



1. ПРОБЛЕМА, ЯКІЙ НЕМАЄ НАЗВИ

Нині більше, ніж будь-коли, пари з найрізноманітніших соціальних категорій докладають максимум зусиль, щоб установити баланс між професійною зайнятістю й родиною, робочим і домашнім життям. Як країна, ми всі разом нарешті усвідомлюємо важливість турботи про близьких, її цінність для сучасних і майбутніх поколінь. Ми починаємо повною мірою осягати вартість цієї турботи — у термінах втраченого доходу, відсутності кар'єрного зростання та компромісів між членами пар (гетеро- й гомосексуальних), а також особливих труднощів, що лягають на плечі самотніх матерів та батьків. Це осягнення почало формуватися ще до пандемії, та вона загострила на ньому нашу увагу.

1963 року Бетті Фрідан написала про жінок, які закінчують коледжі, а потім переживають розчарування, перетворюючись на мам, що не працюють: мовляв, у їхньої проблеми «немає назви». Минуло майже шістьдесят років — і жінки з вищою освітою* переважно будують кар'єри, але їхні заробітки та просування кар'єрними щаблями — порівнюючи із чоловіками, з якими вони разом випускалися з коледжів, — і далі наводять на думку про їхню недооціненість. Перед ними також постає проблема, якій «немає назви».

Але ця проблема має безліч найменувань: «дискримінація за статтю», «гендерні упередження», «скляна стеля», «відмова від кар'єри задля материнства», «уникання робочих викликів, що можуть зашкодити комфорту на робочому місці» — обирайте собі до вподоби. І наче для цієї проблеми є негайні вирішення. Потрібно навчати жінок, як бути більш конкурентоспроможними, як ефективніше вести переговори. Потрібно викривати приховану упередженість керівників. Уряд має зобов'язати ради директорів дотримуватися гендерного паритету й забезпечити виконання доктрини «рівна оплата за рівну працю».

Жінки у США та інших країнах світу дедалі гучніше вимагають таких відповідей. Їхнє занепокоєння лунає в газетних заголовках (і на книжкових

* Головним об'єктом дослідження для авторки є college educated women — жінки, які здобули вищу освіту в коледжах. Передусім ідеться про чотирирічні заклади вищої освіти, які присвоюють випускникам ступінь бакалавра. Тож тут і далі формулювання «жінки з вищою освітою» та «випускниці коледжів» уживаються як синоніми. — Прим. пер.

обкладинках). Жінкам потрібен більший імпульс? Їм потрібно більше наполегливо братися до складних завдань і приймати виклики? Чому жінки не можуть підійматися корпоративними щаблями так само швидко, як і їхні колеги-чоловіки? Чому вони не отримують оплати, на яку заслуговують відповідно до свого досвіду й посад?

Багатьох жінок тривожать і внутрішні сумніви, якими вони діляться з партнерами в інтимних стосунках, які обговорюють із близькими друзями. Чи варто зустрічатися з тим, хто віддає роботі стільки само часу, як і ти? Чи варто відкладати створення сім'ї, навіть якщо певна, що хочеш її? Чи варто заморозити яйцеклітини, якщо у тридцять п'ять не маєш партнера? Чи готова ти відмовитися від амбітної кар'єри (яку, можливо, почала будувати ще зі вступних іспитів до вишу), щоби рости дітей? А якщо не відмовишся, хто пакуватиме обіди в школу, забиратиме дітей із басейну й відповідатиме на тривожні дзвінки шкільної медсестри?

Жінки й далі почуваються ошуканими. Вони відстають у кар'єрному зростанні й заробляють менше, ніж їхні подружжя й колеги-чоловіки. Їм кажуть, що свої проблеми вони створюють собі самі. Вони недостатньо агресивно конкурують і не вміють ефективно домовлятися про оплату. Вони не претендують на місце за столом, а коли претендують, то просять замало. Але жінкам також кажуть, що їхні проблеми не їм вирішувати, навіть якщо ці проблеми справді фатальні. Їх використовують, дискримінують, сексуально домагаються й не пускають у чоловічий клуб.

Усі ці чинники — реальні. Та чи вони — корінь проблеми? Чи вони поглиблюють базову різницю між чоловіками й жінками у зарплаті та кар'єрі? Якби їх усі вдалося якимось дивом виправити, чи змінився б докорінно світ жінок і чоловіків, світ подружніх пар і молодих батьків? Чи становлять усі ці аспекти нову проблему, якій «немає назви»?

Хоча жваві публічні й приватні обговорення вивели ці важливі питання на передній край, ми часто ігноруємо величезний масштаб і тривалу історію гендерної нерівності. Якійсь компанії дали по руках, ще якась жінка потрапила до ради директорів, кілька прогресивних лідерів технологічної галузі пішли у відпустку з догляду за дитиною... Це лише економічний еквівалент пачки пластирів для лікування бубонної чуми.

Жінки й далі почуваються ошуканими. Вони відстають у кар'єрному зростанні й заробляють менше, ніж їхні подружжя й колеги-чоловіки. Їм кажуть, що свої проблеми вони створюють собі самі.

Ці заходи реагування не допомогли подолати гендерного розриву в оплаті праці. І вони ніколи не забезпечать повного усунення проблеми гендерної нерівності, бо лікують симптоми. Вони ніколи не дадуть жінкам змоги будувати і кар'єру, і сім'ю, як це роблять чоловіки. Якщо хочемо подолати чи хоч звузити розрив в оплаті праці, маємо спершу копнути глибше й дістатися до коренів цих невдач, більш точно назвати саму проблему. І назва цієї проблеми — «зажерлива» робота¹.

Я можу лишень сподіватися, що, коли ви читатимете цю книжку, пандемія (яка досі лютує, поки я завершую цей розділ) стихне, і ті неприємні висновки, які ми винесли з неї, підуть нам на користь. Деякі процеси пандемія посилила, інші прискорила, а головне — розкрила гнійники, що роками ятривалися. Однак постійне метання між піклуванням про близьких і роботою, яке ми спостерігаємо нині, існувало протягом багатьох десятиліть до цієї глобальної катастрофи. Насправді шлях до здобуття, а потім — зрівноваження кар'єри й сім'ї триває вже понад століття.

Протягом більшої частини ХХ століття дискримінація стосовно жінок була головною перепорою для їхніх можливостей робити кар'єру. Історичні документи періоду 1930–1950-х років містять чіткі неспростовні докази цього — реальні свідчення упередженості й дискримінації в питаннях наймання та заробітної плати. Наприкінці 1930-х років керівники фірм зазначали в опитуваннях²: «Дівчата не підходять для роботи з кредитами»⁽¹⁾; «Люди на цих посадах [продаж автомобілів] контактують із клієнтурою... жінок до такої роботи допускати не варто»⁽²⁾; «Не призначили б жінку на роботу в [брокерській] торгівлі»⁽³⁾. Це було наприкінці Великої депресії. Але навіть на ринку з дефіцитом робочої сили наприкінці 1950-х років³ представники компаній категорично заявляли: «Матерів малих дітей не наймаємо»⁽¹⁾; «Заміжні жінки з [...] дітьми дошкільного віку не заохочуються до повернення на роботу»⁽²⁾; «Вагітність — причина для звільнення за власним бажанням, [хоча] компанія залюбки прийме жінку назад, коли діти, скажімо, вже навчатимуться в середніх класах»⁽³⁾.

До 1940-х років існували жорсткі обмеження — у вигляді законів та політик компаній — щодо працевлаштування заміжніх жінок. Потім ці підходи трансформувалися в обмеження на підставі вагітності

й політики недопуску до роботи жінок із немовлятами та малими дітьми. В академічних та урядових інституціях існували обмеження, спрямовані на боротьбу з непотизмом. Щодо багатьох посад були обмеження за статтю, сімейним станом і, звісно, расою.

Нині таких явних ознак дискримінації вже немає. Статистика показує, що реальна дискримінація в оплаті й найманні, хоча й досі вагома, однак доволі незначна за обсягами. Це не означає відсутності дискримінації та упереджень стосовно жінок чи сексуальних домагань та насильства на робочому місці. Недаремно рух #MeToo набув загальнонаціонального масштабу. Наприкінці 1990-х років Ліллі Ледбеттер подала в Комісію з рівних можливостей працевлаштування скаргу на Goodyear Tire щодо сексуальних домагань і здобула право подати позов*. Це була справжня перемога для неї, та вона відмовилася від своїх претензій, коли її поновили на посаді супервайзера. А кілька років по тому вона подала свій знаменитий позов проти дискримінації в оплаті праці. Ледбеттер отримувала низькі оцінки щодо ефективності праці, і їй практично не підвищували платню внаслідок дискримінаційної поведінки чоловіків-підлеглих та чоловіків, які обіймали найвищі посади, але ігнорували сексизм тих, хто їм підпорядковувався. У випадку Ледбеттер різниця в її зарплатні й зарплатні колег пояснювалася лише дискримінацією.

То чому ж різниця в оплаті праці *досі існує*, хоча ми вже, здається, досягли гендерної рівності на роботі, а жінкам доступні найширші переліки професій за всю історію? Жінки й справді отримують *нижчу* платню за *таку саму* роботу? Загалом це вже не так і поширено. Дискримінація в оплаті праці, що виражається в нерівній платні за таку саму роботу, становить незначну частку в сукупному розриві в оплаті праці. На сьогодні проблема в іншому.

Дехто пояснює гендерний розрив в оплаті праці «сегрегацією за фахом». Суть ідеї в тому, що жінки й чоловіки самі обирають (або змушені обирати) певні професії, щодо яких існує стереотипний гендерний поділ (наприклад,

* Комісія з рівних можливостей працевлаштування — незалежне федеральне агентство, яке відповідає за виконання федеральних законів щодо заборони дискримінації та домагань на робочому місці. Комісія розслідує скарги від працівників щодо дискримінації. Коли Комісія виявляє дискримінацію, то спершу намагається врегулювати питання із роботодавцем, а якщо зробити цього не вдається — подає від імені працівника цивільний позов про дискримінацію. — Прим. пер.

медсестри / лікарі, вчительки / професори), і ці обрані професії по-різному оплачуються. Статистика ж показує дещо іншу картину. Для двох третин із приблизно п'ятисот професій, перелічених у переписі населення США, гендерно зумовлена різниця в оплаті праці на дві третини⁴ зумовлена чинниками *всередині* кожної професії. Навіть якби жіночий розподіл за професіями поміняти місцями з чоловічим (якби жінки були лікарями, а чоловіки — медсестрами⁵), це скоротило б різницю в заробітках чоловіків і жінок щонайбільше на третину. Тож на основі емпіричних даних ми розуміємо, що лівова частка розриву в оплаті праці має інші витoki.

Лонгїтюдні (панельні) дані — інформація про життя й заробітки окремих осіб за тривалий період — показують, що одразу після коледжу (або післядипломної освіти*) зарплати чоловіків і жінок майже однакові. Протягом перших кількох років зайнятості розрив в оплаті праці, наприклад, у вчорашніх випускників коледжів та новоспечених магістрів бізнес-адміністрування (МВА) незначний⁶ і переважно пояснюється відмінностями між галузями знань та професіями, які обирають чоловіки й жінки. Чоловіки й жінки починають практично з однакового старту. Вони мають майже однакові можливості, однак роблять дещо різний вибір, що й зумовлює незначний початковий розрив в оплаті праці.

* Українське наповнення терміну «післядипломна освіта» відрізняється від американських реалій. У контексті цієї книжки під «післядипломною освітою» мається на увазі graduate education — програми подальшої освіти для осіб, які вже здобули ступінь бакалавра в коледжах. Така освіта здійснюється у форматі програм у коледжах / університетах (graduate programs) чи в межах пенсних інституцій (graduate schools). Окремий підвид такої післядипломної освіти становлять професійні програми або школи (professional programs / schools), що дають поглиблену освіту й підготовку за конкретними професійними напрямками (право, медицина, бізнес тощо). За результатами післядипломної освіти слухачі здобувають ступені, вищі від бакалаврського, — advanced, graduate degrees. Це можуть бути ступені магістра чи доктора філософії (PhD) у науках або професійні ступені (professional degrees), наприклад ступені доктора медицини, доктора права, магістра бізнес-адміністрування тощо. Тут і далі усі ці ступені, вищі від бакалаврського, позначатимуться формулюванням «вищі академічні та професійні ступені». — Прим. пер.



І тільки далі на життєвому шляху, приблизно через десять років після закінчення коледжу, виникає велика різниця в оплаті праці чоловіків і жінок. Вони працюють у різних сегментах ринку, на різних фірми. Не дивно, що ці зміни зазвичай починаються через рік чи два після народження дитини й майже завжди негативно позначаються на кар'єрі жінки. Але розрив у доходах також починає зростати одразу після укладення шлюбу.

Поява й утвердження явища жіночої кар'єри докорінно змінили відносини між американською родиною та економікою. Ми не дійдемо до суті гендерного розриву в оплаті праці, доки не зрозуміємо траскторії значно ширшої проблеми, де цей розрив — лише симптом. Гендерний розрив в оплаті праці — це наслідок гендерного розриву в кар'єрі. Цей кар'єрний розрив — першопричина нерівноправності в парах. Щоб по-справжньому осягнути його сенс, потрібно простежити роль жінок в американській економіці й розглянути її трансформацію протягом минулого століття.

Ми зосередимося переважно на жінках, які закінчили коледж, адже мали найбільше можливостей збудувати кар'єру, і їх кількість протягом певного часу зростала. Станом на 2020 рік майже 45% двадцятип'ятирічних жінок закінчили або невдовзі мали закінчити навчання в чотирирічних коледжах. Для чоловіків цей показник становив лише 36%⁷. Звісно, кількість випускниць коледжів не завжди перевищувала відповідний показник серед чоловіків. Протягом тривалого часу і з багатьох причин жінки перебували у значно гіршому становищі щодо навчання у вишах та їх закінчення. У 1960 році на одну американську жінку, яка випускалася з чотирирічного коледжу чи університету, припадало 1,6 чоловіка. Але з кінця 1960-х — початку 1970-х років ситуація почала змінюватися. До 1980 року перевага чоловіків зникла. Відтоді з вишів із чотирирічним навчанням щороку випускалося більше жінок, ніж чоловіків⁸.

І вони не просто випускаються з коледжів та університетів у рекордних кількостях — вони встановлюють собі дедалі вищі цілі. Ці випускниці частіше, ніж будь-коли раніше, ставлять собі за мету здобути наступні ступені після бакалавра й надалі будувати амбітні кар'єри. Напередодні Великої рецесії 23% випускниць коледжів отримували один із найвищих професійних ступенів, зокрема «доктор права», «доктор філософії», «доктор медицини» чи «магістр