При документировании различий в оплате труда федеральное правительство ориентируется на официальную статистику, представляемую Федеральным статистическим управлением, которая представлена в структурном показателе "Гендерный разрыв в оплате труда" (ГРОТ). Подсчет ГРОТ также является основой для ежегодного определения Евростатом структурного показателя для Европейской комиссии и тем самым для европейской сопоставимости. Основу этих расчетов всегда составляет так называемый нескорректированный (средний или простой) разрыв в оплате труда, т.е. простое сравнение брутто заработной платы женщин и мужчин³. ГРОТ представляет собой разницу между брутто средними доходами женщин и мужчин в процентном выражении. В этой связи с 2006 года учитываются все работающие женщины и мужчины, без ограничений по возрасту или количеству рабочих часов (однако до настоящего времени это не распространяется на систему государственной службы). Данные получены в результате унифицированного обследования структуры доходов ЕС, которое проводится каждые четыре года с 2006 года⁴.

19. Необходимо проводить различие между этим "простым" и нескорректированным разрывом в оплате труда и скорректированным разрывом: скорректированный разрыв в оплате труда рассчитывается путем сопоставления почасовой оплаты труда брутто женщин и мужчин с одинаковыми индивидуальными характеристиками, т.е. женщин и мужчин с равным уровнем образования, одинаковой профессией, работающих в одном секторе и на одинаковых условиях занятости (на условиях полной занятости, полставки или работающих время от времени). В настоящее время скорректированный разрыв в оплате труда в Германии составляет около 8%, хотя случаи прерывания профессиональной деятельности по семейным обстоятельствам при расчете этого показателя не учитывались. Поскольку женщины и мужчины часто различаются по этим показателям.

³ В дополнение к обследованию структуры доходов, осуществляемому Федеральным статистическим управлением, существует много других источников данных для описания ситуации с доходами с гендерной точки зрения, каждый из которых представляет собой сегмент нашей системы занятости и отличается от официальной статистики по способам сбора информации, хронологическим и секторальным границам и охвату (например, обследованные индивидуальные характеристики), а также с точки зрения публикуемых данных (таких, как доходы брутто и нетто, почасовой, месячный и годовой доход). Так, сегодня они отличаются также и с точки зрения результатов. Прежде всего, это включает "IAB-Beschäftigtenstichprobe" (IAB), "Sozioökonomisches Panel" (SOEP) и такие интерактивные обследования, как www.frauenlohnspiegel.de. Не существует "правильной" меры разрыва в оплате труда. Подходящий показатель определяется в зависимости от заданных вопросов, но также от имеющихся источников информации. Размер почасовой оплаты труда брутто является подходящим показателем в том случае, если цель состоит в определении справедливой оплаты труда. В этом контексте ограничение почасовой оплатой труда имеет смысл. Поскольку различия в доходах, являющиеся результатом только различных рабочих часов, должным образом принимаются во внимание. Учет месячного или годового дохода может косвенным образом иметь смысл как дополнительная мера, поскольку при расчете почасовой оплаты труда следует учитывать все компоненты заработной платы. Размер почасовой оплаты труда, установленный в соответствии с коллективным договором, не включает такие особые выплаты, как рождественские премии или другие бонусы и доплаты. Различные риски нищеты можно более четко оценить, когда в дополнение к размеру почасовой оплаты труда брутто сопоставляются доходы нетто.

⁴ Национальные источники используются для оценок, проводимых в годы между обследованиями, в Германии проводится ежеквартальное обследование доходов.

телям, этими различиями можно объяснить часть определенного в прошлом нескорректированного разрыва в оплате труда и тем самым показать, насколько можно сократить его. Поэтому анализ отдельных факторов дает логичную картину того, с чего следует начинать борьбу с разрывом в оплате труда⁵.

2. Дополнительные аспекты

20. Уровень гендерного разрыва в оплате труда существенно различается в городских и сельских районах (Западной) Германии. Результаты проводимых в настоящее время исследований свидетельствуют о повышении средней дневной заработной платы мужчин и женщин в соответствии с увеличивающейся плотностью населения. В этой связи доходы мужчин в западных районах Германии в среднем значительно выше, чем доходы женщин. Хотя гендерный разрыв в оплате труда среди молодых работников за последние 30 лет заметно сократился как в городских, так и в сельских районах, разница между городами и сельской местностью как таковая сохраняется на практически неизменном уровне в 13% (2004 год: города – 8,4%, сельские районы – 20,9%). Этот факт можно объяснить, прежде всего, различиями в профессиональной ориентации городских и сельских женщин, доминирующих ролевых моделях и профессиональном образовании. Кроме того, между городскими и сельскими районами имеются различия с точки зрения экономической структуры, инфраструктуры, социально-демографических характеристик и географической мобильности в сфере занятости.

21. Средний показатель гендерного разрыва в оплате труда, составляющий 23%, крайне неравномерно распределен между новыми и старыми землями в Германии. В Западной Германии в 2009 году гендерный разрыв составил 25%, в то время как в новых землях был установлен лишь 6-процентный разрыв. В этом контексте значение имеют как различные базовые условия ухода за детьми и различные концепции в отношении ролевых моделей, так и более низкие заработки мужчин по сравнению с Западной Германией. И если в новых землях почти две трети детей, посещающих детские учреждения, ходят туда на полный день (более семи часов ежедневно), то в западных землях по причине нехватки мест в детских учреждениях то же самое можно сказать лишь о трети детей. Это относится и к программам школьного обучения, рассчитанных на полный учебный день, которые более распространены в новых землях.

22. Вплоть до настоящего времени в рамках официальной статистики невозможно было сопоставить разницу в доходах женщин и мужчин в системе государственной службы и в частном секторе. В рамках проекта, финансируемого Федеральным министерством по делам семьи, женщин, престарелых и молодежи (аббревиатура на нем. языке – BMFSFJ), Федеральное статистическое управление сравнило данные из различных источников и тем самым сделало возможным проведение анализа сопоставимой информации. Основным вывод заключается в том, что гендерные различия в оплате труда в частном секторе в период с 2007 по 2008 год (22,6%) были значительно большими, чем на государственной службе (7,0%); а в системе государственной службы эта разница более существенна среди работников, не являющихся гражданскими служащими (7,8%), чем среди гражданских служащих (1,7%)⁶, также как среди сотруд-

⁵ Как правило, разрыв в оплате труда означает "нескорректированный разрыв в оплате труда", если только не указано иного.

⁶ Для расчета разницы в оплате труда в системе государственной службы следует отойти от устоявшейся практики определения гендерного разрыва в оплате труда. Поэтому приведенные значения не следует сравнивать с данными о разрыве в оплате

ников высших федеральных органов (1%)⁷. Показатели, дифференцированные в зависимости от типа занятости, в системе государственной службы в отличие от частного сектора, находятся на одном уровне для обоих типов сотрудников (полная занятость – 7,2%; частичная занятость – 7,5%). В силу этого показатели в системе государственной службы Западной и Восточной Германии не особо различаются. Анализ ситуации в отдельных секторах экономики свидетельствует о наличии ярко выраженных различий в оплате труда на государственной службе в областях с относительно высокой долей женщин. К ним относятся "детские и образовательные учреждения" (14,7% при доле сотрудниц-женщин в 65,8%), для которых характерны весьма высокие показатели в сравнении с "государственной службой, органами обороны, службой социального страхования" (8,4% при доле сотрудниц-женщин в 44,6%). В конечном итоге существуют также гендерные различия в доходах среди работников женского и мужского пола на руководящих должностях в системе государственной службы, и они более существенны, чем в других группах (9,6%).

С. Стратегия управления по устранению неравенства в оплате труда, ориентированная на его причины

23. Для того, чтобы принять целенаправленные меры по решению проблем, связанных с гендерными различиями в оплате труда, основное внимание в течение шестнадцатого законодательного периода было уделено изучению причин этих различий. Резюме результатов было опубликовано в документе "Неравенство в оплате труда женщин и мужчин в Германии".

24. Результаты исследования показали, что нескорректированный разрыв в оплате труда, опубликованный в 2006 году, был равен 23%, а скорректированный уровень разрыва в оплате труда, без учета перерывов в профессиональной деятельности по семейным обстоятельствам, составил примерно 8%. Это означает, что трудящиеся женщины, рассмотренные в рамках анализа, по-прежнему зарабатывают на 8% меньше, даже если обладают теми же характеристиками, что и мужчины⁸. В исследовании были определены проблемные области, в которых необходимо принимать практические меры и в которых возможно существенное сокращение разрыва в оплате труда. Следующие диаграммы показывают основные индивидуальные причины в отношении скорректированного и нескорректированного разрыва в оплате труда.

труда. Они по своей природе "слишком малы" для частного сектора и составляют примерно 2,6%. Дополнительные пояснения относительно этого метода см. в BMFSFJ (2009 год). Различия в заработках женщин и мужчин в государственном и частном секторах – это результат проекта "Berdiensunterschiede zwischen Männern und Frauen" (различия в оплате труда мужчин и женщин), осуществленном Федеральным министерством по делам семьи, престарелых, женщин и молодежи и Федеральным статистическим управлением.

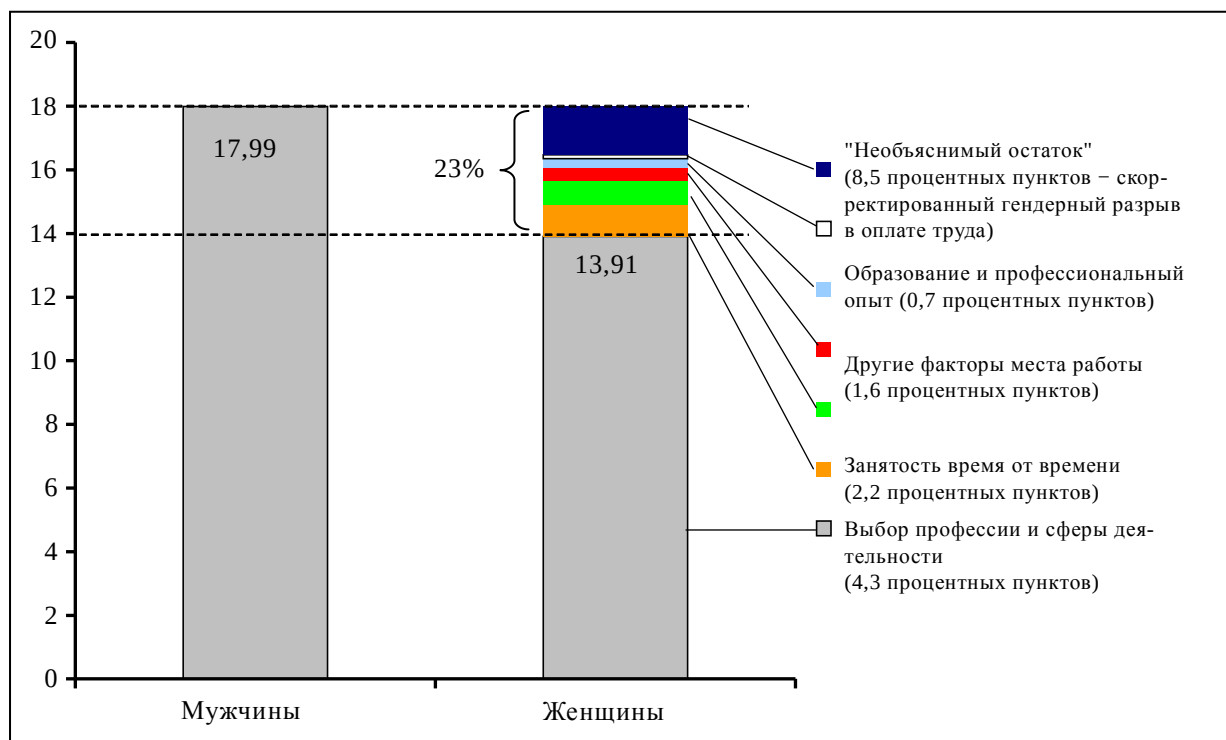
⁷ *Zweiter Erfahrungsbericht der Bundesregierung zum BGleG* (Второй доклад федерального правительства об опыте работы с Федеральным законом о гендерном равенстве) (см. стр. 21).

⁸ Согласно результатам исследования Кельнского института экономических исследований, в отношении женщин с детьми, прерывавших свою профессиональную деятельность на период до полутора лет, гендерный разрыв в оплате труда составляет 4%, см. "Gender Pay Gap Gesamtwirtschaftliche Evidenz und regionale Unterschiede," in *IW Trends* 4/2010.

Диаграмма 2

Почасовая оплата труда женщин и мужчин брутто и анализ гендерного аспекта

Разрыв в оплате труда в зависимости от основных причин, обследование структуры доходов за октябрь 2006 года, в евро



25. Благодаря проведению обследований и исследований всех соответствующих причин различий в доходах стало понятно, что между систематическими причинами существует сложная взаимосвязь и их можно устранить только путем подкрепления конкретных политических мер усилиями стратегических партнеров. Цель состоит в том, чтобы создать новые структуры управления, поощряющие и обеспечивающие совместные действия по сокращению разрыва в оплате труда. Далее структурные различия и дополнительные пояснительные модели будут более подробно описаны с указанием трех комплексов их происхождения.

1. Основные причины неравенства в оплате труда в Германии

а) Образование и горизонтальная/вертикальная сегрегация – гендерное разделение на рынке труда

26. Непрекращающаяся горизонтальная и вертикальная сегрегация на рынке труда Германии, равно как и в других странах Европы, является очевидным фактом. В течение длительного времени в среднем более низкий уровень образования женщин служил убедительным объяснением такой сегрегации и гендерного разрыва в оплате труда. Интенсивные долгосрочные инвестиции в образование женщин считались нецелесообразными из-за низкой ожидаемой отдачи. Вместе с тем, в последние годы наблюдается явное изменение этой ситуации: женщины стали добиваться больших успехов в образовании, чем мужчины. В отличие от мужчин, сравнение женщин в возрасте 30–35 лет и женщин в

возрастной категории 60–65 лет показывает, что количество женщин, имеющих ученую степень, возросло (с 9,7% до 21,1%)⁹. Сейчас 52,2% всех выпускников университетов составляют женщины. Тот факт, что женщины стали догонять мужчин по уровню образования, как представляется, отражается и в различиях в оплате труда по возрастным категориям. Так, среди женщин в возрасте 25–29 лет разрыв в оплате труда составляет 8,5%, а в возрастной группе между 55 и 59 годами он почти в три раза больше и равен 29,1%. С одной стороны, эти различия по сути можно объяснить изменениями в отношении к образованию, что означает, что молодые женщины образованы лучше женщин старшего возраста по сравнению с мужчинами в их собственных возрастных категориях. С другой стороны, различия в оплате труда можно объяснить тем, что трудящиеся женщины в возрасте до 30 лет, как правило, еще не прерывали свою карьеру по семейным обстоятельствам, в то время как на доходах женщин старшего возраста этот перерыв в профессиональной деятельности уже сказался.

27. Несмотря на позитивную тенденцию в отношении образования женщин, не следует ожидать сокращения разрыва в оплате труда по одной лишь этой причине. В 2010 году женщины с профессионально-техническим образованием категории А (Abitur) зарабатывали только 92% от доходов мужчин того же возраста и с таким же уровнем подготовки и/или образования. Сравнение работников с высшим образованием показывает, что женщины зарабатывают лишь 88% от дохода мужчин. Поэтому более высокая отдача, которую мужчины обеспечивают благодаря диплому университета или института прикладных наук, может рассматриваться как результат выбранной ими области специализации. Доказано, что мужчины предпочитают изучать математику/естественные и технические науки, а женщины, как правило, выбирают языки и гуманитарные науки. И спрос, и оплата выбираемых женщинами специальностей на рынке труда гораздо ниже.

28. Это автоматически приводит к сегрегации. Женщин просто нет в некоторых сферах деятельности и в некоторых профессиях. Из 350 специальностей профессионально-технического обучения более половины всех молодых женщин выбирают лишь десять. Эти типично женские профессии в сфере обслуживания оплачиваются не так хорошо, как профессии в сфере технологий и естественных наук, которые выбирают мужчины. Кроме того, существует большая разница в распределении женщин и мужчин по различным секторам экономики. Так, доля женщин в области "прочие услуги" значительно больше, чем доля мужчин. С другой стороны, женщин гораздо меньше в тяжелой промышленности, которая, как известно, в среднем довольно высоко оплачивается. Следующая таблица показывает различия в оплате труда в результате различных структурных характеристик.

⁹ В отличие от женщин, сравнительный анализ мужчин в возрасте 30–35 лет и мужчин в 60–65 лет свидетельствует о том, что число лиц с ученой степенью остается практически неизменным (21,0% до 20,3%), а количество лиц, не имеющих никакого профессионального образования, среди более молодых возрастных групп растет (с 16,6% до 11,8%). В возрастной категории 30–35 лет 39% отвечают требованиям обучения в университете и только 21% получает ученую степень.

Таблица 1
Гендерный разрыв в оплате труда в зависимости от различных структурных характеристик¹⁰

Возрастные группы	До 24	25–29	30–34	35–39	40–44	45–49	50–54	55–59	60+
ГРОТ в %	2	8,5	14,2	21,1	25,6	26,4	27,1	29,1	29,5
Уровень образования	Средняя школа/свидетельство об окончании учебного заведения			Диплом университета		Степень UAS		Университетская степень	
ГРОТ в %	17,6			24,5		31,3		23,1	
Законченное образование	Незаконченное			Профессионально-техническое обучение			Университетская степень		
ГРОТ в %	2,5			9,9			25,8		
Категория трудящихся	Неквалифицированные рабочие		Рабочие средней квалификации		Специалисты	Высококвалифицированные специалисты		Руководящий состав	
ГРОТ в %	8		12,7		11,8	17,9		26,2	
Сектор	Горная добыча	Строительство	Уход за детьми, образование		Торговля	Тяжелая промышленность		Кредит/страхование	
ГРОТ в %	5,2	13,8	16,3		25	28,2		28,9	

29. Несмотря на то, что, согласно результатам многих исследований и оценок, доля женщин в компаниях на должностях, связанных с принятием решений, в последнее время немного возросла, бесспорным остается тот факт, что женщины по-прежнему недостаточно представлены на этих должностях (см. таблицу 2). В своей карьере женщины не могут преодолеть так называемый "стеклянный потолок" и на управленческих должностях зарабатывают меньше мужчин. Почти три четверти всех руководящих постов занимают мужчины: в целом, чем больше компания и чем выше уровень руководства, тем меньше доля женщин на руководящих должностях. Заработок женщин, работающих на условиях полной занятости, в 2008 году был равен лишь 72% от заработка мужчин, следовательно, гендерный разрыв в оплате труда составлял 28%. Кроме того, результаты исследований показывают, что в женских профессиях (профессии, в которых доля женщин равна 70% и более) зарплата на руководящих должностях ниже, чем в мужских профессиях. В 2008 году женщины, занимающие руководящие посты в женских профессиях, зарабатывали в месяц примерно 2 609 евро (брутто), что составляет лишь 64% от дохода женщин на таких же постах, но в мужских профессиях. Кроме того, уровень доходов мужчин-руководителей во всех профессиях выше, чем доход женщин-руководителей. Это является доказательством эффекта горизонтальной сегрегации: наличие традиционно женских профессий приводит к существенному неравенству в доходах и карьерных возможностях. Ориентация на нетрадиционные (мужские) профессии улучшает перспективы женщин в отношении доходов, но их доходы все равно не достигают уровня доходов мужчин¹¹. Поэтому

¹⁰ Destatis.

¹¹ DIW Führungskräfte-Monitor 2010, p. 48 ff.

количество женщин среди лиц с высокими доходами невелико, в частности, по причине того, что они чаще мужчин нанимаются на работу некрупными компаниями, которые в отличие от крупных компаний в периоды экономического кризиса не выплачивают бонусы. Многоступенчатый план увеличения количества женщин на руководящих должностях, который федеральное правительство планирует представить в течение этого законодательного периода, также имеет большое значение для устранения одной из основных причин разрыва в оплате труда.

Таблица 2

Доля женщин на руководящих должностях (в %) ¹²

	2006 год	2007 год	2008 год	2009 год	2010 год
Исполнительные органы	1,2	1,8	2,5	2,5	3,2
Наблюдательный совет	7,8	8,6	9,3	9,8	10,6
	2005 год	2006 год	2007 год	2008 год	
Частный сектор	24	27	27	27	
	2006 год	2007 год	2008 год	2009 год	
Государственная служба (федеральное правительство)	26	27	28	29	

б) Прерывание и сокращение трудовой деятельности по семейным обстоятельствам

30. В Германии сохраняется ощутимая разница между женщинами и мужчинами в отношении перерывов в профессиональной деятельности по причинам, связанным с рождением ребенка. Около 25% молодых отцов сегодня пользуются пособием по уходу за детьми и семейным отпуском¹³. В среднем женщины прерывают свою трудовую деятельность по семейным обстоятельствам на 56 месяцев. Продолжительность перерыва в профессиональной деятельности, как правило, увеличивается по мере увеличения количества детей. Вместе с тем 50,6% всех женщин прерывают работу по семейным обстоятельствам на период между одним и тремя годами, а 29,4% – максимум на один год¹⁴.

¹² Управленцами в частном секторе являются лица в возрасте 18 лет и старше, указавшие во время проведения SOEP, что, будучи сотрудниками частного сектора, они наделены исполнительными полномочиями (например, занимают должности директоров, управляющих директоров или председателей советов более крупных компаний и ассоциаций); другие исполнительные полномочия или функции, требующие высокой квалификации (например, руководители отделов, исследователи, инженеры). Так, понятие "управленцы" охватывает как сотрудников на руководящих должностях, так и сотрудников на высококвалифицированных должностях (*DIW Führungskräfte-Monitor 2010*, p. 16 f.). Члены исполнительных и наблюдательных советов 200 крупнейших компаний (за исключением финансового сектора) из *DIW Führungskräfte-Monitor 2010*, p. 57. В системе государственной службы функции управления на руководящих должностях начинаются с уровня начальника отдела.

¹³ *Bundesamt für Statistik: Pressemitteilung Nr. 442 vom 1.12.2010*; отцы детей, рожденных в первой половине 2009 года.

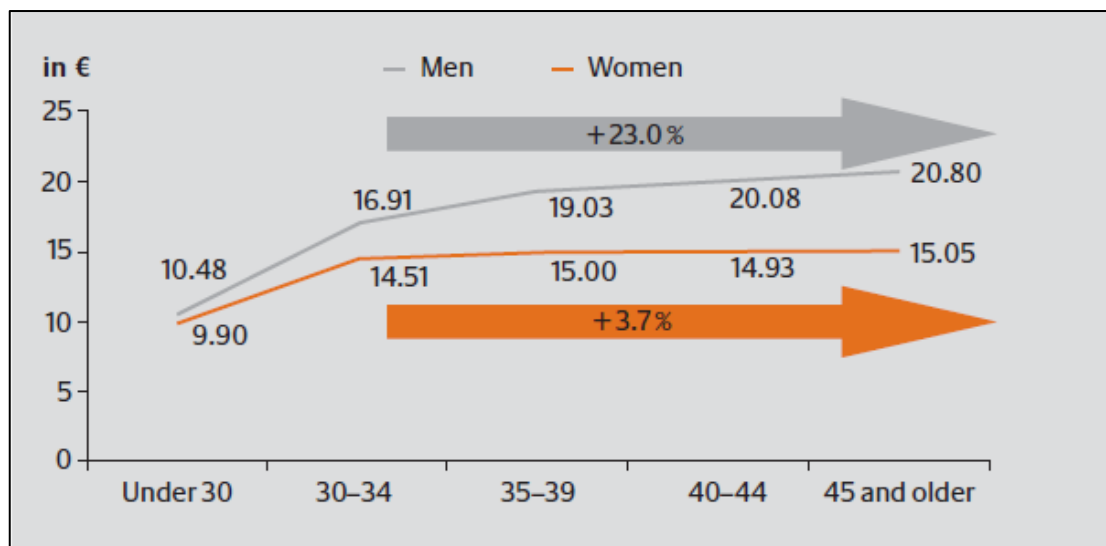
¹⁴ Sinus Sociovision/ BMFSFJ: *Perspektive Wiedereinstieg. Ziele, Motive und Erfahrungen vor, während und nach dem beruflichen Wiedereinstieg*, Berlin 2010, p. 18.

31. Последствия перерывов в профессиональной деятельности по семейным причинам для гендерного разрыва в оплате труда очевидны. Продолжительность перерыва имеет большое значение при определении размера потерь в зарплате. Чем дольше перерыв, тем больший (предполагаемый) ущерб он причиняет человеческому капиталу в связи с утратой профессионального опыта и невозможностью участвовать в мероприятиях по повышению квалификации (на предприятии). Результаты исследований показывают, что в период между 1984 и 1994 годом шестимесячное прерывание профессиональной деятельности приводило к сокращению заработка на 9% после возвращения на рынок труда.

32. Кроме того, женщины, возвращающиеся на рынок труда после перерыва, вызванного семейными обстоятельствами, редко работают на условиях полной занятости. И если около 75% женщин, не имеющих детей, работают на полную ставку, то после рождения ребенка на условиях полной занятости работают только 27% женщин в отличие от 95% мужчин. Доля женщин, работающих на условиях неполной занятости или время от времени, растет соответствующим образом. Примерно 35% женщин, работающих на должностях, на которых необходимо делать отчисления в систему социального страхования, работают неполный рабочий день (по сравнению с 6% мужчин). Двое из трех лиц, работающих время от времени – женщины. Заметна разница между востоком и западом: до приостановления своей профессиональной деятельности (и последующего рождения ребенка) в западной Германии на условиях полной занятости в общей сложности работали 79% женщин, и только 19% – после перерыва. На востоке страны, с другой стороны, более 60% женщин работают на условиях полной занятости после перерыва в профессиональной деятельности. Тот факт, что женщины предпочитают работу на условиях частичной занятости в возрасте 35–44 лет, т.е. как раз в том возрасте, когда, у человека, как правило, появляется возможность существенного продвижения по карьерной лестнице, в то время как мужчины, если и выбирают работу не на полную ставку, то делают это в самом начале карьеры или в период ее окончания, имеет очевидные последствия: женщины находятся в невыгодном положении с точки зрения доходов, что является возможным объяснением большинства аспектов гендерного разрыва в оплате труда. Размер почасовой оплаты труда брутто (в частном секторе), ставший предметом обследования Федерального статистического управления, подтверждает эту тенденцию в отношении гендерного разрыва в оплате труда. Так, женщины, работающие на условиях полной занятости, зарабатывают в среднем 15,62 евро, а мужчины – 19,66 евро. Женщины, работающие неполный рабочий день, получают в среднем 13,96 евро, а мужчины – 14,51 евро.

33. Согласно статистике последствия описанных различий в перерывах в профессиональной деятельности по семейным обстоятельствам в Германии существенным образом проявляются в неравном росте размера почасовой оплаты труда брутто среди женщин и мужчин в течение их профессиональной деятельности. И если у мужчин есть все шансы роста заработной платы с 30 лет и далее (+23%), то размер почасовой оплаты труда женщин в возрасте старше 30 лет сохраняется на одном уровне.

Диаграмма 3
Рост доходов



с) Установление размера оплаты труда и ее структуры

34. Научные исследования, практический опыт и судебные решения являются доказательством того факта, что методы определения заработной платы и способ их применения могут приводить к заниженной оценке женского труда. Такая недооценка часто является результатом предрассудков и гендерных стереотипов относительно более низкой значимости "женских профессий" и не обязательно относится к дискриминации в юридическом смысле. Неравная оценка равноценного труда может иметь место на разных уровнях, главным образом она является результатом отражения социальных концепций ценности в таких структурах, как коллективный трудовой договор, а также в индивидуальных переговорах по вопросу заработной платы. В этом контексте важную роль играют такие аспекты, как позиция женщин и представляющих их профсоюзов на переговорах, методы оценки работы и переговоры по установлению заработной платы, включая такие элементы, как бонусы и специальные выплаты.

35. При оценке работы, как правило, используются определенные критерии, включающие профессиональные навыки и способности, а также ответственность и физическое напряжение. Как правило, оценивается должность. Без оценки работы невозможно оценить и сравнить различные профессии.

36. Обобщенные методы оценки работы считаются в наибольшей степени способствующими косвенной дискриминации. Значение индивидуальных оценочных критериев при проведении обобщенной оценки утрачивается, поскольку они оцениваются в совокупности и получают "полную" оценку. В отличие от этого, при использовании аналитических методов оценки работы индивидуальные критерии анализируются и оцениваются по отдельности, поэтому очевидным становится большое значение таких критериев, как, например, необходимая квалификация или ответственность. Практически во всех секторах, включая государственную администрацию, нельзя исключать наличие скрытых различий в оценке. Так, профессии, в которых преобладают женщины, например уход за детьми, престарелыми или работа в библиотеке, часто относятся к более низкой категории, чем профессии в технической области.

37. Более широкие исследования Федерального статистического управления свидетельствуют о том, что имеющие обязательную юридическую силу коллективные договоры и/или наличие совета трудящихся позитивно сказываются на сокращении разрыва в оплате труда в отдельной компании. При наличии имеющего обязательную юридическую силу коллективного договора разрыв в оплате труда составляет 15,9%, тогда как в среднем разрыв в оплате труда на предприятиях, не имеющих такого коллективного договора, составляет 29,6%.

38. Заниженная оценка – это не только результат внутренних правил компании или условий коллективного договора. Различные переговорные навыки и стратегии, используемые женщинами и мужчинами, также влияют на размер получаемой ими заработной платы и, соответственно, сказываются на уровне разрыва в оплате труда между сотрудниками, не охваченными коллективным договором. Результаты исследований показывают, что размер заработной платы почти одной трети всех опрошенных женщин в течение предыдущего пятилетнего периода не увеличился; то же самое можно сказать лишь о пятой части мужчин. В резюме исследования поясняют, что переговоры могут оказывать довольно сильное влияние на весьма различное развитие карьеры женщин и мужчин на руководящих должностях.

39. Сенсорные обследования, проведенные Sinus Sociovision в рамках оказания консультативной помощи Федеральному министерству по делам семьи, престарелых, женщин и молодежи, демонстрируют те же результаты: в процессе переговоров по вопросу об оплате труда женщины, имеющие семьи, не проявляют такого же упорства, как их собственные мужья (от которых они в свою очередь как раз этого и ждут) или как другие мужчины на том же предприятии и несемейные женщины. Женщины ассоциируют высокую зарплату с "безусловной" эмоциональной и физической приверженностью компании. Однако такая приверженность будет означать риск утраты достигнутого ими равновесия в личной и семейной жизни.

2. Стратегическое сотрудничество с соответствующими партнерами

40. Для того чтобы сократить различия в доходах и тем самым дополнительно укрепить усилия по обеспечению устойчивого развития Германии, федеральное правительство намерено более интенсивно работать с соответствующими сторонами. Задачи стратегии устойчивого развития в отношении неравной оплаты труда часто могут выполняться в сотрудничестве с гражданским обществом (социальными партнерами, женскими ассоциациями и торгово-промышленными ассоциациями) и на всех других уровнях управления – на уровне земель и муниципалитетов. Поэтому цель федерального правительства заключается в объединении различных заинтересованных партнеров, чтобы они могли принимать активное участие в проведении изменений, когда у них есть такая возможность.

а) Бизнес ассоциации/ассоциации работодателей

41. В 2001 году между федеральным правительством и ведущими бизнес-ассоциациями и промышленными объединениями Германии было заключено соглашение о поощрении равенства возможностей женщин и мужчин в частном секторе. В соглашении затронуты четыре области действий: оно призывает компании путем принятия надлежащих мер совершенствовать возможности профессионального обучения, возможности карьерного роста и нахождения баланса между семейной и профессиональной жизнью для женщин и девушек, увеличить долю женщин на руководящих должностях и в профессиях, ориенти-

рованных на будущее, и содействовать сокращению различий в доходах между мужчинами и женщинами. В соответствии с этим соглашением предусмотрено проведение регулярных оценок реализации этих мер, достигнутого прогресса и запланированных на будущее инициатив. Из представленной в 2008 году "Третьей оценки равенства возможностей" следует, что в различных областях, охватываемых соглашением, был достигнут неодинаковый прогресс. В двух последних областях действий – женщины на руководящих должностях и различия в доходах – наблюдается застой. Отмечаются позитивные изменения в области образования в целом, а также в области профессионально-технического обучения. Что касается сбалансированного сочетания семейной и профессиональной жизни, то в последние годы был достигнут огромный успех в государственной политике и сотрудничестве с бизнес-сектором.

42. В имеющемся в открытом доступе документе "Четвертая оценка равенства возможностей" отмечен очевидный прогресс в обеспечении или улучшении равенства возможностей женщин и мужчин в профессиональной сфере в таких важных областях, как образование и подготовка, участие в рынке труда, обеспечение баланса между семьей и работой, а также в создании предприятий. Кроме того, отмечается хотя и небыстрый, но вполне уверенный прогресс, достигнутый женщинами на руководящих должностях в частном секторе. Вместе с тем по-прежнему сохраняются гендерные стереотипы в отношении выбора профессии, опыта работы и карьерных возможностей с точки зрения различного значения, придаваемого женским и мужским профессиям.

43. В бизнес-секторе появилось понимание того факта, что поощрение равных возможностей женщин и мужчин в профессиональной сфере отвечает его наилучшим интересам. На протяжении нескольких лет в рамках программы для частных предприятий "Фактор успеха, семья", цель которой состоит в обеспечении баланса между семейной и профессиональной жизнью, осуществляется плодотворное сотрудничество. Примерно 3 400 сотрудников, объединенных в соответствующие сети компаний под эгидой Ассоциации германских торгово-промышленных палат (Deutscher Industrie- und Handelskammertag – DIHK), уже заявили о своей поддержке более ориентированной на интересы семьи кадровой политики. Осенью 2010 года в рамках этих мероприятий была развернута инициатива "Рабочее время с учетом интересов семьи" (Familienbewusste Arbeitszeiten). Цель этой инициативы состоит в установлении более гибких графиков работы, которые позволят матерям развивать свою карьеру, а отцам – уделять больше времени семье. Модели, предусматривающие практически полный рабочий день, т.е. 30–35 часов в неделю, имеют большое значение, поскольку соответствуют пожеланию многих родителей и способствуют нахождению равновесия между семейной и профессиональной жизнью многих квалифицированных специалистов и управленцев.

44. На фоне ожидаемой в будущем нехватки квалифицированных специалистов и управленцев все большее распространение приобретает понимание того, что не менее важно устранить гендерную сегрегацию на рынке труда, увеличить количество женщин на руководящих должностях и в традиционно "мужских" профессиях. Примерами кооперативных мер в этой области являются проект "День девочек" инициативы МИЕТ (математика, информатика, естественные науки, технические науки), премия TOTAL-E-QUALITY и инициатива "Поколение CEO". В 2008 году Конфедерация германских ассоциаций работодателей (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände – BDA) представила документ с изложением позиции по вопросу неравенства в оплате труда. На совместной конференции "Устранение причин разрыва в оплате труда", организованной BDA и BMFSFJ 30 сентября 2008 года, 90 экспертов в области

политики, бизнеса и науки поддержали общую цель ликвидации разрыва в оплате труда путем устранения его основных причин.

45. 30 марта 2011 года ответственные за этот вопрос федеральные министры встретились с начальниками отделов кадров 30 компаний с индексом DAX с целью совместного обсуждения дальнейших стабильных и практичных способов обеспечения равенства в профессиональной жизни. 30 компаний, охваченных индексом DAX, представили федеральному правительству совместное заявление о будущей стратегии увеличения числа женщин на руководящих должностях. Они постановили сформулировать конкретные задачи для компаний в отношении доли женщин в кадровом составе и на руководящих постах и в 2011 году опубликовать эти задачи.

46. Инициатива "Изменение корпоративных традиций – больше женщин в руководстве", развернутая объединением Fraunhofer Gesellschaft от имени Федерального министерства по делам семьи, престарелых, женщин и молодежи (2010–2012 год), будет ориентирована на осуществление необходимых изменений корпоративной культуры в будущем во избежание прерывания карьеры женщин, занимающих руководящие посты. Инициатива направлена на выявление причин прерывания женщинами с высоким потенциалом профессиональной деятельности путем изучения примеров корпоративной практики в девяти участвующих международных компаниях и на дополнительное развитие существующих мер по обеспечению женщинам возможностей продвижения по службе в будущем. В этой связи принимаемые компаниями меры по поощрению баланса между карьерой и семейной жизнью будут рассматриваться как данность.

в) Профсоюзы

47. Еще одним важным моментом является сотрудничество с профсоюзами. В 2008 году Федерация профсоюзов Германии (аббревиатура на нем.яз. – DGB) среди других мер приступила к осуществлению инициативы "Я стою больше" (Ich bin mehr wert), которую поддержало Министерство по делам семьи, престарелых, женщин и молодежи (BMFSFJ). Сотрудничая с профсоюзами и женскими федерациями, DGB тем самым оказывает конкретную помощь женщинам на рабочем месте. В 2008 году основное внимание в рамках этой инициативы было уделено трем аспектам: равенству в оплате труда, карьерным возможностям и балансу между профессиональной и семейной жизнью. Заявление "Я стою больше!" при помощи различных мер доводилось до сведения политиков, компаний и широкой общественности.

48. BMFSFJ также оказывает поддержку проекту "Кормильцы семьи" (Familienernahrerinnen) в рамках партнерства с DGB. Почти в пятой части всех домохозяйств в Федеративной Республике Германии большую часть семейного бюджета составляют заработки женщин. Половина таких женщин – это одинокие матери, у другой половины есть партнер с меньшим доходом, нуждающийся в уходе или безработный. Поэтому кормильцы семьи часто несут двойное бремя: являются основным источником дохода, а также занимаются домашним хозяйством и детьми. Этот проект направлен на повышение уровня осведомленности общества о таких женщинах и расширение возможностей политической мобилизации в их интересах.

с) Социальные партнеры

49. В рамках осуществляемой с 2010 года на федеральном уровне инициативы "Равенство для женщин в мире бизнеса" (Gleichstellung von Frauen in der Wirtschaft) Федеральное министерство труда и социальных вопросов тесно сотрудничает с Ассоциацией германских работодателей (BDA) и Германской федерацией труда (DGB) в процессе отбора проектов. В контексте этой федеральной инициативы выделяются субсидии на содействие реализации проектов по обеспечению финансовой независимости женщин, равных возможностей для продвижения по службе и развития карьеры, более активному участию в программах обучения на предприятии, сокращению разрыва в доходах, а также обеспечению сбалансированного сочетания трудовой и семейной жизни. В этой связи необходимо определить возможные действия, направленные непосредственно на оказание поддержки компаниям и социальным партнерам в области неуклонного улучшения положения женщин на рынке труда. В 2010 году 29 заявителей приступили к работе. Объем получаемого ими финансирования в общей сложности составляет 15 млн. евро. В настоящее время разрабатываются и испытываются модели графиков работы в целях обеспечения наилучшего баланса между семейной и трудовой жизнью (два проекта), наряду с этим осуществляются инициативы по привлечению женщин к профессиям, связанным с математикой, информатикой, естественными и техническими науками (три проекта), меры по стимулированию женщин к карьерному росту и успехам в социальном контексте (20 проектов), повышению квалификации работающих женщин во время перерыва по семейным обстоятельствам в целях содействия их быстрому возвращению на работу (два проекта), а также разрабатываются концепции увеличения числа работающих женщин старшего возраста (два проекта). Дополнительные инициативы находятся на стадии их планирования или ожидания решения о финансировании.

d) Объединения

50. 15 апреля 2008 года ассоциация "Женщины-предприниматели и работающие женщины" (ЖПРЖ) организовала первый День за равную оплату труда в Германии (ДРОТ). Его цель заключалась в распространении информации о гендерном разрыве в оплате труда, в поощрении женщин к проявлению инициативы и в более активном решении проблемы неравной оплаты труда. Второй День за равную оплату труда был организован и проведен 20 марта 2009 года Национальным альянсом за равную оплату труда, учрежденным в этих целях, при финансировании от Федерального министерства по делам семьи, престарелых, женщин и молодежи. Главная цель Альянса состоит в просвещении и мобилизации всех сторон, активно участвующих в процессе. К ним, в частности, относится Национальная рабочая группа представителей местных правительств за равные возможности (Bundesarbeitsgemeinschaft Kommunalen Gleichstellungsbeauftragter – BAG), при этом ЖПРЖ выступает в роли координатора, Конфедерация германских ассоциаций работодателей, Национальный совет женщин и Ассоциация женщин-предпринимателей в Германии (Verband deutscher Unternehmerinnen – VdU). Конфедерация профсоюзов Германии (DGB) связана с Альянсом через Национальный совет женщин. В целях обеспечения координации действий национального альянса, организации Дня за равную оплату труда, основанного на широком участии, и продолжения этих мер Федеральное министерство по делам семьи, престарелых, женщин и молодежи намерено поддерживать проведение Дня за равную оплату труда до 2011 года и далее. В этой связи сеть, занимающаяся организацией ДРОТ, активно расширяется. Прилагаются целенаправленные усилия для выдвижения на первый

план отдельных ежегодных тем в рамках сотрудничества с соответствующими партнерами.

51. В этом году День за равную оплату труда был проведен 25 марта 2011 года, он сопровождался множеством мероприятий по всей стране и широко освещался средствами массовой информации. На пресс-конференции федеральный министр д-р Кристина Шрёдер вместе с президентами Германской ассоциации сельских женщин и ЖПРЖ изучили различия в оплате труда между городом и деревней и представили новые проекты по устранению этих различий. В планах проектов обоснована их необходимость и предусмотрены меры, касающиеся различий между городом и деревней, которые были сформулированы на симпозиуме 8 декабря 2010 года.

е) Федеральное агентство по борьбе с дискриминацией

52. После того как в августе 2006 года вступил в силу Общий закон о равном обращении (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz – AGG), Федеральное агентство по борьбе с дискриминацией приступило к своей работе. Это – независимый информационный центр для лиц, подвергшихся дискриминации по одной из причин, указанных в AGG. В ходе своей консультативной деятельности и в рамках сотрудничества, осуществляемого его консультативным советом, Федеральное агентство по борьбе с дискриминацией получает важную информацию о дискриминации в Германии, в том числе о неравной оплате труда.

53. Цель Общего закона о равном обращении заключается в предотвращении или прекращении дискриминации по признаку расового или этнического происхождения, пола, религии или убеждений, инвалидности, возраста и сексуальной ориентации, в частности, в сфере занятости и в профессиональной жизни. AGG запрещает устанавливать различия в оплате труда, основанные на половой принадлежности сотрудников, при условии выполнения ими равноценной работы.

ф) Земли

54. Земли поддерживают инициативы федерального правительства по борьбе с неравной оплатой труда посредством различных собственных мер¹⁵ и на ежегодной Конференции министров и сенаторов земель за равные возможности для женщин (GFMK) регулярно обращаются к федеральному правительству с призывом принять целенаправленные меры по сокращению различий в оплате труда, которые наблюдаются также и в системе государственной службы. Кроме того, земли поддерживают реализацию таких проектов, как День за равную оплату труда и Logib-D¹⁶.

¹⁵ В Баварии, например, в кинотеатрах показывают социальную рекламу под названием *Schluss mit dem Unsinn* ("пора покончить с этой глупостью"), в которой довольно творчески продемонстрирована проблема разрыва в оплате труда.

¹⁶ Рейнланд-Пфальц обратился к 20-й предварительной конференции GFMK с просьбой поддержать Logib-D и рассмотреть вопрос о возможности ее включения в eg-check, разработанный Гансом Бёклером Штифтуном.

D. Принимаемые федеральным правительством ориентированные на причины меры по устранению неравенства в оплате труда

1. Изменение стереотипов о роли мужчин и женщин и увеличение доли женщин на руководящих должностях

55. Традиционные ролевые модели в некоторых социальных средах/слоях являются важной причиной ограниченного спектра профессий, выбираемых женщинами, а также препятствий, с которыми они сталкиваются в своей карьере. Так, в контексте политики обеспечения равенства федеральное правительство ставит своей целью значительное расширение диапазона выбираемых женщинами и мужчинами профессий и улучшение возможностей в работе и карьере в целом.

56. Через программы федерального правительства в сотрудничестве с различными партнерами, такими как проекты "День девочек" и "Komm, mach MINT" (выбирай профессии МИЕТ), девушек и молодых женщин стимулируют к выбору профессии в "нетипично женских" сферах, которые прежде редко их привлекали, тем самым расширяя диапазон профессий, из которых они могут делать выбор. По всей стране девочки, учащиеся с пятого по десятый класс школы, могут участвовать в проекте "День девочек", в ходе которого они могутзнакомиться с работой компаний и учреждений в различных ориентированных на будущее профессиональных областях, в частности, в области естественных и технических наук. Под девизом "Komm, mach MINT" Федеральное министерство образования и исследований (Bundesministerium für Bildung und Forschung – BMBF) стремится привлечь как можно больше молодых женщин к работе в хорошо оплачиваемых профессиях в области МИЕТ посредством инициативы, реализация которой началась в 2008 году в сотрудничестве с партнерами из области науки и бизнеса. Наряду с этим BMFSFJ также уделяет внимание выбору профессий и планированию жизни мальчиками и молодыми мужчинами: в 2005 году BMFSFJ начал осуществление национального проекта "Neue Wege für Jungs" (новые возможности для мальчиков) и в 2011 году одновременно с Днем девочек был весьма успешно организован первый День мальчиков.

57. Для того чтобы поощрять работу женщин на руководящих должностях, в коалиционном соглашении была предусмотрена разработка многоступенчатого плана. Этот план посвящен обеспечению прозрачности, добровольных обязательств и координации в борьбе с причинами неравенства в оплате труда. Он будет осуществляться поэтапно.

2. Улучшение базовых условий путем принятия мер в интересах семьи и оказания поддержки при возвращении на работу

58. В Германии перерывы в профессиональной деятельности по семейным обстоятельствам и сокращение количества рабочих часов являются важными причинами неравенства в оплате труда. Сравнение с другими странами четко показывает, что в странах с большей долей работающих женщин и хорошей инфраструктурой для сбалансированного сочетания семейной и трудовой жизни разрыв между средними доходами женщин и мужчин меньше. Сбалансированное сочетание семейной и трудовой жизни обеспечивает женщинам возможность не прерывать трудовую деятельность и заниматься такой работой, которая гарантирует финансовую независимость. Поэтому решающее значение имеет создание подходящих базовых условий в этой области для матерей и отцов. Федеральное правительство, проводя свою политику в интересах семьи и равенст-

ва, в последние годы внесло существенный вклад в этот процесс. К мерам, которые облегчат женщинам и мужчинам достижение баланса между семейной и трудовой жизнью и будут способствовать распределению обязанностей по уходу за ребенком в справедливых партнерских отношениях между мужчиной и женщиной, относятся: дополнительное совершенствование системы ухода за детьми, в частности для детей в возрасте до трех лет, расширение возможностей списания затрат на уход за ребенком, введение пособия по уходу за ребенком в качестве части заработной платы и соответствующих отпусков для родителей по уходу за детьми.

59. Важным дополнительным шагом является программа действий "Perspektive Wiedereinstieg" (профессиональная реинтеграция как перспектива). В рамках этой программы оказывается поддержка женщинам, прерывавшим свою трудовую жизнь на несколько лет по семейным обстоятельствам и желающим вернуться на рынок труда. В рамках масштабной инициативы, осуществляемой в сотрудничестве с Федеральным агентством по вопросам занятости, местным организаторам предоставляется поддержка в создании сетей по оказанию помощи женщинам, возвращающимся на рынок труда после вызванного семейными обстоятельствами перерыва, в частности в целях повышения уровня их квалификации. Реализация этой инициативы ведется в контексте программы ESF (общая стоимость около 30 млн. евро), которая будет поддерживать 17 образцовых населенных пунктов, охваченных данной программой. Навигационный портал для женщин, возвращающихся на рынок труда, способствует доступности конкретных мер помощи с марта 2009 года. BMFSFJ также поддерживает конкретные рекламные меры на местном уровне в форме специальных информационных дней по возвращению на рынок труда.

3. Реформирование структур оплаты труда

60. Федеральное правительство напрямую не вмешивается в установление сеток заработной платы, за исключением сектора государственной службы. По большей части это является обязанностью организаций, применяющих принцип коллективного договора, отдельных работодателей, союзов женщин, а также советов предприятий и персонала. Конкретно говоря, это – вопросы оценки должностей в соглашениях коллективного договора, реформирования структур заработной платы и процесса переговоров по поводу размера оплаты труда.

61. В настоящее время работодатели располагают полезным инструментом в виде основанного на консультациях механизма Logib-D, который стимулирует работодателей к решению проблемы неравенства в оплате труда внутри компании. Предоставляя в пользование Logib-D, федеральное правительство обеспечивает компании надежным инструментом, который может использоваться для определения масштабов разрыва в оплате труда в компании, факторов, определяющих этот разрыв, и возможных средств его устранения. Logib-D является объективным методом определения различий в соответствии с признанными стандартами экономического исследования (теории человеческого капитала) и не зависит от юридического определения. Он не был задуман как инструмент для изучения дискриминационного неравенства в оплате труда и поэтому не является показателем такого неравенства, которое может быть использовано в качестве доказательства в суде. Напротив, Logib-D служит для выявления структур конкретной компании, которые оказывают существенное воздействие на различия в оплате труда мужчин и женщин.

62. Зарегистрированное фирменное наименование этого инструмента – Logib-D – акроним от Lohnungleichheit im Betrieb – Deutschland (равная зарплата в компаниях Германии), состоящего из ряда взаимозависимых модулей. Наряду с базовой программой Excel для Logib-D, при помощи которой можно анализировать структуры заработной платы на сайте www.logib-d.de, заинтересованные компании могут также использовать интерактивную версию. Это дает возможность подготовить информацию наиболее удобным для пользователей способом и распечатать стандартизованный доклад о результатах в формате PDF всего через несколько минут после загрузки данных; он включает подробный анализ структур оплаты труда, ориентированный на равенство. Дифференцированные расчеты неравенства в оплате труда в компаниях могут проводиться как для компании в целом, так и для ее отделений или департаментов. В конечном итоге 200 заинтересованных компаний в период между 2010 и 2012 годами смогут бесплатно получить конфиденциальную стандартную консультацию относительно структур оплаты труда, основанную на Logib-D. Руководители отделов кадров тем самым получают инструмент, существенно облегчающий им изучение структур оплаты труда, обеспечивающий доступ к консультациям и помогающий в нахождении нужных решений для компании (анализ-консультация-решение). Используя Logib-D, работодатели в компаниях, независимо от того, связаны они обязательствами коллективного договора или нет, могут выявить факторы, влияющие на гендерный разрыв в оплате труда, и выработать меры, обеспечивающие гендерное равенство в структурах оплаты труда их компаний; учитывая демографический сдвиг и нехватку специалистов, этот инструмент представляет собой хорошую инвестицию в будущее компании. Программа Logib-D распространяется Федеральным министерством по делам семьи, престарелых, женщин и молодежи и внедряется в сотрудничестве с известными партнерами торгово-промышленного сектора Германии.

63. Наконец, BMFSFJ оказывает поддержку социальным партнерам и всем другим участникам, играющим активную роль в процессе установления размера оплаты труда, распространяя брошюру под названием "Fair P(l)ay – Entgeltgleichheit für Frauen und Männer" (справедливая оплата труда – равенство в оплате труда женщин и мужчин), которая была опубликована в 2007 году в качестве руководства по осуществлению "принципа равной оплаты труда за одну и ту же или за равноценную работу". В этом руководстве рекомендуется использовать более прозрачные и недискриминационные (аналитические) методы оценки труда в коллективных договорах в целях борьбы с укоренением стереотипов относительно более низкой оплаты труда. Frauenlohnspiegel (обследование заработной платы женщин), проводимое при поддержке ЕС, дает важные ориентиры для согласования индивидуальных соглашений об оплате труда.

Е. Запланированные меры

64. В конце 2010 – начале 2011 года комиссией, учрежденной специально для этих целей, был представлен первый доклад федерального правительства о равенстве. Содержащаяся в нем концепция политики по обеспечению равенства ориентирована на перспективу жизненного цикла: политика по обеспечению равенства, согласно основной идее, должна ориентироваться на различия в жизненных циклах женщин и мужчин и предоставлять целенаправленную поддержку на этапах создания семьи или возвращения к профессиональной деятельности. Политика, ориентированная на жизненный цикл, объединяет политику равенства и социальную политику в рамках устойчивой политики социального единения, в результате чего сокращаются гендерные недостатки и ук-

репляется режим общей ответственности в партнерских отношениях. Тем самым эта политика помогает предотвращать принятие решений на определенных жизненных этапах, которые вырабатывались совместно (женщинами и мужчинами), исходя из неравного распределения последующих рисков и недостатков, как это имеет место при сохранении неравенства в доходах.

1. Время для возвращения к трудовой жизни ("Zeit für Wiedereinstieg")

65. Коалиционные фракции в ходатайстве, представленном по случаю Международного женского дня – "Обеспечение равенства на национальном и на международном уровнях" (Bundestagsdrucksache 17/901) – призвали федеральное правительство продолжать осуществление программы действий "Профессиональная реинтеграция как перспектива", принимая во внимание результаты оценки при ее дальнейшей разработке в качестве прототипа современной политики по обеспечению равенства, ориентированной на жизненный цикл. Один из результатов оценки указывает на то, что устойчивое возвращение женщин к трудовой деятельности практически на полный рабочий день требует наличия достаточного времени. Поэтому программа действий "Профессиональная реинтеграция как перспектива" будет усилена с помощью модуля под названием "Zeit für Wiedereinstieg" (Время на возвращение). Этот модуль включает поддержку партнера в случае временного сокращения рабочего времени, а также поддержку в виде помощи в домашнем хозяйстве женщинам, возвращающимся к трудовой деятельности. В технико-экономическом обосновании будут определены необходимые организационные и правовые меры и правила для введения, реализации и последующего применения модели оказания помощи в домашнем хозяйстве женщинам, возвращающимся на рынок труда. Концепция модели будет затем служить отправной точкой и руководством для дальнейшего возможного применения и дополнительных целевых групп. Результаты ожидаются в июне 2011 года.

2. Сельские районы

66. Возможные подходы к изменению ситуации в сельских районах разрабатываются в сотрудничестве с Федеральным агентством по вопросам занятости, филиалом Института по рынку труда и исследованиям в области занятости (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung – IAB) и ассоциацией Deutscher LandFrauenverband (Германская ассоциация сельских женщин). В декабре 2010 года ассоциация Deutscher LandFrauenverband за счет средств, выделенных BMFSFJ, организовала конференцию с целью формулирования возможных объяснений и подходов в области борьбы с различиями в оплате труда между городом и деревней. В этом контексте были объединены результаты исследований и опыт, полученный в ходе повседневной практики. Оценка результатов и дополнительные рекомендации относительно практических действий были представлены в 2011 году в ходе Дня за равную оплату труда. Конкретные планы предусматривают выявление необходимости дополнительных исследований, а также вынесение рекомендаций и стимулов к практическим действиям, например, в отношении более высокой оценки местных профессий и выбора специальности мальчиками и девочками в сельской местности.

3. Коллективные договоры

67. В целях регулирования структур оплаты труда в существующих коллективных договорах следует изучить возможности более эффективного обеспечения равенства в оплате труда в контексте коллективных договоров. В этой связи следует также принять во внимание возможные способы использования знаний,

накопленных в рамках проекта Logib-D, с тем чтобы применять их в практической деятельности компаний. В процессе установления размера оплаты труда в коллективном договоре редко рассматриваются различные структуры оплаты труда. При помощи Logib-D социальные партнеры смогут быстро и легко определять, каким образом новый коллективный договор влияет на существующую структуру оплаты труда работающих женщин и мужчин. Этот метод может использоваться для включения определенных вопросов в процедуру согласования оплаты труда и таким образом он дает возможность, несмотря на автономность компаний в вопросах заработной платы, повышать "чувствительность" социальных партнеров.

4. Государственная служба

68. В отличие от частного сектора, в системе государственной службы федеральное правительство может принимать конкретные меры в отношении неравенства в оплате труда. Федеральный закон о гендерном равенстве (Bundesgleichstellungsgesetz – BGleG) направлен на обеспечение равенства женщин и мужчин на самых высоких уровнях федеральной администрации, в частности, на руководящих постах, и более сбалансированного сочетания семейной и трудовой жизни. В конце 2010 года Бундестагу был представлен второй доклад, касающийся осуществления Федерального закона о гендерном равенстве. Одним из ключевых моментов доклада стал вопрос о продвижении по службе женщин на руководящих должностях, а также изучение аспектов равенства в оплате труда. Разрыв в оплате труда в федеральной государственной службе составляет 1%. По сравнению с 7% в системе государственной службы в целом и 22,6% в частном секторе этот показатель довольно незначителен. Такое относительно благоприятное положение является результатом коллективного договора и положений закона об оплате труда гражданских служащих, находящихся на государственной службе. Возможным способом дополнительного сокращения различий в оплате труда является дальнейшее увеличение количества женщин на руководящих должностях в системе государственной службы. Федеральное правительство вернется к оценке этих аспектов в своем следующем четырехлетнем докладе об осуществлении Федерального закона о гендерном равенстве.

69. Работа в условиях неполной занятости существенно облегчает достижение баланса между семейной и трудовой жизнью. Вместе с тем в настоящее время эта возможность используется практически исключительно женщинами. 6 декабря 2010 года федеральное правительство приняло решение изучить вопрос частичной занятости на руководящих должностях в федеральных органах в рамках программы мер по обеспечению приемлемых условий, установив в качестве даты окончания 31 декабря 2011 года; решения относительно последующих мер должны приниматься на основании результатов.

Е. Оценка хода работы по осуществлению

70. Приемлемая и эффективная политика требует тщательных, регулярных и транспарентных проверок достигнутых результатов. Поэтому Федеральное министерство по делам семьи, престарелых, женщин и молодежи регулярно проводит оценку успеха реализации его мер. Индивидуальные проекты пересматриваются в том, что касается временных мер, в целях определения того, действительно ли они вносят реальный вклад в достижение задачи: к 2020 году сократить различия в оплате труда на 10%. Были установлены количественные и

качественные временные меры, с тем чтобы наблюдать за прогрессом в тех областях, в которых они были приняты.

71. Стабилизирующее воздействие на выработку мнения может быть достигнуто за счет установления связей и взаимной поддержки с гражданским обществом. В рамках проекта "День за равную оплату труда" первоочередная цель состоит в распространении информации о "Гендерном разрыве в оплате труда", а также в повышении уровня осведомленности и мобилизации всех заинтересованных сторон. Обзоры прогресса в этом контексте касаются количества участников, количества населенных пунктов, в которых организуется "День за равную оплату труда", а также присутствия средств массовой информации и осведомленности общества о данном вопросе. В этих целях ежегодно по результатам проведения "Дня за равную оплату труда" будет представляться доклад. Заинтересованность в этом мероприятии постоянно возрастает: во время четвертого ДРОТ, организованного 25 марта 2011 года, по всей стране было зарегистрировано 366 (в 2010 году – 259) мероприятий в 250 (в 2010 году – в 173) крупных и небольших городах. Это событие широко освещалось средствами массовой информации: в период между 1 марта и 1 апреля 2011 года около 2 000 статей было опубликовано в печатных средствах массовой информации, 66 сообщений распространено новостными агентствами, более 1 000 статей размещено в Интернете, около 50 репортажей показано по телевидению и около 200 сообщений передано по радио.

72. Для изменения традиционных ролевых моделей потребуются долговременные проекты не только для девочек и молодых женщин, как в случае "Дня девочек" и "Komm, mach MINT", но и для мальчиков. Программа "Neue Wege für Jungs" (Новые возможности для мальчиков) в 2011 году будет расширена и будет включать День мальчиков. Участие в этих мероприятиях и кампаниях, которое с годами становится все более активным, а также растущее число молодых женщин, изучающих предметы МИЕТ или проходящих профессиональное обучение по экономическим и техническим специальностям, являются регулярно и систематически представляемыми показателями, например в процессе четвертой оценки соглашения между бизнесом и промышленностью во время одиннадцатого Дня девочек по всей стране девочкам, учащимся с пятого по десятый класс школы, было предложено более 125 000 вариантов участия почти в 10 000 различных мероприятий, что стало серьезным вкладом в борьбу с устаревшей дифференциацией между женскими и мужскими профессиями. С начала реализации этой программы в ней приняли участие более миллиона девочек, и 10% участвующих компаний приняли на работу молодых женщин после их участия в Дне девочек. Сопутствующий научный анализ Дня девочек показывает, что повторное участие в нем положительно влияет на культуру компании и приводит к более высокой степени осведомленности о равенстве. Доказательством необходимости и принятия Дня мальчиков, координируемого программой "Neue Wege für Jungs" (Новые возможности для мальчиков), является высокий уровень участия: только за время первого года мальчикам было предложено около 35 000 мест в рамках более 4 000 мероприятий по всей Германии (14 апреля 2011 года).

73. Можно назвать ряд промежуточных целей в отношении обеспечения более сбалансированного сочетания семейной и трудовой жизни. Важными задачами в этой связи являются увеличение количества отпусков по семейным причинам, предоставляемых отцам, и доли женщин, работающих на условиях полной занятости после (недолговременного) перерыва. Эти изменения отражаются в отчетах о положении домохозяйства и в данных о проверке семьи. Участие отцов становится все более активным. В третьем квартале 2009 года оно дос-

тигло 23,9% от общего числа заявлений на предоставление пособия по уходу за ребенком. Пособие выплачивается в среднем в течение 3,5 месяцев. В некоторых землях уровень участия отцов заметно выше: в Берлине – 30,4%, в Саксонии – 30,2%, в Баварии – 30%. В отличие от этого участие отцов в 2008 году в среднем составляло лишь 21%, и только 3,5% отцов обращались за пособием по уходу за детьми, которое в 2007 году было заменено пособием для родителей.

74. Все больше матерей пользуются помощью, предоставляемой в виде пособия родителям во время первого года после рождения ребенка. В то же время заметно возросло количество матерей, возвращающихся на рынок труда вскоре после рождения ребенка: в настоящее время работает одна из трех матерей с детьми в возрасте одного–двух лет. Они также получают поддержку в продолжении работы за счет расширения инфраструктуры детских учреждений.

75. Деятельность федерального правительства по созданию благоприятных условий труда, учитывающих интересы семьи, в контексте программы "Erfolgsfaktor Familie" (Семьи как фактор успеха), которая была разработана в сотрудничестве с ассоциациями и союзами в сфере бизнеса и промышленности, существенно способствовала учету интересов семьи в качестве важного фактора с точки зрения расположения компании и ее конкурентоспособности. Доля компаний, считающих учет семейных интересов важным фактором, возросла с 46% в 2003 году практически до 80% в 2009 году¹⁷. В рамках основанного на консультациях введения инструмента Logib-D такие показатели, как количество запросов от компаний в отношении Logib-D, количество обращений за консультацией, количество посещений вебсайта и количество загрузок этого вебинструмента, являются показателем успешного выполнения временных задач в рамках усилий по борьбе с разрывом в оплате труда. Доклады, размещаемые на этом сайте, с июля 2010 года просматривались более 1 000 раз и распечатывались более 800 раз. Эти 800 пользователей получили подробный анализ оплаты труда с точки зрения соблюдения равенства. В настоящее время проект находится в третьем из семи сегментов. В общей сложности 77 компаний обратились за консультацией во время первого, второго и третьего сегментов, заявления 70 компаний были удовлетворены.

76. Следует помнить, что индивидуальные временные цели (подача заявлений о предоставлении пособий для родителей, участие отца, использование Logib-D, показатели участия в Дне девочек и Дне за равную оплату труда и т.д.) не должны рассматриваться в отдельности, а только как составляющие общую картину изменений. Прогресс в отдельных областях (таких, как образование и профессиональная подготовка) вряд ли будет способствовать сам по себе сокращению различий в оплате труда. Даже если женщины постепенно стали превосходить мужчин по уровню образования, они часто сталкиваются с препятствиями в продвижении по службе.

¹⁷ "Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2010", Кельнский институт экономических исследований, исследование по заказу BMFSFJ, 2010.

G. Национальные и международные обязательства

1. Статья 3, пункт 2, предложение 2 Основного закона

77. Равенство женщин и мужчин в законодательном порядке закреплено в статье 3 (2) Основного закона Германии. Согласно этой статье, государство обязуется поощрять фактическое осуществление равных прав женщин и мужчин и принимать меры по устранению существующих недостатков.

2. Статья 157 Лиссабонского договора

78. Принцип равной оплаты труда женщин и мужчин за одинаковую или равноценную работу с 1957 года является элементом Договора о ЕС (статья 141, раньше – 119). 1 декабря 2009 года вступил в силу Лиссабонский договор (Договор о функционировании Европейского союза (ДФЕС)). В статье 157 ДФЕС закреплён принцип равной оплаты труда женщин и мужчин.

3. Общий закон о равном обращении (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz – AGG)

79. С 2006 года действует Общий закон о равном обращении. Цель этого закона состоит в том, чтобы предотвратить или устранить дискриминацию по признаку расового или этнического происхождения, пола, религии или убеждений, инвалидности, возраста или сексуальной ориентации. Защита от дискриминации в области занятости и профессиональной деятельности является основным направлением AGG.

4. Федеральный закон о гендерном равенстве (Bundesgleichstellungsgesetz für die Bundesverwaltung und die Gerichte des Bundes – BGleiG)

80. Федеральный закон о гендерном равенстве содержит нормы в отношении обязательств основных федеральных органов как работодателей в системе государственной службы, а также в отношении ответственности уполномоченных по вопросам равенства, с тем чтобы обеспечить равные возможности.

5. КЛДЖ

81. Государства-участники обязуются принимать меры по осуществлению Конвенции на национальном уровне и регулярно представлять национальные доклады на основании статьи 18 Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин – КЛДЖ 1979 года.

82. Комитет КЛДЖ в одной из своих рекомендаций, вынесенных в 2009 году, призвал Федеративную Республику Германия как государство-участника принять конкретные, профилактические меры по сокращению и ликвидации различий в оплате труда и доходах женщин и мужчин.

6. Цели ЕС

83. В государствах – членах Европейского союза гендерный разрыв в доходах составляет в среднем 18%. Поэтому "равная оплата за равный труд и за труд равной ценности" является одним из ключевых принципов новой Стратегии обеспечения равенства между женщинами и мужчинами на 2010–2015 годы Европейской комиссии, принятой 21 сентября 2010 года. В этой стратегии Европейская комиссия изложила ряд ключевых направлений деятельности. Основными из них являются следующие:

- совместно с европейскими социальными партнерами при уважении автономности социального диалога изучить возможные способы улучшения транспарентности оплаты труда, а также воздействие на равную оплату труда таких аспектов, как работа на условиях неполной занятости и контракты с фиксированным сроком действия;
- поддерживать инициативы в области равной оплаты труда на рабочем месте, такие как выдача почетного сертификата "Равенство", грамот, премий в области равенства, разработка инструментов для работодателей для исправления необоснованных гендерных разрывов в оплате труда;
- каждый год устраивать Европейский день за равную оплату труда в целях повышения уровня осведомленности о том, насколько дольше женщине нужно работать, чтобы зарабатывать столько же, сколько мужчина.

84. Германская программа транспарентности оплаты труда Logib-D и День за равную оплату труда, организуемый в Германии с 2008 года при поддержке федерального правительства, наряду с другими программами, выступают в качестве модели для последней из ключевых направлений деятельности Комиссии, изложенных выше.

85. В контексте регулярных обзоров прогресса, которые проводятся в Европейском союзе в связи с осуществлением Пекинской платформы действий, показатели, установленные для этой цели в 2001 году, используемые для измерения гендерного разрыва в оплате труда, были систематизированы и усовершенствованы Советом по вопросам занятости, социальной политики, здравоохранения и по делам потребителей 6 декабря 2010 года.

86. 5 марта 2010 года Европейская комиссия начала второй год кампании против гендерного разрыва в оплате труда.

III. Информация, представленная федеральным правительством о мерах по выполнению рекомендаций, содержащихся в пункте 62 заключительных замечаний Комитета КЛДЖ 2009 года

Меры по вступлению в диалог с неправительственными организациями по защите прав интерсексуалов и транссексуалов

87. Во время представления шестого национального доклада по КЛДЖ (Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин) в феврале 2009 года Комитет КЛДЖ просил Германию как государство-участник представить в течение двух лет письменный доклад о мерах по выполнению рекомендаций, содержащихся в пункте 62 заключительных замечаний. Этот пункт включает призыв вступить в диалог с неправительственными организациями интерсексуалов и транссексуалов в целях лучшего понимания их потребностей и принятия эффективных мер по защите их прав человека.

88. Как отмечено в коалиционном соглашении на семнадцатый законодательный период, "WACHSTUM. BILDUNG. ZUSAMMENHALT" (развитие, образование, взаимодействие), "Закону о транссексуалах, действующему в настоящее время, уже почти 30 лет. Он не соответствует нынешнему уровню медицин-

ских/научных знаний. Поэтому мы пересмотрим Закон о транссексуалах с учетом решения, вынесенного Федеральным конституционным судом, в целях его обновления и приведения в соответствие с современными реалиями, чтобы охваченные этим законом лица могли вести свободную жизнь и самостоятельно распоряжаться ею". (Глава IV.4.)

89. В июне 2010 года Национальный совет по вопросам этики Германии организовал дискуссионный форум с заинтересованными лицами и их независимыми организациями под названием "Интерсексуальность – жизнь между полами". В ходе форума были заслушаны и приняты во внимание не только выступления заинтересованных лиц, но и мнения медицинских работников, терапевтов, социологов и юристов.

90. Национальный совет Германии по вопросам этики – это независимый орган, действующий на основании Закона о Совете по вопросам этики (2007 год), члены которого назначаются председателем бундестага. Кандидатуры половины всех 26 членов Совета по вопросам этики предлагаются бундестагом, а вторая половина – федеральным правительством. Его члены являются специалистами в области естественнонаучных, медицинских, теологических, философских, этических, социальных, экономических и правовых вопросов. Цель Совета заключается в том, чтобы продемонстрировать различные этические подходы и плюрализм мнений.

91. В соответствии с Законом о Совете по вопросам этики Совет может излагать мнения, основанные на его собственных оценках, по просьбе бундестага или федерального правительства. Учитывая уже налаженный диалог с заинтересованными лицами и их организациями, федеральное правительство в соответствии с пунктом 3 статьи 2 Закона о Совете по вопросам этики 17 декабря 2010 года поручило Совету подготовить заключение по вопросу о положении интерсексуалов и проблем, с которыми они сталкиваются.

92. Это поручение явно перекликается с заключительными замечаниями Комитета по ликвидации дискриминации в отношении женщин и докладом о диалоге с неправительственными организациями интерсексуалов и транссексуалов, который подлежит представлению в 2011 году. На этом фоне федеральное правительство просит Национальный совет Германии по вопросам этики продолжить диалог с затрагиваемыми лицами и их независимыми организациями и всесторонне изучить ситуацию, в которой они находятся, а также проблемы людей, находящихся в условиях интерсексуальности, при этом четко отделив эти проблемы от проблем транссексуальности. Федеральное правительство просило представить это заключение по возможности к концу 2011 года.

93. Развитие диалога по этическим вопросам между федеральным правительством, бундестагом и гражданским обществом является одной из основных задач Национального совета Германии по вопросам этики. Совет стремится к искоренению в общественном сознании всех табу в отношении интерсексуальности, равно как и доминирующих стереотипов. Именно таким образом в социально-политической сфере решаются очевидные и подчас крайне тяжелые проблемы лиц с отклонениями в сексуальном развитии (ОСР).

94. Поскольку анализ проблем упомянутой группы лиц включает вопросы медицинского характера, а также вопросы, связанные с гражданским статусом и другими проблемами, участие некоторых федеральных министерств представляется необходимым.

95. Независимо от привлечения Национального совета Германии по вопросам этики и в дополнение к нему Федеральное агентство по борьбе с дискриминацией (ФАБД), учрежденное после вступления в силу общего закона о равном обращении (*Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz*, AGG) в 2006 году, заказало научное исследование под названием "Дискриминация в отношении транссексуалов, в частности, в трудовой жизни", которое оно представило в 2010 году. Федеральное агентство по борьбе с дискриминацией оказывает независимую помощь лицам, которые столкнулись с дискриминацией или ее угрозой при осуществлении своих прав (статья 27 AGG). Одной из задач агентства является сотрудничество с неправительственными организациями. В этом контексте в статье 29 AGG предусмотрено: "Федеральный орган по борьбе с дискриминацией должен надлежащим образом взаимодействовать с неправительственными организациями [...]". ФАБД также сотрудничает с неправительственными организациями, занимающимися защитой прав транссексуалов. В упомянутом выше научном исследовании Федеральное агентство по борьбе с дискриминацией затронуло проблемы лиц, указанные Комитетом КЛДЖ, поскольку термин "транссексуалы" является достаточно широким и охватывает личность, образ жизни и концепцию многих лиц, которые не ассоциируют себя с полом при рождении или ассоциируют себя не только с ним.

96. С момента своего создания в 2006 году и по состоянию на май 2011 года Федеральное агентство по борьбе с дискриминацией провело около 100 консультаций с транссексуалами. В большинстве случаев эти лица обратились в агентство по причине дискриминации. Вместе с тем в связи с небольшим количеством таких случаев этот показатель не имеет особого значения. Результаты исследования указывают на необходимость дальнейшего изучения этой проблемы. ФАБД намерен со всей серьезностью учесть все это и в настоящее время рассматривает возможность заказа еще одного исследовательского доклада.