

который наглядно показывает эффективность данных технологий, а также ввиду неразвитости данного комплекса услуг в Республике Беларусь, хотелось бы отметить направление по изучению и освоению технологий ВМ и 3D-сканирования перспективным и в ближайшем будущем очень рентабельным.

ЛИТЕРАТУРА

1. Лазерные 3D сканеры и координатно-измерительные машины Faro [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://faro.by/oblasti-primeneniya>– Дата доступа: 10.05.2014.

УДК331.101.24

Гендерное неравенство на рынке труда: сравнительный анализ

Слепцова М.И., Косман В.А.

(научный руководитель - Рак А.В.)

Белорусский национальный технический университет

Минск, Беларусь

Дискриминация в мире труда существовала всегда и везде. Можно выделить несколько видов дискриминации на рынке труда по сфере действия или по результатам:

- дискриминация при найме на работу или увольнении с работы;
- дискриминация в доступе к определенным профессиям или должностям;
- дискриминация при оплате труда;
- дискриминация при продвижении по службе, в профессиональной карьере;
- дискриминация при получении образования или профессиональной подготовки.

Мы предлагаем более подробно рассмотреть гендерную дискриминацию. Гендерное неравенство - это явление социальное и оно обусловлено не биологическими различиями между женщинами и мужчинами, а прежде всего тем, что экономические, политические и социальные ресурсы распределены между ними неравномерно.

Неравенство заработной платы женщин и мужчин – это социально - экономическая проблема, требующая для своего решения осуществления комплекса социальных и экономических мер.

По данным Международной организации труда (МОТ), женщины, составляющие 60% всего населения планеты, представляют лишь 40 % работающего населения. В докладе МОТ отмечается, что женщины гораздо чаще мужчин занимают низкооплачиваемые должности, чаще выполняют низко квалифицированную работу и в среднем, меньше зарабатывают. Даже в Европейском союзе, где гендерные проблемы традиционно менее остры, чем в других регионах, зарплата представителей сильного пола в среднем на 15 % больше, чем у женщин. День равных зарплат 2014 (EqualPayDay 2014) в США и Европе призван привлечь внимание к вопросу неравенства в оплате труда мужчин и женщин. Отмечается этот день с 2008 года. Выбор даты Дня равных зарплат в каждой конкретной стране не случаен. Он означает, что именно до этого дня женщины данной страны должны были бы проработать, чтобы получить среднюю годовую зарплату, какую мужчины заработали к 31 декабря прошедшего года.

По данным Национального комитета по справедливой оплате труда США День равных зарплат в 2014 году отмечался 8 апреля. Это значит, что американкам в среднем нужно трудиться на 98 дней дольше в году, чтобы получить равную с мужчинами оплату за равный труд в равных условиях. Лозунг Дня равных зарплат 2014 г. в Европе: «Остановим разницу в оплате труда». В среднем европейские женщины вынуждены работать на 59 дней в год больше, чтобы получить равную с мужчинами оплату труда. Эти данные представлены в докладе Европейской комиссии «Преодоление разницы в оплате труда ЕС». Испания первой в Европе отметила День равных зарплат в 2014 году - 21 февраля. Женщины в этой стране в среднем должны были проработать на 52 дня в год больше, чтобы получить равную зарплату с коллегами - мужчинами. Дольше всех в Европе для достижения равенства в оплате труда пришлось бы работать женщинам в Чехии - 115дней. В среднем женщины в Европе получают на 17% меньше, чем мужчины.

Женщины составляют около 45% работающего населения Евросоюза. В течение многих лет большинство выпускников высших

учебных заведений составляют женщины, это значит, что на профессиональный рынок они приходят с более высокой квалификацией, чем мужчины. Несмотря на это, доля женщин, участвующих в принятии решений на высшем уровне, остаётся очень низкой. По данным за 2012 год женщины занимали лишь 13,7% руководящих постов в крупнейших зарегистрированных компаниях стран - участниц Евросоюза. Среди членов советов крупных компаний в Финляндии, Латвии и Швеции женщины составляют четвертую часть, во Франции – лишь пятую, а в Греции, Эстонии, Италии, Португалии, Люксембурга – менее десятой.

Ликвидация дискриминационной практики в сфере занятости, а также на рынке труда и содействие расширению экономических возможностей женщин является одной из задач третьей Цели развития тысячелетия – содействовать равноправию полов и расширению прав женщин. Беларусь, как и 192 других государства – членов ООН, согласно Декларации тысячелетия, обязалась достичь этой цели к 2015 году.

Беларусь занимает первое место в СНГ в рейтинге стран по индексу развития с учетом гендерного фактора и, согласно докладу ООН 2009 года о человеческом развитии, 52-е место среди 182 стран мира. По результатам всемирного исследования международной неправительственной организации SocialWatch, опубликованного в 2012 году, в Беларуси также сравнительно высок индекс гендерного равенства - 0,64 (как в Венесуэле, Азербайджане, Китае и Мексике). Однако среди стран СНГ наша страна находится на шестом месте, уступая Украине, Армении, Кыргызстану, Казахстану, России и Молдове, у которой самый высокий индекс в странах Содружества – 0,77. Индекс отражает уровень гендерного разрыва между женщинами и мужчинами в таких областях, как образование, экономика, гражданские права и возможности.

В Беларуси есть определенные причины для неравенства в оплате труда – как непосредственные (трудности трудоустройства для женщин в высокооплачиваемые сферы, трудности в открытии своего бизнеса), так и косвенные (женщины сами выбирают мало оплачиваемые отрасли, так как на них возлагается ответственность за заботу о доме, детях). За различиями в оплате труда кроется и такой процесс, как феминизация отраслей с более низким уровнем оплаты

труда. Так, если мы посмотрим на отрасли с уровнем зарплат выше республиканского уровня, то мы увидим, что в этих отраслях самые высокие показатели различий в оплате труда и самые низкие показатели удельного веса женщин в этих отраслях.

В отношении же отраслей с уровнем оплаты ниже республиканского уровня наблюдается совершенно другая картина: женщины составляют значительное большинство в этих отраслях, соответственно разрыв оплаты не такой большой. Например, здравоохранение и образование, где уровень зарплат по отношению к среднему республиканскому уровню составляет соответственно 81,8% и 75,6%, основными работниками являются женщины – 85,3% и 82,3%. Соответственно разрыв в зарплате в этих отраслях составляет 83,1% в здравоохранении 82,9% в образовании. Следует отметить, что в некоторых отраслях, где уровень зарплат в целом падает, наблюдается увеличение удельного веса женщин.

Для решения проблемы неравенства оплаты труда необходим комплексный подход, который бы в первую очередь ставил во главу угла изменение представлений о так называемом «предназначении» мужчин и женщин, что позволит женщинам получить доступ к тем сферам труда, куда ранее в связи во многом с «моральными» барьерами они даже не пытались попасть. Кроме того, существенным фактором является развитие рынка труда с гибким графиком работы на неполный день, что существенно бы улучшило положение в особенности женщин с детьми. Необходима система мер по сокращению отраслевой и профессиональной сегрегации по признаку пола, устранению гендерной асимметрии в оплате труда. Также актуально проведение гендерных исследований, имеющих теоретическую и научно-практическую значимость для реализации гендерной политики государства.

В докладе Всемирного банка (март 2014г.) было подчеркнуто, что правительства государств, где ущемляются права женщины, должны с ранних лет воспитывать у мальчиков и девочек в равной степени стремление реализоваться в профессиональной сфере. Женщины в равной степени, как и мужчины, должны строить свою профессиональную карьеру, развивать способности и навыки, получать заработную плату, соответствующую своему потенциалу и квалификации.

ЛИТЕРАТУРА

1. Реализация гендерной политики в Республике Беларусь/Министерство труда и социальной защиты; сост. Т.В. Шеметовец [и др.]. – Минск: ИВЦ Минфина, 2008. – 112 с.;
2. http://mintrud.gov.by/ru/pensia/new_url_314041248/new_url_881417878 (официальный сайт Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь).

УДК667.6:339.146.4

Неценовая конкуренция на белорусском рынке лакокрасочных материалов

Рогатень М.С., Прокопенко Д.Д.
(научный руководитель - Рак А.В.)
Белорусский национальный технический университет
Минск, Беларусь

Неценовая конкуренция — метод конкурентной борьбы, в основу которого положено не ценовое превосходство над конкурентами, а достижение более высокого качества, технического уровня, технологического совершенства. Повышение качества может осуществляться по двум основным направлениям: первое-совершенствование технических характеристик товара; второе-улучшение приспособляемости товара к нуждам потребителя.

В Беларуси насчитывается около 100 производителей лакокрасочной продукции, однако основой этого сегмента остаются 7-8 предприятий. Флагманами отрасли являются ОАО «Лакокраска» (г. Лида), ОАО «Минский ЛКЗ», ООО «Эсгит», ЧУП «МАВ». В последние десятилетия уровень потребления ЛКМ в странах СНГ динамично повышается. При этом приоритет отдается продукции отечественного производителя, что обусловлено более низким уровнем цен по сравнению с импортными аналогами. Ценовая структура европейского рынка ЛКМ распределяется следующим образом: основная масса продукции (60-70%) — средний ценовой сегмент, 20-25% — верхний, и 5-10% — нижний. В странах же СНГ продукция