

ГЕНДЕРНЫЕ ОСОБЕННОСТИ ДИСКРИМИНАЦИИ НА РЫНКЕ ТРУДА

Гендерная дискриминация — неравные возможности мужчин и женщин, обладающих равной продуктивностью. Преодоление гендерного неравенства в значительной степени зависит от положения женщины в обществе и от степени ее участия в принятии решения. Широкое участие женщин в трудовой деятельности не привело к устранению различий между мужчинами и женщинами в сфере занятости. При количественно близком уровне экономической активности женщины получают в среднем меньшую заработную плату.

Наша страна занимает высокие позиции в рейтинге гендерного равенства, который определяется уровнем образования женщин, вовлечения их на рынок труда и по представительству женщин в парламенте. По данному параметру несомненными лидерами конечно являются Швеция (45 %), Финляндия (42,5 %), Норвегия (39,6 %), Германия (36,5 %). Однако по сравнению со своими странами-соседями РБ (26,6 %) является лидером, Украина — 9,7 %; РФ — 13,6 %; Литва — 24,1 %; Польша — 24,3 %.

Женская социальная группа в Беларуси имеет следующие показатели: среди работников с высшим образованием 60,4 % составляют женщины и лишь 39,6 % — мужчины, среди специалистов женщины составляют 74,2 %, мужчины лишь — 25,8 %, женщин на рынке труда больше, чем мужчин.

Однако Беларусь не является страной, где бы отсутствовала гендерная дискриминация. Женщины являются объектом гендерной дискриминации, которая проявляется во многих сферах жизни. В такой значимой сфере, как занятость и экономические отношения, тоже. Такой индикатор, как неравенство в оплате труда между мужчинами и женщинами (gender pay gap — международный термин), используется для измерения гендерной дискриминации в сфере труда, а также в общем неравенстве в обществе, где женщины в силу определенных причин и давления со стороны социума вынуждены делать выбор в пользу малооплачиваемых работ.

В Беларуси в целом в 2013 г. разрыв в оплате труда составил 25,5 %. Аналогичный высокий показатель отмечается и в Эстонии. Самое небольшое различие в оплате труда фиксируется в Италии, Польше и Словении. При этом в большей части стран Евросоюза гендерный разрыв в оплате труда превышает 10 %. Что касается Беларуси, то наблюдается постепенное и значительное увеличение разрыва в оплате труда между мужчинами и женщинами. Так, в сравнении с 1998 г. этот разрыв увеличился на 10,4 %. При этом удельный вес женщин в общей численности экономически активного населения остается практически неизменным и находится на уровне чуть больше 50 %. Следует отметить, что в некоторых отраслях, где уровень зарплат в целом падает, наблюдается увеличение удельного веса женщин. Например, в жилищно-коммунальном хозяйстве — ЖКХ. И наоборот — в

отраслях с высокими показателями зарплат количество женщин снижается. Например, в промышленности.

Почему же такое положение имеет место в современном мире? Большое количество социальных, исторических, экономических и культурных факторов влияют на существование неравенства в оплате труда. В литературе указывается три основных типа причин неравенства в оплате труда.

Во-первых, это различие в человеческом капитале между мужчинами и женщинами. Во многих странах «традиционно» женщины больше занимаются домашним хозяйством, а соответственно, имеют меньше возможностей для повышения своей квалификации и, следовательно, «малопривлекательны» для работодателей.

Во-вторых, концентрация мужчин и женщин в разных отраслях экономики и на разных должностях.

В-третьих, дискриминация женщин на рынке труда. Мобильность женского и мужского труда разная, поэтому кривые издержек и предложения обладают разной эластичностью. Предполагается, что продуктивность женского и мужского труда одинаковая. В соответствии с принципом максимизации прибыли на график в) определяется равновесный уровень зарплаты W_0 . Ее никто не получает, но зарплата мужчин выше ее, а зарплата женщин ниже.

Е.В. Тарасова, научный сотрудник отдела уровня жизни населения ГНУ «НИЭИИ» Министерства экономики Республики Беларусь, указывает следующие причины такого различия в оплате труда применительно к Беларуси:

- ограничение трудовым законодательством занятости женщин во вредных условиях труда;
- прерывание трудовой карьеры женщин неоплачиваемыми отпусками (отпуск по уходу за малолетним ребенком, временная нетрудоспособность по уходу за больными и др.);
- отставание женщин в повышении квалификационного уровня, связанное с периодом рождения и воспитания детей;
- невозможность на крупных предприятиях женщине занимать должности выше низшего управленческого персонала;
- национальный менталитет с традиционными представлениями о предназначении женщины для ведения домашнего хозяйства и воспитания детей.

На рынке труда в Беларуси имеется явно неравномерное распределение мужчин и женщин по всем отраслям экономики и профессиям, а также по положению в должностной иерархии.

Один из наиболее очевидных примеров — это преобладание женщин в отраслях с низким уровнем оплаты труда (здравоохранение, образование, социальное обслуживание). Низкая заработная плата в названных сферах заставляет женщин работать на полторы, и даже две ставки, однако это не находит отражения в официальной статистике, где средняя зарплата рассчитывается как фактический доход работника, что маскирует дискриминацию такого типа.

Важной проблемой для женщин является трудоустройство, где при приеме на работу и в случае сокращения женщины более уязвимы.

Если перейти к цифрам, то проблема выглядит следующим образом: по данным социологических исследований, 54 % взрослых работающих женщин не имеют достаточных средств на покрытие базовых нужд. Это — питание, лекарства, средства гигиены, обновление одежды и обуви, организация отдыха и оздоровление детей.

По официальным статистическим данным, как уже отмечалось, зарплата женщин составляет 74,5 % от зарплаты мужчин. Уровень образования не гарантирует работающим женщинам-специалистам перспектив должностного роста. Существование гендерных стереотипов на рынке труда и отсутствие демократических процедур при назначении на должности приводит к вертикальной сегрегации. Статус женщин в Беларуси, несмотря на высокий уровень образования и профессиональной квалификации, не адекватен их ведущей роли в структуре занятости.

Женщины широко представлены на средних ступенях служебной иерархии, часто они достигают позиций главных специалистов, начальников отделов и управлений. Но их представительство в верхних эшелонах власти и на верхних ступенях служебной иерархии является незначительным. В последнее время появились признаки вытеснения женщин с высоких управленческих должностей. Так, среди таких отраслей, как здравоохранение, где 85,3 % женщин-работников, руководителями являются только 4,4 % женщин, в образовании соответственно: работающих женщин 82,3 %, а руководителей только 7,1 %.

В высших органах власти очевидно низкое присутствие женщин. Например, в составе Совета Министров РБ из 25 мест лишь три занимают женщины — Министр труда и социальной защиты, Министр информации и Заместитель Премьер-министра. Нет женщин среди губернаторов областей, на международной арене в ранге посла Беларусь представляют всего 3 женщины (послы в Республике Корея, Республике Таджикистан и Латвийской Республике). Незначительное представительство женщин и в международных организациях (ООН, международные организации в Вене, ЮНЕСКО, СНГ и другие).

Такое крайне низкое представительство женщин в сфере принятия решений не позволяет развиваться новым стилям управления, приводит к сокращению рассматриваемых социальных вопросов, уменьшению внимания на государственном уровне к проблемам общественного благополучия и безопасности женщин, правовой защиты.

Гендерная дискриминация в Беларуси носит системный и структурный характер, она проявляется во всех сферах жизнедеятельности, и издержки ее испытывают оба пола.

Чтобы не предстать в ваших глазах как персона, однобоко рассматривающая ситуацию гендерной дискриминации, хочу коснуться вопроса дискриминации мужчин в нашем обществе. В нашей республике дискриминация мужчин соответствует современной мировой тенденции. Если говорить о дискриминации мужчин, то она оборачивается высокой смертностью мужчин в трудоспособном возрасте (в 4 раза выше, чем у женщин) и значитель-

ной разницей в продолжительности жизни (11 лет по сравнению с женщинами), мужчины чаще, чем женщины, гибнут на производстве и в большей степени страдают от вредных условий труда; служба в армии обязательна лишь для мужского населения, что влияет впоследствии на уровень образования. И конечно, общественные установки и гендерные стереотипы ограничивают выбор мужчин как в профессиональной, так и в жизненной реализации.

Мужчины и женщины имеют разный опыт, знания, интуицию. Неэффективное использование человеческих ресурсов оборачивается большими потерями для общества.

С одной стороны, общество недополучает высокий женский профессиональный опыт в высшей сфере управления, где определяются основные стратегии развития страны. С другой стороны, когда женщины-профессионалы отсекаются от сферы принятия решений, они не приобретают управленческого опыта и опыта оперативного принятия решений, так становятся невидимыми в сфере принятия решений.

Постоянно сталкиваясь с разными видами дискриминации, женщины и мужчины, как правило, не распознают ее. Это происходит потому, что в общественном сознании, с одной стороны, сохраняются традиционные поведенческие гендерные роли, а с другой, прочно укоренился социальный миф о равноправии полов и эмансипации женщин.

Тем не менее, проблема не может оставаться незамеченной. Существуют наиболее общие задачи, которые могут минимизировать дискриминацию на рынке труда.

1. Создание системы ценностей, основа которых — уважение к личности, признание прав и свобод человека, верховенство закона и соблюдение этических норм, результатом чего должно стать отношение к дискриминации как к социально неприемлемому для общества явлению.

2. Выявление главных направлений деятельности, которые способствуют уменьшению дискриминации на разных уровнях рынка труда

3. Мобилизация ресурсного потенциала (финансового, трудового, интеллектуального) для достижения намеченных целей. Содержание деятельности определяет ее основные направления: экономическое (развитие конкурентного рынка труда, рынка кадрового консалтинга, повышение уровня человеческого капитала и мобильности дискриминируемых групп работников); социальное (повышение уровня толерантности в обществе, усиление социальной ответственности бизнеса, возрастание значимости некоммерческого сектора экономики); методическое (разработка методического обеспечения идентификации дискриминации, антидискриминационной экспертизы принимаемых решений и используемых технологий); нормативное (антидискриминационная экспертиза действующего законодательства; конкретизация видов и профилей дискриминации, санкций за использование дискриминационных практик, оптимизация направлений использования льгот для отдельных групп работников); информационное (информирование субъектов социально-трудовых отношений об их правах и обязанностях, способах защиты прав, существующих практиках дискриминации, обучение специа-

лизированных субъектов управления персоналом, формирование и развитие социального аудита организаций).

Список литературы

Щурко, Т. Гендерный аспект в оплате труда в Беларуси / Т.Щурко/Гендерный аспект в оплате труда в Беларуси [Электронный ресурс]. — 2014 г. — Режим доступа: <http://nmnby.eu/news/analytics/5424.html>. — Дата доступа: 05.04.2015.

Женщины и мужчины Республики Беларусь. Статистический сборник. — Мн.: Национальный статистический комитет Республики Беларусь, 2013. — С. 546

Пагина, Л. Страна гендерного парадокса: от дискриминации в Беларуси страдают и женщины, и мужчины/Л.Пагина //Страна гендерного парадокса: от дискриминации в Беларуси страдают и женщины, и мужчины [Электронный ресурс]. — 2014 г. — Режим доступа: <http://lady.tut.by/news/work/402519.html>. — Дата доступа: 05.04.2015.

А.В. Ломако, К.М. Сухалет

Научный руководитель — кандидат экономических наук Р.П. Валевич

ПОЛИТИКА ИМПОРТОЗАМЕЩЕНИЯ: МИРОВОЙ И ОТЕЧЕСТВЕННЫЙ ОПЫТ

Интерес у теоретиков и практиков к проблеме импортозамещения возник в странах, трансформирующих свои экономики, когда они столкнулись с фактами наличия и роста отрицательного сальдо платежного баланса, во многом обусловленного неоправданным ростом импорта, который значительно превышает размеры экспорта, и недостаточностью конкурентоспособности ряда товаров отечественного производства не только на внешнем, но и на внутреннем рынках. В данной статье проводится сравнительный анализ политики импортозамещения, осуществляемой в странах Латинской Америки и Республике Беларусь, и приводятся пути совершенствования собственной политики импортозамещения.

Импортозамещение — уменьшение или прекращение импорта определенного товара посредством производства, выпуска в стране того же или аналогичных товаров.

Импортозамещение позволяет стране достигнуть сбалансированности между темпами роста потребления отечественных и импортных продовольственных товаров, защитить внутренний рынок и отечественных товаропроизводителей в условиях жесткой конкуренции, обеспечить продовольственную и экономическую безопасность страны, загрузить свободные производственные мощности, оптимизировать и возместить понесенные на производство затраты, сбалансировать денежный рынок, увеличить ВВП и ВДС.

В 1997 г. в Республике Беларусь была принята первая, ежегодно утверждаемая Государственная программа импортозамещения, в которой был при-