

6. Постановление Правительства РФ от 07.09.2020 № 1413 «О функционировании федеральной государственной информационной системы в области занятости населения» // Собрание законодательства РФ. – 2020. – № 38. – 5945с.

Стаселько В.М. (асп.), **Зайцева О.В.** (доц., к.э.н., доц.)
Республика Беларусь, Витебск, ВГТУ

ГЕНДЕРНЫЙ РАЗРЫВ В ОПЛАТЕ ТРУДА КАК ОДНА ИЗ ПРОБЛЕМ СОВРЕМЕННОСТИ

Дискриминация в оплате труда на основе пола – глобальный вызов нашего времени. Несмотря на предпринимаемые международным сообществом институциональные и политические меры, направленные на нивелирование различий в уровне доходов между мужчинами и женщинами, данное явление продолжает сохранять свою актуальность в большинстве национальных экономик. Указанная диспропорция не только противоречит принципам гендерного равенства как фундаментального права, но и влечет существенные макроэкономические и социальные последствия, проявляющиеся в ограничении экономической автономии женского населения. Элиминация гендерной асимметрии в заработной плате способна обеспечить значимые положительные эффекты. В частности, достижение паритета в оплате труда приведет к:

- росту потребительской активности женской демографической группы, что окажет стимулирующее воздействие на совокупный спрос;
- увеличению объема пенсионных накоплений за счет более высоких отчислений;
- оптимизации распределения пенсионных доходов на макроэкономическом уровне.

В целях противодействия данной проблеме, большинство государств внедрили законодательные механизмы, обеспечивающие принцип гендерного паритета в сфере вознаграждения за труд. Важнейшим этапом в формировании международно-правовой базы стало принятие Конвенции № 100 «О равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности» на 34-й сессии Генеральной конференции Международной организации труда (МОТ) в 1951 году. Данный нормативный акт, закрепляющий фундаментальные принципы недискриминационной оплаты труда, получил широкую международную легитимацию, будучи ратифицированным подавляющим большинством государств-членов МОТ, включая Республику Беларусь.

Принцип равного вознаграждения за труд равной ценности закреплен в рамках Целей устойчивого развития ООН на период до 2030 года, а именно:

- В Цели 5, направленной на достижение гендерного равенства и расширение правовых возможностей женщин и девочек;

- В Цели 8, предусматривающей содействие устойчивому экономическому росту, полной занятости и достойным условиям труда.

Институционализация данной проблематики на международном уровне была подтверждена принятием 18 декабря 2019 года резолюции ООН об учреждении Международного дня равной оплаты труда, отмечаемого ежегодно 18 сентября.

Однако, несмотря на длительную историю нормативного регулирования (с момента принятия Конвенции МОТ № 100 прошло 74 года), гендерный разрыв в оплате труда продолжает сохранять свою актуальность. Эмпирические данные свидетельствуют о повсеместном распространении данного феномена во всех географических регионах, при этом его проявления наблюдаются в большинстве отраслей экономики и сфер занятости с различной степенью интенсивности.

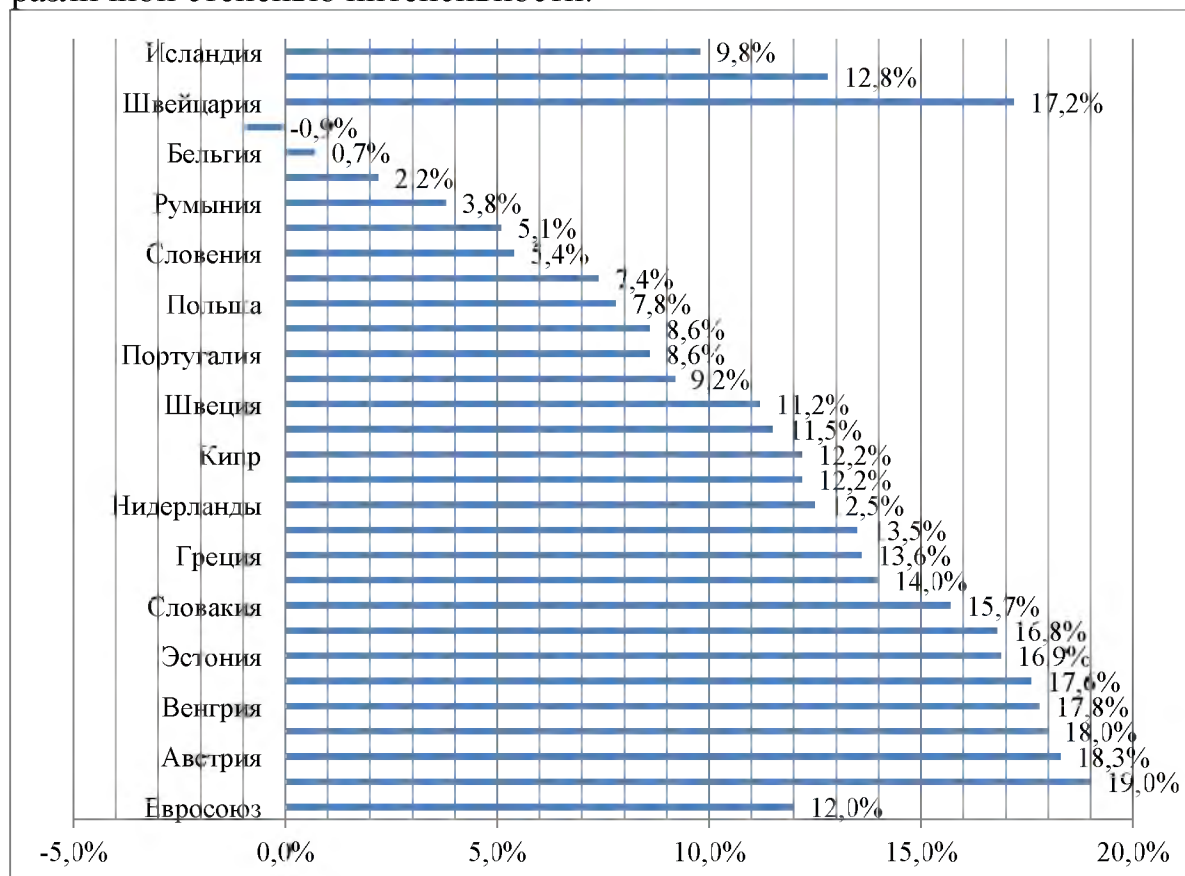


Рис. 1 – Гендерный разрыв в оплате труда по ЕС, Швейцарии, Норвегии и Исландии в 2023 г. (предварительные данные)

Источник [3].

Согласно предварительным данным Евростата (<https://commission.europa.eu/>), в 2023 году валовая почасовая заработная плата женщин в среднем была на 12,0 % ниже, чем у мужчин в Европейском союзе. Самый высокий гендерный разрыв в оплате труда в Европей-

ском союзе был зафиксирован в Латвии (19,0 %), а самый низкий – в Люксембурге (-0,9 %).

Эмпирические данные свидетельствуют о значительной возрастной дифференциации гендерного разрыва в оплате труда в европейских странах. Наименьшие показатели наблюдаются среди молодых специалистов на начальном этапе профессиональной деятельности, тогда как с увеличением возраста работников диспропорция усиливается. Максимальные значения гендерного дисбаланса фиксируются в финансовом и страховом секторах. Примечательно, что в частном секторе данный показатель существенно превышает аналогичные значения в государственном секторе [2].

В Республике Беларусь правовая база, включая Конституцию и Трудовой кодекс (статья 14), категорически запрещает гендерную дискриминацию в трудовых отношениях. Однако, как показывают исследования, на практике женщины продолжают сталкиваться с латентными формами дискриминации.

Согласно статистическим данным за 2023 год, уровень гендерного разрыва в оплате труда в Беларуси достиг 26,5% (рис. 2), что значительно превышает среднеевропейские показатели. Анализ динамики показывает устойчивость данной тенденции - на протяжении всего исследуемого периода гендерная разница в заработной плате сохраняется на уровне не менее 26%, что свидетельствует о структурном характере данной проблемы в национальной экономике.

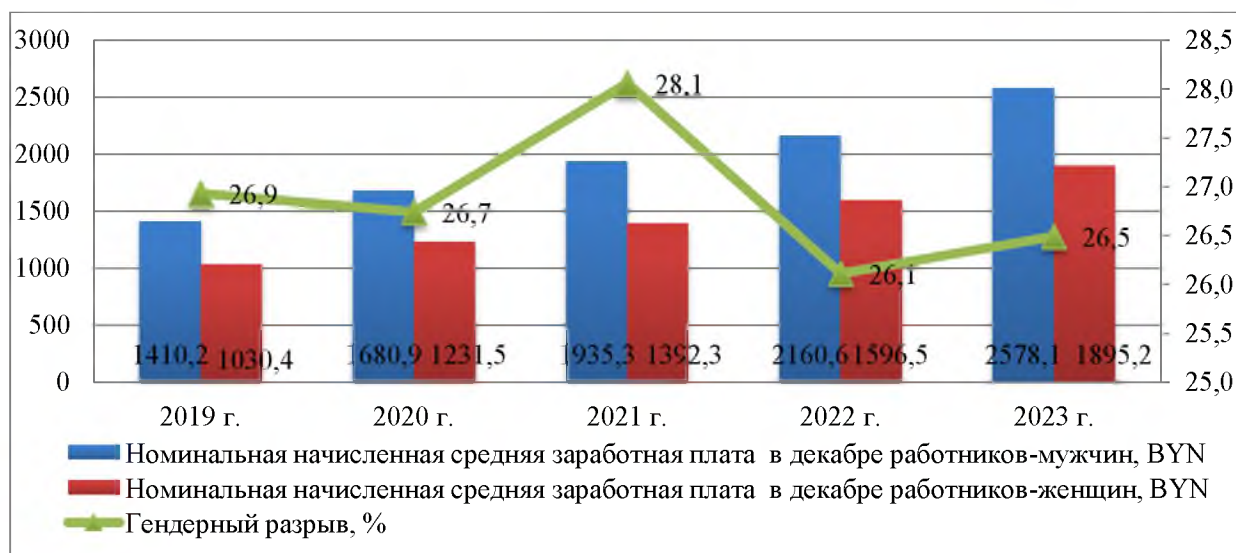


Рис. 2 – Гендерный разрыв в оплате труда по Республике Беларусь в период с 2019 г. по 2023 г.

Источник [1].

Отраслевая сегрегация, то есть неравномерное распределение мужчин и женщин по видам экономической деятельности приводит к еще более весомой величине гендерного разрыва (табл. 1).

Таблица 1

Гендерный разрыв в оплате труда по Республике Беларусь в период с 2019 г. по 2023 г. по видам экономической деятельности

Вид экономической деятельности	2019 г.	2020 г.	2021 г.	2022 г.	2023 г.
Сфера производства					
Сельское, лесное и рыбное хозяйство	10,4	11,2	13,5	8,5	9,3
Строительство	18,2	14,9	15,7	16,2	13,9
Промышленность	26,4	26,2	26,2	22,7	24,4
- горнодобывающая	27,7	29,9	27,9	28,6	24,8
- обрабатывающая	27,7	27,2	27,6	23,4	25,6
- снабжение электроэнергией, газом, паром, горячей водой и кондиционированным воздухом	15,2	16,5	15,3	16,3	15,7
- водоснабжение; сбор, обработка и удаление отходов, деятельность по ликвидации загрязнений	15,8	14,3	14,3	13,8	17,1
Сфера услуг					
Оптовая и розничная торговля; ремонт автомобилей и мотоциклов	28,1	30,7	29,1	28,2	30,6
Транспортная деятельность, складирование, почтовая и курьерская деятельность	5,9	4,0	2,4	0,8	7,6
Услуги по временному проживанию и питанию	10,1	19,7	15,2	10,7	18,0
Информация и связь	43,5	44,7	42,7	40,5	40,9
Финансовая и страховая деятельность	27,6	27,6	30,3	30,0	34,9
Операции с недвижимым имуществом	10,5	8,0	7,1	4,0	6,6
Профессиональная, научная и техническая деятельность	23,1	25,6	23,3	24,0	27,5
Деятельность в сфере административных и вспомогательных услуг	15,3	13,0	10,1	11,4	14,2
Государственное управление	14,5	6,0	6,0	13,9	15,8
Образование	9,6	8,3	8,2	6,2	5,9
Здравоохранение и социальные услуги	19,7	21,0	21,3	17,6	18,0
Творчество, спорт, развлечения и отдых	38,2	42,7	35,4	27,7	28,3
Предоставление прочих видов услуг	41,6	40,6	38,2	33,5	33,8

Источник [1].

Самый большой разрыв зафиксирован в сфере «информация и связь» (40,9 % в 2023 г.) и «предоставление прочих видов услуг» (33,8 % в 2023 г.), меньше всего в «транспортной деятельности, складировании, почтовой и курьерской деятельности» (7,6 % в 2023 г.), «операциям с недвижимым имуществом» (6,6 % в 2023 г.).

Учитывая, что больше всего занятых работников представлено в

промышленности (более 24 % от всего занятого населения) рассмотрим данную отрасль более подробно [4]. Здесь также присутствует большая разница в оплате труда женщин и мужчин. По итогам 2023 г. гендерный разрыв составил 24,4 %. При этом самые большие разрывы зафиксированы в горнодобывающей и обрабатывающей промышленности, а меньше всего в «снабжении электроэнергией, газом, паром, горячей водой и кондиционированным воздухом» и «водоснабжении; сборе, обработке и удалении отходов, деятельность по ликвидации загрязнений».

Высокая оплата труда у мужчин гарантируется, прежде всего, занятостью лиц мужского пола в материально выгодных отраслях, а это крупное промышленное производство, в то время как значительная часть женщин занята в бюджетных менее оплачиваемых сферах - образовании, здравоохранении, общепите.

К другим причинам гендерного разрыва следует отнести:

- гендерные стереотипы и предубеждения при найме персонала и принятии решения о зарплате;
- вынужденная «нелинейность» женской карьеры (перерывы, связанные с материнством). Материнство также часто влияет на выбор работы. Традиционно женщины выбирают работу с более гибким графиком, жертвуя заработной платой, чтобы заботиться о своих детях. И поскольку женщины с большей вероятностью будут работать меньше часов, чем мужчины, у них меньше опыта, что приводит к отставанию женщин в рабочей силе.

Мероприятия по сокращению гендерного разрыва в оплате труда:

1. Нормативно-правовые меры:

- совершенствование трудового законодательства с введением санкций за нарушение принципа равной оплаты за труд равной ценности;
- обязательное проведение гендерного аудита оплаты труда в организациях;
- введение прозрачных систем оплаты труда и должностных окладов.

2. Институциональные меры:

- создание специализированных органов по контролю за соблюдением гендерного равенства в сфере труда;
- разработка национальных стратегий по сокращению гендерного разрыва в оплате труда;
- введение гендерно-ориентированного бюджетирования в государственных программах.

3. Экономические стимулы:

- предоставление налоговых льгот компаниям, демонстрирующим гендерное равенство в оплате труда;
- введение системы сертификации «гендерно-ответственный работодатель»;
- финансовая поддержка программ профессионального развития для

женщин.

4. Образовательные и информационные меры:

- проведение кампаний по повышению осведомленности о проблеме гендерного разрыва;
- включение вопросов гендерного равенства в учебные программы бизнес-школ и вузов;
- организация тренингов по бессознательным гендерным предубеждениям для HR-специалистов.

5. Поддержка баланса работы и семьи:

- развитие системы гибкого графика работы и удаленной занятости;
- расширение сети детских дошкольных учреждений;
- введение гендерно-нейтральных программ родительского отпуска.

6. Стимулирование женщин в высокооплачиваемых отраслях:

- программы наставничества для женщин в STEM-профессиях;
- квоты для женщин на руководящих позициях;
- специальные образовательные программы по финансовой грамотности.

Реализация данных мер требует комплексного подхода и координации усилий государства, бизнеса и гражданского общества. Эффективность мероприятий должна регулярно оцениваться с помощью системы мониторинга гендерных показателей в сфере занятости и оплаты труда.

Литература:

1. Номинальная начисленная средняя заработная плата в декабре / Сайт Национального статистического комитета Республики Беларусь [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://dataportal.belstat.gov.by/osids/indicator-info/10218000004> – Дата доступа: 18.04.2025.

2. Обзор международной и российской повестки «Разрыв в оплате труда между мужчинами и женщинами» / Сайт Министерства экономического развития Российской Федерации [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://www.economy.gov.ru/material/file/65f53df7ef144f6f6b43ea8529869f52/101965562.pdf> – Дата доступа: 18.04.2025.

3. Статистика гендерного разрыва в оплате труда / Сайт Европейского союза [Электронный ресурс] – Режим доступа: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics#Possible_causes_of_the_unadjusted_gender_pay_gap – Дата доступа: 18.04.2025.

4. Статистический ежегодник, 2024 / Сайт Национального статистического комитета Республики Беларусь [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://www.belstat.gov.by/upload/iblock/66e/710tc5n78wkj4ulk6er8jxshk1m1k740.pdf> – Дата доступа: 18.04.2025.