

МЕЖДУНАРОДНЫЙ ОПЫТ ОЦЕНКИ ГЕНДЕРНОГО НЕРАВЕНСТВА НА МИКРОЭКОНОМИЧЕСКОМ УРОВНЕ

Актуальность темы обусловлена тем, что, в отличие от методов и инструментов оценки гендерного неравенства на макроэкономическом уровне, такие же средства для оценки гендерного неравенства на микроэкономическом уровне практически отсутствуют.

На макроэкономическом уровне существуют индексы и показатели таких международных организаций, как Всемирный экономический форум (ВЭФ), Всемирный банк (ВБ), Организация Объединенных Наций (ООН) и др.

На микроэкономическом уровне необходимость оценки гендерного неравенства обусловлена тем, что неравенство возникает первоначально на местах, а оно, в свою очередь, приводит к неэффективной экономике, и далеко не все организации могут знать о существовании у себя проблемы [2].

Существует два способа оценки гендерного неравенства в компаниях.

Первый — добровольное размещение некоторых показателей гендерной статистики в публичном доступе. Такой способ характерен для компаний, которые соблюдают повестку устойчивого развития и привлекают социально ответственных инвесторов. В Беларуси эти показатели можно встретить в отчетах об устойчивом развитии у таких компаний, как «Белорусский металлургический завод» и Соса-Cola HBS. Однако их статистика ограничивается лишь парой показателей.

Второй способ — мониторинг соблюдения политики гендерного равенства государством. В странах, где реализуется такой способ, компании обязаны предоставлять гендерную статистику. В основном существует 2 группы обязательной статистики для компаний: отчетность по разрыву в оплате труда между мужчинами и женщинами и отчетность о проведении полноценного гендерного аудита (оценка состояния гендерного неравенства в компании и выявление причин его возникновения) [1].

Государственный мониторинг соблюдения политики гендерного равенства как инструмент реализации политики равенства появился совсем недавно, поэтому существуют некоторые проблемы:

- отчетность не стандартизирована на международном уровне;
- мало внимания уделяется анализу контролируемого разрыва в оплате труда (разрыв в оплате труда мужчин и женщин, находящихся на одной должности, имеющих одинаковый трудовой опыт и уровень образования);
- при анализе соотношения между мужчинами и женщинами на рабочих местах не учитывают соотношение мужчин и женщин в обществе (это может быть особенно актуально для стран с перевесом населения в сторону мужчин или женщин).

Таким образом, необходима оценка гендерного неравенства на микроэкономическом уровне. Существует два способа оценки неравенства: оценка по показателям, которые компании добровольно публикуют в отчетах об устойчивом развитии и на официальных сайтах; создание государственной системы мониторинга соблюдения политики гендерного равенства в компаниях. Однако в системе мониторинга существуют некоторые проблемы.

Источники

1. Pay Transparency Tools to Close the Gender Wage Gap. — Paris : OECD, 2021. — 134 p.
2. Ten things to know about gender equality [Electronic resource] / McKinsey. — Mode of access: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/ten-things-to-know-about-gender-equality#0>. — Date of access: 11.02.2023.