

Шуляков Денис Сергеевич

студент

ФГБОУ ВО «Хабаровский государственный

университет экономики и права»

г. Хабаровск, Хабаровский край

УПРАВЛЕНИЕ ГЕНДЕРНЫМ БАЛАНСОМ В СФЕРЕ ЗОЛОТОДОБЫЧИ

Аннотация: в статье рассматриваются вопросы регулирования отраслевой сегрегации золотодобывающих предприятий, затрагивается подготовленный Министерством труда приказ, значительно сужающий перечень запрещённых для женщин работ и должностей. Автором предлагаются мероприятия по снижению гендерного дисбаланса в сфере золотодобычи.

Ключевые слова: золотодобыча, сегрегация, гендерный дисбаланс, перечень запрещающих женский труд работ, управление отраслевой сегрегацией.

Согласно проведённому в 2019 г. исследованию Всемирного банка Россия занимает 34-е место по уровню гендерного равенства. Такое же количество баллов присвоено Марокко, Уганде и Бурунди. К особо проблемным областям отнесены неравенство оплаты труда (средняя оплата женского труда в России составляет около 70% от средней оплаты мужского труда) и неравенство возможностей начать карьеру [3]. Низкий уровень гендерного неравенства определён у развитых стран с высоким уровнем дохода. В странах с равными возможностями мужчин и женщин на рынке труда ниже уровень бедности, выше уровень экономического развития и уровень жизни населения. Ограничения трудовой деятельности по половому признаку не позволяют полноценно использовать потенциал человеческого капитала и тем самым тормозят прогресс социально-экономического развития.

Объектом многих социально-экономических исследований является отраслевой дисбаланс. Данные российской официальной статистики позволяют выделить ряд «женских» и «мужских» отраслей. В традиционно женских отраслях предъявляется спрос на деятельность, которая в большей степени основана на

трудовых навыках, чем на интеллектуальных знаниях, и состоит в повторении простых операций, а не в высокой степени профессионализма. В связи с этим женщины в промышленности имеют наименьшие квалификационные разряды, а следовательно, и более низкую заработную плату. Традиционно «мужские» отрасли являются наиболее оплачиваемыми, к ним относятся добыча нефти и газа, угля, алмазов, цветных и редкоземельных металлов. По данным официальной статистики на 2020 г. самой высокооплачиваемой отраслью является золотодобыча. В 2018 г. процент женщин, работающих на золотодобывающих российских предприятиях, составлял 31,3%, в 2019г. – 30,2%. Наиболее высок гендерный дисбаланс на высших руководящих, а следовательно, наиболее высокооплачиваемых, должностных позициях.

Индекс диссимилиации Дункана, позволяющий измерить масштаб гендерной сегрегации, за последнее десятилетие в золотодобывающей отрасли составил 0,64–0,68 [7]. Данные указывают на наличие гендерного дисбаланса в золотодобывающей отрасли.

Практически все российские золотодобывающие предприятия используют вахтовый метод обслуживания производства, поскольку золотые и алмазные месторождения находятся в местах, отдаленных от развитого центра и приравненных к районам Крайнего Севера (на севере Красноярского края, Камчатки, Ханты-Мансийского округа, Якутии, Магадане, Бодайбо, Сусумане). Основным методом – добыча россыпного золота, золотоносной руды открытым и подземным способом. Для вахтового метода золотодобычи обычно требуются следующие работники: геолог, маркшейдер участка открытых горных работ, начальник участка открытых горных работ, машинист экскаватора, машинист бульдозера, водитель погрузчика, горный мастер и т. д. На постоянной основе, как правило, работают главный механик, главный маркшейдер, начальник производственно-технического отдела. Указанные должности в большинстве случаев замещаются кандидатами мужского пола. Одной из причин гендерной сегрегации является законодательное ограничение приёма женщин на работу с вредными условиями труда.

Согласно Постановлению Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. №162 «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин» к большей части работ на золотых приисках, золотоносных месторождениях женщины не допускаются [1]. В частности, женщинам запрещены работы, связанные с подъемом и перемещением тяжестей вручную, в случае превышения установленных норм предельно допустимых нагрузок. Есть прямые ограничения использования труда женщин на подземных работах. В указанном Постановлении действует запрет использование женского труда на подземных работах в горнодобывающей промышленности, за исключением нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию.

С 01.01.2021г. вступает в силу приказ Министерства труда от 18.07.2019 №512-н, в котором утверждён новый Перечень производств, работ и должностей, характеризующихся вредными и опасными условиями работы, где ограничено применение женского труда [6]. Если Постановление от 25.02.2000 №162 запрещало применение труда женщин на 456 видах работ, разделенных на 39 групп по видам производств и отраслей, то в новом Перечне указано только 98 видов работ и должностей. То есть существенно расширен объём работ, на которых разрешено работать женщинам. Критериями, лежащими в основе разработки Перечня, являются опасные факторы для репродуктивного женского здоровья и факторы, влияющие на здоровье будущего поколения, которые имеют отдаленные последствия.

В сфере золотодобывающего производства, как и в других отраслях, имеющих подземные и горные работы, останутся ограничения на такие виды работ, как управление самоходными машинами в шахтах и на рудниках, на открытых горных работах, на замещение следующих должностей:

- горнорабочий россыпных месторождений;
- долотозаправщик;
- драгер;
- матрос драги;

- машинист драги;
- машинист экскаватора [2].

Таким образом, список разрешенных женщинам профессий в золотодобыче практически не изменился, сохраняются ограничения на открытые горные работы, на работы на поверхности шахт и рудников. Но вместе с тем после обновления перечня женщины смогут работать водителями автомобилей грузоподъемностью свыше 2,5 т без проведения специальной оценки условий труда.

При этом женщины могут занимать позиции и в настоящее время успешно работают в сфере золотодобычи на таких должностях, как маркшейдер, главный маркшейдер, геолог, инженер и главный инженер на участках открытых горных работ, аппаратчик обогащения золотосодержащих руд, горный мастер, концентраторщик, пробоотборщик, растворщик реагентов, лаборант пробирного анализа, главный обогатитель, обогатитель, контролёр продукции обогащения и другие.

Можно ожидать, что сужение перечня недопустимых для женщин работ снизит гендерную сегрегацию в отраслях. Тем не менее, причины гендерного отраслевого дисбаланса в России не исчерпываются прямым законодательным запретом. Большая часть руководителей отдаёт предпочтение наёмным работникам мужского пола по причине риска отпуска женщин в связи с родами и уходом за ребёнком. Кроме того, некоторые из работодателей убеждены, что деловые качества кандидатов на некоторые должности непосредственно зависят от их пола. Как среди мужчин, так и среди женщин исторически сложился стереотип гендерного разделения труда, при котором руководящие посты, особенно в золотодобывающей отрасли, должны занимать мужчины [5, с. 189].

Администрации золотодобывающих предприятий не имеют возможности и часто не берут во внимание гендерные перекосы и, соответственно, не намерены планировать и развивать условия гендерного баланса.

Задачами отраслевой социально-экономической политики в области снижения гендерного дисбаланса на золотодобывающих предприятиях являются:

1) увеличить долю женщин, работающих в золотодобыче, – самой высокооплачиваемой отрасли;

2) пресекать случаи половой дискриминации, возникающие при найме работников, повышении квалификации (при выборе работников для их направления на курсы повышения квалификации) и продвижении по карьерной лестнице;

3) нормализовать социально-психологический климат в коллективе, потому что реальная оценка труда и способностей работников-женщин на предприятии уменьшит степень профессиональной деформации, главным образом, среди руководителей;

4) исключить случаи моббинга женщин на предприятиях;

5) более полно использовать человеческий капитал в золотодобывающих организациях (поскольку выбор претендентов на свободные вакансии, в том числе, продвижение по служебной лестнице за счёт учёта женщин, будет больше).

Гендерными процессами можно управлять с помощью прямых и косвенных способов регулирования. На рисунке представлены основные направления по снижению гендерного дисбаланса.



Рис. 1. Управленческие усилия по снижению гендерного дисбаланса с позиции властных структур

Кроме того, можем порекомендовать проводить мониторинг гендерного баланса (гендерную экспертизу) в золотодобывающих организациях в целом и на высших должностях отдельно, поскольку проведение регулярного мониторинга гендерного состава сотрудников поможет контролировать состояние полового баланса среди работников. Также необходимо следить за тем, чтобы мужчины и женщины, выполняющие одинаковые обязанности, получали равное вознаграждение при равной результативности и эффективности труда. Важным параметром анализа гендерного баланса может служить показатель «соотношение женщин, получивших продвижение, и тех, кто мог бы его получить».

С позиции компании можно выделить следующие способы выравнивания гендерного баланса:

- объективизация принятия решений по найму работников;
- объективизация принятия решений о продвижении сотрудников;

- создание условий, направленных на снижение физического труда и уменьшение влияния вредных факторов;
- проведение коррекции корпоративной культуры компании.

Основное условие преодоления гендерного дисбаланса на золотодобывающих предприятиях – улучшение условий труда рабочих, целенаправленное снижение вредных условий производственной деятельности и для женщин, и для мужчин. Посредством улучшения условий труда будут созданы условия формирования гендерного баланса, что приведёт к снижению напряжённости, и, соответственно, снижению текучести кадров, доли рисков производственных инцидентов и аварий, потерь в связи с отпусками по причине заболеваемости персонала.

Ещё одним направлением снижения гендерного дисбаланса является разбиение времени отпуска по уходу за ребенком на две равные части, предоставляемые, соответственно, матери и отцу. Это связано с тем, что почти все работники, берущие отпуск по беременности и уходу – женщины, что делает приём кандидата-женщины менее предпочтительным, чем кандидатов-мужчин.

Также целесообразно создать благоприятные условия организационной культуры для работы женского коллектива на золотодобывающих предприятиях. Как известно, женские коллективы в значительно меньшей степени склонны к алкоголизму, курению, использованию нецензурной лексики. Предполагается направить усилия на пресечение подобных проявлений, негативно влияющих как на качество работников, так и на комфорт и самочувствие (в физическом и психологическом плане) работников.

Перспективным направлением является организация детского сада по месту работы (если это возможно). Это поможет увеличить время работы женщин-наёмных работников на предприятиях, а также «удержать» профессиональных работников, имеющих малолетних детей, требующих ухода.

При принятии решения о повышении в должности на конкурсной основе предлагается использовать тестирование вместо заочного решения или решения

на основании собеседования. То есть осуществлять проверку знаний в соответствии с желаемой должностью.

АО «Полиметалл», ПАО «Норникель» и консалтинговая компания «Делойт» выступили с инициацией проекта Women in Mining Russia – развития равных возможностей мужчин и женщин в горнодобывающей и металлургической отраслях. Для этого компании собираются организовывать ежегодные форумы, открытые семинары, бизнес-завтраки, проводить коучинг и программы менторства. Women in Mining Russia является масштабной информационной платформой, целью которой является достижение равных возможностей в профессиональном плане для работников горнодобывающей (в том числе – золотодобывающей отрасли) независимо от пола. Сама идея построена по аналогии с проектом Women in Mining UK, насчитывающей партнеров в тринадцати странах и включающей на данном этапе несколько тысяч участниц. «Women in Mining Russia» тесно сотрудничает с этой международной ассоциацией. До конца 2020 г. запланировано привлечь к программе около пяти добывающих компаний и тысячи участниц.

Ожидается, что программа «WiM Russia» будет способствовать карьерному росту и развитию женщин на предприятиях горнопромышленной специализации, позволит расширить круг профессиональных контактов, получить новые профессиональные знания. Реализация проекта увеличит престиж инженерных специальностей в сфере добывающих производств у женщин и сократит гендерный дисбаланс [4].

Запуск проекта во многом связан с возросшим вниманием к проблеме женского равенства в горной промышленности. Руководители горнодобывающих предприятий стали видеть дополнительный трудовой ресурс в гендерной диверсификации персонала.

Список литературы

1. Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин: Постановление Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. №162
8 <https://phsreda.com>

[Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://base.garant.ru/181761/> (дата обращения: 08.07.2020).

2. Об утверждении перечня производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин: Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18.07.2019 №512-н (зарег. 14.08.2019 №55594).

3. Global Gender Gap Report 2020 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf (дата обращения: 11.08.2020).

4. Polymetal, «Норникель» и Deloitte запустили проект поддержки женщин. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.forbes.ru/forbes-woman/394857-promyshlennost-za-gendernyu-balans-polymetal-nornikel-i-deloitte-zapustili> (дата обращения: 31.08.2020).

5. Невежина М.В. Гендерная дискриминация в сфере труда: опыт борьбы на международном уровне / М.В. Невежина // Журнал зарубежного законодательства и сравнительного правоведения. – 2018. – №3 (70). – С. 187–193.

6. Пресс-центр Минтруда РФ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://mintrud.gov.ru/labour/salary/121> (дата обращения: 11.08.2020).

7. Труд и занятость в России. 2019: стат. сб. Т. 78 / Росстат. – М., 2019. – 135 с.