

Инновационный подход к гендерному регулированию на микроэкономическом уровне в Республике Молдове



Н. П. Перчинская,
к. э. н., ведущий научный сотрудник
Института экономики финансов
и статистики (ИЭФС)
Республики Молдовы
e-mail: natperch@yahoo.com



Т. В. Колесникова,
к. э. н., старший научный сотрудник
Института экономики финансов
и статистики (ИЭФС)
Республики Молдовы
e-mail: ctania@gmail.com

В статье раскрывается инновационный подход по реализации гендерного аудита на предприятиях различных видов деятельности и размеров в Республике Молдова. Главной целью данной статьи является описание набора инструментов и практических рекомендаций, которые будут использоваться в процессе гендерного аудита.

Ключевые слова: гендерное регулирование, инновационный подход, гендерный аудит предприятий.

Влияние политики государства на обеспечение гендерного равенства в сфере занятости очень велико. Наряду с принятием гендерно-ориентированных законов, созданием гендерных институтов на уровне государства, не менее важно решать проблемы на микроэкономическом уровне. «Отправной точкой» на уровне внутреннего менеджмента компаний должен стать гендерный аудит предприятий, который является инновационным инструментом гендерного менеджмента.

Практика гендерного аудита находит широкое распространение в развитых странах. Международная организация труда (МОТ), активно развивает и поддерживает данное направление, в том числе на методологическом уровне. Так, в России, в 2000 г., вместе с руководством и профсоюзными организациями на трех пилотных предприятиях (Московский шинный завод, Завод «Московский подшипник», Предприятие «Парижская Коммуна») был проведен анализ условий работы и гендерного неравенства на основе социологического метода интервьюирования работников [10]. В 2007 г. МОТ было опубликовано «Руководство по проведению гендерного аудита. Методология гендерного аудита, основанного на принципе активного участия». МОТ продвигает гендерное равенство как

одно из основных прав человека, неотъемлемую часть своей программы по достойному труду и сокращению бедности [1].

Что касается Республики Молдовы, то в настоящее время существуют предпосылки, которые благоприятствуют проведению и реализации гендерного аудита на предприятиях страны. Проведенный комплексный анализ в области гендерного равенства выявил, что республика является достаточно гендерно-развитой. Молдавское национальное законодательство в продвижении современной гендерной политики основывается на мировом опыте. Об этом свидетельствует авторская подборка основных законов и нормативных актов, относящихся к области гендерного равенства в сфере занятости Республики Молдовы, представленная в табл. 1.

Основными достижениями последних лет в области гендерного равенства стали: закон Республики Молдовы «Об обеспечении равных возможностей для женщин и мужчин» (2006 г.), закон Республики Молдовы «Национальная стратегия развития на 2008–2011 гг.» (2007 г.), Постановление Правительства Республики Молдовы «Об утверждении Национальной стратегии о политиках занятости рабочей силы на 2007–2015 гг.» (2007 г.), Постановление Пра-

ИННОВАЦИИ В СТРАНАХ СНГ

Таблица 1

Перечень основных законов и нормативных актов относящихся к области гендерного равенства в сфере занятости Республики Молдова

Название	Дата принятия	Дата принятия/промульгации в Молдове	Публикация в Официальном Мониторе Республики Молдова
Конвенции, декларации и другие документы Организации Объединенных Наций			
Устав ООН	1945	02/03/1992 – дата вступления в ООН	
Всеобщая декларация прав человека (ООН, 1948)	1948	Постановление Парламента РМ nr. 217-XII, 28/07/1990	В. Of. nr. 008, 30.08.1990
Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах (ООН, 1966)	1966	Постановление Парламента РМ nr. 217-XII, 28/07/1990	В. Of. nr. 008, 30.08.1990
Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (CEDAW, 1979)	1979	Постановление Парламента РМ nr. 87-XIII, 28/04/1994	МО nr. 005, 30/05/1994
Факультативный протокол к Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (1999)	Нью-Йорк 1999	Закон РМ nr. 318-XVI, 15/12/2005	МО nr. 1-4, 06/01/2006
Пекинская декларация и платформа действий, принятая 4-й всемирной конференцией по положению женщин, 15/09/1995	1995		
Декларация тысячелетия Организации Объединенных Наций и Цели Развития Тысячелетия, 08/09/2000	2000	Постановление Правительства РМ nr. 288, 15/03/2005	МО nr. 46-50, 25/03/2005
Конвенции и другие документы Совета Европы			
Европейская конвенция о защите прав человека и основных свобод и протоколы к ней	Рим, 1950	Постановление Парламента РМ nr. 1298-XIII, 24/07/1997	МО nr. 54-55, 21/08/1997
Пересмотренная Европейская социальная Хартия	1996	Закон РМ nr. 484-XV от 28/09/2001	МО nr. 130, 26/10/2001
Конвенции Международной организации труда			
Конвенция о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности (№ 100)	1951	Постановление Парламента РМ nr. 610-XIV, 01/10/1999	МО nr. 112-114, 14/10/1999
Конвенция о дискриминации в области труда и занятости (№ 111)	1958	Постановление Парламента РМ nr. 593-XII, 26/09/1995	МО nr. 59-60, 26/10/1995
Конвенция о политике в области занятости (№ 122)	1964	Постановление Парламента РМ nr. 593-XII, 26/09/1995	МО nr. 59-60, 26/10/1995
Национальные нормативные акты			
Конституция РМ		29.07.1994	МО nr. 1, 1994
Об оплате труда		Закон РМ nr. 847-XV, 14/02/2002	МО nr. 50-52, 11/04/2002
Трудовой кодекс РМ		Закон РМ nr. 154-XV, 28/03/2003	МО nr. 159-162, 29/07/2003
Национальный план действий в области прав человека на 2004–2008 гг.		Постановление Парламента РМ nr. 415-XV, 24/10/2003	МО nr. 235-238, 28/11/2003
Об утверждении Целей развития тысячелетия в Республике Молдове до 2015 г. и первого национального доклада «Цели Развития Тысячелетия в Республике Молдове»		Постановление Правительства РМ nr. 288, 15/03/2005	МО nr. 46-50, 25/03/2005
Национальная программа «Satul Moldovenesc» на 2005–2015 гг.		Постановление Правительства РМ nr. 242, 01/03/2005	МО nr. 71-73, 20/03/2005
Об обеспечении равных возможностей для женщин и мужчин		Закон РМ nr. 5-XVI, 09/02/2006	МО nr. 47-50, 24/03/2006
О создании Правительственной комиссии по гендерному равенству		Постановление Правительства РМ nr. 350, 07/04/2006	МО nr. 59-62, 14/04/2006
Об утверждении Положения о Правительственной комиссии по гендерному равенству		Постановление Правительства РМ nr. 895, 07/08/2006	МО nr. 134-137, 25/08/2006
Национальный план действий «продвижение гендерного равенства в обществе на период 2006–2009 гг.		Постановление Правительства РМ nr. 984, 25/08/2006	МО nr. 142-145, 08/09/2006
Об утверждении Национальной стратегии о политиках занятости рабочей силы на 2007–2015 гг.		Постановление Правительства РМ nr. 605, 31/05/2007	МО nr. 82-85, 15/06/2007
Национальная стратегия развития на 2008–2011 гг.		Закон РМ nr. 295-XVI, 21/12/2007	МО nr. 18-20, 29/01/2008

вительства Республики Молдова «Об утверждении Национальной программы по обеспечению гендерного равенства на 2010–2015 гг.» (2009 г.), в которых, среди прочего предусматриваются меры по регулированию гендерного равенства в сфере занятости.

Практическое внедрение соответствующих нормативно-законодательных актов осуществляется посредством институциональных механизмов. Так, в соответствии с Постановлением Правительства РМ № 350 от 07.04.2006 г. утверждается Правительствен-

ная комиссия по гендерному равенству. Персональный состав Правительственной Комиссии состоит из: представителей министерств, представителей Национальной конфедерации профсоюзов, Национальной конфедерации патроната, Национального бюро статистики, Бюро межэтнических отношений, Представителей гражданского общества, академической среды и средств массовой информации. В соответствии с Постановлением Правительства РМ № 895 от 07.08.2006 г. утверждается Положение о Правительственной комиссии по гендерному равенству, которое «предусматривает институциональный механизм обеспечения равных возможностей для женщин и мужчин» и «является консультативным и координирующим органом, созданным в целях обеспечения стратегических и организационных основ, а также инструментов и механизмов влияния и реализации государственной политики в части обеспечения женщинам и мужчинам равных прав и возможностей».

В состав механизма регулирования входят также центры по вопросам гендерного равенства в сфере занятости, действующие на уровне министерств и подведомственных им организаций. Основными организациями, занимающимися данными проблемами на национальном уровне являются: Министерство экономики Республики Молдовы, Национальное агентство занятости населения (ANOFM), Национальное бюро статистики, а также различные аналитические исследовательские центры, среди которых: Академия наук Молдовы, Молдавская экономическая академия (ASEM), неправительственная организация «Institutul de Politici Publice» (IPP), Национальная конфедерация профсоюзов, гражданское общество, НПО.

К наиболее известным НПО, основными видами деятельности которых являются: ликвидация гендерного неравенства в сфере бизнеса, на рынке труда; экономическая и общественно-политическая поддержка женщин-предпринимателей; обучение женщин навыкам ведения собственного бизнеса относятся следующие: Общественная организация CERINDE (г. Кишинэу), ICAWB (г. Кишинэу), GENDER-CENTRU (г. Кишинэу), Бизнес центр в Унгенах (г. Унгень), Женский клуб «Женщина и общество» (г. Единец), Общественная организация «Достоинство и права современной женщины» (г. Бельцы), Ассоциация деловых женщин Бельц, Ассоциация деловых женщин «Minerva» (г. Орхей), Ассоциация Женщин Гагаузии (г. Комрат), Ассоциация деловых женщин Кахула «FEMIDA» (г. Кахул) и т. д.

Исследованиями и анализом проблем гендерного равенства в сфере занятости Республики Молдовы занимаются международные организации. К наиболее известным относятся: МОТ, Программа развития ООН (UNDP), Мировой банк, а также публикации зарубежных исследователей по проблемам гендерного равенства в сфере занятости в Республике Молдове.

Всемирный экономический форум обнародовал ежегодный доклад о проблемах гендерного равенства в мире за 2011 г. [5]. Индекс равноправия полов в докладе «The Global Gender Gap Report 2011» рассчитан путем сравнения возможностей мужчин и женщин в таких четырех сферах деятельности, как политические

права и возможности, экономика, образование, а также здравоохранение и выживание.

По данным доклада, в период 2006–2011 гг., ранг Республики Молдовы варьировался от 17 до 39 позиции, что в общемировой картине является достаточно хорошим результатом. Так, в 2011 г. Республика Молдова заняла 39-е место среди 134 стран, опередив такие европейские страны, как Румыния, Болгария, Польша, Франция, Италия. Из стран постсоветского пространства, Молдова опередила такие страны, как: Россия (43-е место), Кыргызстан (44-е место), Казахстан (49-е место), Эстония (52-е место), Украина (64-е место), Армения (84-е место), Грузия (86-е место), Азербайджан (91-е место), Таджикистан (96-е место) и т. д. Лидерами рейтинга доклада по общему зачету стали Северные страны: Исландия, Норвегия, Финляндия, Швеция и Новая Зеландия. По мнению авторов доклада, именно в этих странах наблюдалась минимальная разница в возможностях мужчин и женщин в указанных сферах (табл. 2).

Однако, несмотря на действующее законодательство, в экономике Молдовы продолжает существовать гендерная горизонтальная и вертикальная сегрегация. Дискриминационная составляющая гендерного разрыва в оплате труда в 2009 г. составила 16,5% [4]. Социологические опросы и исследования в сфере занятости Республики Молдовы, выявили наличие гендерных стереотипов мышления у некоторой части молдавских работодателей [3, 9, 11, 12]. В этих условиях, гендерный аудит на микроэкономическом уровне позволяет наиболее реальным способом проанализировать причины разрыва в уровне оплаты труда мужчин и женщин на макроэкономическом уровне, с последующей выработкой конкретных мер по исправлению ситуации как на микро-, так и на макроуровнях.

Методология гендерных аудитов, предлагаемая МОТ, основана на принципе активного участия и использует социологические методы анализа. Такой аудит относится к категории качественных. Качественный анализ, выполненный по принципу активного участия (обычно это некоторые опросники или анкеты для всех работников или только для какой-то их категории) приносит риск субъективизма и искажения данных в ответах. Можно много проводить разнообразных социологических исследований, рассматривая те или иные гендерные аспекты рынка труда, но все они показывают только общую картину. Факты гендерной сегрегации и дискриминации в оплате труда лежат в экономической области, а не только в области социологии. Исчерпывающее их объяснение простыми опросами, анкетами, а также основанными на этом социологическими отчетами, маловероятно. Требуется детальный анализ экономических показателей предприятия.

Не противопоставляя стандартную методику качественного аудита, предложенного МОТ с использованием социологических методов, авторское предложение заключается в проведении количественного гендерного аудита предприятий, на основе анализа экономических показателей предприятия, использующий методы статистического и эконометрического анализа. Данная методика является следующим шагом в раз-

ИННОВАЦИИ В СТРАНАХ СНГ

Таблица 2

Динамика индекса и ранга равноправия полов Всемирного экономического форума

Страны	2011		2010		2009		2008		2007		2006	
	Ранг	Значение индекса	Ранг	Значение индекса	Ранг	Значение индекса	Ранг	Значение индекса	Ранг	Значение индекса	Ранг	Значение индекса
Страны с рыночной экономикой:												
Исландия	1	0,8530	1	0,8496	1	0,8276	4	0,7999	4	0,7836	4	0,7813
Норвегия	2	0,8404	2	0,8404	3	0,8227	1	0,8239	2	0,8059	2	0,7994
Финляндия	3	0,8383	3	0,8260	2	0,8252	2	0,8195	3	0,8044	3	0,7958
Швеция	4	0,8044	4	0,8024	4	0,8139	3	0,8139	1	0,8146	1	0,8133
Ирландия	5	0,7830	6	0,7773	8	0,7597	8	0,7518	9	0,7457	10	0,7335
Нов. Зеландия	6	0,7810	5	0,7808	5	0,7880	5	0,7859	5	0,7649	7	0,7509
Дания	7	0,7778	7	0,7719	7	0,7628	7	0,7538	8	0,7519	8	0,7462
Швейцария	10	0,7627	10	0,7562	13	0,7426	14	0,7360	40	0,6924	26	0,6997
Германия	11	0,7590	13	0,7530	12	0,7449	11	0,7394	7	0,7618	5	0,7524
Испания	12	0,7580	11	0,7554	17	0,7345	17	0,7281	10	0,7444	11	0,7319
Великобритания	16	0,7462	15	0,7460	15	0,7402	13	0,7366	11	0,7441	9	0,7365
США	17	0,7412	9	0,7411	31	0,7173	27	0,7179	31	0,7002	23	0,7042
Канада	18	0,7404	20	0,7372	25	0,7196	31	0,7136	18	0,7198	14	0,7165
Австралия	23	0,7291	23	0,7271	20	0,7292	21	0,7241	17	0,7204	15	0,7163
Франция	48	0,7018	46	0,7025	18	0,7731	15	0,7341	51	0,6824	70	0,6520
Италия	74	0,6796	74	0,6765	72	0,6798	67	0,6788	84	0,6498	77	0,6456
Бывшие социалистические страны:												
Латвия	19		18	0,7429	14	0,7416	10	0,7397	13	0,7333	19	0,7091
Литва	37	0,7131	35	0,7132	30	0,7175	23	0,7222	14	0,7234	21	0,7077
Республика Молдова	39	0,7083	34	0,7160	36	0,7104	20	0,7244	21	0,7172	17	0,7128
Словения	41	0,7041	42	0,7047	52	0,6982	51	0,6937	49	0,6842	51	0,6745
Польша	42	0,7038	43	0,7037	50	0,6998	49	0,6951	60	0,6756	44	0,6802
Российская Федерация	43	0,7037	45	0,7036	51	0,6987	42	0,994	45	0,6866	49	0,6770
Кыргызстан	44	0,7036	51	0,6973	41	0,7058	41	0,7045	70	0,6653	52	0,6742
Казахстан	49	0,7010	41	0,7055	47	0,7013	45	0,6976	32	0,6983	32	0,6928
Болгария	51	0,6987	50	0,6983	38	0,7072	36	0,7077	25	0,7085	37	0,6870
Эстония	52	0,6983	47	0,7018	37	0,7094	37	0,7076	30	0,7008	29	0,6944
Украина	64	0,6861	63	0,6869	61	0,6896	62	0,6856	57	0,6790	48	0,6797
Румыния	68	0,6812	67	0,6826	70	0,6805	70	0,6763	47	0,6859	46	0,6797
Армения	84	0,6654	84	0,6669	90	0,6619	78	0,6677	71	0,6651	н/д	н/д
Венгрия	85	0,6642	79	0,6720	65	0,6879	60	0,6867	61	0,6731	55	0,6698
Грузия	86	0,6624	88	0,6598	83	0,6680	82	0,6654	67	0,6665	54	0,6700
Азербайджан	91	0,6577	100	0,6446	89	0,6626	61	0,6856	59	0,6781	н/д	н/д
Таджикистан	96	0,6526	89	0,6598	86	0,6661	89	0,6541	79	0,6578	н/д	н/д

Примечание. Ранг определен в отношении 134 стран мира; значение индекса находится в пределах от 0,00 — неравенство до 1,00 — равенство. Источник: данные [5]

вители подходов к обеспечению гендерного равенства на микроэкономическом уровне.

Предлагаемый подход по совершенствованию гендерного регулирования в сфере занятости, как гендерный аудит использует статистический и эконометрический анализ и обосновывается следующими моментами:

1. *Уровнем развития и проникновения информационных технологий в стране.*

В настоящее время в Республике Молдове уровень развития и проникновения информационных технологий в бизнес достаточно высок. Практически все средние и крупные компании, а также многие малые используют разные системы автоматизированного учета

или комплексные системы управления предприятием. Предприятия накапливают в информационных системах аналитические и статистические данные, которые можно использовать в качестве исходных данных, в рамках применения статистических и эконометрических методик гендерного аудита.

В стране большинство предприятий использует автоматизированный бухгалтерский и кадровый учет посредством информационных платформ UNA.MD/ Universal Accounting или 1С. Бухгалтерское и кадровое законодательство Молдовы, обязывает вести учет на предприятиях с учетом пола работника, в том числе компьютеризированный. Это позволяет рассматривать информационные системы в республике как надежный

источник исходных данных для экономического количественного гендерного аудита. При этом снижается актуальность составления сложных социологических анкет: много необходимых данных уже имеется в информационных системах.

2. *Использование точных данных, взятых из информационных систем*, кардинально повышающих уровень объективности оценок и аудита.
3. *Возможность уменьшения финансовых затрат на организацию и проведение гендерных аудитов*. Так как, общие затраты времени на проведение аудита снижаются, соответственно могут быть уменьшены и финансовые затраты на организацию, проведение гендерных аудитов, что особенно актуально для Республики Молдовы.

Предлагаемая инновационная методика гендерного аудита, с точки зрения ее алгоритма и методологии, является достаточно сложной, так как использует множество разнообразных методов — эконометрические и статистические расчеты. Она обеспечивает взаимодействие с информационными системами, пользуется большим объемом и разнообразием показателей. Скорость проведения такого аудита при заранее разработанной методологии и наличии специальной компьютерной программы может быть существенно повышена. При данной методике гендерный аудит быстро реализуется и при этом появляется возможность для организации блиц-аудитов.

Инновационным подходом в авторской методике является комбинирование двух методов: предлагаемой нами методики количественного гендерного аудита, основанного на статистических и эконометрических методах и стандартной методики качественного аудита, предложенного МОТ.

Методика гендерного аудита, использующая комбинацию методов, состоит из двух этапов:

Этап 1 — количественный анализ, включающий статистический и эконометрический анализ экономических и статистических показателей предприятия. Аудит 1-го этапа позволяет выявить состояние основных показателей, характеризующих гендерное равенство, дать основные рекомендации и зафиксировать дополнительные вопросы, проблемы для дальнейшего их изучения.

Этап 2 — качественные методы социологического анализа, основанные на принципе активного участия. Аудит 2-го этапа является детализирующим и раскрывающим подробности для тех или иных вопросов или проблем, выявленных на 1-ом этапе.

Методика гендерного аудита с точки зрения менеджмента, позволяет гибко осуществлять варьирование такими ключевыми показателями любого процесса как временные и финансовые затраты. При недостатке финансовых средств или ограниченности времени, процесс в целом может быть сокращен до проведения только 1-го этапа, т. е. будет проведен так называемый блиц-аудит. Даже такой аудит уже выявит и покажет основные проблемы и на их основании позволит выработать основные рекомендации. При наличии больших финансовых средств могут быть задействованы процедуры 2-го этапа гендерного аудита. Причем, объем работ уже этого этапа и соответственно затраты време-

ни и финансов могут варьироваться в самых широких пределах, в зависимости от потребностей предприятия и наличия возможностей.

Инновационным элементом в данной методике является методология 1-го этапа гендерного аудита, т. е. методология организации и проведения гендерного анализа экономических и статистических показателей деятельности предприятия, использующая статистические и эконометрические методики. Описание методологии 2-го этапа — качественного аудита, основанного на социологических методиках активного участия, детально представлено, в учебных пособиях МОТ [1].

Для осуществления гендерного аудита по предлагаемой методике должен быть выполнен ряд предварительных условий:

- проработка теоретического обоснования и научная база;
- описание методологии;
- определение максимально возможного диапазона исходных данных;
- разработка алгоритма расчета всех промежуточных и финальных показателей;
- разработка соответствующего программного обеспечения, предусматривающего все наблюдаемые показатели и учитывающего все разработанные алгоритмы;
- обеспечение в рамках предложенного программного средства возможности извлечения информации из внешних источников — импорт исходных данных.

Преимущество предлагаемой методики состоит в том, что все указанные действия можно выполнить однократно, в максимально возможном варианте. Это позволит при проведении аудита пропускать те или иные показатели в случае отсутствия исходных данных необходимых для их расчета на данном предприятии.

Процесс 1-го этапа гендерного аудита (количественный учет), будет состоять из следующих действий:

- предварительное знакомство с предприятием (основная информация по предприятию — вид деятельности, общее число сотрудников, история, рыночное положение и пр.);
- подготовка требуемых исходных данных из информационной системы предприятия, так как возможно они имеются не в том представлении или необходима их дополнительная проверка;
- импорт исходных данных из информационной системы предприятия в программном обеспечении — инструментарий гендерного аудита;
- проверка исходных данных. В рамках программного обеспечения, выполняются специальные алгоритмы внутренних проверок на надежность и достоверность информации, часть исходных данных возможно исключается;
- анализ данных на основе статистических и эконометрических методик выполняется в рамках программного обеспечения;
- выдача из программного обеспечения результатов для их исследования;

- подготовка заключения, выработка основных рекомендаций;
- определение узких мест, дополнительных вопросов и проблемных участков для проведения дальнейшего анализа на 2-ом этапе (качественного аудита), где будут использоваться уже социологические методы.

Инструментально-методический аппарат работы гендерного аудита на предприятиях, включает в себя:

1. *Общую описательную гендерную статистику* – обобщенный анализ показателей, используемых в выборке в гендерном разрезе. Он учитывает личностные характеристики работников (уровень образования, трудовой стаж, возраст, семейное положение, количество детей, средний уровень зарплаты и пр.). Это позволяет составить общую гендерную характеристику предприятия, которая в дальнейшем может быть использована для выявления и анализа горизонтальной и вертикальной гендерной сегрегации, проявляющейся в следующих аспектах:
 - разделение типов деятельности (должностей/профессий) на предприятии: «мужские», «женские», «смешанные»;
 - существование неравенства мужчин и женщин по заработной плате по типам деятельности (должностей/профессий);
 - неравенство мужчин и женщин, проявляющееся в их неравномерном распределении по позициям должностной иерархии. Данное неравенство подтверждает наличие «стеклянного потолка» у женщин с позиции гендерной вертикальной сегрегации, существование проблемы слабого использования потенциальных способностей и талантов женщин в сфере управления.
2. *Специализированные виды гендерного анализа работников*: анализ численности по регионам; анализ по видам увольнений; анализ баланса рабочего времени (ночные, праздничные работы, больничные, курсы, командировки). Каждый из перечисленных видов анализа является узкоспециализированным и может быть проведен исходя из наличия исходных данных. При отсутствии филиалов у предприятия, соответствующий вид анализа будет исключен.
3. *Регрессионный анализ*, который может быть использован в следующих этапах работы:
 - выявление влияния основных характеристик человеческого капитала (уровень образования, стаж работы) и других факторов на оплату труда мужчин и женщин на предприятии путем построения и анализа многофакторной эконометрической модели по типу уравнения Минцера [6; 7], которая позволяет выявить и анализировать результаты, полученные при расчете регрессии;
 - оценка разницы в заработной плате методом стандартной декомпозиции Оаксака–Блайнера [2; 8], для выявления необоснованной разницы, характеризующейся как дискриминация.

Для апробации предлагаемых инновационных методов, был проведен гендерный аудит нескольких, различных по размерам и видам деятельности, предприятий Республики Молдова.

Выводы и практические рекомендации.

1. Гендерный аудит, посредством его активного применения и включения в национальную стратегию развития Республики Молдова, может стать одним из факторов экономического возрождения страны, практическим механизмом на микроэкономическом уровне, который будет тесно увязан в систему внутреннего менеджмента молдавских компаний. Он позволит вырабатывать конкретные, подходящие к условиям данного предприятия, рекомендации по совершенствованию регулирования гендерного равенства, а также осуществлять проверку выполнения этих рекомендаций.
 2. Гендерный аудит предприятий как практический механизм позволит преодолевать противоречия между принятыми законами в республике на общегосударственном уровне и их реализацией на конкретных предприятиях.
 3. Гендерный аудит не может дать масштабный эффект, если этим будут заниматься отдельные (даже крупные) молдавские предприятия. Необходимо, чтобы он стал частью национальной политики Молдовы, которая в настоящее время направлена на установление гендерного равенства в нашем обществе. Это подтверждается и практикой развитых стран, особенно скандинавских.
- Для распространения гендерного аудита на национальном уровне в Молдове необходимо:

- более широкая научная проработка гендерного аудита, с привлечением ведущих экономистов, социологов, специалистов в области информационных технологий;
- включение гендерного аудита в перечень государственных мероприятий в области обеспечения гендерного равенства;
- принятие специальной государственной программы по гендерному аудиту и определение источников ее финансирования;
- разработка специального программного обеспечения, создание единой базы данных с использованием web-технологии;
- стимулирование предприятий по проведению гендерного аудита – налоговые льготы, финансовые и прочие поощрения, присвоение специального звания (аналогично тому, как существует ежегодное звание «лучший налогоплательщик», которое помимо финансового поощрения, дает освобождение от любых видов проверок);
- активная пропаганда в прессе методик гендерного аудита и преимуществ, получаемых предприятиями от него;
- привлечение уполномоченных аудиторских компаний, которые будут проводить гендерный аудит;
- обучение персонала аудиторских компаний методикам гендерного аудита, а также обучение специалистов тех предприятий, которые будут проводить гендерный аудит собственными силами.

ИННОВАЦИИ В СТРАНАХ СНГ

Список использованных источников

1. A manual for gender audit facilitators: The ILO participatory gender audit methodology. Geneva: ILO, 2007. <http://www.ilo.org/dyn/gender/docs/RES/536/F932374742/web%20gender%20manual.pdf>.
2. A. *Blinder*. Wage discrimination: reduced form and structural estimates//The Journal of Human Resources, Fall, vol. 8, nr. 4, 1973.
3. T. *Colesnicova*. Characteristics of women's entrepreneurship in the Republic of Moldova. Preocupări contemporane ale științelor socio-umane//Conferința științifică internațională din 16 decembrie 2010. Chișinău: ULIM, 2011
4. T. *Colesnicova*. Evaluation of the human capital influence on men and women salaries in the Republic of Moldova//Economie și sociologie, Chișinău: IEFS, nr. 1, 2011.
5. Global Gender Gap Report 2011. Created by R. Hausmann, L. D. Tyson, S. Zahidi. The World Economic Forum, Geneva, Switzerland, 2011. <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-2011>.
6. J. *Mincer*. Investment in human capital and personal income distribution//Journal of Political Economy, August 1958, 66 (4).
7. J. *Mincer*. Schooling, experience and earnings. New York: Columbia University Press for National Bureau of Economic Research, 1974
8. R. *Oaxaca*. Male-female wage differentials in urban labor markets//International Economic Review, vol. 14, nr. 3, October 1973. <http://www.irs.princeton.edu/pubs/pdfs/23.pdf>.
9. N. *Percinskaya*, T. *Echim*. Libertatea și dezvoltarea femeii ca personalitate în viața modernă. Monografie, Chișinău, 2002.
10. Гендерное равенство на рабочем месте — опыт российских предприятий. Москва: МОТ, 2000.
11. Т. В. *Колесникова*. Гендерные особенности предпринимательства в Республике Молдове//Simpozionul VII internațional al tinerilor cercetători din 10–11 aprilie 2009. Chișinău: ASEM, vol. I, 2009.
12. Н. П. *Перчинская*. Человеческий фактор в осуществляемых инновациях Молдовы//Международный симпозиум «Инновационная политика и законодательство в Европейском Союзе и Украине: формирование, опыт, направления сближения». Украина, Киев, 2–3 июня, 2011.
13. Э. В. *Тадевосян*. Словарь-справочник по социологии и политологии. М.: Знание, 1996.

Innovative approach in gender regulation on the micro-economic level in the Republic of Moldova

N. P. Perchinskaya, Ph.D, Senior Research Fellow
Institute of Economics, Finance and Statistics of the Republic of Moldova.

T. V. Colesnicova, Ph.D, Senior Research Fellow
Institute of Economics, Finance and Statistics of the Republic of Moldova.

The innovative approach for implementation gender audit in the enterprises of different activity types and size in the Republic of Moldova are carried out in given scientific paper. The main target of this work is to provide a set of tools and practical guidelines to be used during the gender audit process.

Keywords: gender audit in the enterprises, innovative approach, gender regulation.