

ЖЕНЩИНЫ НА РЫНКЕ ТРУДА КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

А. С. Орозалиева, кандидат экономических наук, доцент

Transition to the market economy has escalated problems with the employment of the social and vulnerable (disadvantaged) population including women. This article is dedicated to the situation of women on the labor market of the country

Переход к рыночным отношениям, осуществляемый в Кыргызстане, повлек за собой множество социально-экономических проблем, в числе которых наиболее остро стоит проблема занятости. На каждом новом этапе развития рынок труда требует и нового уровня трудовых взаимоотношений. Однако пока не будут созданы эффективные механизмы использования трудовых ресурсов, будут возникать новые и обостряться старые проблемы занятости, наблюдаться рост безработицы. Безработица, бедность и социальная незащищенность широких слоев населения - это действительность республики сегодняшних дней.

Занятость определяют различные факторы: научно-технический прогресс обуславливает сокращение, прежде всего, работников физического труда; структурные изменения в экономике вызывают уменьшение числа занятых в отраслях материального производства; повышение производительности труда также ведет к уменьшению числа занятых; сокращению труда способствует действие закона экономии времени. Это объективные факторы, имеющие место во всех странах независимо от типа их экономической системы.

Этап радикального реформирования экономики Кыргызстана характеризуется не-

виданными прежде масштабами сокращения численности персонала предприятий и организаций. Тот факт, что среди высвобожденных из общественного производства в этот период 4/5 составляли женщины, определил сохраняющуюся диспропорцию спроса-предложения рабочей силы в женском сегменте рынка труда. Для большинства работающих женщин он стал фрустратором, порождающим напряженность, неуверенность в прочности своего трудового положения, профессионального статуса.

Нынешнее состояние рынка труда может быть объяснено действием в первую очередь структурных причин, связанных с трансформацией экономической системы страны и спадом производства в налогооблагаемом секторе экономики, что ведет к сокращению спроса на рабочую силу. В Кыргызской Республике 50,6% населения - женщины. При этом, если в городских поселениях доля женщин выше, чем мужчин - 53%, то в сельской местности незначительно, но преобладают мужчины - 50,4%. В целом по республике численность женщин трудоспособного возраста относительно стабильна. Согласно данным НСК КР, в экономике страны мужчин занято больше, чем женщин.

Женщины и мужчины, занятые в экономике Кыргызской Республики, %

	2005 г.		2007 г.		2008 г.		2009 г.		2010 г.	
	жен.	муж.								
Занято в экономике	42,4	57,6	41,9	58,1	42,5	57,5	41,7	58,3	41,3	58,7

Женщины и мужчины в Кыргызской Республике: Статсб. - Б.: Нацстатком КР.

Радикальные перемены, происходящие в социально-экономической сфере в период становления и развития рыночных отношений, ведут к возникновению новых противоречий в механизме использования женской рабочей силы, которые, прежде всего, связаны

с ее низкой конкурентоспособностью по сравнению с мужской рабочей силой. Противоречия проявляются и в том, что женская рабочая сила требует дополнительных расходов на социальные цели, становится невыгодной для работодателя. Условия рыночной

экономики грозят ей высвобождением в большей степени, чем мужчинам.

Женская занятость содержательно отличается от мужской занятости в силу исторических, культурных, национальных и собственно экономических причин. Особенности женской занятости является ее ресурсно-затратный характер, состоящий: 1) в особой роли женщин в обеспечении воспроизводства домохозяйств, которые поставляют национальной экономике основной ресурс - рабочую силу; 2) в качестве оценки занятости женщин выступает не только уровень заработной платы, но и режим работы; 3) в косвенном влиянии на эффективность мужской занятости. Среди проблем, характеризующих современный рынок труда, преобладающей становится занятость населения.

Основное социальное противоречие, проявившееся в период перехода к рыночной экономике в сфере женской занятости, заключается в том, что, с одной стороны, рыночная модель позволяет свободно развиваться экономической инициативе, независимости в выборе форм занятости, а с другой стороны, в условиях складывающегося рынка труда, принципиально отличных от сложившихся в советские годы норм, установок трудового поведения, женщины оказываются менее социально защищенными в сфере труда, чем мужчины. В то же время на фоне роста абсолютной численности безработных женщин на протяжении последних лет прослеживается тенденция снижения доли женщин в общем количестве безработных. Так, согласно данным Министерства молодежи, труда и занятости КР, удельный вес женщин в общем числе зарегистрированных безработных в 1991 г. составлял 73%, 1992 г. - 72%, в 1993 г. - 69%, в 1994 г. - 61%, в 1995 г. - 59%, 2006 г. - 51,6%, 2010 г. - 52,7%. Это связано с тем, что в первые годы перехода к рыночным отношениям высвобождению подвергались в основном женщины. Большая доля безработных женщин в возрасте от 16 до 35 лет. Доля длительно безработных женщин составляет 42%. Наибольшая доля женщин в общем числе безработных наблюдается в г.Бишкеке и Чуйской области. Из общего числа зарегистрированных в органах службы занятости безработных с высшим образованием в 2010 г. женщины составляют большинство - 58%. Основными причинами незанятости женщин

являются увольнения по собственному желанию, окончание учебных заведений, высвобождение. На рынке труда доля трудоустроенных женщин составила 52,5%, в то же время показатель трудоустройства мужчин незначительно ниже - 47,5%.

Характерными особенностями женской занятости и безработицы в период трансформации явились:

рост продолжительности безработицы и доли женщин среди длительно безработных;

увеличение численности женщин, увольняющихся по собственному желанию;

увеличение доли женщин среди длительно неработающих;

снижение уровня трудоустройства женщин из числа впервые выходящих на рынок труда;

дискриминация по признаку пола при найме на работу и при увольнении;

концентрированность женщин в отраслях с низкой оплатой труда;

скрытая дискриминация в оплате труда и т.д.

Эта ситуация сложилась в Кыргызстане в результате проводимой на протяжении многих лет патерналистской политики, которая строилась на льготах, запретах и специальном регулировании, подчеркивающих особый, закрепленный законодательно статус женщины-матери, ответственной за рождение, уход и воспитание детей и обслуживание семьи. Результаты экономической деятельности, различия в уровне заработной платы, различия в возрастных приоритетах у мужчин и женщин закладывают экономические основы современного гендерного неравенства. Низкая заработная плата у женщин часто не рассматривается как серьезная проблема, так как предполагается, что большинство женщин имеет доступ к источникам ресурсов членов своих семей и, таким образом, они могут работать за низкую заработную плату, не попадая в число бедных. Распределение женской и мужской занятости по видам экономической деятельности имеет существенные отличия, обусловленные как разными физиологическими возможностями, сложившимися традициями, так и гендерными стереотипами. Доля женщин среди занятого населения наиболее высока в секторе услуг и особенно в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг (80%), образования (77%), предос-

тавления услуг гостиниц и ресторанов (71%), коммунальных социальных и персональных услуг (57%). Высокий удельный вес мужчин в строительстве, горнодобывающей промышленности, производстве и распределении электроэнергии, газа и воды, государственном управлении. Женщины в основном заняты в тех сферах, где отмечается низкий уровень заработной платы. Согласно данным Национального статистического комитета Кыргызской Республики, если в 2007 г. в целом по стране средняя заработная плата мужчин превышала среднюю заработную плату женщин в 1,5 раза, то в 2010 г. - в 1,6 раза. Самая высокая заработная плата отмечалась у женщин, занятых в финансовой сфере, – 16 407 сом., что в 3 раза выше среднего уровня заработной платы женщин в целом по республике и почти в 4 раза превышает заработную плату женщин, занятых в здравоохранении и предоставлении социальных услуг. Часть женщин пробует свои силы в предпринимательстве, но уровень женской активности в бизнесе ниже, чем у мужчин. Для женщин предпринимательство в большей степени является вынужденным занятием, причем уровень предпринимательского дохода у них ниже, чем у мужчин. В целом развитие женского бизнеса требует значительной поддержки со стороны государства.

В то же время работающие женщины имеют более высокий уровень образования по сравнению с работающими мужчинами, но в пользу мужчин сложилась должностная иерархия.

Ресурсно-затратный характер женской занятости предъявляет особые требования к структуре и элементам рынка труда и составу государственной политики регулирования занятости в части разделения по тендерному признаку. В частности, если общество не может избежать издержек поддержания уровня здоровья нации, нравственности и морали, культуры, развития социальной сферы, то оно должно создать условия для их адекватного восполнения. Положение женщин в условиях отсутствия детализированного рынка труда в области домашнего труда (обслуживание, воспитание, социально-культурный быт) требует от женщин постоянного выбора между работой и ведением домашнего хозяйства, которое в нашей стране признано сугубо женской обязанностью, реализуемой как во-

лонтерское движение. Именно поэтому женская занятость должна являться значимым компонентом государственной политики в социально-трудовых отношениях.

Сложность задач, связанных с положением женщины в нашем обществе, порождает немало вопросов и предложений, среди которых назовем лишь основные. Как обеспечить более благоприятные условия для женщин, желающих совмещать трудовую, семейно-бытовую функции. Наиболее дискуссионным является вопрос о необходимости и масштабах использования труда женщин в народном хозяйстве, об оптимальном уровне их занятости в общественном производстве. При этом все чаще выдвигаются предложения вернуть женщин к своим исконным обязанностям - к семье, детям и т.д.

Положение женщин на рынке труда и трудоустройство обусловлены их более низкой конкурентоспособностью, зависящей от ряда факторов:

необходимости предоставления женщинам льгот в связи с особой ролью в воспроизводстве населения и воспитании детей (декретный и послеродовой отпуска, отпуск по уходу за ребенком);

превращения в условиях формирования рыночных отношений общественно значимой функции материнства в тормоз трудоустройству. От 30 до 50% руководителей служб занятости считают наличие малолетних детей основным препятствием при трудоустройстве женщин;

невысокого по сравнению с мужчинами уровня квалификации у женщин рабочих профессий. Число работниц, занятых мало-квалифицированным трудом, как правило, превышает аналогичный показатель у мужчин, а разрыв в уровне квалификации в ряде отраслей достигает 2-3 разрядов;

несоответствия основных профессионально-квалификационных и социально-экономических характеристик женской рабочей силы ужесточающимся требованиям, предъявляемым работодателями к нанимаемым работникам, что обуславливает наличие проблем при трудоустройстве на работе;

социальной пассивности, выражающейся в настороженном отношении к новым формам собственности и возможности начать собственное дело. Одной из проблем в дан-

ном случае является ограниченность доступа к финансовым ресурсам.

Государственная политика в отношении занятости женщин строится на основе трех компонентов в разном их сочетании: компенсация их объективно сложного положения на рынке труда; борьба с дискриминацией женщин; меры по повышению их объективной конкурентоспособности на рынке труда. Представляется весьма очевидным, что все меры по изменению положения женщин на рынке труда должны исходить из анализа реальных причин относительно низкой конкурентоспособности женщин. На устранение этих причин или смягчение их действия должны быть направлены меры государственной политики. Для улучшения положения женщин на рынке труда необходимо: контролировать исполнение работодателями всех нормативно-правовых актов; разработать систему мер, направленных на выявление и сокращение скрытой безработицы; способствовать развитию женского предпринимательства; оказывать содействие женщинам, желающим быть занятыми; издавать и распространять специальные брошюры, разъясняющие женщинам-работникам их трудовые права; пропагандировать идеи устранения дискриминации в средствах массовой информации и т.д.

Разработка государственных мероприятий, направленных на улучшение положения женщин на рынке труда, должна быть основана на максимально полной оценке ситуации в области женской занятости и безработицы. С этой целью создан ряд статистических показателей, характеризующих положение женщин на рынке труда, особое место среди которых занимают индексы профессиональной/отраслевой сегрегации и сегментации по признаку пола. Сегментация является инструментом регулирования занятости на основе выделенных отличительных особенностей мужской и женской занятости. Как инструменты регулирования занятость и сегментация позволяют понять отличие каждого сегмента; чувствительность к социально-экономическим изменениям экономики и сочетанию инструментов управления занятостью. В частности, в сегменте женской занятости наблюдаются сегрегация и дискрими-

нация как негативный контраргумент гендерного баланса и гендерного равновесия. На основе сегментации вырабатываются новые возможности экономического развития страны при соблюдении гендерного баланса. Стоит отметить, что в настоящее время достигнут гендерный баланс в образовании, который формирует равные возможности доступа к профессии, однако в отношении собственно доступа утверждать о тендерном балансе нельзя. Необходимо отметить, что сегодня отсутствуют системность и гендерный подход к политике занятости. Существует необходимость применения государством мероприятий, направленных на устранение дискриминации женщин на рынке труда, в частности, не только разработки и внедрения антидискриминационного законодательства и особых институтов, контролирующих его соблюдение, а также так называемых программ позитивных действий, которые должны способствовать улучшению положения женщин на рынке труда.

Использованные источники

1. Евстратова, Е. Е. Женская занятость и безработица: теория и практика. - М., 2000.
Evstratova, E.E. Jenskaja zanytost i bezrabortitsa: teoria i praktika. – М., 2000.
2. Женщины и мужчины КР: Статистический сборник НСК КР. – Бишкек, 2011.
Jenshiny I mujchiny KR: Statisticheskij sbornik NSK KR. – Bishkek, 2011.
3. Данные Министерства молодежи, труда и занятости КР.
Dannye Ministerstva molodeji, truda i zanytosti KR.
4. Ржаницина, Л.С. Женский труд: дискриминация усиливается // Человек и труд. - 1998. - №5. - С.28-31.
Rjanitsyna, L.S. Jensky trud: diskriminatsija usilivaetsa // Chelovek I trud. – 1998. - №5. - S.28-31.5. Шершова, Л.В. Развитие рынка труда на основе формирования гендерных приоритетов регулирования. – Новосибирск, 2003.
Shershova, L.V. Razvitie rynka truda na osnove formirovania gendernyh prioritetov regulirovania. – Novosibirsk, 2003.

Март 2012 г.