

СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ И ГЕНДЕРНЫЕ АСПЕКТЫ ЗАНЯТОСТИ В КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКЕ

© Бийбосунова С.К.^{*}, Асанбекова Н.О.[♦], Джумабаев М.К.[♥]

Институт социального развития и предпринимательства,
Кыргызстан, г. Бишкек

Институт новых информационных технологий КГУ им. И. Арабаева,
Кыргызстан, г. Бишкек

Рассмотрены актуальные вопросы гендерной дискриминации и сегрегации на рынке труда. Дается краткий обзор современных подходов для решения гендерных проблем с позиций общепризнанных экономических теорий и учений. Приведены основные понятия гендерной экономики, наиболее распространенных видов дискриминации и сегрегации в трудовых отношениях по гендерному признаку.

Ключевые слова: гендерная сегрегация, дискриминация, занятость, оплата труда, рынок труда.

Как известно, гендерно несправедливое общество допускает дискриминацию в отношении женщин в таких областях как занятость, политические и религиозные карьеры, обеспечение жильем, социальная политика, право на собственность и т.д. Дискриминационная практика, таким образом, создает особые условия, благоприятствующие мужчинам в ущерб женщинам. Данная общественная модель поддерживается посредством применения насилия одним полом в отношении другого, ограничения свободы и пропагандой социально безответственных действий.

В тоже время гендерно справедливое общество исключает любую дискриминацию по признаку пола. Это не означает того, что различия между полами перестанут существовать, но они перестанут реализовываться как иерархические, т.е. неравные, предполагающие разный статус и разные возможности. Его так же можно охарактеризовать как общество без насилия, общество подлинно свободное, где каждый его член осознает свою социальную ответственность.

Изучение общественного положения женщин и отношений между полами давно уже стали традиционными. Некоторые исследователи считают,

^{*} Доцент кафедры «Бухгалтерский учет и аудит» Института социального развития и предпринимательства, кандидат экономических наук, доцент.

[♦] Старший преподаватель «Прикладная математика и информатика» Института новых информационных технологий.

[♥] Доцент кафедры «Бухгалтерский учет и аудит» Института социального развития и предпринимательства, кандидат экономических наук, доцент.

что научные исторические работы о положении женщин и их вкладе в общественное развитие появились с середины XIX века.

Тогда в США и в Европе поднялась «первая волна» женского движения за уравнивание в правах с мужчинами, прежде всего за избирательные права (суфражизм), что способствовало повышению интереса к изучению и документированию истории женской жизни, к женскому вопросу и проблемам взаимоотношения полов. Среди наиболее известных работ того времени, работы Джона Стюарта Милля «Подчиненность женщины» (1869) и Фридриха Энгельса «Происхождение семьи, частной собственности и государства» (1884). В России «отцом» женского вопроса считается М.И. Михайлов, автор трактата «Женщины, их воспитание и значение в семье и обществе» (1860). В первые десятилетия XX века появляются крупные работы по женскому вопросу, женской психологии и взаимоотношениям полов, написанные с позиций женского видения.

Понятие «гендер» для Кыргызстана, как постсоветской республики, является довольно новым.

Строго говоря, гендерная концепция относительно молода, выросла она из идей западного феминизма и развивалась в основном, на Западе и в США. Неудавшиеся попытки исследователей, найти объяснение неравноправному положению женщин на базе феминизма постепенно привели к появлению новой гендерной теории. В СССР же, в том числе, и Кыргызстане, феминизм развивался иначе.

Движение за права женщин здесь получило название «женский вопрос». Результаты решения «женского вопроса» в Кыргызстане имели двоякий характер: с одной стороны, это был доступ женщин к образованию, здравоохранению, к участию в общественном производстве, открытие сети бытового обслуживания и детских учреждений, что, безусловно, привело к радикальному улучшению положения женщин. С другой стороны – тоталитарный режим социалистического общества, несмотря на светский характер декларируемых принципов, на практике способствовал формальному участию женщин в общественно-политической жизни. Последнее вызвало скептическое отношение всего общества к «женскому вопросу» как к формальному, показному подходу к решению проблем женщин. На этом «женский вопрос» в СССР считался решенным и проблемы равноправия мужчин и женщин «были исчерпаны».

Теперь, когда разработанная на Западе концепция гендера переносится в пост советскую действительность Кыргызстана, большинство людей автоматически относят ее к разряду женских проблем.

За время демократизации в Кыргызской Республике накоплен определенный опыт и проведена работа по решению гендерных проблем.

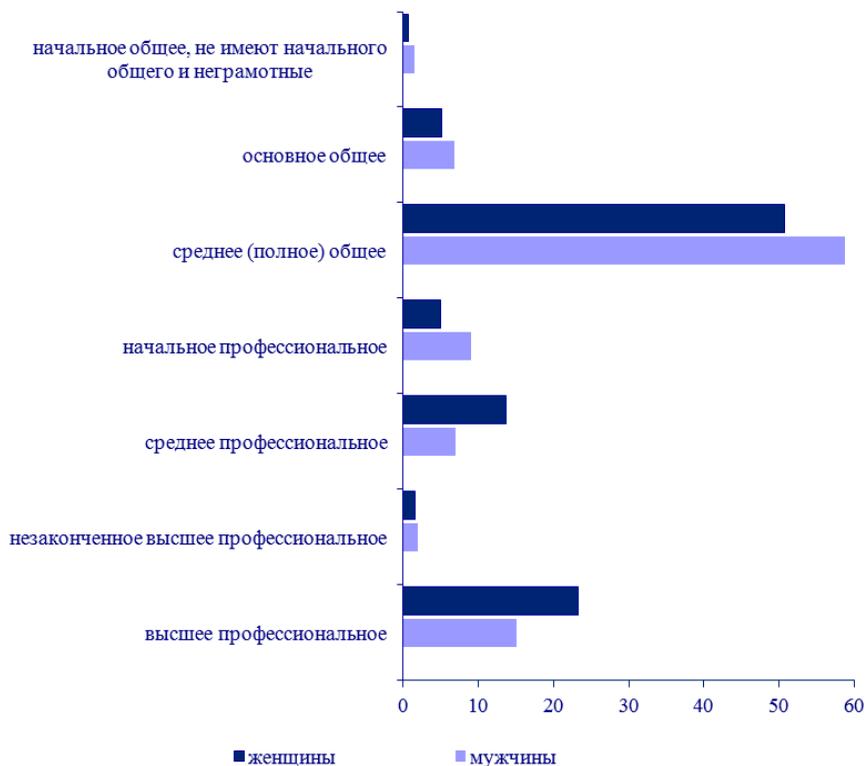


Рис. 1. Распределение занятого населения по полу и уровню образования в 2013 г. (Кыргызстан), в процентах

Источник: по данным интегрированного выборочного обследования бюджетов домашних хозяйств и рабочей силы [<http://www.stat.kg>].

В 2013 г. в общей численности занятых, доля женщин, имеющих высшее профессиональное образование, составила 23 процента, мужчин – 15 процентов, имеющих среднее профессиональное, соответственно, около 14 и 7 процентов. В то же время, среди занятых мужчин доля лиц, получивших начальное профессиональное образование, составила 9 процентов, среди женщин – 5 процентов.

В рамках гендерного подхода публичная сфера чаще всего рассматривается экономистами через призму отношений, имеющих место быть на рынке труда. Необходимо отметить, что методология гендерной экономики находится только на начальном этапе своего развития. Именно поэтому в исследованиях зарубежных экономистов, работающих в данной исследовательской парадигме, используются различные методологические предпо-

сылки для анализа, которые соответствуют теоретической концепции экономической школы, последователем которой они являются.

Вопрос гендерных отношений находит отражение в работах представителей неоклассической школы, а также в работах экономистов, приверженных марксистской теории. Касательно институционалистов, можно сказать, что они пока в этом вопросе практически не продвинулись. Неоклассики и марксисты объясняют одни и те же эмпирические закономерности: причины и механизмы гендерной профессиональной сегрегации, причины неравенства в заработной плате между мужчинами и женщинами, источники подчиненного положения женщин на рынке труда.

Гендерная сегрегация в сфере занятости. Под гендерной сегрегацией понимается устойчивая тенденция трудоустройства мужчин и женщин по строго определенным профессиям, отраслям и должностным позициям. Различают горизонтальную и вертикальную сегрегацию. Под горизонтальной профессиональной сегрегацией понимают неравномерное распределение мужчин и женщин по отраслям экономики и профессиям, под вертикальной – неравномерное распределение по позициям иерархии.

Неоклассический подход. Согласно неоклассическому подходу причины гендерного неравенства в сфере занятости объясняются, главным образом, исходя из теорий *человеческого капитала, дискриминации на рынке труда и сегментации рынка труда*.

Марксизм. В марксистской литературе гендерная проблематика публичной сферы получила очень широкое развитие. Марксизм и феминизм марксистского толка объясняют гендерное неравенство, на рынке труда исходя из капиталистических общественных отношений. Женщины рассматриваются как подчиненная и маргинальная категория работников, а повышенный уровень их эксплуатации создает дополнительные выгоды для работодателей.

Профессиональная сегрегация в занятости по признаку пола. Уровень гендерной сегрегации непосредственно связан с оплатой труда работников различных профессий. Многочисленные исследования позволили выявить ряд важных эмпирических закономерностей:

- существует отрицательная корреляция между долей женщин и средним недельным заработком по данной профессии; иными словами, чем выше доля женщин в данной профессиональной группе, тем ниже средний уровень оплаты труда;
- соотношение заработной платы мужчин и женщин положительно коррелирует с долей женщин. Это означает, что во всех профессиональных группах мужчины в среднем зарабатывают больше, чем женщины, хотя различия в заработках меньше в тех профессиональных группах, где преобладают женщины;

- «мужские» сферы занятости представлены в основном самыми престижными и новыми профессиями, во время как «женские» профессии обычно связаны с традиционными профессиями сферы услуг (медсестры, учителя начальной и средней школы).

Чем же неоклассики объясняют тот эмпирический факт, что, выходя на рынок труда, женщины попадают в наименее оплачиваемые и малопрестижные профессии? Логика их рассуждений может быть в основном сведена к следующим аргументам:

1. Решение о выходе на рынок труда принимается индивидом / семьей как *рациональное* решение исходя из специфики «гендерных режимов» инвестиций в человеческий капитал и складывающегося *внутрисемейного разделения труда*.
2. Гендерная специфика вложений в человеческий капитал состоит в том, что соответствующие инвестиции мужчин связаны с той частью человеческого капитала, которая повышает производительность на рынке труда, а основные инвестиции женщин – с «нерыночной» частью человеческого капитала, повышающей производительность труда в домашнем хозяйстве.
3. Специализация каждого из полов на том или ином типе человеческого капитала связана как с биологическими (деторождение), так и с социальными факторами (дискриминация на рынке труда). Достаточно даже небольших исходных различий, чтобы подтолкнуть каждый из полов к специализации в накоплении человеческого капитала определенного типа.
4. Подобная специализация является оптимальным решением для семьи в целом, поскольку каждый из полов специализируется в том виде деятельности, где он обладает сравнительным преимуществом, что обеспечивает более высокую производительность в соответствующей сфере деятельности (для женщин – в домашнем хозяйстве, для мужчин – на рынке). Таким образом, экономически рациональной стратегией семьи в целом будет вариант, когда муж работает в рыночном секторе, а жена – в домашнем хозяйстве.
5. Выход женщин на рынок труда означает для них вступление в область, где они уступают другим участникам рынка (т.е. мужчинам) в масштабах накопленного человеческого капитала. Это обстоятельство находит свое выражение в более низких ставках оплаты труда женщин.
6. Основными причинами различий в оплате труда женщин являются более низкая величина «рыночного» человеческого капитала, дискриминация, компенсационные различия в заработках (отражающие тяжесть, вредность, непривлекательность работ).

Неоклассическая интерпретация проблем гендерной сегрегации в занятости через различия в режимах инвестирования в человеческий капитал встретила критическую реакцию со стороны исследователей феминистской ориентации. Основные критические замечания были связаны с тем, что среди «женских» профессий можно обнаружить достаточное количество таких, которые требуют высокой квалификации, однако имеют низкий социальный статус, и поэтому оплачиваются ниже сопоставимых по квалификации «мужских» профессий. Кроме того, вызывает сомнение и сам тезис об экономической эффективности гендерного разделения труда внутри семьи, и, соответственно, на рынке труда. Это положение становится все более спорным по мере того, как снижается среднее количество детей в семье и развиваются времяберегающие технологии домашнего труда. Наконец, с точки зрения институционалистов, вывод неоклассиков о рациональности и оптимальности гендерного разделения труда в семье отнюдь не является бесспорным, поскольку в этом случае повышается степень риска для семьи в целом в случае потери работы мужем.

Дискриминация в занятости по признаку пола. Как уже было сказано выше, дискриминация в занятости рассматривается неоклассиками как один из важнейших социальных факторов, объясняющих существование гендерной сегрегации на рынке труда.

Статья 1 «Конвенции ООН о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин» определяет дискриминацию как «... любое разграничение, изоляцию или запрет, основанные на половых различиях, которые имеют своим результатом или целью ограничить или аннулировать признание, соблюдение или реализацию человеческих прав и фундаментальных свобод женщин в политической, экономической, социальной, культурной, гражданской или любой другой сфере, независимо от семейного положения, на основе равноправия мужчин и женщин».

Занятость населения в период перехода от одной экономической системы к другой, период трансформаций и экономического кризиса всегда сопряжена со многими социальными и экономическими проблемами. Наиболее острыми для современного отечественного рынка труда являются следующие: нестабильность занятости и угроза безработицы, низкий уровень и задержки заработной платы, неудовлетворительные условия и охрана труда, несоблюдение трудового законодательства, особенно нарушение трудовых прав работников при приеме и увольнении с работы и в первую очередь женщин.

С точки зрения гендерной теории дискриминация по признаку пола является важнейшей проблемой в сфере занятости. Она не может рассматриваться как одна из рядовых проблем в этой сфере, так как пронизывает все остальные проблемы труда, многократно усиливая их негативное воздействие на тех, кто ей подвергается. Следовательно, проявление дискриминации –

одно из основных понятий в нашем социально-экономическом анализе гендерного неравенства на рынке труда.

Различают несколько форм дискриминации в занятости: в оплате труда; при найме на работу; при сокращении персонала; при продвижении в должности; в повышении квалификации.

В рамках неоклассического направления предложено три основных подхода для объяснения феномена дискриминации:

- 1) дискриминация как следствие предпочтений (дискриминация женщин со стороны работодателя, потребителя либо коллег по работе);
- 2) статистическая дискриминация, основанная на «статистическом предубеждении» работодателей, распространяющих на отдельных женщин свойства и характеристики, которые они считают присущими всем представительницам данного пола;
- 3) дискриминация, обусловленная монопольной структурой рынка труда.

Дискриминация как следствие предпочтений. Дискриминация со стороны работодателя в основных своих чертах была также рассмотрена Г. Беккером. Он предположил, что часть работодателей имеет *склонность к дискриминации*, т.е. предубеждение против найма на работу тех или иных демографических или этнических групп работников. Работодатель готов платить за свои «убеждения», предлагая повышенную зарплату тем группам работникам, которые ему симпатичны. Чем больше работодатель склонен к дискриминации по признаку пола, тем больше будут различия в заработной плате мужчин и женщин на его фирме [2].

Дискриминация со стороны работника возникает, когда некоторые группы работников не желают вступать в трудовые отношения с представителями иного пола (например, мужчины отказываются поступать на работу, где их непосредственным начальником будет женщина, либо вообще в те фирмы, где женщины заняты на престижных должностях). Если фирма заинтересована в привлечении работников-мужчин, имеющих гендерные предубеждения, то она будет вынуждена вводить дифференцированные по полу ставки оплаты труда и фактически платить мужчинам дополнительную премию за «половую принадлежность».

Во всех случаях наиболее спорным является вопрос о том, почему фирмы, проводящие дискриминацию на уровне предпочтений, со временем не разоряются, если они вынуждены переплачивать своим работникам? Наиболее общим объяснением, которое дает в этом случае неоклассический подход, является то, что дискриминирующие фирмы перекладывают часть своих издержек на других участников рынка. Так, в случае дискриминации со стороны работодателя и со стороны потребителя издержки перекладываются либо на государство, либо на клиентов. В случае дискриминации со стороны работников основное объяснение связано с тем, что лояльность и ста-

бильная производительность работников стоят дороже, чем небольшая доплата к заработной плате мужчинам.

С точки зрения экономистов феминистской ориентации, совершенно недостаточно просто констатировать существование гендерных предпочтений в занятости. Более важной задачей является поиск источников этих предпочтений и прогноз их изменения на перспективу. Экономисты-феминистки П. Инглэнд и А. Браун использовали психоаналитическую теорию Нэнси Чодоров для объяснения гендерной дискриминации в занятости. Согласно подходу Чодоров, изначально дети обоего пола ощущают родство с матерью, однако в ходе социализации у мальчиков происходит преодоление этого родства. Мужская идентичность формируется через преодоление зависимости от матери, через уход в «мужское» публичное пространство, которое противопоставлено «женскому» домашнему миру. Освоение женщинами публичного пространства (в частности, выход на рынок труда) расценивается мужчинами как угроза их гендерной идентичности и вызывает активное противодействие, которое может принимать и форму дискриминации по полу.

Статистическая дискриминация. Суть этого типа дискриминации состоит в том, что, нанимая работников, работодатель пытается угадать вероятную производительность кандидатов на должность по некоторым косвенным признакам (образование, опыт, возраст, пол, результаты тестов, рекомендаций с прошлого места работы и пр.). Если работодатель считает, что женщины – худшие работники, чем мужчины, то он будет систематически отдавать предпочтение мужчинам независимо от индивидуальных профессиональных и семейных характеристик конкретного кандидата. В этом случае поведение работодателя может расцениваться как в определенной степени рациональное – хотя он и рискует неверно оценить трудовой потенциал части работников, одновременно он минимизирует транзакционные издержки, связанные с получением достоверной информации о конкретном кандидате на должность.

Альтернативная гипотеза о причинах, лежащих в основе статистической дискриминации, была предложена Паулой Инглэнд (*дискриминация, связанная с неверными оценками*). Она предположила, что люди могут ошибочно преувеличивать разницу между средними способностями мужчин и женщин и, таким образом, оценивать работу последних недостаточно высоко. Хотя эта точка зрения и не является общепринятой среди экономистов-феминисток (она противоречит постулату о рациональности поведения, поскольку предполагает, что люди делают *систематические* ошибки), существует ряд эмпирических свидетельств того, что эта гипотеза заслуживает более внимательного рассмотрения [1]. Вулли Ф., ссылаясь на результаты многочисленных эмпирических исследований, показывает, в частности, что при моделировании ситуации найма работодатели чаще делают выбор в пользу кандидатов-мужчин, нежели кандидатов-женщин, даже если и те и другие

имеют равные формальные характеристики (образование, квалификация, стаж и пр.). Статьи, написанные женщинами, имеют больше шансов быть опубликованными, если редактору неизвестен пол автора. Аналогичным образом поступают и эксперты-искусствоведы – они выставляют более высокие оценки тем картинам, авторство которых приписывается женщинам.

Дискриминация, вызванная монопольной структурой рынка труда. Этот теоретический подход принципиально отличается от двух вышеописанных, поскольку исходит из положения о том, что рынок труда не является конкурентным, на нем действуют монопольные силы, а пол или раса выступают критериями для разделения рабочей силы на группы, не конкурирующие между собой.

Одной из наиболее известных концепций в рамках этого подхода является концепция *двойственного рынка труда* («dual labor market»), согласно которой на рынке труда существуют два принципиально различных сектора занятости: первичный и вторичный. В *первичном* секторе сконцентрированы «хорошие» рабочие места – с высокой зарплатой, стабильной занятостью, хорошими условиями труда и наличием перспектив продвижения. *Вторичный* сектор, напротив, объединяет рабочие места с низким уровнем оплаты труда, нестабильной занятостью, отсутствием перспектив служебного роста и пр. В первичном секторе сосредоточены в основном мужчины, в то время как во вторичном заняты преимущественно женщины.

Как показывают эмпирические данные, инвестиции в человеческий капитал дают адекватную отдачу только в первичном секторе: здесь прослеживается устойчивая корреляция между образованием и квалификацией, с одной стороны, и зарплатой, с другой. Во вторичном секторе инвестиции в человеческий капитал оказываются нерентабельными: здесь зарплата не зависит от образования и квалификации (например, ставка уборщицы не меняется в зависимости от имеющегося у нее образования).

Согласно теории двойственного рынка труда, трудовая мобильность между секторами ограничена, вследствие чего различия между ними не сглаживаются. Как же представители неоклассического направления объясняют существование двухсекторной модели? С их точки зрения это связано с различиями в величине *издержек контроля* над разными категориями работников. Другими словами, фирмы используют такие стимулы как высокая зарплата и должностной рост, только если они рассчитывают на долгосрочные отношения с работниками. Поскольку женщины имеют иную модель занятости, чем мужчины (они чаще покидают сферу занятости в связи с рождением детей), то работодатели не рассматривают их как надежных работников. В результате женщины оказались постепенно вытесненными во вторичный сектор занятости (заметим в скобках, что подобное объяснение совершенно не годится для национальных меньшинств).

Критические замечания в адрес этой концепции связаны с тем, что она является излишне схематичной и фактически не объясняет причин разделения рынка труда на первичный и вторичный. Впоследствии эта концепция получила более углубленное развитие в работах социологов, изучавших процесс сегментации рынка труда.

Список литературы:

1. England P. The Separative Self: Androcentric Bias in Neoclassical Assumptions // in M.A. Ferber and J.A. Nelson, eds., *Beyond Economic Man: Feminist Theory and Economics* (Chicago, 1993).
2. Беккер Г. Выбор партнера на брачных рынках // *Женщина, мужчина, семья. THESIS*. – 1994. – № 6. – С. 12-37.
3. Мезенцева Е.Б. Мужчины и женщины в сфере домашнего труда: логика экономической рациональности против логики гендерной идентичности // *Гендерное равенство: поиски решения старых проблем*. – Международная Организация Труда, 2003. – С. 50-72.