

ПРОБЛЕМЫ ГЕНДЕРНОЙ АСИММЕТРИИ НА РЫНКЕ ТРУДА В КЫРГЫЗСТАНЕ

Айткулова Насият Жапаралыевна

В публикации представлен аналитический обзор текущего состояния на рынке труда Кыргызстана, его гендерные аспекты. Обозначены проблемные области государственной политики в этой сфере. В данной статье описывается сложившаяся картина в области регулирования трудовых взаимоотношений с работниками женского пола. В статье даны практические рекомендации автора по улучшению текущего состояния и оказанию поддержки для уязвимого трудового слоя населения. Автором описаны особенности гендерной асимметрии, присущие национальному рынку в период его трансформации.

Ключевые слова: гендерная асимметрия, женская безработица, гендерная политика, занятость.

JEL коды: E 240, J450, J 530.

Вопрос гендерной асимметрии на рынке труда Кыргызстана представляется автору слабоизученным в связи с отсутствием современной научно-исследовательской литературы, посвященной данному вопросу. Следует признать, что данную тему в свое время поднимали и освещали отдельно ученые-экономисты, о чем говорит наличие трудов в различных периодических изданиях Баскаковой М., Орозалиевой А.С., Айвазовой С.Г., Ильина Е.П. и др. В их трудах уделялось внимание гендерному неравенству и гендерным "разрывам", однако представленная ими информация на данный момент является устаревшей, либо узконаправленной. Переход к рыночным отношениям в Кыргызстане, проявившийся в реализации многочисленных и многоаспектных реформ, социально-экономической нестабильности, потере устойчивого положения национальной валюты, оказал значительное влияние на динамику и развитие народонаселения. И, как следствие, нарушились формировавшиеся десятилетиями незыблемые и устоявшиеся демографические тенденции.

Отголоски структурных преобразований в экономике

Изменения, произошедшие в структуре экономики Кыргызстана, оказали предопределяющее воздействие на характер занятости. Влияние НТП привело к сокращению преимущественно работников физического труда, структурные экономические изменения привели к сокращению доли занятых в сфере материального производства. В рамках происходящих изменений сокращению труда также содействовал закон экономии времени.

В этот период радикальных преобразований в экономике Кыргызстана произошло невиданное доселе по масштабам высвобождение рабочей силы из предприятий и организаций. И уже тогда была заложена нынешняя гендерная диспропорция спроса и предложения на рынке труда, так как из общего числа высвобожденных 4/5 составляли женщины.

Для многих работающих женщин эти изменения стали символом безысходности и состояния тревоги за свое положение. Это породило в них подавленность, отсутствие уверенности в прочности своего трудового положения и профессионального статуса.

Нынешнее состояние на рынке труда характеризуется воздействием структурных факторов. Трансформации, происходящие в экономической системе страны и спад производства в налогооблагаемом секторе экономики привели к падению спроса на рабочую силу.

Образование и становление рынка труда, формирование новой модели спроса и предложения, появление феномена безработицы определенным образом повлияли на положение женщин в сфере занятости. Зачастую все проблемы, возникающие в различных сферах общественной жизни, в первую очередь и в значительной степени отображаются на женщинах.

Дигрессия уровня реальной заработной платы, повышение уровня безработицы (преимущественно женской), проблемное трудоустройство, сокращения профессиональной женской рабочей силы, барьеры вхождения в различные структуры занятости – и это не полный перечень трудностей, с которыми сталкивались женщины переходного периода.

В Кыргызстане доминирующую часть состава населения составляют женщины (50,6%). При этом в городских поселениях доля женщин выше, чем мужская, а именно 53%. При всем этом, согласно данным Национального статистического комитета, в экономике страны доля мужчин преобладает (Таблица 1).

Таблица 1.

Женщины и мужчины, занятые в экономике КР, %

	2008 г.		2009 г.		2010 г.		2011 г.		2012 г.	
	жен.	муж.	жен.	муж.	жен.	муж.	жен.	муж.	жен.	муж.
Занято в экономике	42,5	57,5	41,7	58,3	41,3	58,7	48,3	51,7	46,3	53,7

Источник: Женщины и мужчины в Кыргызской Республике: Статистический сборник. – Бишкек: Национальный статистический комитет Кыргызской Республики, 2013.

В эпоху формирования и становления рыночных отношений в социальной и экономической сферах общественной жизни происходят радикальные преобразования. Последние сопутствуют появлению новых противоречий в механизме использования и применения женского труда, чему в свою очередь сопутствует и что предопределяет низкая конкурентоспособность женского труда в сравнении с мужским. Расхождения проявляются и по причине того, что женский труд требует добавочных расходов на различные социальные цели, и данный факт не привлекает работодателей.

Нынешняя картина женской занятости на рынке труда Кыргызстана

Женщины в 3,6 раза больше тратят времени на домашний труд, в 2 раза больше – на воспитание детей по сравнению с мужчинами. В малоимущих семьях на домашнюю работу и работу по хозяйству женщины тратят больше своего времени по причине отсутствия оборудования, экономящего время. Вследствие этих причин женщины не имеют необходимого свободного времени на повышение квалификации и на оплачиваемую работу тратят меньше времени.

Следует признать, что спартанские условия, диктуемые современной рыночной экономикой, грозят лишениями и высвобождениями больше женщинам, нежели мужчинам, в

силу объективных причин. Объяснением этому является содержательное и качественное отличие женской занятости от мужской, заложенное историческими, национальными и культурными особенностями. Женская форма занятости носит ресурсно-затратный характер, проявляющийся в следующем:

1. исключительной ролью женщины является обеспечение воспроизводства домохозяйств и снабжение национальной экономики главным ресурсом – рабочей силой. Это требует предоставления льгот (декретные, послеродовые, отпуска для ухода за детьми и т.д.);
2. становление функции материнства тормозом при трудоустройстве;
3. одним из основных критериев оценки занятости женщин выступает режим работы, а не исключительно уровень заработной платы;
4. не прямое влияние на производительность мужской занятости.

Также положение женщин на рынке труда ухудшает незнание либо слабая информированность о собственных правах. К тому же в обществе бытуют устоявшиеся веками и прочно закрепившиеся обычаи, традиции и стереотипы, которые развил патриархальный уклад. Это отражается в том, что за женщинами закрепляются традиционные гендерные роли в обществе и семье. При этом, в общественном сознании данное положение дел не только рассматривается как вполне естественное и не вызывающее неодобрения, но и приветствуется.

В период перехода к рыночным отношениям сформировалось главное социальное расхождение в сфере женской занятости. Суть его состоит в том, что модель рыночных отношений способствует свободному развитию экономических инициатив, независимости в предпочтении форм занятости, при этом новый сформировавшийся рынок труда приводит к тому, что женщины становятся менее социально защищенными в области труда, нежели мужчины.

В период трансформации рынка женская безработица приобрела характерные ей особенности, заключающиеся в следующем:

1. увеличение длительности периода безработицы среди женщин и повышение доли женщин в общей численности безработных;
2. высокий барьер при трудоустройстве женщин, впервые выходящих на трудовой рынок;
3. ущемление прав по половому признаку как при приеме на работу, так и при увольнении;
4. высокая концентрация женщин в низкооплачиваемых отраслях;
5. завуалированное ущемление прав женщин при оплате труда;
6. сексуальные домогательства на работе.

Развитию рынка труда в таком направлении способствовала проводимая в Кыргызстане в течение многих лет патерналистская политика. Политика эта основывается на запретах, тотальном контроле и специальном регулировании. В рамках этой политики подчеркивалась особая роль женщины-матери, заключающаяся в воспроизведении рода, воспитании детей и обслуживании семьи. Таким образом, проблема «женской» занятости порождена биологической особенностью женского индивида и исторически сформировавшимися стереотипами социальной практики, такими как культура, мораль, религия, традиция и т.д.

Последнее время в отраслях экономики наблюдается обострение гендерной сегрегации, это обусловлено сегрегацией, происходящей в сфере образования. К примеру, женщины в большинстве своем предпочитают обучаться в сфере педагогики (82,5%),

обслуживания (69%) и гуманитарных наук (64%). Так, отраслевая сегрегация в образовании становится причиной формирования гендерной асимметрии труда на рынке. При этом, следует отметить, что сегодня достигнута гендерная симметрия в сфере доступа образования, но к сожалению о гендерной симметрии в доступе к профессии говорить нельзя.

Женская и мужская занятость имеют значительную разницу в распределении по отраслям экономики, что обусловлено такими факторами, как различные физические возможности, прочно устоявшиеся традиции, гендерные стереотипы. Так, большая часть женщин задействована в так называемых «женских», низкооплачиваемых секторах: сфера услуг, здравоохранение, сфера образования, оказание коммунальных, социальных и персональных услуг.

Мужчины же преимущественно занимают нишу в строительстве, производстве, добывающей промышленности и государственном управлении. На должностях республиканского уровня, утверждаемых Правительством Кыргызстана, из 102 руководителей – только 9 женщин¹. Это при том, что женщины лидируют в части высокого уровня образования, но в пользу мужчин сложилась должностная иерархия.

Заработная плата в «женских» отраслях, как правило, меньше в 2,5 раза, чем в традиционных «мужских» отраслях, и при этом составляет около 86% от нормы минимальной потребительской корзины. Явление низкой заработной платы у женщин не является чем-то ненормальным и считается, что женщины охотно готовы работать даже за низкую заработную плату.

Таким образом, видно, что одним из факторов сформировавшегося разрыва между показателями средней заработной платы женщин и мужчин является отраслевая сегрегация. Положение ухудшается тем, что секторы, где наблюдается максимальная концентрация женской рабочей силы, преимущественно финансируются из источников бюджета государства. Как правило, эти отрасли являются наименее задействованными в «гонке» рабочей силы и мало затронутыми рыночными отношениями, тем самым уровень заработной платы в этих сферах ниже.

Также к факторам наличия разрыва в показателях женской и мужской заработной платы является тот факт, что на высоких/высокооплачиваемых уровнях управления преимущественно задействованы мужчины. И даже в названных выше традиционных «женских» отраслях, как правило, руководящие посты принадлежат мужчинам.

Несовершенство законодательства Кыргызской Республики в области защиты прав в сфере труда не соответствует международным нормативам. В частности, в Конвенции МОТ № 111 «О дискриминации в области труда и занятий» оглашается список запрещенных профессий для женщин, что можно считать прямой дискриминацией женских трудовых прав.

Таким образом, существенный разрыв в заработной плате, ущемления трудовых и личностных прав на гендерной основе, разница возрастных приоритетов создает необходимые предпосылки к формированию основ современного гендерного неравенства.

Исходя из всего этого, можно считать, что вопросу женской занятости нужно уделять особое внимание, и она должна являться важной компонентой социальной политики страны.

¹ Женщины и мужчины в Кыргызской Республике: Статистический сборник. – Бишкек: Национальный статистический комитет Кыргызской Республики, 2013. - С. 124.

К сожалению, следует признать, что политика государства в этой сфере не действенна. На это указывает ряд признаков и явлений.

Во-первых, государством не проводится как такового гендерного анализа уровня миграции населения для урванного подхода в создании рабочих мест.

Во-вторых, существует и по сей день насилие против женщин по причине его латентности. В третьих, отмечается слабость института женских неправительственных организаций при том, что они проявляют активное участие в решении женских проблем и активно взаимодействуют с обществом и представляют собой институт важного значения в решении гендерных проблем. Частично в этом женщинам при решении их проблем помогает национальное движение «Аялзат».

Этому всему способствует неэффективная система предупредительных действий и устоявшаяся патерналистская система отношений власти и подчинения в обществе.

Векторы способствования улучшению сложившейся ситуации на рынке женского труда

Современная политика государства в области занятости женщин должна быть направлена на следующее:

1. компенсирование женщинам трудностей на рынке труда;
2. борьба с ущемлением прав и гендерной дискриминацией;
3. повышение «женской» конкурентоспособности на рынке на основе анализа объективных причин их низкой конкурентоспособности.

Сегодня на переломном этапе становления качественно новой концепции занятости представляется необходимым уделение внимания состоянию женской рабочей силы. В рамках данной концепции необходимо трансформировать женский трудовой ресурс и вывести его из «полутоварной» формы к значению абсолютно конкурентоспособной товарности. Данное значение достижимо при обладании женской рабочей силы такими качествами, как рациональность, активность, предприимчивость, конкурентоспособность, мобильность, что в свою очередь способствует женщинам гибко и реактивно реагировать на изменчивые тенденции спроса и предложения на рынке труда.

Стоит признать, что у государства нет системности и гендерного подхода к решению проблем занятости. Существует большая необходимость разработки особого законодательства по борьбе с дискриминацией и исполняющих институтов, контролирующих его соблюдение. В задачи этих органов будет также входить контроль за исполнением работодателями нормативно-правовых актов и трудовых договоров.

Основываясь на проведенном исследовании, автор предлагает следующие рекомендации по улучшению сложившейся ситуации гендерного дисбаланса:

1. инвестировать в человеческий капитал, формировать трудовой потенциал, исходя из потребностей рынка, с такой целью, чтобы при этом обеспечить социально-экономический рост в стране;
2. подчинить образовательную систему структуре спроса, то есть решить вопрос структурной составляющей экономики. Необходимо выпускать кадры, основываясь на потребностях общества: таким образом, каждый человек, выпускающийся из учебного заведения, будет востребован.
3. поддерживать рост самозанятости и предпринимательства у женщин, возможно через предоставление льготных условий кредитования. В этом ключе можно создать сеть

дошкольного образования, для детей младшего школьного возраста, продленного дня, дабы у женщин было больше свободного времени для выполнения работы.

4. развивать и расширять сферы коммунальных услуг, оздоровительные, курортно-санаторные комплексы, так как в этих сферах преимущественно используется женский труд;

5. гарантировать поддержку государством женщин с неполными семьями в получении доступного образования для детей;

6. гарантированно выдавать пособия на детей до 3 лет с целью поддержки молодых мам;

7. повышать степень информированности у женщин об их трудовых правах путем активной пропаганды через информативные брошюры;

8. устранять идею дискриминации женщин через пропаганду в СМИ.

Реализация этих мероприятий должна способствовать повышению уровня женской занятости в условиях рынка и привести к снижению уровня бедности и повышению уровня и качества жизни населения.

Список литературы

1. Айвазова С.Г. Избирательный цикл 2011-2012 гг.: о чем говорят гендерные разрывы // Пути России. Новые языки социального описания / Сборник статей. Том XIX. – М.: Новое литературное обозрение, 2014.
2. Айвазова С.Г. Русские женщины в лабиринте равноправия (Очерки политической теории и истории). – М.: РИК Русанова, 1998.
3. Баскакова М. Некоторые вопросы образования, гендерного неравенства и занятости молодежи на примере стран Кавказа и Центральной Азии. – М.: МОТ, 2011.
4. Женщины и мужчины в Кыргызской Республике: Статистический сборник. – Бишкек: Национальный статистический комитет Кыргызской Республики, 2013.
5. Занятость и безработица. Итоги интегрированного выборочного обследования бюджетов домашних хозяйств и рабочей силы в 2012 г. – Бишкек: Национальный статистический комитет Кыргызской Республики, 2013.
6. Ильин Е.П. Пол и гендер. – СПб, 2010.
7. Социальные тенденции Кыргызской Республики: 2008-2012: Выпуск 9. – Бишкек: Национальный статистический комитет Кыргызской Республики, 2013.
8. Орозалиева А.С. Женщины на рынке труда Кыргызской Республики// – Бишкек: Манас. [Электронный каталог публикаций]. URL: http://journals.manas.edu.kg/reforma/oldarchives/2012-2-54/9_1895-5090-1-PB.pdf (дата обращения 13.12.14.).

THE PROBLEM OF GENDER ASYMMETRY IN THE LABOUR MARKET OF KYRGYZSTAN

Aitkulova Nasiyat Japaralyevna,

Peoples' Friendship University of Russia
117198, Moscow, Miklukho-Maklaya str., 6

The state-of-the-art review of a current status in the labor market of Kyrgyzstan, its gender aspects is provided to publications. Problem areas of a state policy in this sphere are designated. In this article the developed picture in the field of regulation of labor relations with female workers is described. In article practical recommendations of the author about improvement of a current status and support for a vulnerable labor segment of the population are made. The author described the features of gender asymmetry inherent in the national market during its transformation.

Key words: gender asymmetry, woman unemployment, gender policy, employment.

JEL codes: E 240, J450, J 530.