

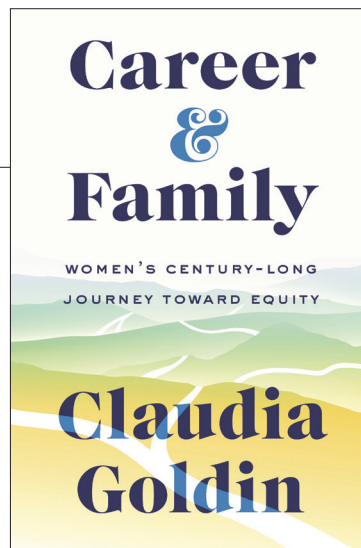
## Ненасытная работа

**НА ПРОТЯЖЕНИИ ПОСЛЕДНЕГО СТОЛЕТИЯ** женщины в США добились чрезвычайно больших успехов на рынке труда. Это утверждает экономист из Гарварда Клаудиа Голдин в книге «Карьера и семья». Большинству женщин уже не нужно делать выбор между рождением ребенка или работой. Процент женщин, поступивших в вузы и получивших высшее и постдипломное образование, превышает показатели мужчин. Кроме того, медленно, но верно расширились возможности, дающие многим женщинам шанс не только получить работу, но и добиться успехов в карьере.

Голдин тщательно исследует подход к работе и семье среди женщин-выпускниц колледжей на протяжении XX-го столетия, принимая во внимание ограничения, возникающие в каждом десятилетии. Женщина, окончившая учебное заведение в 1910 году, вынуждена была делать выбор между семьей и карьерой. В 1920-х и 1930-х годах, напротив, многие женщины зарабатывали на жизнь, прежде чем иметь детей. В 1950-е годы тенденция сменилась на противоположную, снизился возраст замужества, и женщины начали создавать семьи раньше, откладывая выход на работу на более поздний срок, если это было возможно. Широкое внедрение противозачаточных таблеток все изменило, поэтому к 1970-м годам многие женщины предпочитали сначала заняться карьерой — иногда в ущерб семье. Однако к 1980-м и 1990-м годам женщины уже занимались одновременно и карьерой, и семьей.

Вместе с тем не следует заблуждаться: эти достижения не означают, что мы хоть сколько-нибудь приблизились к экономическому паритету или гендерному равенству. Возьмем, к примеру, уже ставший банальным тезис о гигантском разрыве между зарплатами женщин и мужчин. За последние 25 лет зарплата женщин в США неизменно остается на уровне, соответствующем примерно 77 или 82 центам на каждый доллар, заработанный мужчиной (за этой цифрой кроется еще более несправедливое положение женщин — представителей расовых меньшинств). Попытки объяснить разницу в зарплатах исключительно предвзятым отношением к женщинам или сексизмом на работе, либо их кажущимся недостаточным умением вести переговоры или предрасположенностью к более низкооплачиваемой работе, говорит о полном непонимании сути вопроса, утверждает Голдин. Все дело в том, что в центре проблемы лежит сама структура работы.

Работа, как говорит Голдин, — вещь ненасытная. Она требует от работников времени. Чем больше времени они ей отдают, тем выше их вознаграждение. В мире, где господствуют спрос и предложение, компании платят больше тем сотрудникам, которые готовы и способны работать бесконечно и бросить все ради выполнения работы



*Claudia Goldin*  
**Career and Family:  
 Women's Century-Long  
 Journey toward Equity**  
 Princeton University Press,  
 Princeton, NJ, 2021, 344 pp., \$27.95

в срок. Однако время, как известно, не бесконечно. Ничто не иллюстрирует это более красноречиво, чем появление ребенка. Внезапно у работника возникают дополнительные, отнимающие время обязанности, которые нельзя игнорировать (попробуйте не отреагировать на звонок медсестры из школы, где учится ваш ребенок, и посмотрите, что будет).

## Компании платят больше тем сотрудникам, которые готовы и способны работать бесконечно.

Так что же делать? Одно из решений — ориентироваться на отрасли, в которых профессиональные работники могут без труда заменять друг друга. Голдин приводит в качестве примера фармацевтов, которые поняли, что клиентам не нужно, чтобы рецепт каждый месяц выписывал один и тот же человек. Но фармацевты — это исключение из правил. Другие сферы, в которых трудятся служащие, например, юриспруденция или банковский сектор, еще не подошли к этому. Клиенты по-прежнему рассчитывают, что, когда они позвонят по телефону, им ответит «их человек».

Прогресс, которого мы достигли, сводится на нет жадностью, утверждает Голдин. Жаль только, что мы не в силах произвести то, чего мы так жаждем, — времени. **ФР**

**ФРАНЧЕСКА ДОННЕР**, главный редактор журнала *Quartz*, посвященного вопросам будущего рынка труда, женщин и гендерного равенства.