

ГЕНДЕРНЫЕ АСПЕКТЫ ЭКОНОМИЧЕСКОГО РОСТА

Канаева Е.А.

*Белорусский государственный университет информатики и радиоэлектроники г. Минск,
Республика Беларусь*

Жилинская Н.Н. – канд. экон. наук

Актуальность исследования проблемы гендерного разрыва связана с сохранением дискриминации женщин в производственной сфере: при приеме на работу, при продвижении по карьерной лестнице. Биологический детерминизм, возникший ещё в 19 веке, определил половые роли и указал на биологические предрасположенности относительно гендерных образов мужчины и женщины в семье и обществе (мужчины-добытчика и женщины-хозяйки). Стереотипы, навязанные через психологическое принуждение, определённо ограничивают интеграцию женщин в социально-экономические процессы. Таким образом, источниками гендерного разрыва являются биологические, экономические, культурные факторы.

То, что женщины чаще работают неполный рабочий день, непропорционально больше заняты в социальных секторах экономики, их деятельность в большей мере относительно мужчин связана с неоплачиваемым трудом, является формами проявления неравенства. На сегодняшний день женщины вынуждены сочетать труд в общественном секторе экономики с трудом в рамках семьи, включая домашний труд и материнство.

В соответствии с принципом – “равная оплата за равный труд” – женщины должны получать столько же, сколько и мужчины. Однако, во всём мире женщины зарабатывают меньше. По данным ООН на сентябрь 2021 г. 23% составляет гендерный разрыв в оплате труда [1]. Это может быть связано с тем, что мужчины чаще занимают руководящие должности. Процент женщин, занимающих руководящие позиции, составляет всего лишь 27% [2]. Сравнивая нахождение на высших должностях в зависимости от размера компании, можно сделать вывод, что обычно женщины являются руководителями небольших компаний. При выборе руководителя компания основывается на опыте работы сотрудника, его способности к конкуренции. Если учитывать тот факт, что процент неоплачиваемой занятости у женщин выше, то можно сказать, что женщины не могут обладать большим профессиональным стажем, чем мужчины.

При выборе профессии женщины продолжают опираться на социокультурные нормы: женщина обязана родить, стать хорошей женой и хозяйкой, при необходимости жертвовать своими интересами в пользу детей и других членов семьи, соответствовать принципу “не обгоняй мужчину” и т.д. Эти предубеждения ограничивают мобильность женщин и их финансовую независимость.

Важно отметить, что женщины реже заняты в производственных секторах экономики, отдавая предпочтение сфере услуг или сельскому хозяйству, что может служить продолжением их домашних ролей (женщинам чаще присуща роль исполнителей). Кроме того, профессии, которые вынуждены выбирать женщины в связи с различными факторами (например, предпочтение гибкого графика), низкооплачиваемые: здравоохранение, сфера школьного образования, уход за детьми и пожилыми людьми. Гендерный разрыв наиболее заметен в секторах, требующих технической специализации: 14% - сфера облачных технологий, 20% - инженерия, 32% - Data Science и искусственный интеллект [2].

К основным феноменам дискриминации женщин относят «стеклянный потолок», «стеклянные стены», «стеклянный эскалатор», а также «липкий пол». Данные проявление гендерного разрыва

указывают на то, что женщинам тяжелее продвигаться по карьерной лестнице, они реже претендуют на высокооплачиваемые должности. Все вышеперечисленные понятия описывают барьеры, которые препятствуют женщинам на пути карьерного роста, основанные на предубеждениях и стереотипном мышлении: у женщин меньше переговорной силы, им присуща нелюбовь к риску и конкуренции. Термин “стеклянный эскалатор” описывает достижение успеха мужчинами в “женских” профессиях быстрым темпом. Ссылаясь на последние социологические исследования, можно сказать, что женщины всё реже сталкиваются с таким явлением, как “стеклянный потолок”. Однако, это не исключает отсутствия сегментации рынка труда. В Беларуси 89,6% женщин подвергались дискриминации на рынке труда [3]. Основными категориями лиц являются женщины до 35 лет без детей, с детьми до 10 лет, а также те, кто делает перерыв в карьере после рождения ребёнка.

Ещё одним аспектом дискриминации на рабочем месте является то, что работодатели зачастую принимают решение о найме или карьерному продвижению женщин, опираясь на предубеждение, связанное с перерывом в карьере. По итогам исследования в Беларуси женщины чаще сталкиваются с дискриминацией: 73,8% - женщины и 64,7% - мужчины [3].

Одним из наиболее острых факторов дискриминации является неоплачиваемый труд женщин: 75% неоплачиваемой работы выполняют женщины [4]. Относительно реализации в семье, женщина выступает в роли матери, а также домохозяйки. В среднем женщины тратят больше времени на домашний труд и уход за детьми, чем мужчины: 4,36 ч. против 2,17 ч. [5]. Неравное распределение неоплачиваемой работы является нарушением прав женщин, а также колоссально влияет на их участие в общественном секторе экономики.

Труд в личном подсобном хозяйстве – составляющая часть общей занятости. На него женщины также тратят больше времени, чем мужчины: 0,9 ч. – мужчины и 1,5-1,8 ч. – женщины [6].

Важной причиной того, что женщины не могут в полной мере участвовать в экономике, продолжает оставаться “наказание” за материнство (motherhood penalty). Это явление означает системную предвзятость по отношению к женщинам, ставших матерями. Оно определяет разницу в оплате труда между женщинами с детьми и без них, а также матерями и отцами. Тенденция такова: чем больше детей, тем больше неравенство. Стоит также отметить, что женщины, которые становятся матерями до 25 лет, в большей мере сталкиваются с “наказанием” за материнство.

Решением проблемы эффективного сочетания занятости женщин в экономике и семье станет выбор нестандартной занятости, которая предполагает работу на дому, наличие гибкого рабочего графика и т.д. Однако, такой вид занятости обладает рядом недостатков: частичная социальная защита или её отсутствие, снижение обеспечения прав работников, отсутствие фиксированной заработной платы, наличие формальности трудовых отношений.

Существование гендерного неравенства порождает неэффективное распределение труда между мужчинами и женщинами. Нужно сказать, что к экономическому росту и сокращению нищеты в развивающихся странах приведёт переход к эгалитаризму: *принятие политики, направленной на поощрение сочетания женщинами реализации собственных амбиций с воспитанием детей.*

Ежегодно гендерный разрыв снижается, однако слишком медленными темпами: с 2006 по 2019 показатель сокращался на 0,15%, что составляет 257 лет, чтобы полностью устранить неравенство [7]. Во всём мире за 2020 год женщины потеряли 800 миллиардов долларов дохода по данным Oxfam [8].

Таким образом, одним из условий обеспечения гендерного равенства может стать переход от традиционных гендерных ролей к тем, которые будут основаны на эгалитаризме, а также большее распространение новых норм распределения ролей в обществе. Следует изменить политику государства, которая закрепляет многие семейные льготы за женщинами. По данным WWS (*Всемирный обзор ценностей*), *поддержка гендерного равенства представлена переходом к более демократическим институтам.* На данный момент проблема гендерного разрыва снижается за счёт развития демографической политики: информирование граждан о планировании семьи, улучшение медицинских и социальных услуг.

Список использованных источников:

1. UN [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://www.un.org/ru/observances/equal-pay-day>
2. Global Gender Gap Report 2021 [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2021>
3. Е.К. Артеменко Результаты исследования ситуации в сфере гендерной дискриминации на рынке труда и приёме на работу: Научно-практическое пособие – Минск, 2019, 14-21 с.
4. The power of parity: how advancing women’s equality can add \$12 trillion to global growth [Электронный ресурс] – Режим доступа: https://www.mckinsey.com/~media/McKinsey/Industries/Public%20and%20Social%20Sector/Our%20Insights/How%20advancing%20womens%20equality%20can%20add%2012%20trillion%20to%20global%20growth/MGI%20Power%20of%20parity_Full%20report_September%202015.pdf
5. BELSAT [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://www.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/solialnaya-sfera/ispolzovanie-sutochnogo-vremeni/itogi-v-tsifrah/>
6. П.И. Ломанов, Занятость в личном подсобном хозяйстве как составляющая часть совокупной занятости – Краснодар, 114 с.

58-я научная конференция аспирантов, магистрантов и студентов БГУИР, 2022 г

7. Global Gender Gap Report 2020 [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://www.weforum.org/reports/gender-gap-2020-report-100-years-pay-equality>

8. COVID-19 cost globally over \$800 billion in lost income in one year [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://www.oxfam.org/en/press-releases/covid-19-cost-women-globally-over-800-billion-lost-income-one-year>