

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ
БЕЛОРУССКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ФАКУЛЬТЕТ МЕЖДУНАРОДНЫХ ОТНОШЕНИЙ
Кафедра международного туризма

РУЛИНСКАЯ

Карина Андреевна

ГЕНДЕРНЫЕ АСПЕКТЫ РАЗВИТИЯ СФЕРЫ ТУРИЗМА
И ГОСТЕПРИИМСТВА РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

Дипломная работа

Научный руководитель:
старший преподаватель
А. О. Данильченко

Допущена к защите

«___» _____ 2022 г.

Зав. кафедрой международного туризма

доктор исторических наук, профессор Л. М. Гайдукевич

Минск, 2022

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	6
ГЛАВА 1. СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ РАЗВИТИЯ СФЕРЫ ТУРИЗМА И ГОСТЕПРИИМСТВА.....	8
1.1 Состояние мировой индустрии туризма в условиях пандемии Ковид–19	8
1.2 Состояние индустрии туризма в Республике Беларусь	12
ГЛАВА 2. ОСОБЕННОСТИ ЗАНЯТОСТИ В СФЕРЕ ТУРИЗМА И ГОСТЕПРИИМСТВА.....	17
2.1 Специфика труда в туризме	17
2.2 Гендерные особенности занятости в сфере туризма.....	20
ГЛАВА 3 . ВОЗМОЖНОСТИ ТРУДОУСТРОЙСТВА ЖЕНЩИН В СФЕРЕ ТУРИЗМА И ГОСТЕПРИИМСТВА.....	32
3.1 Гендерная проблема в сфере труда в туризме	32
3.2 Практика реализации проектов, способствующих занятости женщин	36
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	44
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ	46
ПРИЛОЖЕНИЕ А	51

РЕФЕРАТ

Структура и объем дипломной работы. Дипломная работа состоит из задания на дипломную работу, оглавления, реферата дипломной работы, введения, трех глав, заключения, 2 иллюстраций, 11 таблиц, 1 приложения, списка использованных источников. Общий объем работы составляет 53 страницы. Список использованной литературы занимает 5 страниц и включает 44 позиции.

Ключевые слова. ГЕНДЕРНОЕ НЕРАВЕНСТВО, ПРАВА ЧЕЛОВЕКА, СФЕРА ТРУДА, ДИСКРИМИНАЦИЯ ПО ПОЛОВОМУ ПРИЗНАКУ, ГЕНДЕРНЫЙ ПАРИТЕТ, ГЕНДЕРНАЯ ПОЛИТИКА, СФЕРА ТУРИЗМА И ГОСТЕПРИИМСТВА, ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ, СЕКСИЗМ, КОВИД-19, ГЕНДЕРНАЯ СТРУКТУРА ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ, СПЕЦИФИКА ТРУДА В ТУРИЗМЕ.

Объект исследования. Сфера труда индустрии туризма и гостеприимства.

Предмет исследования. Пути разрешения проблем в сфере труда в сфере туризма и гостеприимства Республики Беларусь.

Методы исследования. в работе использованы теоретические (сравнительный анализ, синтез), математические (статистический) и эмпирические (социальный опрос и наблюдение) методы.

Полученные результаты и их новизна. В ходе дипломного исследования выявлены проблемы в сфере труда, которые ранее не рассматривались, использование полученных знаний на практике поможет в разы увеличить эффективность работы предприятия, ее экономические показатели. На общественном уровне результаты исследования позволят повысить осведомленность населения в сфере гражданских прав, повысить уровень жизни и обеспечить равное распределение прав и обязанностей граждан и гражданок Республики Беларусь.

Достоверность материалов и результатов дипломной работы. Исползованные материалы и результаты дипломной работы являются достоверными. Работа выполнена самостоятельно.

Область возможного применения. Полученные выводы и предложения могут быть применены как на уровне отдельно взятого предприятия (внутренняя политика, направленная на минимизацию проявлений дискриминации женщин на рабочем месте), так и на общегосударственном уровне (законодательство в сфере защиты трудовых прав женщин).

РЭФЕРАТ

Структура і аб'ём дыпломнай працы. Дыпломная праца складаецца з задання на дыпломную працу, зместа, рэферата дыпломнай працы, увядзення, трох кіраўнікоў, заключэння, 2 ілюстрацый, 11 табліц, 1 дадатку, спісу выкарыстаных крыніц. Агульны аб'ём працы складае 53 старонкі. Спіс выкарыстанай літаратуры займае 5 старонак і ўключае 44 пазіцыі.

Ключавыя словы. ГЕНДЭРНАЯ НЯРОЎНАСЦЬ, ПРАВЫ ЧАЛАВЕКА, СФЕРА ПРАЦЫ, ДЫСКРЫМІНАЦЫЯ ПА ПАЛАВОЙ ПРЫКМЕЦЕ, ГЕНДЭРНЫ ПАРЫТЭТ, ГЕНДЭРНАЯ ПАЛІТЫКА, ІНДУСТРЫЯ ТУРЫЗМУ І ГАСЦІННАСЦІ, ПРАЦОЎНЫЯ РЭСУРСЫ, СЭКСІЗМ, КОВІД-19, ГЕНДЭРНАЯ СТРУКТУРА ПРАЦОЎНЫХ РЭСУРСАЎ, СПЕЦЫФІКА ПРАЦЫ Ў ТУРЫЗМЕ.

Аб'ект даследавання. Сфера працы індустрыі турызму і гасціннасці.

Прадмет даследавання. Шляхі вырашэння праблем у сферы працы індустрыі турызму і гасціннасці Рэспублікі Беларусь.

Метады даследавання. У працы выкарыстаны тэарэтычныя (параўнальны аналіз, сінтэз), матэматычныя (статыстычны) і эмпірычныя (сацыяльнае апытанне і назіранне) метады.

Атрыманыя вынікі і іх навізна. У ходзе дыпломнага даследавання выяўлены праблемы ў сферы працы, якія раней не разглядаліся, выкарыстанне атрыманых ведаў на практыцы дапаможа ў разы павялічыць эфектыўнасць работы прадпрыемства, яе эканамічныя паказчыкі. На грамадскім узроўні вынікі даследавання дазваляць павысіць дасведчанасць насельніцтва ў сферы грамадзянскіх правоў, павысіць узровень жыцця і забяспечыць роўнае размеркаванне правоў і абавязкаў грамадзян і грамадзянак Рэспублікі Беларусь.

Дакладнасць матэрыялаў і вынікаў дыпломнай працы. Выкарыстаныя матэрыялы і вынікі дыпломнай работы з'яўляюцца дакладнымі. Праца выканана самастойна.

Вобласць магчымага прымянення. Атрыманыя высновы і прапановы могуць быць прымененыя як на ўзроўні асобна ўзятага прадпрыемства (унутраная палітыка, накіраваная на мінімізацыю праяў дыскрымінацыі жанчын на працоўным месцы), так і на агульнадзяржаўным узроўні (заканадаўства ў сферы абароны працоўных правоў жанчын).

ABSTRACT

Structure and scope of the diploma thesis. The diploma thesis consists of the task for the thesis, table of contents, diploma thesis abstract, introduction, three chapters, conclusion, 2 illustrations, 11 tables, 1 appendix, reference list. The total scope of the thesis is 53 pages. The reference list covers 5 pages and includes 44 items.

Keywords. GENDER INEQUALITY, HUMAN RIGHTS, AREA OF LABOUR, DISCRIMINATION BY SEX, GENDER PARITY, GENDER POLICY, TOURISM AND HOSPITALITY INDUSTRY, LABOUR FORCE, SEXISM, COVID-19, GENDER STRUCTURE OF LABOUR, SPECIFICITY OF LABOUR.

Object of the research. The scope of work of the tourism and hospitality industry.

Subject of the research. Ways of solving problems in the sphere of labor in the field of tourism and hospitality of the Republic of Belarus.

Research methods. theoretical (comparative analysis, synthesis), mathematical (statistical) and empirical (social survey and observation) methods were used in the work.

The results of the research and their novelty. While conducting the thesis research, problems in the field of labor that were not previously considered were identified, the use of the knowledge gained in practice will help to significantly increase the efficiency of the enterprise, its economic indicators. At the public level, the results of the study will increase the awareness of the population in the field of civil rights, improve the standard of living and ensure an equal distribution of rights and obligations of citizens and women of the Republic of Belarus.

Authenticity of the materials and results of the diploma thesis. The materials used and the results of the thesis work are reliable. The work was done independently.

Area of possible application. The conclusions and proposals obtained can be applied both at the level of a single enterprise (internal policy aimed at minimizing manifestations of discrimination against women in the workplace), and at the national level (legislation in the field of protecting women's labor rights).

ВВЕДЕНИЕ

Трудовые ресурсы – основа любой предпринимательской деятельности. Ни один ее вид не может быть осуществлен без вклада и отдачи человеческого капитала. Поэтому удовлетворительные условия труда, которые будут мотивировать работников к труду, а также равенство среди них, – то, что должно в первую очередь обеспечиваться работодателем и государством с помощью законодательства в сфере труда. Одним из барьеров, которыми обеспокоено международное сообщество, является гендерное неравенство, проявляющееся в сфере труда в дискриминации определенной социальной группы в отношении оплаты, условий труда, при найме и продвижении по службе. Исследование упомянутого негативного социального явления является приоритетом, ставящимся перед автором работы в силу того, что равные возможности людей – цель, стремиться к которой должно каждое государство и общество в нем, так как без этой базовой потребности вклад граждан в экономическое и социальное развитие страны не будет равнозначным и полноценным. А экономическое благосостояние граждан – актуальный вопрос для развитого демократического сообщества.

Целями дипломной работы являются выявление гендерных аспектов труда в предприятии индустрии туризма, с которыми сталкиваются работники, а также их решений.

Для достижения поставленной цели были сформулированы следующие задачи:

1. Провести социологическое исследование для сбора и анализа информации о степени актуальности и важности изучаемой проблемы в глазах общественности;
2. Проанализировать статистические данные структуры трудовых ресурсов Беларуси в туризме;
3. Сравнить важнейшие показатели гендерного равенства европейских стран с Беларусью;
4. Оценить структуру занятости населения и уровень равенства в реализации возможностей всех категорий граждан;
5. Проанализировать состояние индустрии туризма в мире и, в частности, в Беларуси на современном этапе;

6. Сделать выводы о проблемах, встречающихся при трудоустройстве в туристское предприятие;

7. Предложить решения этих проблем.

Объектом дипломной работы определены трудовые ресурсы и их структура, предметом – гендерное соотношение работников в сфере туризма и проблемы, связанные с гендерным неравенством.

Актуальность темы дипломной работы обусловлена недостаточной научной обоснованностью гендерной проблемы в сфере труда. Если в России данная тема с начала десятилетия выступает темой для научных исследований, в Республике Беларусь не существует ни одной научной работы, которая бы раскрывала эту тему и предлагала бы способы разрешения данного общественного конфликта. Данная работа является новаторской и не имеет аналогов в белорусском научном сообществе не только Факультета международных отношений, но и среди всех факультетов БГУ.

При написании данной дипломной работы были использованы следующие источники: научные статьи, статистические сборники (Национального комитета Республики Беларусь), отчеты международных организаций (отчет Международного экономического форума «Женщины и туризм 2020», данные социологического опроса, отчет ЮНВТО по туризму 2020), зарубежная литература. Социологический опрос проводился с 1 по 15 мая среди студенток БГУ и работниц РУП «Центркурорт», где автор проходил преддипломную практику. Общее количество респондентов составило 63 человека.

ГЛАВА 1

СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ РАЗВИТИЯ СФЕРЫ ТУРИЗМА И ГОСТЕПРИИМСТВА

1.1 Состояние мировой индустрии туризма в условиях пандемии Ковид–19

Пандемия Ковид –19, начавшаяся в апреле 2019 года, обрушилась на мировую индустрию туризма уменьшением туристских потоков и, в результате, поставила под угрозу восстановление направлений в развивающихся странах, столкнувшихся с большими проблемами из-за все более серьезных волн пандемии. В то время как иные сектора экономики частично свернулись, чтобы обеспечить свое выживание, сектор туристического бизнеса оказался на грани банкротства, а некоторые предприятия навсегда остановили свою работу после третьей волны. Все туристические предприятия в целом испытали резкое сокращение количества клиентов, доходов от туризма, объектов в эксплуатации, а также, как следствие, сокращение штата, но степень спада различалась между предприятиями, исследованными. Было установлено, что туристские предприятия и гостиничный сектор несут наибольшие экономические потери по сравнению с другими заинтересованными сторонами [10]. Краткая статистика по туризму до пандемии (первая половина 2019 года) представляла собой следующие показатели:

1. Международные туристские прибытия в 2019 году составили 1,5 миллиарда туристов по всему миру (десятый год последовательного устойчивого развития);

2. Туристская индустрия в 2019 году создавала миллионы рабочих мест, большое процентное соотношение которых было отведено женщинам (54% всей рабочей силы) и молодежи;

3. В 2019 году мировой туристский сектор приносил 1,7 триллионов долларов экспортной выручки, что составляет треть по размеру категорию экспорта в мире, при том, что 50% всего экспорта направлено в малые развивающиеся страны;

4. Рост туризма происходил быстрее, чем рост мировой экономики в целом (во многом по причине того, что туризм – ключевой сектор экономики во множестве развитых и развивающихся стран).

В 2020 году силы правительств всех стран были направлены на уменьшение распространения и ликвидация последствий эпидемиологического кризиса. Однако влияние Ковид–19 на международный туризм в 2020 году все же остается беспрецедентным, а именно включает в себя:

1. Сокращение международных туристских прибытий на 74% по сравнению с 2019 годом (таким образом, потери оцениваются в 1 миллиард международных туристских прибытий);
2. Потерю 1,3 триллиона долларов США в экспорте по статье туризм (причем потеря прибыли превышает в 11 раз потерю прибыли в 2009 году при мировом экономическом кризисе);
3. Сворачивание масштабов международного туризма до уровня 1990-ых;
4. Потерю мирового ВВП в 2 триллиона долларов США;
5. Оказавшихся под угрозой 100–120 миллионов рабочих мест, прямо связанных с туризмом.

Исходя из данных ЮНВТО, приведенных выше, международный туризм в 2020 году вернулся на уровень развития 30–летней давности, что означает затормаживание экономического роста, потерю ВВП стран, доходов и занятости населения.

На рисунке 1.1 представлены сравнительные данные об объемах туристских прибытий по регионам. Средняя величина их сокращения, 75%, справедлива для всех регионов. До 2019 год включительно регионы поступательно наращивали объемы туризма, увеличивая их на 4 пункта в среднем в год, прогресс был потерян в 2020 году вместе с коллапсом экономики.

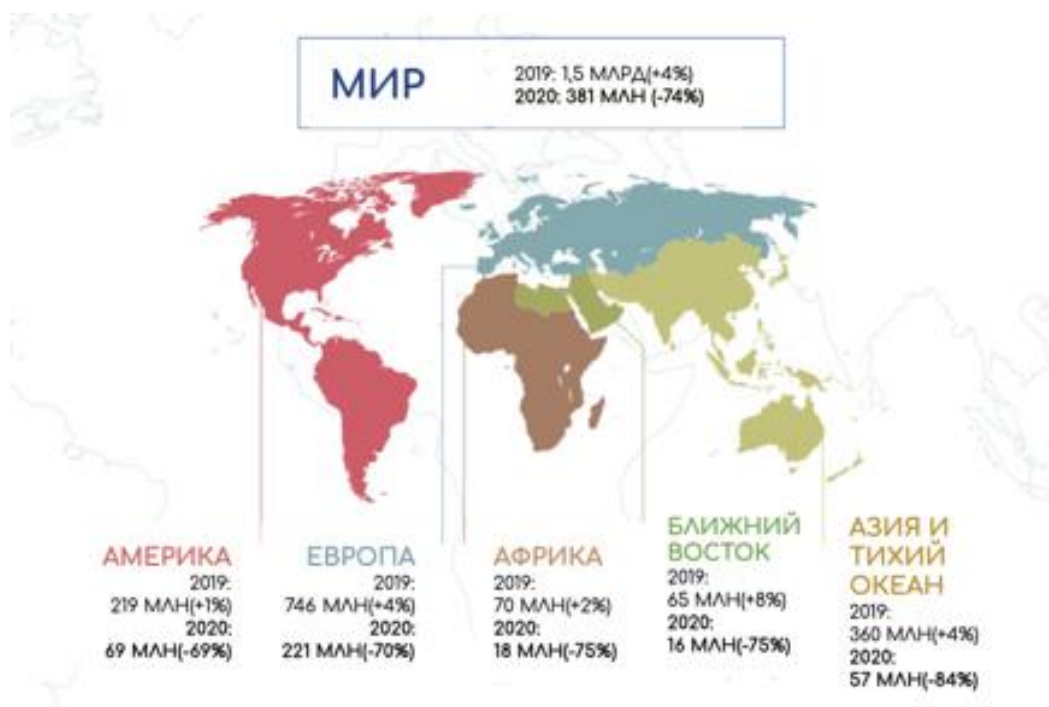


Рисунок 1.1– Международные туристские прибытия в 2020 году (с января по декабрь), Всемирная туристская организация (ЮНВТО)

Примечание: источник [9].

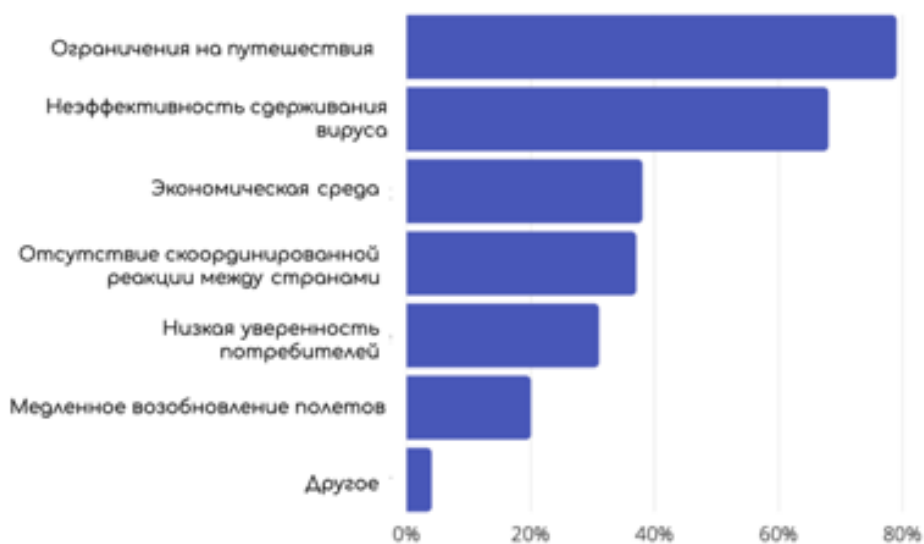


Рисунок 1.2 – Главные факторы, препятствующие восстановлению международного туризма, Опрос экспертов, проведенный Всемирной туристской организацией (Барометр ЮНВТО)

Примечание: источник [9].

Таким образом, ограничения на путешествия, неэффективные меры, принимаемые государством для сдерживания распространения вируса, а также неблагоприятная экономическая среда – главные барьеры для восстановления международного туризма. В 2020 году Международная Ассоциация воздушного транспорта опубликовала данные, исходя из которых более $\frac{3}{4}$ стран мира запрещали въезд граждан как минимум одной страны. Ограничения на передвижение в основном в Европе были незамедлительно наложены с целью создания видимости нахождения эпидемиологической ситуации под контролем и для успокоения населения. Сейчас, когда появилась возможность оценить значение введенных ограничений путешествий на государственных уровнях, эксперты предполагают, что закрытие границ было недостаточно эффективной и логичной мерой для остановки распространения инфекции [37]. И в дальнейшем будущем, по их мнению, ограничения на поездки будут играть лишь небольшую роль в сдерживании вируса.

По сравнению с 2020 годом, в 2021 показатели мирового туризма выросли на 4%, благодаря росту уровня вакцинации, ослаблению ограничений на поездки из-за налаживания системы трансграничного эпидемиологического контроля, но все еще остаются далеко от показателей до пандемии: на 72% ниже. По оценкам большинства независимых международных экспертов, опрос которых был проведен ЮНВТО в 2021 году, полное восстановление туризма до уровня 2019 года произойдет не ранее 2024 года. Данные прогнозы позволяют странам рассчитывать на как минимум два с половиной года на восстановление работы туристского сектора, обновление национального туристского продукта и обеспечение безопасности будущим туристам.

Возвращение к прежним результатам туристского сектора по всему миру происходит неравномерно: на сегодняшний день наиболее высокие темпы роста туризма показывает Европа и Северная и Южная Америка (на 19% и 17% выше, чем в 2020 году соответственно). Самый медленный рост показывают страны Азии и Океании, так как у туристов остаются предубеждения, касающиеся того, что Азия являлась распространителем коронавирусной инфекции, и власти все еще держат многие дестинации закрытыми для путешественников без какой-либо особенной цели [40].

На семинаре Всемирного банка 2021 года, собравшем специалистов и представителей министерств туризма со всего мира, были определены

основные направления развития туризма в новых реалиях. Опыт борьбы с пандемией обнаружил острую потребность в ориентации мирового туризма на инклюзивность и технологические инновации. Так как туризм создает места в большинстве своем для женщин и молодежи, изменения должны коснуться защиты и поддержки бизнеса, которым владеют женщины. Были также конкретизированы первостепенные шаги к улучшению туристской экономики: восстановление уверенности туристов (через повышение уровня безопасности для их жизни и здоровья), понимание эластичности спроса на рынке и незамедлительное внедрение новых трендов [41]. Кроме всего вышеперечисленного эксперты по туризму делали акцент на влиянии туризма на местные сообщества и локальную среду, в которой он развивается. В связи с этим странами, столкнувшимися с «овертуризмом» (туризм, пользующийся таким масштабным спросом, что приезжие туристы начинают негативно влиять на среду туристской дестинации и ее постоянных жителей) или стоящими на его пороге, обсуждалась проработка способов недопущения этого эффекта.

1.2 Состояние индустрии туризма в Республике Беларусь

Беларусь оказалась единственной европейской страной, отказавшейся закрывать границы во время волн коронавируса, однако приостановка работы публичных заведений, резкое падение количества приезжих из других стран, изменение потребительского поведения населения и другие последствия пандемии не обошли стороной туризм в Беларуси [37]. Так, количество туристов – граждан России, которые всегда составляли половину и более всех посетивших Беларусь иностранных граждан, уменьшилось в 2020 году в 4 раза по сравнению с 2019 (217 837 и 52 263 человека соответственно [19]). В таблицах 1.1 (деятельность туристских предприятий) и 1.2 (деятельность предприятий индустрии гостеприимства) подробнее рассматриваются в динамике индикаторы, которые по мнению автора являются ключевыми для понимания реального положения индустрии туризма в Беларуси после упадка экономики в связи с распространением коронавирусной инфекции.

Таблица 1.1 – Основные показатели развития туризма в Беларуси (2018–2020 годы) на примере динамики изменения показателей работы туристских предприятий

Показатель	2018	2019	2020
Число организаций – всего, единиц	1 482	1 544	1 348
в том числе занимались:			
туроператорской деятельностью	281	315	284
турагентской деятельностью	776	833	787
туроператорской и турагентской деятельностью	425	396	277
Численность организованных иностранных туристов и экскурсантов, посетивших Республику Беларусь, человек	365 534	405 472	80 972
Численность организованных туристов и экскурсантов – граждан Республики Беларусь, выехавших за границу, человек	850 724	982 935	258 616
Численность организованных туристов и экскурсантов – граждан Республики Беларусь, отправленных по маршрутам тура в пределах территории Республики Беларусь, человек	1 007 845	1106852	571 493
из них туристов	65 233	72 379	76 985
Стоимость туров, оплаченных иностранными туристами и экскурсантами, посетившими Республику Беларусь, млн. руб.	66,3	70,5	20,3
Стоимость туров, оплаченных туристами и экскурсантами – гражданами Республики Беларусь, выехавшими за границу, млн. руб.	781,6	948,0	332,5
Стоимость туров, оплаченных туристами и экскурсантами – гражданами Республики Беларусь, отправленными по маршрутам тура в пределах территории Республики Беларусь, млн. руб.	25,0	33,7	21,7
Выручка от оказания туристических услуг, млн. руб.	212,9	282,5	110,7

Примечание: источник [22].

При анализе статистических данных было выявлено, что количество туристов стало в 3,5 (въездной туризм) и 3 (выездной туризм) раза меньше, чем в 2019 году. Кроме этого, выручка по статье «туризм» уменьшилась в 3 раза. Это говорит о совершенном упадке международного туризма, о его уязвимости перед факторами извне. Закрытие границ между государствами не уменьшили людскую потребность в отдыхе и развлечениях, последовательно стал развиваться внутренний туризм: в 2021 году количество туристов внутри Беларуси увеличилось вдвое [23]. Несмотря на все это показатели, большее количество предприятий, специализирующихся на туристской деятельности, продолжают функционировать на прежнем уровне, при этом некоторые владельцы агроусадоб и мелких гостиниц замораживали свои активы в 2019– 2020 годах, чтобы открыться в ответ на возвращающийся спрос [2]. Уже в 2021 году число субъектов увеличилось на 214 единиц (с 2936 до 3150) и приняли на 130 тысяч человек.

Таблица 1.2 – Основные показатели деятельности предприятий индустрии туризма и гостеприимства в Беларуси, 2018–2020 годы

Показатель	2018	2019	2020
Число коллективных средств размещения, единиц	1077	1089	1096
Гостиницы и аналогичные средства размещения	587	597	613
Санаторно–курортные оздоровительные организации и другие специализированные средства размещения	490	492	483
Номерной фонд, номеров (на конец года)	40 607	40 773	40 658
Гостиниц и аналогичных средств размещения	20 590	20 585	20 319
Санаторно–курортных, оздоровительных организаций и других специализированных средств размещения	20 017	20 188	20 339
Численность размещенных лиц, тыс. человек	2 847,6	2 950,4	1 699,7
В гостиницах и аналогичных средствах размещения	2 007,3	2 081,0	1 071,1
В санаторно–курортных, оздоровительных организациях и других специализированных средствах размещения	840,3	869,4	628,6

ПРОДОЛЖЕНИЕ ТАБЛИЦЫ 1.2

Предоставлено койко–суток коллективными средствами размещения, тыс. единиц	12 882,6	13 342,5	8 784,8
Гостиницами и аналогичными средствами размещения	4 320,5	4 580,0	2 662,7
Санаторно–курортными, оздоровительными организациями и другими специализированными средствами размещения	8 562,1	8 762,5	6 122,1
Выручка, поступившая от размещения в гостиницах и аналогичных средствах размещения, млн. руб.	240,9	712,2	131,6

Примечание: источник [22].

Таким образом, сектор туризма Беларуси показывал уверенную динамику роста, как, например, видно по приросту выручки 195,6 % от размещения в гостиницах и других средствах проживания в 2019 по сравнению с 2018 годом (см. табл. 1.2). Средний прирост выручки в год с 2016 по 2019 год составил соответственно 75,13%. В 2020 году туристский сектор переживает отрицательный прирост выручки –81,5% по сравнению с 2019 годом, чего не было за все существование независимой Республики Беларусь.

Также отличительной чертой данного кризиса оказалась сокращением оздоровительного туризма, с целью которого многие жители стран СНГ посещали Беларусь во времена до Ковид– 19: хотя номерной фонд санаторно–оздоровительных учреждений Республики Беларусь вырос на 151 предоставляемый номер, общее количество данных учреждений начало сокращаться (на 11 предприятие больше в 2020 году), гостей в 2020 году было принято на 2,5 тысячи меньше, чем в 2019. Однако при правильной маркетинговой стратегии и модернизации санаторных услуг, направленной на сегмент потребителей, интересующегося профилактикой и/или реабилитацией после перенесенного коронавируса, спрос на данного вида услуги может вырасти. Для примера санаторий «Юность» ввел новую программу, направленную в основном на восстановление последствий коронавирусной пневмонии: поражение дыхательных путей [15].

Стоит обобщить, что, хотя воздействие пандемии Ковид–19 обошло стороной лишь несколько экономических отраслей, никакая из них не пострадала так сильно, как туристический сектор. Поскольку 2021 год подходил к концу, а серьезные ограничения на поездки все еще сохранялись, в прошлом году, согласно статистике Всемирной туристской организации, сократилось более чем на 1 миллиард по сравнению с уровнем до пандемии, что позволяет отрасли оставаться на уровне, который в последний раз наблюдался в конце 1980–х годов. Хотя туристский сектор составляет только 3% ВВП Беларуси и не является основным источником доходов населения, экономика Беларуси все же ощутила эти отрицательные изменения, сказавшиеся на потере рабочих мест, уменьшении притока иностранной валюты в страну и уменьшении уровня жизни населения. На данном этапе стоит вопрос о восстановлении туризма в Беларуси через, в частности, развитие агроэкотуризма в связи с растущей волной внутреннего туризма, а также о перспективах санаторно–курортного туризма. Следовательно, перед Министерством спорта и туризма Республики Беларусь стоит задача, заключающаяся в поддержании этого роста, укрепляя позиции ставших уже национальным брендом данных типов туризма.

ГЛАВА 2 ОСОБЕННОСТИ ЗАНЯТОСТИ В СФЕРЕ ТУРИЗМА И ГОСТЕПРИИМСТВА

2.1 Специфика труда в туризме

В данной главе предлагается рассмотреть профессиональные качества работника, которые необходимы для работы в сфере туризма и гостеприимства, и, наоборот, ее привлекательность для потенциальных работников. В частности, будут рассматриваться такие аспекты, как график работы, условия труда, средний срок пребывания на должности, уровень оплаты труда, удовлетворенность работниками своим местом работы в целом. Для анализа комфортности рабочей среды будут избраны данные о конкретных видах экономической деятельности, связанных с туризмом прямо или косвенно (услуги по размещению и питанию, услуги по бронированию).

1. Туристская деятельность (туристские агентства и операторы)

Несмотря на то, что все больше людей предпочитают бесплатное онлайн–бронирование услугам турагентств, ставящих внушительную комиссию, личные продажи – доказавший свою эффективность способ реализации туристских услуг. Профессия туристского агента не уходит с рынка труда. Все еще остаются туристы (чаще среднего и пожилого возраста), доверяющие организации своей поездки профессионалам. Дабы соответствовать требуемым критериям, туристскому агенту необходимо обладать не только высшим образованием в сфере туризма, но и определенным набором “софт скилс”. Работа в туристском предприятии предполагает общение с людьми, следовательно, хорошие вербальные и невербальные коммуникативные навыки – важнейший показатель успешного работника сферы туристских продаж. Надежность и профессионализм– качества, позволяющие человеку довериться такого рода специалисту, так как он вверяет ему на время свою безопасность, здоровье, жизнь, деньги и досуг. Туристский работник должен быть всегда на связи, отвечая на звонки и письма клиентов, что он/она ведет, иначе это скажется на их оценке обслуживания и, в худшем случае, смене компании, предоставляющей туристские услуги. В этой связи также необходимы навыки переговоров, обладание даром убеждения. Если дело обстоит с

проблемным клиентом, понадобится стрессоустойчивость, предполагающая спокойную реакцию даже на конфликтные ситуации. И, главное, влюбленный в свое дело/профессию работник априори совмещает в себе весь комплекс этих личностных качеств [33].

Для привлечения к данной сфере высококвалифицированных опытных специалистов, от которых напрямую будет зависеть успех всего бизнеса, работодатели устанавливают достойную заработную плату, состоящую из оклада и процента от продаж отдельного работника. В прошлом году в Беларуси средняя реальная зарплата в туризме составила более 1450 рублей, показывая рост 23,4% в среднем с максимальным показателем прироста за май (37%). На сегодняшний момент такая зарплата считается привлекательной и практически равняется средней номинальной начисленной заработной плате по стране: 1479 рублей [17].

2. Гостинично– ресторанный сектор

Гостинично– ресторанный сектор мало чем в этой связи отличается от туристского бизнеса, так как также приносит прибыль с помощью продаж услуг, потребление которых неотделимо от процесса производства. В гостиничный бизнес входит следующий ряд профессий: горничные (хозяйственная служба), администраторы, портье (служба приема и размещения), бармены, официанты, повара (служба питания, т.н. F&B), административный блок (операторы, менеджеры по отбору персонала, менеджеры по продажам, бухгалтеры, генеральный директор и его заместители), технический блок (инженеры). В своей сути это та же работа с людьми, как и во всем секторе туризма, с поправкой на специфический фактор: ненормированный рабочий день. В сфере услуг выделяются гостинично– ресторанный и транспортно- коммуникационный секторы, где условия труда в целом менее благоприятны, чем в других сферах услуг. Условия труда в этих двух секторах также, как правило, даже менее благоприятные, чем в секторе производства товаров. Например, более высокая доля работников в этих секторах сообщает о том, что они работают в нестандартном режиме и не имеют дополнительных льгот, в отличие от рабочих в обрабатывающей промышленности. Распространенность работ, связанных с неприятными рабочими задачами, монотонной работой, ограниченной автономией в задачах или ограниченной гибкостью рабочего графика, также примерно одинакова. Кроме того, доля работников, не чувствующих себя в безопасности на своем рабочем месте, выше в гостиничном и ресторанном секторе, чем в обрабатывающей

промышленности, хотя эта доля ниже, чем в сельском хозяйстве и строительстве по отдельности [36]. В среднем риск столкнуться с плохими условиями труда оказывается ниже во многих секторах услуг, чем в секторе, производящем товары. Наименее благоприятные условия складываются в гостиницах и ресторанах, сельском хозяйстве, строительстве, производстве, транспорте и связи.

Средний срок пребывания в должности в целом несколько ниже в секторе услуг, чем в секторе производства товаров. Этот факт справедлив для всех европейских стран, но с гораздо большим разрывом между двумя широкими секторами, наблюдаемыми в Греции, Австралии и Швейцарии. Средний стаж работы особенно низок в сфере персональных услуг во всех странах, к коим относится труд в туризме и гостеприимстве. Самый низкий стаж работы приходится на гостиницы и рестораны (вместе с такими сферами деятельности, как бытовые, деловые и профессиональные услуги). В Беларуси такой срок пребывания на трудовых позициях в данных сферах связан с текучкой кадров, особенно в гостиничном и ресторанном бизнесе, случающейся из-за широкой представленности студентов, которые уходят после окончания распределения или срочного контракта. В основном это справедливо для позиций администратора, для которой не нужен опыт работы и которую можно совмещать с графиком учебы.

Другой важной характеристикой, которая может быть более непосредственно связана с качеством работы, является уровень ее оплаты. В гостиницах и ресторанах, как правило, сосредоточены низкооплачиваемые рабочие места. На эти сектора приходится чуть более двух пятых всех низкооплачиваемых рабочих мест в ЕС и чуть менее одной трети в США. В Беларуси средняя зарплата, например, администратора отеля (частных и государственных) составляет 900 рублей [4].

Ненормированный рабочий день, низкая средняя заработная плата, отсутствие чувства безопасности на рабочем месте, постоянное разрешение конфликтов – причины того, что работники отелей и ресторанов сообщают об относительно низком уровне удовлетворенности (в то время как самый высокий уровень отмечается, например, в сфере недвижимости и коммерческой деятельности, государственного управления и других социальных и личных услуг).

2.2 Гендерные особенности занятости в сфере туризма

Люди – главный ресурс любого сектора экономики. В туристском секторе рабочая сила имеет потенциал к созданию новых информационно–компьютерных технологий, интеллектуальной собственности, новых видов коммуникации с потребителями. В данной главе приводятся результаты социального исследования, проведенного среди примерно 70 женщин–студенток, женщин среднего возраста, которые по большей части имеют опыт работы по найму (68% опрошенных). Было опрошено две категории респондентов по возрастному признаку: категория 18– 22 года, студентки БГУ 2-4 курса, и старше 23, в которую вошли сотрудницы минских государственных учреждений, в том числе РУП «Центркурорт», (средний возраст 35 лет), где автор дипломной работы проходил преддипломную практику с 7 февраля по 12 марта 2022 года. Указанное разделение помогает определить, схожи ли проблемы, с которыми сталкиваются разные возрастные группы женщин, а также их персональное отношение к существованию проблемы гендерного неравенства.

По результатам исследования было выяснено, что как минимум 21% женщин сталкивался/сталкивается с явлением гендерного неравенства на рабочем месте, еще больше имеют знакомых или родственниц, которые стали свидетельницами проявления сексизма на работе (51%). Эти цифры справедливо указывают на острую общественную проблему, которая, доказано, не является единичным случаем. По вопросу о мерах по улучшению положения женщин в сфере труда женщинами были определены 5 категорий способов воздействия на проблему:

- 1) Дискриминация по полу – проблема не уровня государства, а уровня отдельно взятой личности: стереотипы, убеждения индивидуума – то, от чего человек избавится только самовоспитанием и самообразованием (55,6%);
- 2) Со стороны государства: квоты для организаций, законы, защищающие матерей с детьми (47,6%);
- 3) Работа международных организаций по правам человека (например, ООН) (20,6%);
- 4) Все меры в совокупности (4,8%);
- 5) Положение женщин не нужно улучшать (3,2%);
- 6) Введение образовательных факультативов в школе (1,6%).

Опрошенным была дана возможность выбрать несколько вариантов ответов, а также предложить свой. Половина респондентов считает причиной

дискриминации проблематику менталитета отдельной личности, еще половина видит решение проблемы во вмешательстве со стороны государства. На третьем месте оказалась работа международных организаций. Незначительное количество прошедших опрос проголосовало за все перечисленные меры.

Результаты позволили также выделить группу женщин, в основном 35 и более лет, которые отметили, что прямо или косвенно сталкивались с проявлениями сексизма на работе, однако считают, что сексизма не существует и изменения не нужны (3%). Это говорит о недостаточной осведомленности женщин о гендерной проблеме в обществе и их стереотипном мышлении в отношении самих себя. Женщины, привыкшие к устоявшемуся укладу и привычным паттернам поведения своего и противоположного пола, не находят, что различные гендерные роли и возможности – это вне нормы. Тот факт, что личная позиция по отношению к несправедливости в профессиональном плане варьируется в разрезе возраста, говорит о разнице во взглядах одной и другой группы, которые базируются в основном на изменениях в общественно принятом мировосприятии, имевшего место в том или ином периоде развития государства. На данном этапе развития общества в Беларуси распространены либеральные идеи равенства, перенятые из прогрессивных европейских и североамериканских общественных движений (феминизм, “black lives matter” (рус. жизни черных важны)). С другой стороны -поколение, выросшее в начале 90-ых, период, запомнившийся белорусскому народу распадом СССР, в котором общество заботило иные проблемы: подстроиться под новые незнакомые реалии, иному государственному строю и сильнейшему экономическому кризису. Поэтому современные дети 90-ых не до конца осознают важность и смысл течений, поддерживающих современной молодежью.

Проведенное социологическое исследование показало, что проблема действительно имеет место на белорусском рынке труда, осведомленность женщин в данном вопросе довольно высока, преобладающая часть опрошенных сталкивалась или знает кого-то из ближайшего окружения, что сталкивался с сексизмом. Ни одна проблема общества не должна оставаться без рассмотрения и последующего разрешения, поэтому для подтверждения предварительных данных, собранных автором дипломного исследования, предлагается рассмотреть проблему также основываясь на данных, предоставленных Национальным статистическим комитетом Республики Беларусь.

Для выявления проблем сферы труда следует начать с изучения состава работающего населения страны, показывающего уровень участия в экономике. Главнейшим показателем экономической активности работоспособного населения выступает статистика безработицы. Кроме нее в данной главе дипломной работы проведен анализ иных данных статистики структуры труда в туризме Беларуси с упором на различия, основанные на гендере.

Таблица 2.1 – Количество безработных, числящихся в органах по труду, занятости и социальной защите, в том числе по полу

Показатель	2017	2018	2019	2020
Доля безработных по полу к общему количеству трудоспособного населения (органы труда, занятости и социальной защиты)	22,9	12,5	8,8	7,2
В том числе:				
мужчины	14,6	7,8	5,6	4,5
женщины	8,3	4,7	3,2	2,7

Примечание: источник [24].

Среднее уменьшение доли безработных по данным таблицы 2.1 в общем числе трудоспособного населения – 5,23%, притом скорость сокращения доли уменьшилась почти в десять раз в 2020 году по сравнению с показателями 2018 (1,6 и 10,4 соответственно). Так как нулевой безработицы достичь невозможно, можно предположить, что Беларусь стоит на пороге такой демографической ситуации, что безработица среди населения перестанет как расти, так и падать, что является характерной чертой общественного развития развитых стран.

Далее предлагается рассмотреть и проанализировать статистические данные, непосредственно связанные с определением уровня гендерного равенства в сфере труда в Беларуси. Все показатели, приведенные ниже, были взяты из перечня ключевых показателей системы индикаторов достойного труда и гендерной статистики с официального сайта статистического комитета Беларуси.

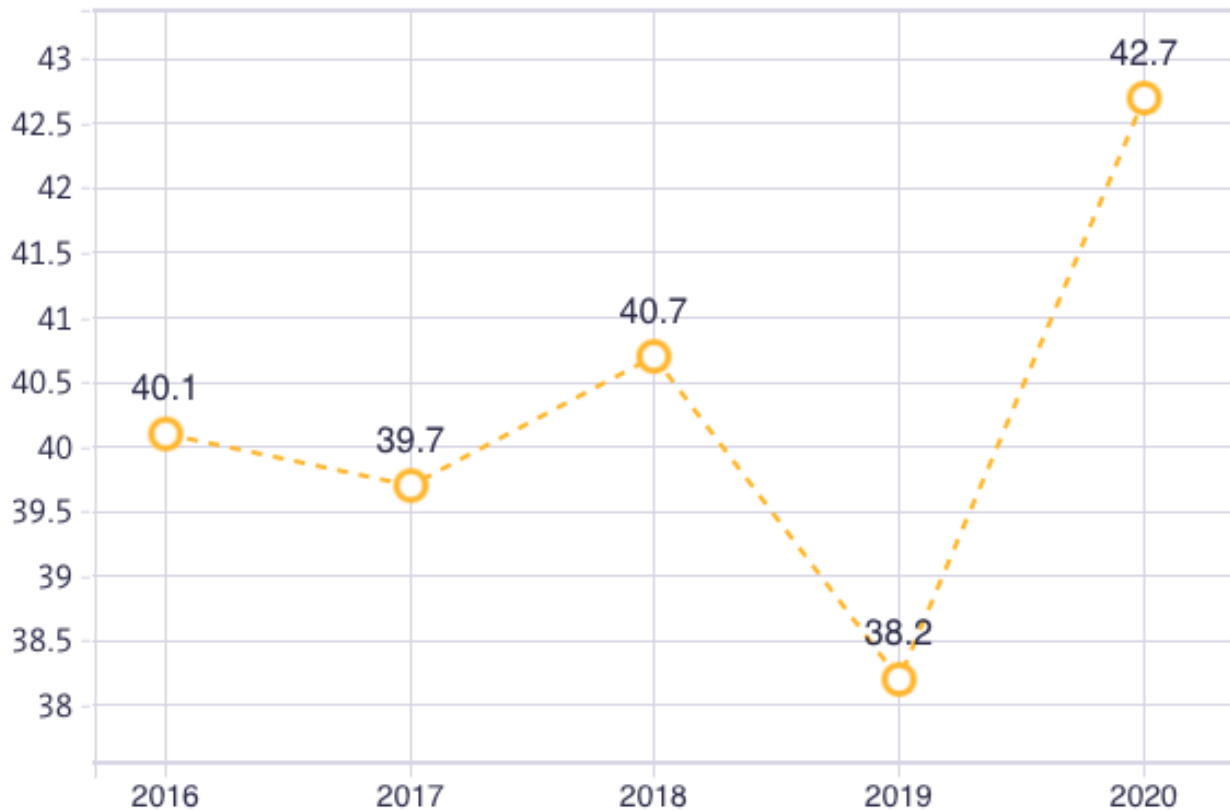


Рисунок 2.1 – Гендерный разрыв в заработной плате за месяц (декабрь) по годам (2016– 2020), вид экономической деятельности – творчество, спорт, развлечения и отдых, %

Примечание: источник [6]

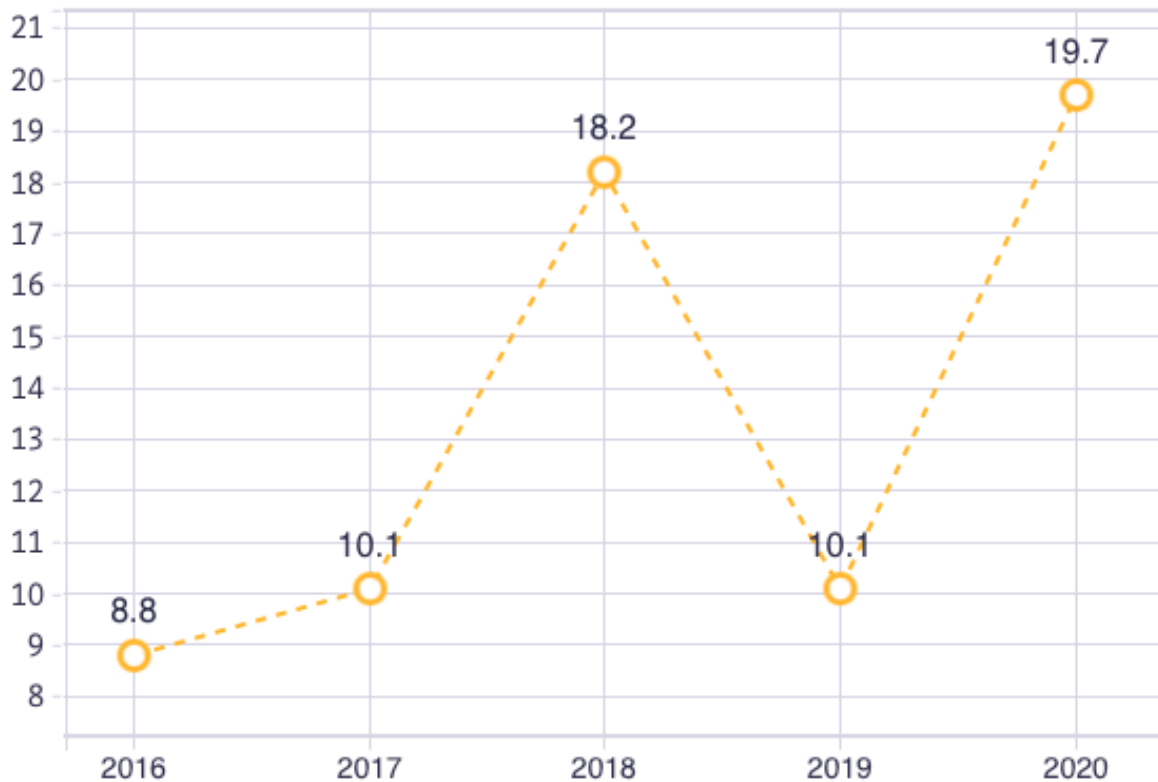


Рисунок 2.2 – Гендерный разрыв в заработной плате за месяц (декабрь) по годам (2016– 2020), вид экономической деятельности– услуги по временному проживанию и питанию, %

Примечание: источник [7]

На вышеприведенных графиках разницы уровня заработной платы в Беларуси заметен резкий скачок вверх в 2020 году. Наиболее вероятной причиной таких изменений стал спад в экономике, связанный с эпидемией коронавируса (в Беларуси его пик пришелся на 2020 год). Наиболее уязвимым в экономическом плане слоем населения стали женщины, которым из-за закрытия детских садов и перевода учреждений образования на дистанционное обучение пришлось уходить с работы или брать отпуск. Кроме ухода за детьми, женщины брали на себя ответственность присмотра и ухода за пожилыми родственниками, коим во время волн коронавируса 2019–2021 года был предписан карантин и советовалось покидать дом в случае крайней необходимости. Судя по графику, существовала вероятность

поступательного уменьшения разрыва в зарплате женщин и мужчин в нормальных условиях для экономики и общественных процессов.

Таблица 2.2 – Гендерная структура занятых по найму в несельскохозяйственном секторе и по видам экономической деятельности, %

Показатель	2018	2019	2020
Удельный вес женщин (15–74 лет) в общей численности занятого населения данной возрастной группы, работающего по найму в несельскохозяйственном секторе, %	52,7	52,8	52,5
Удельный вес занятых женщин (15–74 лет) в общей численности занятого населения данной возрастной группы по видам экономической деятельности, %:			
1. Творчество, спорт, развлечения и отдых	62,2	66,9	65,0
2. Услуги по временному проживанию и питанию	71,2	72,4	72,0

Примечание: источник [11].

Таблица 2.2 показывает соотношение работников сферы туризма и гостеприимства по гендерному признаку. Творчество, спорт, развлечения и отдых, а также услуги по временному проживанию и питанию были выбраны из общего количества видов экономической деятельности для анализа исходя из того, что именно в них включается статистика занятых в туризме и гостеприимству, так как отдельно занятость по туризму в статистике трудовых ресурсов материалами Статистического комитета не представлена.

Очевиден стабильный перевес численности женщин в несельскохозяйственном секторе, что только усиливается при выделении видов деятельности, представляющих интерес для данного исследования: творчество, спорт, развлечения и отдых, услуги по временному проживанию и питанию.

Одним из наиболее показательных признаков неравенства является неравенство на высших должностях государственных органов, государственных и частных коммерческих предприятий. Для анализа данного сегмента структуры рынка труда была взята статистика по гендерному соотношению работников на poste руководителя/руководительницы.

Таблица 2.3 – Удельный вес занятых женщин (15–74 лет) в общей численности занятого населения данной возрастной группы в подгруппах занятий группы «руководители», %

Показатель: руководители	2018	2019	2020
«Руководители государственных органов, государственных организаций, подчиненных Президенту Республики Беларусь, Правительству Республики Беларусь, органов местного управления и самоуправления, общественных организаций (объединений), коммерческих и некоммерческих организаций», %	43,2	43,7	43,7
«Руководители структурных подразделений (управляющие объектами) в сфере предоставления услуг временного проживания и питания, торговли и в иных сферах предоставления аналогичных услуг», %	64,0	67,1	68,7

Примечание: источник [18].

В динамике с 2018 по 2020 годы можно заметить стабильное соотношение мужчин и женщин на постах руководителя, однако также нельзя оставить без внимания процентное несоответствие работающих на данных постах женщин и мужчин: женщин на высокопоставленных должностях в среднем на 14% меньше, чем мужчин. Объяснение этому могут служить в числе прочих и сформированные в обществе стереотипы о неспособности женщины к управлению и руководству (т.е. сексизм), а также дополнительная нагрузка дома, которая мешает сделать выбор в пользу карьеры, если такое предложение и поступило. В противовес этим убеждениям, существуют научные исследования, которые на основе анализа функционирования предприятий со гендерно сбалансированным руководством и руководством преимущественно мужского пола показывали стабильно большую эффективность на предприятиях с женщинами в их управлении. Такие же результаты были получены в предприятиях, к управлению которых допускались люди различных национальностей, возраста и сексуальной

ориентации. Это объясняется тем, что каждый человек уникален и вносит свой неповторимый вклад и видение, основываясь на своем жизненном и профессиональном опыте [43].

Таблица 2.4 – Общий трудовой стаж в среднем на одного работника по отдельным занятиям, лет

Наименование индикатора	2016	2017	2018	2019
Общий трудовой стаж в среднем на одного работника по отдельным занятиям, лет				
всего	22	-	-	24
мужчины	22	-	-	23
женщины	23	-	-	25

Примечание: источник [18].

Стаж работников подсчитывается Белстатом с интервалом 2 года, таким образом имеются данные за 2016 и 2019. Из данных можно определить, что женщины обладают большим трудовым стажем как в структуре квалифицированного, так и неквалифицированного труда, что является одним из важнейших пунктов для повышения зарплаты работодателем. Однако по статистике зарплата женщин составляет 70% зарплаты мужчин в Беларуси (таблица 2.2), что не соответствует справедливой оплате труда.

Обязанности по дому и по уходу за детьми и пожилыми родственниками, лежащие на плечи женщины (так называемая «вторая смена») – то, что также затормаживает и противодействует продвижению женщин по карьерной лестнице на рабочем месте.

Таблица 2.5 – Граждане Беларуси, не работающие по причине ухода за детьми и домашних обязанностей, %

Показатель	2018	2019	2020
Удельный вес лиц, не входящих в состав рабочей силы (15–74 лет), не занятых по причине выполнения домашних обязанностей, ухода за детьми и другими членами семьи, в общей численности лиц, не входящих в состав рабочей силы, данной возрастной группы, %			
всего	44,1	33,8	43,4
мужчины	00,9	1,1	1,3
женщины	66,2	55,5	65,4
Удельный вес работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, в общей численности занятого населения (15–74 лет), работающего по найму, %			
всего	55,2	4,9	4,5
мужчины	0,1	0,0	0,0
женщины	10,2	9,7	9,9
Удельный вес женщин, находящихся в отпуске по беременности и родам, в общей численности занятых женщин (15–74 лет), работающих по найму, %			
	1,2	1,1	00,9

Примечание: источник [18].

Таким образом, отпуск по уходу за ребенком берет абсолютное количество женщин, что мешает продвижению по карьерной лестнице, в целом отрывая от работы, а также останавливает от профессионального развития. В конечном итоге, это сказывается на статистике нахождения женщин у высших руководящих позиций.

Таблица 2.6 – Равенство возможностей и условий в занятости, %

Показатель	2018	2019	2020
Удельный вес занятых мужчин (женщин) (15–74 лет) в общей численности занятого населения данной возрастной группы по отдельным занятиям, %			
всего	100	100	100
мужчины	50,2	50,0	50,4
женщины	49,8	50,0	49,6
<i>руководители (руководители органов государственного управления, общественных организаций (объединений), коммерческих и некоммерческих организаций) – всего</i>	100	100	100
мужчины	52,7	50,9	49,5
женщины	47,3	49,1	50,5
<i>специалисты–профессионалы – всего</i>	100	100	100
мужчины	31,9	31,2	31,6
женщины	68,1	68,8	68,4
<i>специалисты – всего</i>	100	100	100
мужчины	28,8	27,5	27,6
женщины	71,2	72,5	72,4
<i>работники, занятые предоставлением офисных административных и вспомогательных услуг, услуг потребителям, подготовкой, обработкой информации и учетом – всего</i>	100	100	100
мужчины	20,3	19,9	22,9
женщины	79,7	80,1	77,1
<i>работники сферы обслуживания, торговли и других родственных видов деятельности – всего</i>	100	100	100
мужчины	27,2	27,4	27,6
женщины	72,8	72,6	72,4

ПРОДОЛЖЕНИЕ ТАБЛИЦЫ 2.6

<i>неквалифицированные работники – всего</i>	100	100	100
мужчины	48,5	47,8	48,8
женщины	51,5	52,2	51,2

Примечание: источник [18].

Данные виды занятости были отобраны для наиболее полного освещения статистики занятости в туризме, выбранные должности имеют место в предприятиях индустрии туризма. Принимая во внимание все собранные статистические данные можно сделать вывод, что представительницы женского пола представляют собой более квалифицированную рабочую силу, но в то же время в среднем получают меньшую заработную плату. Исходя из данных таблицы 2.6, в секторе умственного труда и офисных услуг соотношение работниц к работникам составляет 4 к 1. В силу этого данных сектор можно назвать «женским» сектором.

На основе вышеизложенных фактов и проанализированной статистики был сгенерирован портрет среднестатистического работника сферы туризма в Беларуси:

- Пол: женский;
- Возраст: средний (35 лет);
- Образование: высшее;
- Месячный доход: >1200 рублей до вычета налогов;
- Семейное положение: замужем, один ребенок.

Обобщая сказанное, женщины – основная рабочая сила сферы услуг и, в частности, туризма не только в Беларуси, но и во всем мире. Сфера туризма формирует довольно диверсифицированное предложение на рынке труда: работа в ней варьируется как по размеру оплаты труда, так и по предоставляемым условиям и комфорте на рабочем месте. Женщин больше на всех уровнях организаций туризма, начиная от неквалифицированных работников, заканчивая высококвалифицированными профессионалами. В противовес этому, белоруски сталкиваются с дискриминацией не только в общественной и личной жизни, но и в сфере занятости, как показало социальное исследование среди женщин трудоспособного возраста. Средняя заработная плата женщин на 29% меньше, чем у мужчин – работников,

женщины в абсолютном количестве родителей берут отпуск по беременности и родам на три года, что отрывает их от производства, мешает продвижению по карьерной лестнице. Также женщины представлены на руководящих должностях среднего звена, но уступают мужчинам на высших руководящих позициях. Все вышеперечисленные проблемы можно объединить в единую: отсутствие гендерного паритета на рынке труда индустрии туризма и гостеприимства.

ГЛАВА 3 ВОЗМОЖНОСТИ ТРУДОУСТРОЙСТВА ЖЕНЩИН В СФЕРЕ ТУРИЗМА И ГОСТЕПРИИМСТВА

3.1 Гендерная проблема в сфере труда в туризме

Практика показывает, что чем более развита экономика страны, тем общество в ней имеет более уравненные права: не только в отношении гендера, но и людей с инвалидностью, разного возраста, разных национальностей. Беларусь получила оценку 0.746 в индексе гендерного равенства, что свидетельствует о ее стабильном экономическом развитии после распада СССР. Не считая того, что в 2020 году Беларусь потеряла 1 позицию в данном рейтинге, Беларусь продолжает делать шаги в сторону гендерного равенства европейского уровня. В белорусской государственной политике отсутствует такая статья, как политика гендерного равенства, однако по сравнению, например, с Россией, находящейся на 81 месте в рейтинге, наши показатели гораздо выше –29 место (табл. 3.1).

Таблица 3.1– Мировой индекс гендерного неравенства, 2020

Место	Страна	Оценка	Изменение положения на количество позиций	Изменение оценки
1	Исландия	0.877	–	+0.018
2	Норвегия	0.842	–	+0.007
3	Финляндия	0.832	1	+0.012
11	Латвия	0.785	6	+0.027
29	Беларусь	0.746	–1	–
33	Литва	0.745	–9	–0.005
40	Польша	0.736	2	+0.008
59	Украина	0.721	6	+0.013
81	Россия	0.706	–6	+0.004

Примечание: источник [10].

В таблице 3.2 указан рейтинг Беларуси, а также других европейских стран (стран–соседей, стран–лидеров) для сравнения реального положения женщин в общественной жизни страны.

Таблица 3.2– Мировой субиндекс гендерного неравенства, 2020

Место	Страна	Участие в экономике и возможности	Уровень образования	Здоровье и продолжительность жизни	Права и возможности в политике
1	Исландия	2	36	123	1
2	Норвегия	11	31	95	2
3	Финляндия	18	1	56	5
11	Латвия	8	1	74	28
29	Беларусь	5	39	58	81
33	Литва	13	50	41	65
40	Польша	57	58	1	49
59	Украина	39	28	52	83
81	Россия	32	1	1	122

Примечание: источник [10].

Исходя из данных таблицы 3.1, Беларусь занимает высшую строчку среди стран со схожим контекстом исторического развития (только Латвия занимает 11 строчку, что на 18 позиций выше Беларуси), с большим отрывом от гражданок иных стран белоруски имеют право и возможность участвовать в экономике (5 место). Это в большей степени объясняется следующими факторами:

1. Политика советского государства на территории ранее входящих в него стран, заключавшейся в привлечении женщин к производственному труду, о чем могут свидетельствовать, например, слоганы «Долой кухонное рабство, даешь новый быт» [23]. Кроме того политика коммунистов была направлена на вовлечение как можно большего числа населения в политику, конкретно в коммунистическое движение, поэтому в 1910 году были созданы «женотделы»- женские отделения партии, озабоченные политическим и общим образованием малообразованного женского населения. Приход коммунистической власти также связывают с деятельностью влиятельных

общественных деятельниц и защитниц прав женщин Клары Цеткин, Розы Люксембург [12].

2. Гендерное неравенство в большинстве случаев обуславливается религиозными убеждениями, особенно это заметно в мусульманских странах. Население Беларуси представляет собой более светское сообщество, в Беларуси религиозная часть населения составляет 60% [20], большинство из которых православные. В период 20-х годов XXI века советская власть ввела множество декретов, благоприятствующих эмансипации женщин, в которое включается также «О гражданском браке», упразднявший заключение браков на религиозной основе [12], что являлось одной из предпосылок образования светского общества СССР, не зависимо от религиозных убеждений, связанных в том числе с ролью женщин в семье и обществе.

3. Исторически и культурно обусловлено то, что белорусы были толерантны и терпимы к сообществам и группам, проживающим на их территории и вне ее. Издавна Беларусь была транзитной страной, соединяющей торговые пути с востока на запад, выступающей местом военных действий, представляющей различные конфессии. Возможно, это послужило в некоторой степени формированию у белорусов идеи о равенстве всех людей, в том числе мужчин и женщин.

4. Социолог Герт Хофстеде из Нидерландов, в 60-ых сформировавший теорию классификации культур, определил белорусскую как феминную (немаскулинную) культуру. Это понятие означает, что белорусы ценят межличностные отношения больше власти и силы, семейные ценности и качество жизни больше материальных ценностей, а свободное время больше большого заработка [27].

Принимая во внимание все вышесказанное, белоруски, как бы то ни было, продолжают сталкиваться с дискриминацией не только в сфере занятости, но и в общественной и личной жизни. Далее будут приведены важнейшие ее проявления.

1. Отпуск по уходу за ребенком

В Беларуси традиционно женщина берет отпуск по уходу за ребенком, в то время как в других развитых странах практикуется также взятие отпуска отцом ребенка. Так, в Швеции с конца XX века растет статистика ухода в отпуск именно мужчин. В 1980 году их число составляло 5% от всех молодых родителей, но в 2019 году, уже 30% всех ушедших в отпуск – мужчины [44]. Это определенно положительная тенденция, ведь отпуск по уходу за ребенком мешает женщинам продвигаться по карьерной лестнице с такой же

скоростью, как мужчины, и отрывает от работы. В Беларуси абсолютное количество женщин уходит в такого рода отпуск (см. табл. 3.3).

Таблица 3.3 – Структура работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком, %

Удельный вес работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, в общей численности занятого населения (15–74 лет), работающего по найму, %			
Всего	5,2	4,9	4,5
Мужчины	0,1	0,0	0,0
Женщины	10,2	9,7	8,9
Удельный вес женщин, находящихся в отпуске по беременности и родам, в общей численности занятых женщин (15–74 лет), работающих по найму, %	1,2	1,1	0,9

Примечание: источник [18].

2. Стеклоанный потолок

Стеклоанный потолок относится к тому факту, что квалифицированный человек, желающий продвинуться в иерархии своей организации, останавливается на более низком уровне из-за дискриминации, чаще всего основанной на сексизме или расизме. Таким образом, стеклоанный потолок чаще всего указывает на вертикальную дискриминацию женщин в компаниях. Сложность, заложенная в этой теме, заключается в разнообразии определений и подходов к описанию стеклоанного потолка. Также нет объективных и легко наблюдаемых критериев, которые позволили бы с уверенностью установить реальное наличие стеклоанного потолка в компании. Тем не менее, на основе нескольких исследований, стеклоанный потолок можно определить как тонкие, но устойчивые барьеры / препятствия, подкрепленные дискриминационными, сознательными и бессознательными практиками и подходами, которые препятствуют доступу к руководящим должностям высшего звена для квалифицированных женщин [39]. По мере продвижения женщин от позиции работника к позиции работодателя и от позиции работодателя к лидеру отрасли, гендерный разрыв увеличивается. Согласно некоторым оценкам, в Беларуси женщины играют ключевую роль

в управлении 28,3% микропредприятий, 19,4% малых предприятий и 18,9% средних предприятий [8].

Например, топ менеджмент международной сети отелей Hilton Worldwide, которой состоит из президента (Кристофер Назетта), 8 исполнительных вице-президентов и президентов по регионам (Джонатан Грей, Шарлин Бегли, Крис Карр, Мелани Хили, Рэймонд Мабус мл., Джуди МакХэйл, Элизабет Смит, Дуглас Стинлэнд) [30]. Гендерное соотношение в совете директоров равно 1:1, не считая президента компании. Компания каждый год подтверждает свои лидерские позиции на рынке гостиничного бизнеса как результат грамотного управления и в независимых источниках общественного мнения занимает первую позицию среди иных цепей отелей [35].

3. Традиционно женский обслуживающий труд

В сфере туризма работает больше женщин, особенно на должностях, связанных с обслуживанием гостей/клиентов (женщины-менеджеры по продажам в туризме, женщины-администраторы на ресепшене, хостес, горничные). Эти профессии низкооплачиваемы и не требуют высокой квалификации, что обуславливает низкую ставку на данных позициях. Именно это и формирует статистику средней заработной платы женщин, которая выходит ниже, чем средняя зарплата у мужчин.

3.2 Практика реализации проектов, способствующих занятости женщин

Гендерного паритета в оплате труда достичь трудно. Различия в оплате труда мужчин и женщин являются устойчивой формой гендерного неравенства на рабочих местах, и Глобальный индекс гендерного разрыва 2020 года [10] показывает, что прогресс в сокращении гендерного разрыва в этом аспекте застыл. Ни в одной стране (включая лидирующие страны) еще не достигнуто гендерного паритета в оплате труда. Также следует учитывать, что окно в размере заработной платы просчитывается только с учетом различия в оплате труда наемных работников и, следовательно, не учитывают различий в доходах мужчин и женщин по нетрудовым договорам. Например, доходы от корпоративной прибыли или от финансовых активов не учитываются. Поскольку среди предпринимателей или инвесторов меньше женщин, чем мужчин, а доходы, не связанные с заработной платой, выше, чем заработная плата, разрыв в доходах (который включает все виды

доходов), как правило, больше, чем разрыв в заработной плате. Именно поэтому первоначально Беларусь должна развивать женское предпринимательство и поддерживать экономические инициативы, в том числе в сфере туризма. Для того, чтобы коммерческая компания приобрела конкурентные преимущества в напряженной конкуренции на рынке, маркетологи часто используют «бенчмаркинг» – понятие, означающее легальное перенимание лучшего опыта и работающих проверенных практик производства у конкурентов– лидеров рынка. Переноса данный метод на поднимаемую в дипломной работе проблему гендерного равенства, стоит изучить опыт других стран для определения ориентира на эффективнейшие из частных и государственных инициатив стимулирования участия в экономике женщин и последующего их внедрения с поправками для белорусского общества.

Первый пример – это опыт в организации частных инициатив ближайшего соседа – Польши. «Kobiety I Wino» – Ассоциация «Женщины и вино» – национальная женская организация в Польше, занимающаяся образованием в области виноделия и женского предпринимательства. «Ассоциация фокусируется, прежде всего, на обучении и личностном развитии широкой аудитории женщин, связанном с польскими традициями гастрономии и виноделия, для самых разных участников, среди которых импортеры, рестораторы, энологи (специалист химической и биологической составляющей науки о вине), журналисты, блоггеры и любители вина. Организация также старается продвигать энотуризм (вид туризма, при котором путешествия организовываются с целью дегустации, покупки вина, посещения виноделен и ознакомления с культурой потребления, тайнами производства вина), организывает ознакомительные путешествия для своих членов» [29, с. 107]. У ассоциации также есть блог о вине, гастрономии и путешествиях, который бросает вызов стереотипам и мифам, обеспечивая при этом позитивную платформу для диалога и налаживания связей между женщинами в винодельческом секторе. Также сотрудничает с крупнейшими винными ярмарками в Польше, Еноехро (Эноэкспо), фестивалями – Najedzeni Fest! (Сытый фестиваль) и Bread Day (День хлеба), а также материалы ассоциации публикуются в польских журналах о вине, кулинарии и стиле жизни: Czas Wina (Время вина), KUKBUK (Кукбук), Lounge (Лаундж) [31].

Преыдушая инициатива ставила туризм как одну из своих многочисленных целей, но существуют в том числе и объединенные конкретно с целями туризма женские организации. Испанский туроператор

«Focus on Women» (Фокус на женщинах) был создан в 2009 году для расширения возможностей и повышения видимости женщин во всем мире посредством путешествий. Организация фокусируется на организации поездок, которые позволяют женщинам– путешественницам встречаться с другими женщинами и узнавать о выдающихся женщинах по всему миру, предлагая своим клиентам– женщинам туры в Африку и Америку [29, с. 108]. Организация была создана в связи с тем, что туры зачастую организовываются исключительно мужчинами, а туроператоры редко учитывают «женскую перспективу» в своем бизнесе. «Фокус на женщинах» продвигает мероприятия, которые бросают вызов мужскому взгляду в туризме – это тенденция изображать женщин и мир с мужской, гетеросексуальной точки зрения, которая представляет и представляет женщин как объекты для удовольствия зрителя– мужчины. Важная дополнительная ценность Focus on Women связаны с культурными и гуманитарными образовательными элементами в их турах. Например, их политика в отношении поставщиков продукции предусматривает предоставление контрактов гостиницам и компаниям, предоставляющим услуги гостеприимства, которыми руководят женщины. Они также поощряют пожертвования путешественниц на местные нужды. Около 7% прибыли агентства жертвуется локальным организациям, которые работают с женщинами и детьми. «Фокус на женщинах» также активно поощряет женщин–путешественниц к созданию бизнес–отношений и проявлению солидарности с другими женщинами. Команда создала глобальную сеть женщин, в том числе местных гидов, которые представляют собой разные слои общества. Они знакомят путешественников со своей культурой со стороны своей профессиональной деятельности: архитектуры, изобразительного искусства, фотографии и журналистики.

На примере Албании рассмотрим тему внедрения гендерного паритета в государственную политику. С 2015 года отделение структуры «ООН–женщины» в Албании поддерживает развитие туризма с учетом гендерных аспектов. В том же году офис внес свой вклад в подготовку Национальной стратегии Албании по гендерной интеграции в рамках ЦУР ООН. Ориентируясь на расширение экономических прав и возможностей женщин, стратегия выделяет туризм как важный компонент. В контексте Программы сотрудничества между правительством Албании и Организацией Объединенных Наций на 2012–2016 годы Структура «ООН – женщины» сосредотачивалась на оказании помощи усилиям правительства по

включению целей гендерного равенства в приоритеты и национальные стратегии Албании. В 2017 году Структура «ООН – женщины» рассмотрела и включила приоритетные вопросы гендерного равенства в проект Национальной комплексной стратегии в области туризма на 2015–2020 годы. Включение гендерной проблематики в этот документ служит примером того, как ключевые принципы гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин могут быть встроены в туристическую стратегию Албании. Такие административные изменения, как институциональная реструктуризация, в результате которой туризм перешел в компетенцию различных министерств, затруднили осуществление необходимых изменений на политическом уровне для учета гендерной проблематики в туризме. Несмотря на проблемы, правительственные партнеры и отделение структуры «ООН – женщины» в Албании продолжают укреплять туризм с учетом гендерной повестки. Например, технические заметки Структуры «ООН – женщины» по составлению бюджета с учетом гендерных факторов помогли разработать основанные на гендере показатели в туризме. Кроме того, структура «ООН– женщины» также присоединилась к программе «100 албанских деревень» для развития туризма и сельского хозяйства с учетом гендерных аспектов посредством специальной программы, которая поддерживает предприятия женщин, живущих в сельской местности, и включает их в цепочки добавленной стоимости в сфере туризма. Опыт отделения структуры «ООН – женщины» в Албании показывает, насколько важно, чтобы инициативы по гендерному равенству в туризме были институционализированы, отделены от партийной политики и отделены от административных изменений. Крайне важно, чтобы органы управления туризмом уделяли первоочередное внимание учету гендерной проблематики; только тогда он сможет оставаться в центре внимания, несмотря на смену правительства. Партнерство с международными и иными организациями, специализирующимися на гендерном равенстве, такими как «ООН – женщины», может помочь обеспечить внешнее подтверждение гендерного равенства и стратегий туризма, а также продолжать оказывать давление на туристические органы, чтобы эти вопросы оставались в центре внимания при разработке политики и стратегических планов [26].

Основываясь на приведенных выше удачных опытах европейских стран, автором исследования было выделено несколько направлений для Беларуси, которые смогут прямо поспособствовать увеличению влияния

женщин на экономику в туризме и в целом и, как итог, увеличению ВВП и улучшению качества жизни в Беларуси.

1. Финансовая поддержка государством и компаний инициатив частных и государственных туристских организаций

Спонсирование и поддержка образовательных и иных проектов позволяет создавать новые рабочие места, привлекать сельское население к предпринимательству, развивать национальный туристский бренд для государства и повышать узнаваемость бренда, заработать лояльность клиентов для спонсирующих компаний. Примером такого проекта может служить социальный проект «Поддержка женщин в фермерстве, агротуризме и ремесленничестве» под финансированием компании Coca Cola. Благотворительным фондом компании было выделено 95 000 долларов США на обучение женщин, проживающих в сельской местности Брестской области, включал в себя семинары, вебинары, а 50 ученицам, представившим лучшие проекты по окончанию обучения, выделялись средства на начало или дальнейшее развитие своего бизнеса в сфере сельского туризма/ экотуризма или ремесленничества [16]. Социальный проект выполнил все стоявшие перед ним цели в срок, позволив воплотить в жизнь полсотни идей туристической направленности: музеи народного творчества, оздоравливающие программы, сувениры и сладости ручной работы. Результатами проекта стало расширение сети кластеров предприятий, так или иначе связанных с национальной культурой и традициями Беларуси, развитие инфраструктуры, повышение занятости населения и узнаваемости Брестской области на туристической карте Беларуси. Финансирование женских проектов в Беларуси проходило в рамках плана компании Coca Cola «5к20», выполнивший амбициозный план сделать 5 миллионов женщин по всему миру успешными к 2020 году.

Чаще амбициозные проекты все же не находят своего спонсора, тогда они реализовываются на собственные средства частной организации и активности отдельных ее личностей. В этой связи стоит упомянуть и проект Карины Ситник «Поход в народ», ее образовательный тур для женщин в глубинку, который позволял собрать творческих инициативных женщин для выстраивания деловых и личных знакомств, обмена опытом и с целью оздоровления и отдыха. Несколько лет уникальный из-за отсутствия финансирования и недостатка средств для эффективной маркетинговой кампании. На данный момент у организации существует минский тур «В гости к художницам», который знакомит публику с женской перспективой

искусства, а также часть средств от проведения которого передается женщинам– художницам для развития их творческой стези, трудозатратной, но малоодоходной [21].

2. Привлечение проектов международных организаций в сфере улучшения качества жизни женщин на территорию Беларуси

На данный момент работа международных организаций представлена в Беларуси деятельностью ПРООН, дочерней организации ООН, основывающаяся на решении социальных проблем во всех странах мира. Гендерное равенство и расширение прав и возможностей женщин – темы, стоящие на повестке программы ПРООН для Беларуси и Национального плана по обеспечению гендерного равенства и остающиеся ключевыми векторами работы ПРООН в рамках Беларуси в пятилетнем периоде 2021–2025.

В 2018 году ПРООН в партнерстве с ЮНИСЕФ и Национальным статистическим комитетом разработала Национальную платформу представления отчетности по показателям Целей устойчивого развития (ЦУР) с целью улучшить измерение прогресса Беларуси на пути к достижению ЦУР №5 и других целей.

«В первую пятилетку (2016–2020 гг.) ПРООН сосредоточила свою работу на привлечении инвестиций, поддержке инноваций, развитии малых и средних предпринимательств и продвижении инклюзивной гендерно–сбалансированной занятости. ПРООН укрепила роль женщин в экономике, внеся вклад в обеспечение равных возможностей и заработной платы, а также расширила их участие в процессе принятия решений. ПРООН реализовала 243 инициативы, возглавляемые практикующими специалистами в области территориально–ориентированного развития, для поддержки инклюзивного местного развития. Более 18 000 женщин в регионах Беларуси проявили себя в сфере бизнеса, в том числе туризма, на местном уровне и более 6 000 женщин получили возможность использовать свой потенциал в области предпринимательства, обменялись знаниями и инновациями и создали профессиональные кластеры в рамках проектов и инициатив ПРООН, направленных на поддержку местного и глобального экономического развития» [13]. Что касается положения женщин на рабочем месте, то ООН представила в Беларуси некоторые из наиболее инновационных иностранных моделей гендерно– и семейно–ориентированных рабочих мест, которые уже были переняты компаниями частного сектора.

С 2021 года ПРООН начала новую региональную программу развития для Беларуси. Организация опирается для этого на свои предыдущие достижения и опыт в области гендерного равенства и продолжает работу с правительством, общественными организациями, академическим сообществом и частным сектором для содействия по сокращению неравенства и дискриминации в отношении женщин, укреплению роли женщин в нетрадиционных секторах, расширению экономических возможностей женщин и поощрению их участия в процессе принятия решений.

3. Законодательные изменения в трудовом кодексе

Как было сказано во 2 главе, женщина является наиболее слабо защищенным экономически слоем населения: имеет место меньшая по сравнению с мужчинами заработная плата, стеклянный потолок, «двойная смена» дома и на работе, стабильно «женский» отпуск по уходу за ребенком. Все эти факторы негативно влияют на экономическую активность женщин, поэтому государству следует создавать благоприятные условия для женского труда, мотивируя их работать, как, например: ввести обязательный отпуск по уходу за детьми для мужчин, создавать квоты в государственных и частных предприятиях для женщин на всех позициях, включая высшие, чтобы работодатели не смогли отдавать предпочтения, основываясь на личных предубеждениях.

4. Меры по пресечению дискриминации работников-женщин на предприятии

Обязанности по обеспечению равенства на рабочем месте должны налагаться не только на уровне государства и сторонних организаций, но и на уровне конкретно взятого предприятия. Организация должна проводить мониторинги качества условий труда, обстановки в коллективе, регулярно пересматривать зарплаты и занимаемые должности, чтобы они соответствовали квалификации и опыту работы сотрудника. Образовательные тренинги и семинары, курсы повышения квалификации женщин, материальное стимулирование – способы повысить желание и возможности работниц для продвижения по службе, отстаивания своих профессиональных позиций в деловых и межличностных вопросах. На предприятиях с активной социальной политикой внутри компании, кроме того, учитываются социальные роли и биологические особенности женщин. Некоторые социально-ориентированные страны защищают права матерей, учитывая их обязанности в связи с воспитанием ребенка, к тому же, например,

правительство Испании, издало постановление от второй половины 2022 года о введении 3 выходных дня в месяц для фертильных женщин в наиболее болезненные дни [32]. Данные меры положительно влияют не только на общественное мнение и мнение СМИ, что послужит своего рода схемой PR, но и скажется на преданности компании работников и их эффективной работе.

5. Защита от кризисных непредвиденных ситуаций

По статистике, женщины сильнее пострадали от экономических последствий, вызванных Ковид–19. Женщины чаще не имеют устойчивой гарантированной занятости на рынке труда, а также они чаще возглавляют микро– и малые предприятия, которые особенно подвержены риску во время экономических кризисов. Согласно последнему исследованию ПРООН о влиянии Ковид–19 на МСП в Беларуси, 64% предпринимательниц указали, что пандемия оказала значительное негативное влияние на их бизнес [13]. Принимая тот факт, что ПРООН поддерживал женщин в адаптации их бизнеса к требованиям развивающегося рынка и тенденциям «новой реальности», меры со стороны государства по данной проблеме не принимались. Опираясь на пример государств Европы и России во время пандемии, государство должно использовать свой бюджет для поддержки населения в переменчивые времена, как пособия, особенно матерям с малолетними детьми, которые оказываются в тяжелой ситуации, где приходится выбирать между семьей и работой.

6. Отношение в обществе

Опираясь на результаты социального исследования, приведенного в Приложении А, множество женщин считает решение проблемы возможным только на уровне каждого отдельно взятого человека. Опрошенные считают, что, пока стереотипы (т.е. мизогиния – система предубеждений в обществе, направленных на женский пол), определенные жесткие рамки и гендерные роли будут передаваться как модели поведения от родителей детям, гендерное неравенство продолжит оказывать негативное влияние на людей.

В Республике Беларусь имеются все предпосылки для устранения проблем, связанных с гендерным неравенством: светское общество, политика коммунистической партии, направленная на выравнивание дисбаланса в уровне образования женщин и мужчин, менталитет терпимости и

толерантности белорусов. На данном этапе женщины сталкиваются с явлением «стеклянного потолка», с затруднениями в трудоустройстве, с приемлемым в обществе только женским обслуживающим трудом и отпуском по уходу за ребенком. Резюмируя написанное выше, в ходе исследования были найдены следующие решения для борьбы с дискриминацией женщин как рабочей силы: государственные меры поддержки и надзора, присутствие международных организаций, кадровая работа предприятий по улучшению условий труда для женщин и учитывания их потребностей наравне с мужчинами.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

При анализе статистических данных было выявлено, что объемы въездного и выездного туризма в Беларуси сократились в 3,5 и 3 раза, чем в 2019 году, соответственно. В 2020 году туристский сектор переживает беспрецедентный отрицательный прирост выручки – 81,5% по сравнению с 2019 годом. Нестабильное положение Беларуси на рынке туристских услуг может послужить началом для реорганизации и изменения курса национального туристского бренда на внутренний туризм, вкупе с оздоровительным и агроэкотуризмом.

По прогнозам ЮНВТО, к 2023 году индустрия туризма в Республике Беларусь вернется к показателям 2019 года, и предприятиям, занятым в ней, предстоит приспособливаться ко всё возрастающему спросу со стороны туристов, для чего туристическому сектору необходимо заранее ликвидировать или по крайней мере минимизировать свои недостатки и проблемы, одной из которых является гендерное неравенство в сфере труда.

Беларусь – одна из стран-лидеров по участию женщин в экономике: 5 место по индексу среди всех стран. Предпосылками для этого послужили исторические (политика обучения и вовлечения женщин в политику коммунистической партии) и религиозные (христианская церковь не навязывает женщинам правила поведения и ее роль в обществе) факторы развития белорусского общества. Несмотря на наличие в Беларуси довольно высокого индекса гендерного паритета в Мировом рейтинге гендерного равенства Всемирного экономического форума (29 место среди всех стран мира), в сфере труда женщины сталкиваются с дискриминацией по уровню заработной платы, по продвижению по должности («стеклянный потолок»), по возможности участвовать в экономике во время отпуска по уходу за ребенком и беременности. По причине того, что женщины представляют

собой подавляющую часть трудовых ресурсов в индустрии туризма и гостеприимства, в этой сфере неравенство заметно как нельзя более явно.

Женщины являются менее защищенным слоем населения со стороны закона и перед лицом таких внешних факторов, как нестабильное состояние экономики в стране или эпидемиологическая ситуация в мире, так как они чаще являются владелицами малых и микропредприятий, которые сильно зависят от колебаний внешней среды. По результатам социального опроса 2/3 женщин (студентки и работницы государственного сектора) считают, что дискриминация имеет место в рабочей сфере, чуть большее количество респонденток (71,4%) сталкивались или знают тех, кто сталкивался, с сексизмом в их сторону на предприятии. Для уравнивания возможностей и прав женщин и мужчин государству необходимо начать программу по гендерному равенству согласно одним из целей ООН. Для данной цели следует также привлечь международные организации по социальной работе, конкретные действия по которой на данном этапе осуществляются в Беларуси только в рамках ПРООН (Программы развития ООН), определяющей ликвидацию гендерного неравенства как одну из Целей устойчивого развития.

Рассмотрев лучшие практики борьбы с дискриминацией за рубежом и в Беларуси, автор пришел к выводу, что поддержка малого и микро-бизнеса, принадлежащего женщинам, а также мотивирование и поддержка новых инициатив в сфере бизнеса и некоммерческой деятельности (например, образовательные семинары и туры, финансирование бизнес-проектов), совместно с соответствующей защитой прав женщин со стороны закона (защита матерей и трудовых прав женщин, отпуск по уходу за ребенком, для мужчин, равно как и для женщин, введение квот на рабочие места для женщин) – государственные меры, посредством внедрения которых удастся наиболее действенно воздействовать встать на путь устранения поднятой в работе социальной проблемы. Равенство женщин и мужчин должно быть основой политики отдельного предприятия, ставящего перед собой цели повышения эффективности организации труда, комфорта и безопасности сотрудников. Результатом уравнивания прав и разработка механизмов устранения последствий дискриминации в обществе может стать увеличение ИРЧП и ВВП Беларуси, формирование имиджа прогрессивной демократической страны, повышения уровня комфорта и защищенности граждан, так как дискриминация женщин понижает уровень жизни не только самих белорусок, но и жизнь мужской части населения, одинаково негативно сказываясь на положении тех и других.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. 5BY20: Подведены итоги социального проекта «Поддержка женщин в фермерстве, агротуризме и ремесленничестве» в Брестской области/15 марта 2021г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://by.coca-colahellenic.com/ru/media/news/corporate/2020/5by20_the_results_of_the_social_project_Support_of_women_in_farming_agritourism_and_handicrafts_in_the_Brest_region. –Дата доступа: 26.05.2022.
2. Бронирование объектов проживания в Беларуси: агроусадыбы [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://vetliva.ru/tourism/where-to-stay/?set_filter=y&ruAccomFilter_46_3808350329=Y. – Дата доступа: 03.05.2022.
3. Буклет «Женщины в деле»/ The Coca Cola Foundation [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://drive.google.com/file/d/1L9Nb6nJ6u_ws-sHum3UXLz2jEeUruMMw/view. –Дата доступа: 26.05.2022.
4. Вакансии на сайте по поиску работы rabota.by по Беларуси: администратор гостиницы [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://rabota.by/vacancies/administrator-gostinitsy>. – Дата доступа: 28.04.2022.
5. Гендерная политика в России и в мире: экономика, управление, общество: материалы Всероссийской научной конференции, Иваново, 25 июня 2021 г. – Иваново: Иван. гос. ун-т, 2021. – 220 с.
6. Гендерная статистика Белстата: гендерный разрыв в заработной плате за месяц (декабрь) по годам (2016– 2020), вид экономической деятельности– творчество, спорт, развлечения и отдых [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [\[http://gender.belstat.gov.by/economics/62?type=lineChart®=\(T\):\(R\)](http://gender.belstat.gov.by/economics/62?type=lineChart®=(T):(R)). – Дата доступа: 02.05.2022.
7. Гендерная статистика Белстата: Гендерный разрыв в заработной плате за месяц (декабрь) по годам (2016 – 2020), вид экономической деятельности– услуги по временному проживанию и питанию [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://gender.belstat.gov.by/economics/62?type=lineChart®=\(T\):\(I\)](http://gender.belstat.gov.by/economics/62?type=lineChart®=(T):(I)). – Дата доступа: 02.05.2022.

8. Доклад о результатах деятельности ООН в РБ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://belarus.un.org/sites/default/files/2021-07/UN%20BELARUS%20RESULTS%20REPORT_RUS_Final%20digital_28-06-2021%20copy.pdf. Дата доступа: 05.02.2022.

9. Ковид-19 и Туризм 2020: Обзор, Январь 2021 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://webunwto.s3.eu-west-1.amazonaws.com/s3fs-public/2020-12/2020_Year_in_Review_0.pdf. –Дата доступа: 19.10.2021.

10. Мировой индекс гендерного неравенства 2020 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [\[https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf\]](https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf). –Дата доступа: 05.12.2021.

11. Перечень ключевых показателей системы индикаторов достойного труда [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwjV0J29_9b0AhWLyYsKNep9BrAQFnoECAoQAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.belstat.gov.by%2Fupload-belstat%2Fupload-belstat-word%2FOficial_statistika%2F2020%2FPerech_pokaz_DT-200909.doc&usg=AOvVaw3IBKGoTZGuPtzc2rmL6-xp. Дата доступа: 01.12.2021.

12. Почему в СССР было гендерное равенство, а потом его не стало/Надежда Попова/08.09.2021 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://burninghut.ru/pochemu-v-sssr-bylo-gendernoe-ravnopravie-a-potom-ego-ne-stalo/>. –Дата доступа: 05.12.2021.

13. ПРООН на территории Беларуси [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.by.undp.org/content/belarus/ru/home/presscenter/blog/naputi-k-gendernomu-revanstvu-v-belarusi.html>. –Дата доступа: 05.12.2021.

14. Развитие туризма, деятельность туристических организаций, средств размещения Республики Беларусь за 2021 год/ Статистический бюллетень/ 1 марта 2022г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/realny-sector-ekonomiki/turizm/statisticheskie-izdaniya/index_46087/. – Дата доступа: 26.05.2022.

15. Санаторий Юность, д. Ратомка [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://vetliva.ru/tourism/health-tourism/sanatoriy-yunost/?scroll-to-sp=Y&booking%5Bid%5D%5B0%5D=2322&booking%5Bdate_from%5D=1647711167&booking%5Bdate_to%5D=1647797567&booking%5Badults%5D=2&booking%5Bchildren%5D=0. – Дата доступа: 11.05.2022.

16. Социальный проект «Поддержка женщин в фермерстве, агротуризме и ремесленничестве» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.ruralbelarus.by/index.php?option=com_content&view=article&id=2&Itemid=4&lang=ru. – Дата доступа: 11.05.2022.

17. Средняя зарплата в Беларуси на 2021 год [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://newgrodno.by/society/zarplata-37>. – Дата доступа: 13.05.2022.

18. Статистический сборник Белстата по труду населения 2020 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.belstat.gov.by/upload/iblock/97e/97e9d257e0d9bb1c5f9b1b1071c116ca.pdf>. – Дата доступа: 05.12.2021.

19. Статистический сборник Белстата по туризму 2021 года [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.belstat.gov.by/upload/iblock/977/977eaf21ce671ba5e521f8b05fdc6e99.pdf>. – Дата доступа: 13.05.2022.

20. Теология в Беларуси: взгляд в ракурсе гуманитарной безопасности и устойчивости общества [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://beldumka.belta.by/isfiles/000167_92043.pdf. – Дата доступа: 05.12.2021.

21. Тур «В гости к художницам» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://walktofolk.by/portfolio/painters-minsk/>. – Дата доступа: 13.05.2022.

22. Туризм и туристические ресурсы в Республике Беларусь, 2020, Статистический сборник [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.belstat.gov.by/upload/iblock/f59/f594dc1f39e85bdb5db527ba69dd2981.pdf>. – Дата доступа: 03.12.2021.

23. Туризм Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.belstat.gov.by/upload-belstat/upload-belstat-pdf/oficial_statistika/2022/infografics-turism-2022-1.pdf. – Дата доступа: 11.05.2022.

24. Численность безработных, зарегистрированных в органах по труду, занятости и социальной защите, по полу [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.belstat.gov.by/upload-belstat/upload-belstat-excel/Oficial_statistika/2020/annual-unemployed-2020.xlsx. – Дата доступа: 05.12.2021.

25. Шегаль, Г.М. "Долой кухонное рабство! Даешь новый быт" [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.museum.ru/alb/image.asp?102874>. – Дата доступа: 01.12.2021.
26. About UN Women in Albania [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://albania.unwomen.org/en/about-us/about-un-women-in-albania>. – Дата доступа: 11.05.2022.
27. Culture's Consequences: Comparing Values, Behaviors, Institutions, and Organizations Across Nations, 2nd edition/Hofstede Geert/2001г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://digitalcommons.usu.edu/unf_research/53/. – Дата доступа: 05.05.2022.
28. Gender at Work: A Companion to the World Development Report on Jobs [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.worldbank.org/en/topic/gender/publication/gender-at-work-companion-report-to-world-development-report-2013-jobs>. Дата доступа: 28.04.2022.
29. Global Report on Women in Tourism, Second Edition, UN Women [Электронный ресурс]. <https://www.e-unwto.org/doi/epdf/10.18111/9789284420384>. – Дата доступа: 11.05.2022.
30. Hilton Worldwide Board of Directors [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://ir.hilton.com/corporate-governance/board-of-directors>. – Дата доступа: 05.12.2021.
31. Kobiety I wino [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://kobietaiwino.wordpress.com/about>. – Дата доступа: 11.05.2022.
32. Menstrual leave/ Sam Jones, Madrid, 2022 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.theguardian.com/world/2022/may/12/spain-to-ease-abortion-limits-for-over-16s-and-allow-menstrual-leave>. – Дата доступа: 15.05.2022.
33. Salesperson: top qualities [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.europelanguagejobs.com/blog/what-are-the-top-10-qualities-of-a-good-salesperson>. – Дата доступа: 11.05.2022.
34. Supporting Women Entrepreneurs: The Way Forward [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.worldbank.org/en/events/2014/05/27/supporting-women-entrepreneurs-the-way-forward>. – Дата доступа: 28.04.2022.
35. The Best Hotel Chains/Ranker Travel/ Август, 2019 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.ranker.com/list/best-hotel-chains/ranker-travel>. – Дата доступа: 21.05.2022.

36. The Characteristics and Quality of Service Sector Jobs [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.oecd.org/els/emp/2079411.pdf>. – Дата доступа: 28.04.2022.

37. The Coronavirus Crisis [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.npr.org/sections/goatsandsoda/2020/05/15/855669867/countries-slammed-their-borders-shut-to-stop-coronavirus-but-is-it-doing-any-goo>. – Дата доступа: 11.05.2022.

38. The COVID-19 Pandemic and Its Impacts on Tourism [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKewjTp4_otc30AhWpIIsKHZQ2AAwQFnoEAcQAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.mdpi.com%2F2227-7099%2F9%2F4%2F172%2Fpdf&usg=AOvVaw2El9shFsBiQTY_wc-PgnTz. – Дата доступа: 02.12.2021.

39. The Glass Ceiling for Women Managers: Antecedents and Consequences for Work-Family Interface and Well-Being at Work [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2021.618250/f6>. – Дата доступа: 05.12.2021.

40. The Impact of Norms on Female Entrepreneurs [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.worldbank.org/en/events/2014/04/27/the-impact-of-norms-on-female-entrepreneurs>. – Дата доступа: 28.04.2022.

41. Tourism grows 4% in 2021 but remains far below pre-pandemic levels [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.unwto.org/news/tourism-grows-4-in-2021-but-remains-far-below-pre-pandemic-levels>. – Дата доступа: 11.05.2022.

42. Tourism in the post-Covid world: Three steps to build better forward/ Mari Elka Pangestu/ 30 апреля 2021г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа:

43. When and Why Diversity Improves Your Board Performance [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://hbr.org/2019/03/when-and-why-diversity-improves-your-boards-performance>. – Дата доступа: 15.05.2022.

44. Women and men in Sweden: Facts and figures [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.scb.se/contentassets/95ffcd4b3f394877abb3bd41e40df0a0/le0201_2019b20_br_x10br2002eng.pdf. – Дата доступа: 05.12.2021.

ПРИЛОЖЕНИЕ А

СОЦИАЛЬНОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ «ГЕНДЕРНОЕ НЕРАВЕНСТВО В СФЕРЕ ТРУДА»

Ваш возраст

63 ответа

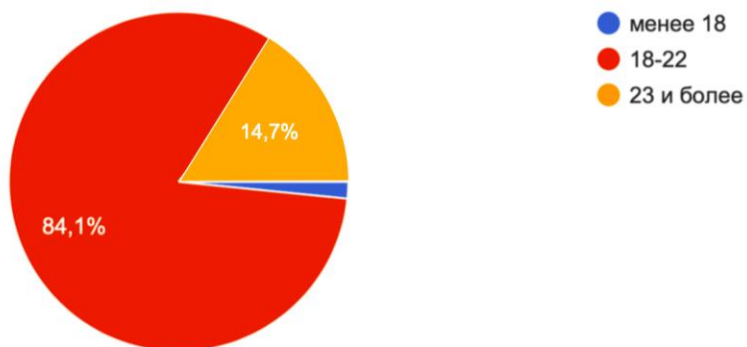


Рисунок 1. Возраст участников опроса

Примечание: собственная разработка

Вы работаете/когда нибудь работали по найму?

63 ответа

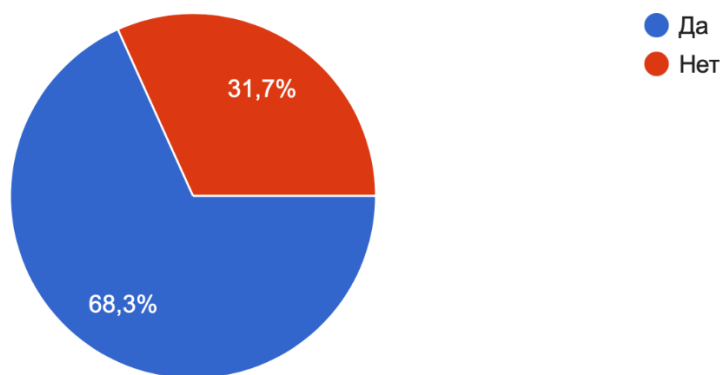


Рисунок 2. Структура респондентов по отношению к трудовой деятельности

Примечание: собственная разработка

Считаете ли вы, что имеет место сексизм в сфере труда?

63 ответа

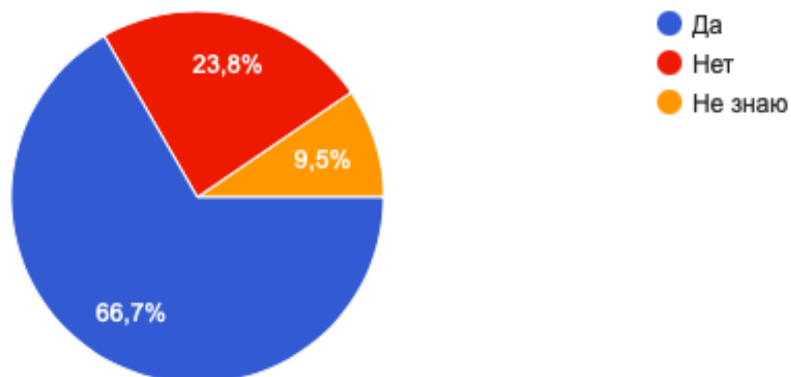


Рисунок 3. Отношение опрошенных к явлению сексизма
Примечание: собственная разработка

Сталкивались ли вы (или знаете кого-нибудь, кто сталкивалась) с каким-нибудь видом сексизма на рабочем месте?

63 ответа

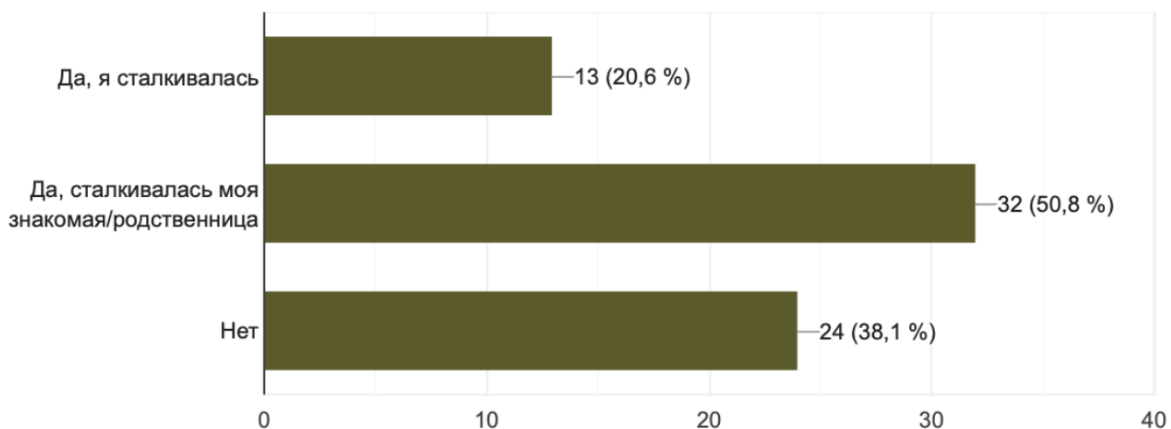


Рисунок 4. Случаи проявления сексизма в отношении женщин на работе
Примечание: собственная разработка

Если да, отметьте, с чем в частности вы столкнулись (столкнулась кто-то из ваших знакомых):
41 ответ

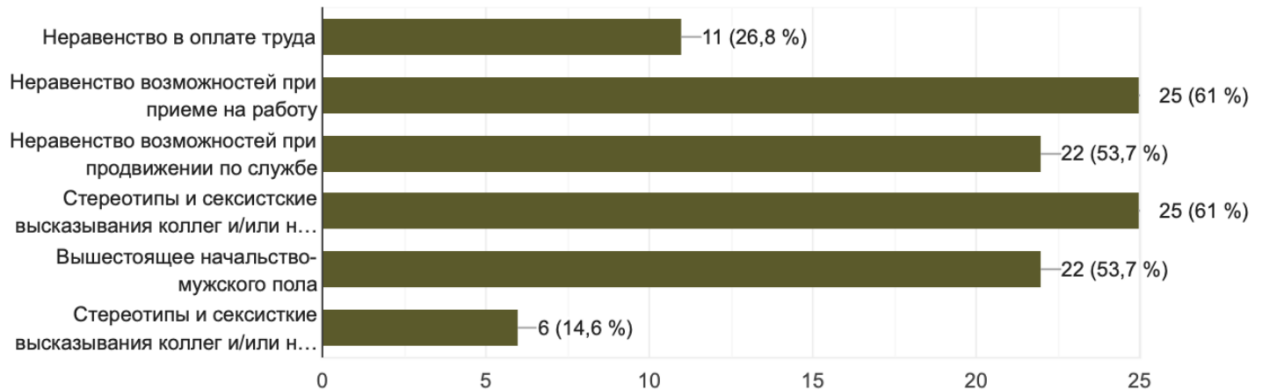


Рисунок 5. Конкретные случаи сексизма, с которыми сталкиваются женщины
Примечание: собственная разработка

Как можно улучшить положение женщин в сфере труда?

63 ответа

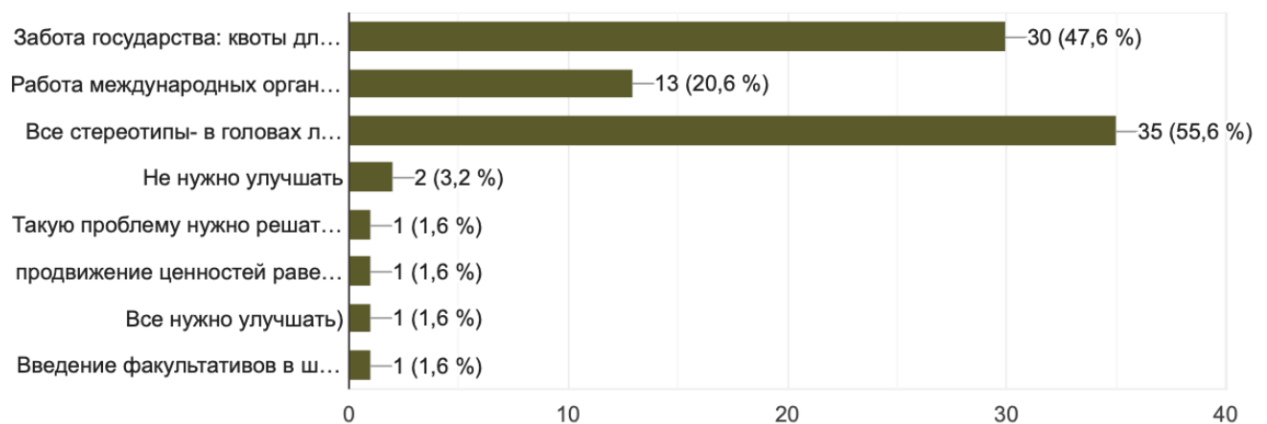


Рисунок 6. Способы уменьшения влияния сексизма на общество по мнению респондентов

Примечание: собственная разработка