

Секция: Экономические науки

Окрут Ксения Сергеевна

аспирант кафедры экономики и управления

Белорусского государственного экономического университета

г. Минск, Республика Беларусь

ПРОБЛЕМА ГЕНДЕРНОГО НЕРАВЕНСТВА В ОПЛАТЕ ТРУДА

Гендерные различия сферы занятости неотделимы от вопроса национального менталитета. В Республике Беларусь неравенство в социальном положении полов, а также шансы на профессиональную и социальную реализацию обусловлены традиционным представлением о предназначении женщин и мужчин. Так, женщины должны вести хозяйство и заботиться о воспитании детей, когда мужчина должен беспокоиться о содержании своей семьи, иными словами – работать и зарабатывать [1].

Население Республики Беларусь в разрезе половой принадлежности неравномерно. Так, в среднем в Республике Беларусь численность женского населения в процентном соотношении приближена к отметке 54%, а мужское - 46% соответственно [2].

И вопросы сокращения глобального гендерного разрыва в таких направлениях как экономика, образование, уровень здоровья, политические права и возможности, а также заработная плата остаются открытыми.

В рейтинге по индексу глобального гендерного разрыва (The Global Gender Gap Index), который введен и ежегодно составляется Всемирным экономическим форумом (далее - ВЭФ), в 2017 году Беларусь занимает 26 место. Это обусловлено возросшими за последний год рейтингами в позициях «Экономика» и «Политические права и возможности». Но вместе

с тем произошло снижение рейтинга по позициям «Уровень здоровья» и «Образование» [3].

Однако, как отмечают эксперты ВЭФ, гендерный разрыв по средним трудовым доходам (на уровне 23 – 24%) и гендерное неравенство между женщинами и мужчинами в целом на рынке труда всё также сохраняются в Беларуси [4].

Законодательно данный разрыв пытаются сократить посредством следования действующей статье 14 Трудового кодекса Республики Беларусь, которая запрещает любую дискриминацию в сфере трудовых отношений, а также исполнением Национального плана действий по обеспечению гендерного равенства в Республике Беларусь на 2017-2020 годы [5].

Исследование показало, что социологические причины гендерной дискриминации чаще всего бывают скрытые и явные.

Явные причины стали совершенно непредсказуемы для многих экспертов, которые занимаются данным вопросом. Оказалось, что женщины сами, исходя из практического опыта и некоторого собственного анализа рынка труда, запрашивают сами заработную плату меньше предлагаемой на рынке труда в целом. Т.е. хуже продают себя на собеседованиях. И работодатель этим явно пользуется.

Скрытые причины подразумевают под собой нежелание работодателей нанимать на определенные должности представителей конкретного пола. Такова политика организации. Кроме того работодатели имеют свойство недоплачивать женщинам, которые занимают одни и те же должности, что и мужчины. Нанимающее руководство аргументирует это тем, что у мужчин работоспособность и готовность к переработкам намного выше, чем у женщин. А также у мужчин меньше факторов временных прерываний трудового процесса (почти отсутствует риск уйти

в отпуск по уходу за ребенком, а также они реже используют больничные листы).

Также влияние на заработные платы может оказывать такой фактор как размер населенного пункта, где живет и занят работник.

Кроме того существуют отрасли, где наличие работников той или иной половой принадлежности обусловлено традициями.

Чаще всего мужчины работают в строительной отрасли, машиностроении, производственных сферах, IT и бизнесе.

Ведущую численность работников такой массовой профессии как образование занимают женщины. Также женский коллектив преобладает в индустрии красоты, ритейле, текстильной промышленности, медицине и фармацевтике.

Равная же зарплата за равный труд для мужчин и женщин действует только в государственных структурах, где зарплата начисляется на основании тарифной сетки. Однако даже в таких бюджетных организациях с невысоким уровнем оплаты труда заработная плата мужчин выше, чем у женщин, поскольку они занимают большинство руководящих должностей (к примеру, в университете ректор, проректора, деканы и заведующие кафедр чаще всего мужчины).

Так каковы же причины и факторы гендерного разрыва в оплате труда?

Здесь можно выделить 5 причин, которые несут в себе определенные факторы:

1. производительность труда, трудовой потенциал – срок обучения, специализация, опыт работы, выслуга лет;
2. тип предприятия и отрасли – размер предприятия, тип отрасли, охват отрасли;
3. график оплачиваемой работы – у мужчин данный график дольше, чем у женщин;

4. профессиональная сегрегация – низкая доля женщин в профессиях с высокой оплатой труда; высокая доля женщин в узкой номенклатуре профессий с низкой оплатой труда по сравнению с мужчинами; высокая доля женщин, работающих на условиях частичной занятости; концентрация мужчин и женщин в разных сегментах одной и той же широкой специализации;

5. дискриминация в оплате труда – разница в оплате труда мужчин и женщин за одну и ту же, либо аналогичную работу; разница в названии должности на одной и той же, или аналогичной работе; гендерная асимметрия в системах классификации рабочих мест.

Какие в связи с этими причинами могут быть применены способы сокращения гендерного разрыва в оплате труда?

Со стороны государства должны быть предприняты меры в области образования граждан; активные меры по профессиональной подготовке, ориентации и услугам информирования и содействия занятости; меры по разработке и соблюдению антидискриминационного законодательства; кроме того государство должно предоставлять гражданам равный доступ к рынкам капитала, технологий и продуктов.

Работодатели могут предложить своим сотрудникам скользящий график работы, разработать в организации политику предоставления отпусков, также предложить некоторые услуги социального обеспечения и общественной инфраструктуры (корпоративный социальный пакет). Так же для снижения дискриминации в оплате труда необходимо разработать недискриминационные системы оценки труда и присвоения квалификации, согласовать гендерно-независимый минимальный размер оплаты труда. Кроме того, мерой по сглаживанию гендерных различий может быть поощрение использования отпуска по уходу за ребенком отцом.

Повышение участия женщин в рабочей силе позволило бы увеличить темпы роста страны. Данные мероприятия лишь в совокупном исполнении

помогут сократить гендерный разрыв в оплате труда и повысить уровень и качество жизни граждан, а также мировой уровень самой страны.

Литература

1. Галия Сафарьянова / Г.Сафарьянова // Делятся ли зарплаты на «мужские» и «женские»? - (http://www.rabotniki66.ru/article.php?stat_id=27/).
2. Countrymeters при Департаменте по экономическим и социальным вопросам ООН / Население Беларуси – (<http://countrymeters.info/ru/Belarus>).
3. Дмитрий Коршунов / Д. Коршунов // Беларусь сокращает гендерный разрыв - Экономическая газета – (<https://neg.by/novosti/otkrytj/belarus-sokraschaet-gendernyj-razryv>).
4. World Economic Forum / The Global Gender Gap Report 2017 - (http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2017.pdf).
5. Национальный план действий по обеспечению гендерного равенства в Республике Беларусь на 2017 - 2020 годы: Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 17.02.2017 № 149 – (<http://www.government.by/upload/docs/file59fe04a05ce85ea9.PDF>).