

УДК 316.346.2:338.2(476)

*Пелля А. А., Замулко А. В.*

*Научный руководитель: к.э.н, доцент Четырбок Н. П.*

## **ВЗАИМОСВЯЗЬ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ ПРОЦЕССОВ И ГЕНДЕРНЫХ ОТНОШЕНИЙ (НА ПРИМЕРЕ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ)**

**Гендер** – спектр характеристик, относящихся к маскулинности и феминности. В зависимости от контекста, под такими характеристиками могут подразумеваться социальные структуры (в частности, гендерные и другие социальные роли) или гендерная идентичность. В некоторых случаях понятие «гендер» используется как синоним понятия «пол».

Гендерное неравенство – характеристика социального устройства, согласно которому мужчины и женщины обладают устойчивыми различиями и вытекающими из них неравными возможностями в обществе.

Следует учитывать, что при существовании гендерной дискриминации в обществе равные права не предоставляют равных возможностей в дискриминируемой группе.

В 2016 году Беларусь заняла 28 место в рейтинге мирового гендерного равенства с индексом гендерного разрыва 0,744 (0 – полное неравенство, 1 – полное равенство).

Стоит отметить, что за последние годы удалось добиться прогресса в уравнении прав женщин и девочек в таких областях, как: образование, ожидаемая продолжительность жизни на момент рождения, участие в труде.

### **Гендерное неравенство в сфере занятости**

Существует горизонтальная и вертикальная профессиональная сегрегация. Горизонтальная – неравномерное распределение мужчин и женщин по профессиям и отраслям, вертикальная – по позициям в должностной иерархии. Те или иные специальности считаются подходящими для одного и неподходящими для другого гендера. Среди экономически активного занятого населения страны женщины занимают 49,2%.

Однако такая экономическая активность не защищает женщин от «стеклянного потолка» – ситуации, когда из-за пола ограничивают их продвижение по карьерной лестнице. Но есть и обратная сторона – «липкий пол», которая означает, что по сравнению с мужчинами женщины дольше задерживаются на начальных, стартовых, позициях служебной иерархии.

По данным Белстат за 2016 год, на должностях руководителей и рабочих мужчин больше, чем женщин (11,9% мужчин к 9,2% женщин и 70% мужчин к 45,9% женщин соответственно), однако численность работающих женщин-специалистов в Беларуси более чем в 2 раза превышает численность мужчин-специалистов (16,6% к 39,7% соответственно).

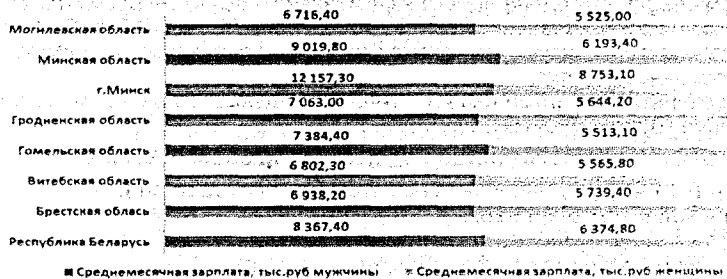
Дискриминация в трудовых отношениях по какому-либо признаку, будь то пол, возраст, раса и другие, в Беларуси законодательно запрещена. Но это не значит, что белоруски с ней не сталкиваются: нередко работодатели не хотят брать их на свободное место, потому что для них женщина – всегда «потенциально беременна». Считается, женщина в репродуктивном возрасте не очень удобный сотрудник, а это прямая дискриминация по полу, что по закону недопустимо, но на практике доказать ее невозможно.

Так же, например, при ликвидации организации, сокращения численности или штата работников примерно в 3 раза чаще увольняют женщин: 1,4% уволенных мужчин и 3,7% уволенных женщин за 2015 год. Женщины-выпускники

учебных заведений оказываются на бирже труда в 2 раза чаще мужчин-выпускников: 4,9% безработных женщин и 2,4% безработных мужчин.

**Гендерное неравенство в доходах.** Одна из самых больших проблем в неравенстве мужчин и женщин на рынке труда – значительная разница в зарплатах.

В денежном эквиваленте среднемесячная заработная плата женщин ниже среднемесячной заработной платы мужчин. Отношение оплаты труда женщин к оплате труда мужчин, которое составляет 76,2% в 12 среднем по Республике по состоянию на 2016 год, показывает, что в одинаковых условиях за одинаково выполненную работу труд женщины оплачивается на 23,8% ниже мужского.



**Рисунок 1 – Номинальная начисленная средняя заработная плата работников на начало 2016 года**

Также в Беларуси существует перечень тяжелых и вредных работ, на которые запрещается привлекать женщин. Например, женщины не могут работать водолазами, плотниками или пожарными – всего в списке 182 позиции. Расширению возможностей трудоустройства женщин поспособствовало сокращение в 2014 году списка тяжелых работ, на которых запрещается привлечение к труду женщин (с 252 до 182 позиций). Необходимо учитывать, что подобные ограничения всё же являются примером неравенства возможностей для женщин, а также отсутствием возможностей для осуществления эффективного обмена на рынке труда. Один из способов сокращать количество таких профессий – модернизировать и автоматизировать производство.

**Сфера принятия решений.** В Республике Беларусь не существует законодательства, нормативно-правовых актов, ограничивающих возможности профессиональной и/или общественно-политической карьеры женщин.

За 2010-2015 годы в составе Национального собрания Республики Беларусь доминируют мужчины. 80 мужчин в палате представителей, 39 в Совете республики, в то время как количество женщин в палате представителей 30, а в Совете республики всего 19. Таким образом, можно сделать вывод о том, что роль женщины в политической жизни страны мала.

В совете Министров Республики Беларусь из 42 позиций женщины занимают только две: министр труда и социальной защиты – Ирина Костевич и Глава Администрации Президента Республики Беларусь – Наталья Кочанова.

**Ведение домашнего хозяйства.**

Даже если женщины добьются одинаковых с мужчинами зарплат и карьерных возможностей, полное гендерное равенство достигнуто не будет.

По данным Белстата, мужчины и женщины на основную работу тратят приблизительно одинаковое количество времени, при этом у женщин в два раза больше времени, чем у мужчин, занимает ведение домашнего хозяйства

С детьми в возрасте до 10 лет женщины проводят более 2 часов в сутки, мужчины – всего 38 минут. «Феминизация» репродуктивного труда – это основа дискриминации женщин на рынке труда, потому что такая работа никак не учитывается и не оплачивается, рассматривается как «природное предназначение» женщины, а не как реальный труд.

Обобщая всё вышесказанное, можно сделать вывод, что несмотря на высокие показатели в рейтингах, вопрос о гендерном равенстве всё ещё остро стоит для белорусской экономики и общества.

В настоящее время активно исследуется вопрос взаимосвязи гендерного равенства и эффективности экономики.

Нами была проведена оценка взаимозависимости гендерного фактора на и экономические показатели страны в период с 2000 по 2015 гг. В качестве основного метода изучения зависимостей использовался корреляционно-регрессионный анализ.

В результате анализа были получены следующие уравнения регрессии по наиболее коррелируемым показателям:

$$Y = -8978 + 15,729 X_1 - 0,106 X_2 - 0,209 X_3 + 0,502 X_4, \quad (1)$$

где Y – ВВП на душу населения по ППС (в тек. межд. долл.);

- X1 – количество занятых мужчин;
- X2 – количество аборт в год;
- X3 – количество преступлений среди мужчин;
- X4 – количество преступлений среди женщин.

Большой свободный член свидетельствует о том, что, кроме гендерного, существует большое множество иных факторов, влияющих на размер ВВП.

Таблица 1 – Регрессионная статистика

Регрессионная статистика	
Множественный R	0,99298614
R-квадрат	0,986021474
Нормированный R-квадрат	0,958064423
Стандартная ошибка	0,64927005
Наблюдения	7

Из представленных в Таблице 1 данных видно, что связь между показателями тесная, ошибка невелика.

Таблица 2 – Сопоставление отчётных и расчётных величин ВВП на душу населения по ППС (в тек. межд. долл.) 2009-20015гг.

год	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
ВВП отчётный	14550	15891	17153	17801	18276	18916	18364
ВВП расчётный	14566	15799	17169	18080	18358	18803	18275

Из данных Таблицы 2 видно, что расчётные величины не на много отклоняются от отчётных. Это свидетельствует о статистической состоятельности представленной модели.

Таким образом, обобщая вышесказанное, можно утверждать, что существует высокая зависимость между экономическим ростом страны и гендерным фактором.

**Мы предлагаем два пути по снижению гендерного неравенства.**

**Первый путь** касается оптимизации продолжительности отпусков по уходу за детьми. В настоящее время отпуск по уходу за ребенком в Беларуси является од-

ним из самых длительных – 3 года, в России – 1,5 года, в Казахстане – 1 год. В данном случае речь идет об оплачиваемом периоде нахождения в отпуске.

Длительный отпуск по уходу за ребенком имеет ряд минусов – оказывает отрицательное влияние на количество рабочей силы, создает дополнительные стимулы к дискриминации на рынке труда, способствует деqualификации. Это препятствует накоплению опыта и ведет к более низким зарплатам и неравенству экономических возможностей для женщин.

В целом, на примере стран ОЭСР доказано, что отпуск по уходу за ребенком до 1 года необходим для успешного развития ребенка и обеспечивает здоровье матери, а отпуск свыше 2 лет не имеет определенных преимуществ для здоровья и развития. Дополнительный год в Беларуси является результатом недостатка развития дошкольной инфраструктуры, привычки, иных причин, напрямую не связанных с уходом за ребенком.

Однако, стоит учитывать, что успешный опыт западных стран в снижении длительности отпуска по уходу за детьми основан на хорошо развитой инфраструктуре государственных и частных детских учреждений. В Беларуси данная инфраструктура развита слабо. Например, нет яслей, куда можно было бы отдать ребенка до года. Поэтому сокращение срока отпуска может быть возможно только после оптимизации инфраструктуры.

Считается, что неравное распределение внутрисемейных ролей является основной причиной дискриминации женщин на «основной» оплачиваемой работе. Выход из этой ситуации один – привлекать мужчин к домашнему и репродуктивному труду, как это происходит во многих странах Европы.

Вариантом оптимизации системы отпусков в Беларуси может быть двухлетний оплачиваемый отпуск для матерей одиночек и семей, в которых оба родителя уходят в отпуск по уходу за ребенком. В случае, если второй родитель не выходит в отпуск, то его оплачиваемая длительность – полтора года. Такой подход поможет финансово стимулировать выход в декрет обоих родителей, а также сократить время пребывания женщины в отпуске, не влияя нахождение ребенка в домашних условиях, распределить семейные роли, что напрямую влияет на уровень гендерного равенства в экономических возможностях.

Второй путь преодоления гендерного разрыва основан на работе с менталитетом белорусских граждан и привитии обществу идей гендерного равенства через работу с общественностью и средства массовой информации. Важно, чтобы мужчины и женщины были в курсе о плюсах, которое несёт за собой гендерное равенство для них как субъектов и для общества в целом.

Работа с общественностью «напрямую» может включать в себя, например, организацию и проведения разъяснительных семинаров на рабочих местах. Тематики таких семинаров могут стать вопросы непосредственно гендерного равенства и его преимуществ для развития общества и экономики, вопросы сексуального домогательства на рабочем месте, вопросы о декретных отпусках для мужчин и женщин и т. д.

Примером посланий СМИ могут быть короткие ролики на телевидении о равных возможностях или билборды и буклеты с изображениями успешных в различных отраслях женщин. Примерами подобной работы могут быть также различные социальные акции, телепередачи, публикации статей гендерно-равной тематики, направленные на все возрастные группы населения обоих полов. Очевидно, что результат подобных программ не стоит ждать сразу, может понадобиться около 20 лет, для изменения социально-культурных норм.

Таким образом, для достижения устойчивого результата в оптимальный срок оба предложенных варианта должны выполняться одновременно.

### Список цитированных источников

1. Киммел, М. Гендерное общество; пер. с англ. – М.: Российская политическая энциклопедия (РОССПЭН), 2006. – 464 с.
2. Бендас, Т. В. Гендерная Психология: учебное пособие. – СПб.: Питер, 2007. – 431 с.
3. Женщины и мужчины Республики Беларусь: Статистический сборник // Национальный статистический комитет Республики Беларусь, 2016. – 217с.

УДК 339.187.62(476)

*Протасевич Е. И.*

*Научный руководитель: ст. преподаватель Носко Н. В.*

## ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ЛИЗИНГА В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

На предприятиях остро стоит проблема модернизации основных фондов, а лизинг позволяет одновременно решить проблему финансирования основных фондов и проблему инвестиционных вложений предприятия.

На сегодняшний день существует более ста определений понятия «лизинг», так как оно является многоаспектным и в различной литературе подносится по-разному.

Наиболее часто понятие «лизинг» означает один из видов предпринимательской деятельности либо особую форму инвестирования или кредитования [1, с. 15]. Наиболее точное определение понятию лизинга дал В. Н. Васильев. Он определил лизинг как совокупность всех отношений, связанных с лизинговыми операциями, включая отношения, складывающиеся при выдаче займов лизингодателю и обеспечении исполнения последних заемных обязательств [1, с. 23].

Суть классической лизинговой операции (рисунок 1) заключается в том, что потенциальный лизингополучатель, у которого нет свободных финансовых ресурсов, обращается в лизинговую компанию с деловым предложением о заключении лизинговой сделки, согласно которой лизингополучатель может выбирать продавца, располагающего требуемым имуществом, а лизингодатель приобретает его в собственность и передает лизингополучателю во временное владение и пользование на платной основе [2, с. 6].



Рисунок 1 – Общая схема лизинговой операции