

УДК 316.346.2
ГРНТИ 04.51.25

ГЕНДЕРНОЕ НЕРАВЕНСТВО НА РЫНКЕ ТРУДА

Ачаповская Янина Сергеевна

студент 2 курса направления подготовки 21.03.01 Лингвистическое обеспечение
межкультурных коммуникаций (международный туризм)

Вороненко Александр Иванович

научный руководитель

старший преподаватель кафедры политологии и социологии

УО «Гомельский государственный университет имени Франциска Скорины»

Республика Беларусь, г. Гомель

Аннотация: В статье рассматривается вопрос гендерного неравенства, который волнует многих людей и порождает многочисленные конфликты. Автором проанализировано как женщины сталкиваются с несправедливостью в профессиональной сфере и то, как данная социальная проблема влияет на то, как сегодня выглядит рынок труда. Автором проанализированы факторы отчуждения людей как от получения желаемых рабочих мест, так и от продвижения по карьерной лестнице и от справедливого разделения результатов труда. Выясняется, как международные организации содействуют преодолению данной социологической проблемы и как, в частности, Республика Беларусь решает её. Проведено социологическое исследование среди студентов Гомельского Государственного Университета имени Франциска Скорины и граждан города Гомеля, задействованных в процессе труда, на их отношение к проблеме гендерного неравенства на рынке труда.

Ключевые слова: гендерное неравенство, социологическое исследование, рынок труда, сфера занятости, женщины, мужчины.

GENDER INEQUALITY IN THE LABOR MARKET

Achapovskaya Yanina Sergeevna

2nd year student of the field of study 21.03.01 Support of Intercultural Communications
(International Tourism)

Voronenko Alexander Ivanovich

scientific director

senior lecturer of the Department of Political Science and Sociology

Francysk Skaryna Gomel State University

Republic of Belarus, the city of Gomel

Abstract: The article deals with the issue of gender inequality, which worries many people and generates numerous conflicts. The authors analyze how women face injustice in the professional sphere and how this social problem affects the way the labor market looks today. The authors analyze the factors of exclusion from obtaining desired jobs as well as from career advancement and from a fair division of labor results. It is found out how international organizations contribute to overcoming this sociological problem and how, in particular, the Republic of Belarus solves it. The sociological research among the students of Gomel State University named after Frantsysk Skaryna and citizens of Gomel, involved in the labor process, on their attitude to the problem of gender inequality in the labor market is conducted.

Key words: gender inequality, sociological study, labor market, employment, women, men.

Неравенство многообразных групп и общностей социума — это его основополагающая составляющая. Прежде всего неравенство выражается в неодинаковом доступе индивидов к ресурсам, благам, должностям, социальным статусам. В случае с гендерным неравенством все вышеперечисленное сопровождается соответствующими стереотипами и предрассудками по отношению к женскому полу в большинстве случаев. Было проведено исследование среди студентов Гомельского Государственного университета имени Франциска Скорины и граждан города Гомеля, задействованных в процессе труда, на предмет их отношения к проблеме гендерного неравенства в сфере труда в белорусском обществе. Было опрошено 56 человек, которые ответили на 15 вопросов на тему актуальности гендерного неравенства в Республике Беларусь.

Именно гендерное неравенство является одной из острых социальных проблем. Достижение гендерного равенства лежит в основе Целей Организация Объединённых Наций (далее ООН) в области устойчивого развития, которые все государства - члены ООН согласились достичь к 2030 году. Согласно Глобальному индексу гендерного неравенства Всемирного экономического форума, который измеряет гендерный паритет по экономическим, образовательным, медицинским и политическим аспектам, при нынешних темпах для достижения полного паритета потребуется 132 года [1, с.2]. Согласно этим данным, очевидно, что достижение гендерного равенства в столь короткий срок (к 2030 году) является утопичным. По данным опроса 78,6 % опрошиваемых считают, что проблему гендерного неравенства возможно преодолеть. Ежегодно Всемирный экономический форум проводит расчеты индекса гендерного разрыва в 4 основных сферах. По данным индекса гендерного разрыва Республика Беларусь занимает 36 место среди 146 стран в 2021 году [5].

Не стоит забывать тот факт, что из-за неравномерного экономического развития стран мира, достижение гендерного равенства будет однозначно происходить с большими усилиями. За последнее десятилетие наблюдается разнонаправленный прогресс в повышении статуса женщин на рабочих местах. В некоторых странах прогресс в достижении гендерного равенства на рынке труда идет в обратном направлении. Так в Великобритании, Франции и Турции доля женщин на руководящих должностях высшего и среднего звена снизилась с 2010 по 2019 год [1, с.2].

Фактором неравенства являются гендерные различия, связанные с занятостью в разных секторах. Исторически сложилось так, что в секторах, где доминируют мужчины, включая горнодобывающую промышленность и строительство, количество женщин гораздо ниже. Больше всего женщины задействованы в секторах здравоохранения, социальной работы и образования. Результаты опроса показали, что 100% считает, что женщины задействованы в сфере образования, 82% - в медицине и здравоохранении, 78% - социальные работы, 9% - в сфере информационных технологии, и только 5% - в тяжелой промышленности.

Показатели в отраслевой занятости отражают разделение сфер труда на «мужские» и «женские». Данные отраслевых «деления» занятости по полу свидетельствует об нарастании отраслевой гендерной сегрегации.

Необходимо упомянуть, что в секторах, которые, как ожидается, будут способствовать повышению производительности в будущем, включая информацию и технологии за счет растущей цифровизации экономики, доля женщин-руководителей гораздо ниже, чем в других секторах услуг. Этот факт показывает, что женщины упускают потенциальный прирост заработной платы и доходов в этом быстро расширяющемся секторе. Согласно Р. Эренбергу «о дискриминации на рынке труда говорят тогда, когда к работникам, обладающим одинаковыми характеристиками по признаку производительности, относятся по-разному из-за того, что они относятся к различным демографическим группам» [2]. Однако, вероятной причиной занятости женщин в вышеперечисленных профессиях является исторический фактор. Так как женщины

относительно недавно получили право на образование и возможность работать по сравнению с мужчинами.

Во всех секторах гендерные различия увеличиваются по мере продвижения по служебной лестнице. Уместно упомянуть такое социальное явление как «Стеклянный потолок». Данный термин был введен в результате гендерных исследований в 1980-х годах и означает наличие невидимого «потолка» или барьера, препятствующего продвижению женщин по карьерной лестнице по причинам, не связанных с их профессиональными навыками и качествами.

В таком случае, если вышеупомянутый фактор может объяснить лишь часть гендерного дисбаланса в управлении, возможно, гендерный разрыв в управлении отражает несоответствие навыков. Само собой, напрашивается следующий вопрос: уделяют ли молодые женщины меньше времени получению образования, чем мужчины? И что приводит к тому, что женщинам не хватает базовых навыков, необходимых для достижения успеха в управлении? Наблюдается же кардинально противоположная ситуация. В большинстве стран, входящих в состав Организации экономического сотрудничества и развития и основных развивающихся рынков число женщин в возрасте от 25 до 64 лет, имеющих степень магистра или эквивалент, превышает число мужчин [1, с.4].

Более сложная для оценки концепция связана с идентичностью лидера. Женщине легче идентифицировать себя как лидера, когда есть другие женщины-лидеры в аналогичных отраслях и, в более широком смысле, в обществе. Женщинам может быть трудно идентифицировать себя как лидера, если количество женщин-лидеров на высоких должностях значительно меньше. В результате женщинам может быть трудно развить свою идентичность лидера и мотивировать себя на лидерство. Так в результате проведенного опроса 94,6 % опрошиваемых считают, что в основном мужчины занимают руководящие должности. Однако стоит отметить, что увеличилась роль женщин на уровне принятия решений, поскольку в Республике Беларусь нет законодательно установленных избирательных квот для женщин. В Национальном Собрании Республики Беларусь доля женщин составляет 35.5 %. Согласно данным, предоставленным Валерием Ковальковым – заместителем Министра труда и социальной защиты, на пресс-конференции от 7 марта 2023 года, приуроченной ко дню Женщин - 8 марта, женщины широко представлены в государственном управлении. Доля женщин в Республике Беларусь на руководящих позициях составляет 53% [6].

Помимо ООН в борьбе с гендерным неравенством выступает Международная организация труда (далее МОТ). МОТ выступает с идеями о том, что обеспечение гендерного равенства на рынке труда в первую очередь приносит выгоды для экономических сфер государств мира. Работодатели, принимающие во внимание тот факт, что способности сотрудника не зависят в первую очередь от гендера, располагают более значительными и разнообразными трудовыми ресурсами. Благодаря такой политике работодателей строится равноправное общество. И именно в таком обществе, как правило, происходит более справедливое распределение результатов экономики, что повышает социальную и экономическую стабильность.

Международная торговая организация ведет активную борьбу с дискриминацией и гендерным неравенством чему свидетельствуют две основные конвенции принятые ею: Конвенции 1951 года о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности и Конвенции 1958 года о дискриминации в области труда и занятий .

Во всем мире составляются различные законодательные акты, которые помогают регулировать и минимизировать гендерное неравенство. В Республике Беларусь гендерное равенство людей закрепляется в Конституции Республики Беларусь, статья 22. В данной статье закрепляется, что все граждане Республики Беларусь равны перед законом и могут рассчитывать на защиту своих прав без дискриминации. Несомненно, что Трудовой кодекс Республики Беларусь закрепляет равную реализацию прав и мужчин и женщин. Также в Республике Беларусь осуществляется Национальный план действий по обеспечению

гендерного равенства в Республике Беларусь на 2021–2025 годы. Целью Национального плана является достижение и сохранение как фактического, так и юридического равенства мужчин и женщин. В результате опроса 12.7 % опрошенных знает о существовании Национального плана по обеспечению гендерного равенства, а также 73.2 % опрошенных считают, что законы могут поспособствовать преодолению гендерного неравенства.

Если не принимать во внимание правовые изменения, компании и предприятия могут сосредоточиться на культурных и организационных изменениях, чтобы уменьшить гендерное неравенство. Недостаточно просто нанять больше женщин, хотя это и является началом. Компании должны приложить усилия, чтобы сократить гендерный разрыв и сделать свои рабочие места по-настоящему инклюзивными, поскольку одно лишь разнообразие не создает инклюзивных рабочих мест. Первое, что надо сделать – сосредоточиться на многообразии в процессе подбора персонала. Создание гендерного равенства на рабочем месте начинается с процесса найма. Создание многообразного и равноправного рабочего места, составляя точные и инклюзивные описания должностей, подбирая кандидатов, различающихся по полу, и проводя честные собеседования – путь к успеху преодоления гендерного разрыва. Важно убедиться, что процесс найма не содержит внутренних предубеждений.

Второе, что поспособствует преодолению проблемы – создание справедливых процедур компенсации и продвижения по службе, программ вознаграждения сотрудников, которые будут справедливыми, равноправными и прозрачными. Равная оплата за равный труд, независимо от пола — это один из самых очевидных и простых способов достижения гендерного равенства на рабочем месте. Предложение конкурентоспособной и справедливой оплаты труда также является отличным способом привлечения и удержания лучших специалистов. Кроме того, компаниям следует сосредоточиться на продвижении квалифицированных женщин изнутри. Создание стандартного набора процедур оценки и продвижения по службе, который позволит трудолюбивым женщинам продвигаться по корпоративной лестнице. Третье — это создание программы обучения по вопросам многообразия и инклюзивности. Обучите своих сотрудников тому, что приемлемо и неприемлемо на рабочем месте. Предложение сотрудникам пройти программу обучения по вопросам многообразия, адаптированную для бизнеса и предприятий, чтобы устранить возможные предубеждения и предрассудки в организации. Это также может побудить сотрудников перейти от осознания к действиям в плане союзничества.

Подводя итоги, стоит отметить, что по данным Европейской экономической комиссии ООН доля женщин во всём мире на руководящих должностях на 2020 год составляет в среднем 40%. Однако в Республике Беларусь доля женщин на руководящих должностях составляет 51%. Для сравнения в Польше доля женщин 43%, в Латвии 47%, в России 46%, в Украине 41% [8]. Полагаясь на эти данные видна положительная ситуация в Республике Беларусь. Женщины не так остро ощущают проблему гендерного неравенства в Республике Беларусь, как в Турции, где доля женщин составляет 18 % [8]. Подтверждением тому являются результаты проведенного опроса. Так 70% опрошенных женщин не сталкивались с гендерным неравенством. Это явный признак того, что Беларусь движется в правильном направлении по преодолению гендерного неравенства и продвижению женщин по карьерной лестнице.

Список литературы:

1. Dawn Holland, Katrina Close the Gender Gap to Unlock Productivity Gains — Ell Moody's Analytics 2023
2. Эренберг Р., Смит Р. Современная экономика труда: Теория и государственная политика: Пер. с англ. / Под ред. Р. Колосовой, Т. Разумовой, С. Рощина. М.: МГУ, 1996.
3. Хоткина З. А. Гендерный подход к анализу труда и занятости // Гендерный калейдоскоп

4. Гафаров, И. Модернизация и гендерная идентичность в Беларуси / И.Гафаров // Перекрёстки: Журнал исследований восточноевропейского Пограничья. – 2013. – No 3-4. – С. 266-278.
5. World Economic Forum [Electronic resource] : Global Gender Gap report 2021 – Mode of access : <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2021> - Date of access 22.03.2023
6. Министерство труда и социальной защиты Республики Беларусь [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://mintrud.gov.by/ru/news-ru/view/press-konferentsija-priurochennaja-ko-dnju-zhenschin-8-marta-6740-2023/> - Дата доступа 22.03.2023
7. Крупнейший портал о международной защите и диверсификации активов International Wealth [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://internationalwealth.info/news-of-the-offshore/indeks-zhenshhiny-mir-i-bezopasnost-wps-v-kakoj-strane-zhenshhiny-chuvstvujut-sebja-bezopasnej-vsego/> - Дата доступа 22.03.2023
8. Европейская экономическая комиссия ООН [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://w3.unece.org/SDG/ru/Indicator?id=127> - Дата доступа 22.03.2023

