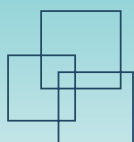
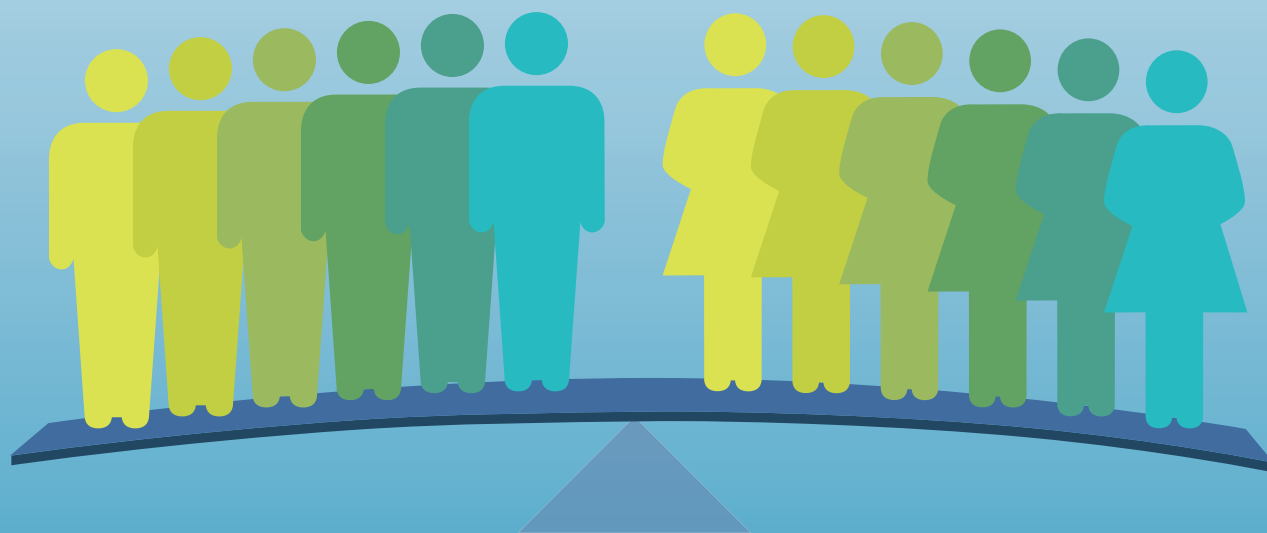




Международная
организация
труда

Гендерные аспекты занятости молодежи в странах СНГ: тенденции и вызовы



Группа технической поддержки по вопросам достойного труда и
Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии



Гендерные аспекты занятости молодежи в странах СНГ:

тенденции и вызовы

**Группа технической поддержки по вопросам достойного труда и
Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии**

Москва, 2019

© Международная организация труда, 2019

Первое издание 2019

Публикации Международного бюро труда охраняются авторским правом в соответствии с Протоколом 2 Всемирной конвенции об авторском праве. Тем не менее краткие выдержки из них могут воспроизводиться без получения разрешения при условии указания источника. Для получения прав на воспроизведение или перевод следует обращаться по адресу: ILO Publications (Rights and Licensing), International Labour Office, CH-1211, Geneva 22, Switzerland, либо по электронной почте: rights@ilo.org. Международное бюро труда приветствует такие обращения.

Библиотеки, учреждения и другие пользователи, зарегистрированные в организациях интеллектуальной собственности, могут делать копии согласно лицензиям, выданным им для этой цели. Для того, чтобы найти организации интеллектуальной собственности в вашей стране, посетите сайт www.ifrro.org.

ILO Cataloguing in Publication

Гендерные аспекты занятости молодежи в странах СНГ: тенденции и вызовы / Группа технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии. – Москва: МОТ, 2019

x; 250 с.

ISBN: 978-922-428395-6 (print); 978-922-428396-3 (web pdf)

Также издано на английском языке: *Gender and Youth Employment in the Commonwealth of Independent States: Trends and Key Challenges /* The Decent Work Technical Support Team and the ILO Office for Eastern Europe and Central Asia. – Moscow: ILO, 2017

ISBN: 978-92-2-131614-5 (web pdf)

Библиографическое описание книги

Названия, соответствующие практике, принятой в Организации Объединенных Наций, и изложение материала в настоящей публикации не являются выражением какого-либо мнения Международного бюро труда ни о правовом статусе какой-либо страны, района или территории, или их властей ни о делимитации их границ.

Ответственность за выраженные в подписных статьях, исследованиях и прочих произведениях мнения лежит исключительно на их авторах, и факт публикации не означает, что Международное бюро труда поддерживает излагаемые мнения.

Упоминание названий фирм, коммерческих изделий и процессов не означает их одобрения Международным бюро труда, так и отсутствие упоминания конкретной фирмы, коммерческого изделия или процесса не свидетельствует об их неодобрении.

Для получения информации о публикациях МОТ и цифровых продуктах посетите наш вебсайт: www.ilo.org/publns.

Отпечатано в России



СОДЕРЖАНИЕ

Предисловие	v
Введение	vii
Список сокращений	ix
Раздел 1. ГЕНДЕРНЫЕ АСПЕКТЫ ЗАНЯТОСТИ МОЛОДЕЖИ В АЗЕРБАЙДЖАНСКОЙ РЕСПУБЛИКЕ	1
Раздел 2. ГЕНДЕРНЫЕ АСПЕКТЫ ЗАНЯТОСТИ МОЛОДЕЖИ В РЕСПУБЛИКЕ АРМЕНИЯ	41
Раздел 3. ГЕНДЕРНЫЕ АСПЕКТЫ ЗАНЯТОСТИ МОЛОДЕЖИ В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН	91
Раздел 4. ГЕНДЕРНЫЕ АСПЕКТЫ ЗАНЯТОСТИ МОЛОДЕЖИ В КИРГИЗСКОЙ РЕСПУБЛИКЕ	127
Раздел 5. ГЕНДЕРНЫЕ АСПЕКТЫ ЗАНЯТОСТИ МОЛОДЕЖИ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ	179
Общие выводы и рекомендации	223
ОБЩИЕ ВЫВОДЫ	225
ОБЩИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ	230
Приложение	239



Предисловие

Данное исследование проводилось в рамках проекта МОТ «Партнерства в сфере занятости молодежи Содружества Независимых Государств», реализуемого Группой технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии при финансовой поддержке российской компании ПАО «ЛУКОЙЛ». Исследование охватывает несколько стран СНГ, а именно: Азербайджанскую Республику, Республику Армения, Республику Казахстан, Киргизскую Республику и Российскую Федерацию. В исследовании рассматриваются гендерные аспекты занятости и трудоустройства, образования и профессиональной подготовки молодежи, а также негативные факторы и дискриминация, с которыми сталкиваются молодые мужчины и женщины на рынке труда в перечисленных странах. Хотя все эти страны законодательно провозгласили равенство в области образования, профессиональной подготовки и занятости, в них по-прежнему остаются гендерные различия между молодыми мужчинами и женщинами на рынке труда. В исследовании проводится анализ причин гендерных различий в занятости и их последствий для рынка труда в рассматриваемых странах.

МОТ содействует продвижению гендерного равенства в сфере труда как важного элемента фундаментальных принципов и прав в этой области. Вопросы равенства регулируются двумя ключевыми конвенциями, а именно: Конвенцией МОТ 1958 года о дискриминации в области труда и занятий (№ 111) и Конвенцией МОТ 1951 года о равном вознаграждении (№ 100). Конвенция МОТ 1964 года о политике в области занятости (№ 122) также включает конкретное положение об обеспечении равенства в сфере занятости. Кроме того, на 101-й сессии Международной конференции труда, состоявшейся в 2012 году, была принята резолюция «Кризис в сфере занятости молодежи: время действовать», в которой МОТ призывает правительства, организации работодателей и работников принять меры по содействию занятости молодежи таким образом, чтобы политика и программы в области занятости руководствовались принципами равноправия и учитывали гендерные аспекты. Содействие занятости молодежи и достижение гендерного равенства входят в число основных приоритетов Повестки дня Организации Объединенных Наций в области устойчивого развития на период до 2030 года (цели 5 и 8). Кроме того, Инициатива МОТ «Будущее сферы труда» призывает объединить усилия в решении проблем, с которыми сталкиваются молодые мужчины и женщины на рынке труда. Проблемы гендерного неравенства определенно входят в эту категорию.

Все страны, в которых проводилось исследование, ратифицировали соответствующие конвенции. Однако, учитывая гендерные пробелы в структуре занятости молодых мужчин и женщин, можно надеяться, что результаты исследования не только послужат стимулом к дальнейшим дискуссиям, но также будут использованы при разработке и осуществлении политики и программ, направленных на обеспечение равных возможностей для молодых мужчин и женщин в области эффективной занятости и достойного труда во всех странах.

Исследование было подготовлено экспертами Баскаковой Мариной Евгеньевной, доктором экономических наук, Кубишин Еленой Сергеевной, кандидатом экономических наук, и Соболевой Ириной Викторовной, доктором экономических наук.

Ольга Кулаева,
директор,
Бюро МОТ в Москве

Наоко Отобе,
главный специалист по занятости и гендерным вопросам,
Отдел политики в сфере занятости и рынка труда, МОТ



Введение

Высокий уровень молодежной безработицы остается острой проблемой в подавляющем большинстве стран мира. Гендерная составляющая этой проблемы в мировом масштабе в настоящее время не внушает особых опасений, поскольку на глобальном уровне различия в уровне безработицы у юношей и девушек не велики. Так, по данным Global Employment Trends for Youth, в 2015 и 2014 гг. гендерные различия в уровне безработицы составляли лишь 1 п.п. (уровень безработицы у юношей составлял 12,6%, у девушек – 13,6%). В то же время в различных странах мира, даже в рамках одного региона, соотношение этих цифр может быть совсем иным. Не являются исключением и страны СНГ.

Специфика стран этого региона состоит в том, что еще 25 лет назад они существовали в рамках одного государства и к моменту обретения независимости имели, несмотря на определенные демографические и социально-экономические различия, очень много общего в положении женщин и девушек, мужчин и юношей в сфере занятости. В первую очередь это выражалось в единой законодательной регламентации трудовых отношений. В трудовом законодательстве тех лет было закреплено равноправие женщин и мужчин во всех сферах жизнедеятельности, были установлены и неукоснительно предоставлялись многочисленные льготы и гарантии для работающих женщин (полностью оплачиваемый отпуск по беременности и родам, частично оплачиваемый отпуск по уходу за ребенком до 1,5 лет, оплачиваемые бюллетени в связи с болезнью ребенка и пр.). Уровень образования населения всех стран был высок, более того, практически везде среднее специальное и высшее образование были феминизированными уровнями профессионального образования (в 1988/1989 учебном году в Азербайджане девушки составляли 44% учащихся высших и средних специальных учебных заведений, в Армении – 54%, в Казахстане – 57%, Киргизии – 60%, России – 58%). Еще одной общей отличительной чертой можно считать высокий уровень участия женщин в профессиональной занятости. Накануне развала СССР (1990 г.) доля женщин среди рабочих и служащих составляла в Азербайджане 43%, в Армении – 48%, Казахстане – 49%, Киргизии – 49%, России – 51%. В стране, придерживающейся идеологии «полной занятости», проблема молодежной безработицы и ее гендерной составляющей была актуальна только в так называемых «трудоизбыточных» республиках Средней Азии и Закавказья. Но и там безработица существовала только в латентной форме и строго контролировалась государством. За годы независимости многое изменилось. Каждая страна СНГ сформировала свое трудовое и гендерное законодательство, разработала свою гендерную политику, отражающую национальные интересы и особенности, а экономика всех стран перешла на рыночные отношения. В то же время в странах появились новые гендерные проблемы в образовательной и трудовой сферах, многие из которых в той или иной степени оказались присущи всем странам. Так, нарушения трудовых прав работников стали повседневной практикой предприятий негосударственного сектора экономики и особенно тех, кто функционирует в ее неформальном сегменте. Право на оплату временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам, очередного или учебного отпуска и т.д., закрепленные во многих национальных трудовых законодательствах, на практике не всегда реализуется. В первую очередь эта проблема затрагивает работающих молодых женщин, поскольку именно они в силу биологических особенностей, связанных с репродуктивной функцией и материнством, испытывают большие потребности в социальном страховании, а также в получении льгот, связанных с беременностью, родами и кормлением грудью, установленных законодательством для профессионально занятых женщин. Еще одна проблема – возрождение в обществе патриархальных гендерных стереотипов, которое привело в сфере занятости и на рынке труда к широкому распространению дискриминации, в том числе и по гендерному признаку. В сфере образования одной из главных проблем повсеместно стала разбалансировка (как по уровням образования, так и по специальностям) систем подготовки профессиональных кадров.



Коммерциализация систем лишь усугубляет ситуацию. Сложившаяся в системах образования сегрегация по профессиям и специальностям обучения во всех странах была и остается основой сегрегации сферы занятости и фактором формирования гендерного разрыва в оплате труда. Совершенно особой проблемой остается для стран СНГ резко возросшая безработица, особенно среди молодежи. При этом повсеместно девушки подвергаются дискриминации при трудоустройстве одновременно по двум параметрам – возрасту и полу.

В настоящее время каждая из стран СНГ ищет свои пути решения этих проблем, порой добиваясь успеха там, где другие страны не смогли достигнуть положительных результатов. Именно поэтому проведение сравнительного исследования гендерных особенностей получения профессионального образования, трудоустройства и занятости молодежи в странах СНГ может помочь не только раскрыть основные гендерные проблемы в этой области, но и выявить наиболее эффективные пути их решения.

Цель исследования: выявить гендерные особенности получения профессионального образования и трудоустройства молодежи в Азербайджане, Армении, Казахстане, Киргизии, России. На основе проведенного анализа сформулировать предложения по совершенствованию молодежной политики, политики образования и занятости для обеспечения гендерного равенства.

Предмет исследования:

Гендерные проблемы профессионального образования и трудоустройства молодежи.

Период исследования:

2009–2016 гг.

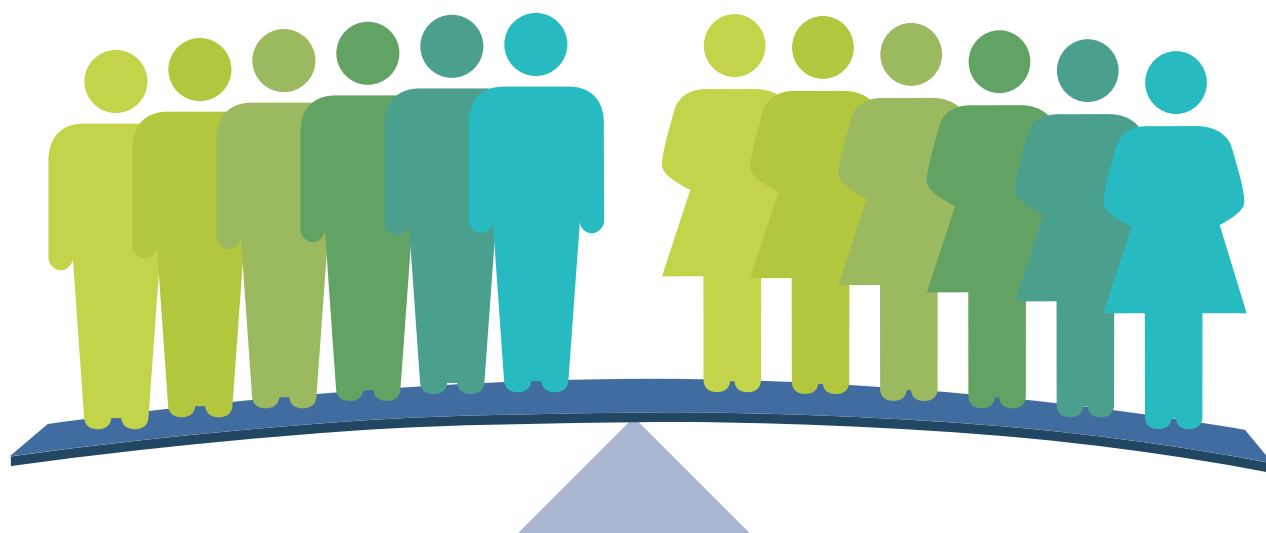




Список сокращений

ВВП	валовой внутренний продукт
ГСЗ	государственная служба занятости
ИТР	инженерно-технический работник
МОТ	Международная организация труда
МСКО	Международная стандартная классификация образования
НПО	неправительственная организация
ПРООН	Программа развития Организации Объединенных Наций
СНИЛС	страховой номер индивидуального лицевого счёта, закреплённый за будущим пенсионером в Пенсионном фонде Российской Федерации
ТК	трудовой кодекс
ФНПР	Федерация независимых профсоюзов России
ЮНЕСКО	Организация Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры
ЮНИФЕМ	Женский фонд Организации Объединенных Наций
ЮНФПА	Фонд Организации Объединенных Наций в области народонаселения
ЭАН	экономически активное население

РАЗДЕЛ 1. ГЕНДЕРНЫЕ АСПЕКТЫ ЗАНЯТОСТИ МОЛОДЕЖИ В АЗЕРБАЙДЖАНСКОЙ РЕСПУБЛИКЕ



ТЕНДЕНЦИИ И ВЫЗОВЫ



РАЗДЕЛ 1. Оглавление

Глава 1. Вопросы гендерного равенства, охрана материнства, льготы для работников с семейными обязанностями, регулирование труда молодежи в национальном законодательстве	4
Глава 2. Гендерные роли и стереотипы, распространенные среди молодежи	7
Глава 3. Демографический контекст формирования гендерных проблем профессионального образования, трудоустройства и занятости молодежи	15
Глава 4. Гендерные проблемы профессионального образования	16
Глава 5. Гендерные аспекты экономической активности, занятости и безработицы	21
Глава 6. Общие черты и различия в трудоустройстве юношей и девушек	28
Глава 7. Позиции государства и социальных партнеров в работе по достижению гендерного равенства в профессиональном образовании и сфере занятости	33
Выводы	37
Рекомендации	39



В Азербайджанской Республике отчетливо проявляется эффект наложения новых веяний, связанных с глобализацией, на традиционную восточную структуру ценностей и поведенческих стереотипов. Этот эффект распространяется на все сферы жизни общества, оказывает влияние на протекание самых разнообразных процессов, в том числе на гендерные аспекты профессионального образования и занятости молодого поколения.

Информационной базой исследования послужили международные конвенции и национальные нормативно-правовые документы, регулирующие трудовые отношения и вопросы гендерного равенства; данные Государственного комитета по статистике Азербайджанской Республики и Статкомитета СНГ, а также глубинные интервью с представителями Министерства труда и социальной защиты населения, Государственной службы занятости, Министерства по делам молодежи и спорта, Исследовательского центра Минэкономразвития, Государственного комитета по проблемам семьи, женщин и детей, Центра профессионально-технического образования безработных, Национальной конфедерации объединений предпринимателей, Конфедерации профсоюзов Азербайджанской Республики, университетского сообщества и женского движения; анкетный экспресс-опрос студенческой молодежи и молодежи, проходящей обучение в Центре профессионально-технического образования безработных.



Глава 1. Вопросы гендерного равенства, охрана материнства, льготы для работников с семейными обязанностями, регулирование труда молодежи в национальном законодательстве

1.1. Международные нормативно-правовые акты, регулирующие вопросы гендерного равенства, охрану материнства, льготы для работников с семейными обязанностями, труд молодежи, включенные в национальное законодательство (ратифицированные конвенции, планы по ратификации конвенций)

В постсоветский период в Азербайджанской Республике была проделана большая работа по ратификации международных конвенций, направленных на соблюдение прав и расширение возможностей различных категорий населения и на достижение гендерного равенства. Уже в 1992 г. были ратифицированы Конвенция МОТ 1958 года «О дискриминации в области труда и занятий» № 111 и Конвенция МОТ 1951 года «О равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности» № 100. В 1995 г. была ратифицирована Конвенция ООН «О ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин» (CEDAW), а в 2001 г. факультативный протокол к этой конвенции. В 2010 г. была ратифицирована Конвенция МОТ 1981 года «О равном обращении и равных возможностях для работников мужчин и женщин: работники с семейными обязанностями» № 156. Среди постсоветских стран кроме Азербайджанской Республики эту конвенцию ратифицировала только Российская Федерация. Азербайджанская Республика ратифицировала также весьма важную для укрепления позиций молодежи в сфере занятости Конвенцию МОТ 1970 года «Об установлении минимальной заработной платы» № 131.

На протяжении последних нескольких лет правительство и социальные партнеры активно обсуждают возможность ратификации важнейших конвенций: Конвенции МОТ 1970 года «О содействии занятости и защите от безработицы» № 168 и Конвенции МОТ 2000 года «Об охране материнства» № 183.

Ратификация конвенций МОТ отражается на национальном законодательстве. Так, в Трудовой кодекс Азербайджанской Республики с момента его принятия в 1999 г. внесли около 200 изменений в основном в связи с ратификацией различных конвенций МОТ. В их числе дополнение, распространяющее право на отпуск по уходу за ребенком на обоих родителей, представляющее собой важнейшую часть правовой инфраструктуры гендерного равенства, было внесено в Трудовой кодекс после принятия Конвенции № 156.

В Трудовом кодексе Азербайджанской Республики прописано, что международные конвенции дополняют систему национального трудового законодательства.

1.2. Национальные нормативно-правовые акты, регулирующие вопросы гендерного равенства, охрану материнства, льготы для работников с семейными обязанностями, труд молодежи

Основополагающие права населения республики в сфере труда, в том числе связанные с обеспечением гендерного равенства, зафиксированы в Конституции Азербайджанской Республики, принятой в 1995 г. Ст. 25 Конституции фиксирует право на равенство в труде мужчин и женщин. Согласно ст. 35 Конституции все граждане имеют право работать, но никого нельзя принуждать к труду. Трудовые договоры должны заключаться на добровольной основе и не должны содержать условия, приводящие к дискриминации по национальному признаку, служебному положению и т. д. Закреплено право на свободный выбор места работы и получение заработной платы в размере не ниже официально установленного минимума. В ст. 37 закреплено право на отдых, в том числе 8-часовой рабочий день, 21 день отпуска и праздничные дни.





Азербайджанская Республика первой из постсоветских стран в 1999 г. приняла новый Трудовой кодекс. Кодекс создавался при непосредственной поддержке МОТ. Эксперты МОТ анализировали его статьи, давали рекомендации по их корректировке и в результате констатировали, что в целом этот документ соответствует международным стандартам соблюдения прав в сфере труда.

В соответствии со ст. 16 Трудового кодекса о недопустимости дискриминации в трудовых отношениях, запрещается допускать любую дискриминацию между работниками по признакам гражданства, пола, расы, национальности, языка, места жительства, имущественного положения, семейного положения, политических взглядов, принадлежности к профессиональным союзам и другим общественным объединениям, служебного положения, а также по другим факторам, не связанным с деловыми качествами, профессиональными навыками и результатами труда работника. Не допускается предоставление работникам на основе таких факторов каких-либо преимуществ и льгот или же ограничение их прав.

Эксперты отмечают, что ст. 16 не в полной мере соответствует международным стандартам, так как в ней отсутствует требование недопущения дискриминации по признаку сексуальной ориентации и по семейным обязанностям. Второй из перечисленных факторов нередко приводит к косвенной дискриминации, отследить и не допустить которую значительно сложнее по сравнению с прямой дискриминацией.

В 2001 г. был принят закон «О занятости населения в Азербайджанской Республике». В ст. 6 этого закона положение о недопустимости дискриминации по признакам пола, возраста, семейного положения, политических и религиозных убеждений и иных факторов, не связанных с деловыми качествами и профессиональными навыками работника, особо зафиксировано в применении к трудоустройству.

В Трудовом кодексе определено, что граждане имеют право работать с 15 лет, но до 16 лет в обязательном порядке предоставляются льготы по продолжительности рабочего времени. Запрещен труд молодежи до 18 лет на подземных работах.

В 2006 г. был принят закон «О государственных гарантиях гендерного равенства в Азербайджанской Республике», направленный на законодательное закрепление равных прав женщин и мужчин во всех сферах общественной жизни, в том числе в сфере труда и занятости. В законе зафиксирована обязанность работодателя поддерживать гендерное равенство на всех этапах и во всех аспектах трудовых отношений: при приеме новых работников, продвижении по службе, в области оплаты труда, при повышении квалификации, в области условий труда, при увольнении, применении административных наказаний.

Эксперты указывают, что формулировка статьи, закрепляющей гарантии гендерного равенства в сфере оплаты труда, не в полной мере соответствует требованиям Конвенции МОТ 1958 года № 111, так как речь в ней идет об одинаковых рабочих местах, а не о равноценных.



«Очень просто не создавать дискриминации в рамках одного предприятия, но у нас сейчас могут быть даже два бюджетных предприятия, где работники одинаковой квалификации получают разную заработную плату, и этот разрыв большой».

Из интервью представителя Министерства труда и социальной защиты населения.



Ст. 10 закона о гендерном равенстве специально указывает на недопустимость публикации дискриминационных объявлений о приеме на работу. Следует отметить, что изначально законодательное запрещение дискриминационных объявлений не оказало особого влияния на поведение работодателей. Еще пять-шесть лет назад, несмотря на законодательный запрет, рекламные издания пестрели объявлениями с указанием на пол, возраст, внешние данные и



другие, не имеющие прямого отношения к специфике рабочих мест характеристики требующихся работников¹.

В последние годы дискриминационных объявлений в печатных изданиях стало значительно меньше. Представители министерства труда связывают это, в том числе с большой разъяснительной работой, которая была проведена как среди работодателей, так и среди сотрудников СМИ.



«Мы привлекали инспекторов по труду для работы по дискриминационным объявлениям. Давали их работодатели, даже не задумываясь. Объясняли им смысл законодательных требований. Последнее время таких объявлений стало меньше, но иногда проскакивают».

Из интервью представителя Министерства труда и социальной защиты населения.



В ст. 11 закона о гендерном равенстве специально оговаривается недопущение сексуальных притеснений. В соответствии с ней нельзя преследовать работников, которые жаловались на сексуальные домогательства со стороны работодателя. Кроме того, в случае домогательств работник имеет право уволиться немедленно без каких-либо предварительных оповещений о своем решении.

Отдельной статьей оговаривается, что в случаях, когда имеет место разное отношение к женщинам и мужчинам, необходимо это обосновать. В частности, дискриминацией не считается то, что призыв в вооруженные силы республики распространяется только на мужчин, а также запрещение женского труда на тяжелых работах и во вредных условиях. Список таких работ утвержден кабинетом министров Азербайджанской Республики. В то же время эксперты МОТ и Совета Европы придерживаются мнения, что перечень запрещенных для женщин видов работ слишком обширен и не соответствует требованиям Европейской социальной хартии. Сегодня подготовлен проект постановления Совета министров о пересмотре списка в соответствии с рекомендациями Совета Европы, но общественное мнение резко против. Большинство населения считает, что женщинам нельзя разрешать работать на местах с вредными условиями труда.

С точки зрения представителей женских организаций Азербайджанской Республики, закон о гендерном равенстве несовершенен.



«Я делала правовую экспертизу этого закона. Он декларирует необходимость гендерного равенства, прописывает разные его аспекты, но не указывает механизмы его достижения».

Из интервью представителя женской организации.



В 2009 г. в Азербайджанской Республике был подготовлен проект закона о молодежной занятости, который однако, по выражению одного из экспертов, «завис между двумя министерствами» (Министерством молодежи и спорта и Государственным комитетом по проблемам семьи, женщин и детей) и в результате так и не был принят. С 2002 г. действует закон «О молодежной политике», направленный на поддержку молодежи во всех сферах жизни общества, но не сфокусированный специально ни на сфере труда, ни на гендерных аспектах молодежных проблем и занятости молодежи в частности.

В целом, характеризуя трудовое законодательство Азербайджанской Республики, следует признать, что в своих основных чертах оно вполне соответствует современным требованиям и международным стандартам.

¹ Подробнее см. Baskakova M. Young people in Azerbaijan: the gender aspect of transition from education to decent work. ILO decent work technical support team and country Office for Eastern Europe and Central Asia. Working paper № 5. Moscow, 2012. P. 48–49.





1.3. Национальный механизм по улучшению положения женщин

В Азербайджанской Республике на сегодняшний день *де-юре* сформирован национальный механизм по обеспечению гендерного равенства. Органом, ответственным за функционирование национального механизма, является Государственный комитет по проблемам семьи, женщин и детей. В соответствии с положением о комитете, он является центральным органом исполнительной власти в составе кабинета министров. Председатель комитета назначается президентом и является членом правительства. Таким образом, Государственный комитет по проблемам семьи, женщин и детей в настоящее время имеет статус министерства. Финансирование деятельности комитета осуществляется в основном из государственного бюджета. В то же время ряд программ финансируют международные структуры – МОТ, ЮНИФЕМ и др.

В составе комитета создан специальный гендерный отдел для работы по достижению *де-факто* равных возможностей для мужчин и женщин. Также при комитете существует межведомственный совет, состоящий из представителей государственных ведомств и женских неправительственных организаций, в задачи которого входит прежде всего мониторинг государственной гендерной политики.

В каждом министерстве есть сотрудник, за которым закреплена обязанность ежегодно отправлять в Госкомитет и в отдел статистики труда Министерства труда отчет о гендерном балансе в своей организации. Фактически отчет представляет собой заполненную анкету, которую отдел статистики труда рассылает по всем министерствам и ведомствам, а также в неправительственные организации. Эксперты со стороны женских НПО указывают, что отчеты, как правило, составляются довольно формально и не отражают многих важных аспектов соблюдения гендерного равенства.

Возможно, именно по причине формальности отчетов представители комитета затруднились с ответом на вопрос о том, с какими именно проблемами сталкиваются женщины и прежде всего молодые женщины в сфере занятости, признавшись, что анализ гендерных проблем среди молодежи они не проводили.

В 2015 г. в национальный механизм по обеспечению гендерного равенства добавилось новое звено: создан парламентский комитет по гендерному равенству. Таким образом, теперь соответствующие комитеты есть в составе и исполнительной, и законодательной власти.

Отметим в заключение, что и политика, направленная на продвижение гендерного равенства, не имеет специального фокуса на младших возрастных группах, и молодежная политика, в свою очередь, реализуется без учета гендерного аспекта.

Глава 2. Гендерные роли и стереотипы, распространенные среди молодежи

Как было показано выше, национальное законодательство Азербайджанской Республики является вполне гендерно сбалансированным. Более того, усилия государственной власти направлены на упрочение позиций женщин во всех сферах общественной жизни. По мнению экспертов со стороны женских организаций, в ряде случаев на официальном уровне прослеживается даже тенденция к позитивной дискриминации женщин.

В то же время реальное положение женщин, в том числе молодых, существенно отличается от того, которое определено для них системой национального законодательства. Причина тому – сформированные на протяжении многих веков традиции и стереотипы, укорененные в сознании большинства представителей современного азербайджанского общества вне зависимости от пола, возраста, уровня образования и занимаемой должности.



Однако данные нашего исследования позволяют предположить, что постепенно в сознании молодых и более образованных азербайджанцев происходит сдвиг в сторону эгалитарных гендерных представлений. Это создает основу для формирования двухсекторной модели экономического поведения молодых женщин в зависимости от места проживания, а также уровня и качества полученного образования.

2.1. Гендерные стереотипы при распределении гендерных ролей

Несмотря на все глобализационные и модернизационные веяния, захлестнувшие Азербайджанскую Республику в последние десятилетия, взгляд на женщину как на домашнюю хозяйку в первую очередь, хранительницу очага, а на мужчину как на добытчика средств к существованию является во всех слоях населения безусловно доминирующим. Разделяют его и мужчины, и женщины.



«У женщин есть еще их основная работа: это семья, дети и хозяйство. Женщина – хранительница очага, человек, который обеспечивает тылы мужчины, чтобы мужчина развивался, зарабатывал, содержал семью и дом. И этого еще никто не отменял».

Из интервью представителя Министерства труда и социальной защиты населения, мужчина.



Это не потому, что существует какая-то дискриминация, а сами женщины по своей ментальности не решаются стать предпринимателями. Они традиционно в Азербайджане были хранительницами очага и воспитателями детей. Это традиционное видение женщины в обществе».

Из интервью представителя Госкомитета по проблемам семьи, женщин и детей, женщина.



Существуют мягкий и жесткий варианты традиционного менталитета. В жесткой схеме доминирование мужчины является абсолютным, и любая внесемейная активность женщин не только не поощряется, но часто находится под прямым запретом. Такая схема взаимоотношений уже не характерна для больших городов, но до сих пор сохраняется во многих сельских регионах страны.



«В Коране не предусматривается лимитирование прав женщин. Но религию каждый понимает по-своему. Есть регионы, в том числе в большом Баку, где по религиозным, по психологическим мотивам, по обычаям не принято после 9-го класса отпускать девушек в школу».

Из интервью директора Исследовательского центра Минэкономразвития.



«Девушкам часто отец не разрешает работать, или брат, или муж. У нас такая ментальность».

Из интервью руководителя регионального центра занятости.



Мягкая схема допускает и даже поощряет получение образования женщинами и их выход в сферу занятости, но лишь «на вторых ролях», в той мере, в какой это не ущемляет возможности полноценно заниматься семьей и детьми. Если в жесткой модели удел женщины – безоговорочное послушание, то в мягкой – приверженность в первую очередь семье и лишь по остаточному принципу – работе представляется свободным выбором самих женщин.





• • •

«У нас первоочередная задача девушки – выйти замуж. Она идет в вуз, получает высшее образование, стремится к знаниям. Но если ее спросить: что ты выбираешь – карьеру или семью, 90% выберут семью. После того как они создадут семью, родят детей, поднимут их на ноги, да, после этого они будут заниматься личной карьерой тоже».

Из интервью руководителя Государственной службы занятости.

• • •

В жестком варианте модели общественного поведения женщина бесправна и не защищена.

• • •

«В деревнях отец считает, что кормит лишний рот, а дочь потом все равно уйдет в другую семью. Поэтому они пытаются сплавить девочку как можно раньше – в 13–15 лет. Ни образования, ни здоровья и никаких прав, потому что муж ее может просто выгнать с двумя-тремя детьми, а отец может ее не принять».

Из интервью представителя Министерства по делам молодежи и спорта.

• • •

Идеология мягкой модели построена на том, что слабых обижать нельзя. Поэтому мужчина (как существо сильное) должен заботиться о женщине и оберегать ее от всяческих рисков.

• • •

«Мне кажется, что молодая девушка должна быть защищена и полностью под опекой, пока ты не передашь ее мужу, а там уже муж будет оберегать ее честь и достоинство».

Из интервью руководителя Государственной службы занятости.

• • •

«Дочерей чересчур опекают. Отец вроде бы почти европейский человек, а дочь одну никуда не пустит».

Из интервью представителя Министерства по делам молодежи и спорта.

• • •

Приверженцы мягкого варианта искренне верят, что действуют во благо женщин.

• • •

«Мужчина хочет – не хочет, а обязан обеспечить семью, приложить к этому все силы. А женщина... та эмансипация, которую она сегодня пытается достичь, она все проблемы на нее и возводит...».

Из интервью представителя профсоюзов.

• • •

Мягкая и жесткая модификации взаимоотношений мужчины и женщины и степеней свободы женщины могут сочетаться весьма причудливым образом.

• • •

«У нас по сравнению с другими мусульманскими странами очень толерантно относятся к женщинам. Они могут и бизнесом заниматься. Если муж разрешит, то пожалуйста».

Из интервью представителя Комиссии по молодежи Национальной конфедерации объединений предпринимателей.

• • •



И для мягкой, и для жесткой модели незыблемым остается ее ядро: патриархальное распределение гендерных ролей.



«Выбор семьи для мужчины и женщины – это две разные вещи. Если женщина выбирает семью, она понимает, что семья, дом, воспитание ребенка – это все на ней. Мужчина, выбирая семью, понимает, что он должен все для семьи обеспечить. Он снаружи дома, она – в доме».

Из интервью руководителя Государственной службы занятости.



«Кто-то находит такую работу, чтобы можно было смотреть за детьми, а кто-то такую, чтобы жить нормально. В основном женщины у нас работают в образовании и в здравоохранении, потому что там они могут более свободно распоряжаться своим временем».

Из интервью представителя Министерства труда и социальной защиты населения.



Такая точка зрения в целом разделяется не только старшим поколением, но и многими представителями молодежи.



«Я думаю, что женщина не то что не должна работать, просто должна уделять больше внимания дому, а мужчина должен зан иматься все-таки мужской работой. То есть он должен зарабатывать, приносить все домой».

Мнение студента.



Данные экспресс-опроса представителей молодежи Азербайджанской Республики² показывают, что менее четверти юношей и лишь около трети девушек разделяют эгалитарные взгляды на распределение домашних обязанностей. При этом среди студентов (в особенности это касается элитарной Академии государственного управления при Президенте Азербайджанской Республики, где половина опрошенных придерживалась мнения, что домашние обязанности между мужем и женой следует делить поровну), как и ожидалось, эгалитарные взгляды распространены значительно шире по сравнению с другими, менее образованными категориями молодежи.

Лишь около трети опрошенных (опять же в основном студенты) признают за женщиной право самой выбирать, должна ли она посвятить себя семье. Отметим, однако, что девушки отстаивают это право вдвое активней, чем юноши (около 40% и около 20% соответственно).

Проведенные интервью показывают, что в последнее десятилетие наметилась пусть слабая, но все же прослеживаемая тенденция если не к пересмотру, то к некоторому сдвигу гендерных ролей. С одной стороны, растет активность девушек. Все большая их часть стремится реализоваться не только в семье, но и на работе, обеспечить себе экономическую независимость.



«Гендерные аспекты в регионах остались, то есть с ранних лет девушку выдают насильно замуж, и она не имеет права работать. Но в городе этого нет сейчас уже».

Из интервью ректора университета.



² Были опрошены 24 юноши и 42 девушки, в том числе студенты двух бакинских университетов (государственного и частного) и клиенты Центра профессионально-технического образования безработных.





• • •

«В сфере труда сдвиг есть, девушка может учиться, сама выбирать профессию, прийти в службу занятости. И с высшим образованием приходят, и вообще без всякой профессии. Но молодые девушки нечасто приходят ко мне сюда вообще без родителей. Представляете?! А мои друзья, которые так же, как и я, жили в том обществе, спокойно отпускают своих дочерей за границу учиться. Одних!».

Из интервью руководителя Государственной службы занятости.

• • •

«Сейчас девушки активней стали, все хотят работать, хотят общаться с людьми, 10 лет назад так не было».

Из интервью руководителя регионального центра занятости.

• • •

С другой стороны, мужчины более лояльно смотрят на возможность взять на себя часть домашних обязанностей и забот по воспитанию детей.

• • •

«Мама работает, и когда я прихожу домой, я сам себе готовлю. Как вы думаете, это разве плохо?».

Из интервью студента.

• • •

«Когда хожу с детьми в театр, удивляюсь: вокруг – половина папаши сидят. И я вижу, что очень много пап гуляет с малышами. Это не мужская работа, но все потихоньку меняется. Но это город. За деревню не отвечаю».

Из интервью представителя Министерства по делам молодежи и спорта.

• • •

«Традиционно как в Азербайджане? Мужчина работает, зарабатывает, женщина растит детей. Сейчас это сливается... Раньше мужчина был основным кормильцем в семье, сейчас уже нет».

Из интервью с преподавателем вуза.

• • •

Проведенные нами интервью указывают на то, что за тенденцией к постепенному пересмотру традиционного распределения гендерных ролей стоят, прежде всего, не культурные или идеологические факторы, не проникновение в пределы национальных границ веяний иных, более эгалитарных культур, не пропагандистские усилия государства и международных организаций, а экономическая необходимость.

• • •

«Раньше при Советском Союзе мужчины могли обеспечить свою семью. Сейчас потребность в дополнительном доходе увеличилась. Поэтому женщины стали более экономически активными».

Из интервью представителя Госкомитета по проблемам семьи, женщин и детей.

• • •

«Сейчас ситуация такая, что каждый человек в семье должен быть работающей единицей. Раньше в советское время родители могли как-то помогать, было все более стабильно. Сейчас сложнее».

Из интервью с преподавателем вуза.

• • •

«Сейчас ситуация такова, что нужно, чтобы все работали. Если семья из трех человек, чтобы все трое работали. Иначе невозможно».

Мнение безработной.





По оценкам экспертов, изменение экономической ситуации не только повлияло на экономическую активность женщин как таковую, но и способствовало некоторому смягчению гендерной сегрегации занятости.



«10 лет тому назад женщин медицина и образование полностью устраивали. А сейчас там зарплата маленькая. Поэтому они уходят в частный сектор. В любую фирму зайдете, там больше половины женщин».

Из интервью представителя Министерства труда и социальной защиты населения.



В то же время ситуация с отпусками по уходу за ребенком на практике не изменилась. Во всяком случае в 2014 г. отпуск по уходу за ребенком взяли 17 760 женщин и ни одного мужчины.



«Отпуск по уходу для отцов по законодательству есть, но я никогда не слышал, чтобы кто-то его брал».

Из интервью представителя Министерства труда и социальной защиты населения.



2.2. Гендерные стереотипы в сфере занятости и на рынке труда

Гендерные стереотипы в сфере занятости и на рынке труда являются производными от более общих стереотипов в отношении гендерных ролей мужчин и женщин. То, что является стереотипом на уровне гендерных ролей в целом, в особенности когда такие стереотипы разделяют женщины, отражается и на предпочтениях в сфере занятости.



«Женщины у нас в силу своей ментальности, потому что у нас очень много внимания уделяется семье и детям, стараются для себя выбирать неполный рабочий день, например, в области медицины или в сфере услуг, и нигде нет никакой дискриминации».

Из интервью представителя Министерства труда и социальной защиты населения.



«У нас нет дискриминации. У нас есть специфика предпочтений. Ментальность такая, что девочки больше идут учиться на педагога, на врача... на дошкольное отделение идут».

Из интервью представителя профсоюзов.



Такую специфику предпочтений сотрудники министерства труда, как мужчины, так и женщины, считают совершенно естественной и никаких проблем здесь не видят.



«Но вы поймите, у нас на рынке труда гендерная проблема остро не стоит. Когда изучаем международный опыт, в Латинской Америке, в Индии – там да. У нас – если есть отличия – это только предпочтения самих женщин».

Из интервью представителя Министерства труда и социальной защиты населения.



«У меня жена и две дочки. Жена работает в медицине. Дочки учатся и могут интересоваться, чем хотят, я их не ограничиваю. И жену не ограничиваю, в какой поликлинике ей работать. Но она что хочет? Она хочет работать до трех-четырёх, потому что после этого идти за детьми надо».

Из интервью представителя Министерства труда и социальной защиты населения.





Взгляды работодателей на преимущества мужчин и женщин как работников также вполне традиционны. В девушках ценят аккуратность, исполнительность, ответственность, мягкость, дипломатичность.



«Я знаю много работодателей очень высокого уровня, которые предпочитают брать на работу женщин. В силу своей природной обязательности, ответственности, мягкости, лояльности, умению обходить острые углы, мне кажется, что с женщинами работать намного проще... Женская природа – более ответственная, чем у мужчин. Женщина будет сидеть, корпеть до последнего».

Из интервью представителя Министерства труда и социальной защиты населения.



Данные экспресс-опроса молодежи также свидетельствуют о том, что сами молодые люди отнюдь не свободны от традиционных гендерных стереотипов в отношении подходящей работы для мужчин и для женщин. Только студенты элитарной президентской академии в подавляющей части придерживаются мнения, что и мужчины, и женщины в равной степени пригодны для выполнения самой разной работы. Среди остальных респондентов преобладает точка зрения, что работа, связанная с принятием решений – удел мужчин. Женщинам же больше подходит работа с бумагами и работа с людьми.



«Девочки лучше работают с документами, потому что они аккуратней, чем парни. А парень должен уже решения принимать».

Мнение студента.



Девушки демонстрируют более эгалитарные взгляды в отношении работы, подходящей мужчинам и женщинам. Они значительно чаще юношей выбирают вариант «подходит обоим» по всем позициям за исключением позиции «работа, связанная с повышенными физическими нагрузками».

А вот мнения в отношении ведения крупного бизнеса практически полностью совпадают во всех категориях респондентов. Как юноши, так и девушки, как студенты, так и безработные в двух третях случаев убеждены, что руководство крупным бизнесом – прерогатива мужчин. Лишь около трети видит этот род деятельности как гендерно нейтральный. Зато на долю женщин отводится мелкий бизнес, самозанятость и статус неоплачиваемого семейного работника.

Эксперты в один голос отмечали, что у выпускников вузов шансы получить работу примерно равны вне зависимости от того, мальчики это или девочки.



Лет пять-шесть назад я бы однозначно сказала, что из двух кандидатов с более-менее одинаковой квалификацией работодатель предпочтет мальчика. Сейчас шансы примерно равны... Работодатели стали понимать, что девочки не менее ответственны, работают даже лучше, иногда и знания лучше. У девочки один минус: она завтра выйдет замуж, уйдет в декрет, и надо будет искать нового работника».

Из интервью представителя Министерства по делам молодежи и спорта.





Однако предпочтения девушкам работодатели склонны отдавать именно при приеме на стартовые позиции, где высока доля рутинной черновой работы. При продвижении по службе работают уже другие соображения.



«На первой работе нет такого, но когда уже речь идет о продвижении на руководящие должности, все мужчин предпочитают».

Из интервью представителя Национальной конфедерации объединений предпринимателей.



К женскому предпринимательству представители азербайджанских работодателей также относятся недоверчиво. На практике это недоверие сужает возможности женщин получить кредит на ведение бизнеса.



«Мы же все-таки народ восточный, привыкли, что женщина должна быть дома в кухне. Что она сможет? С предпринимательством связанные дела женщинам плохо доверяют».

Из интервью представителя Национальной конфедерации объединений предпринимателей.



«Получить кредит изъявляют желание и мужчины, и женщины. Но банковский специалист предпочтет иметь дело с мужчиной. Потому что за женщиной всегда стоят какие-то мужчины. Вот такая ментальность есть. Женщина-то не придет и не скажет, что ты моего мужа трогаешь! Правильно? Звонишь женщине: что ты деньги не возвращаешь? А за ней стоит несколько мужчин. В этом проблема».

Из интервью представителя Национальной конфедерации объединений предпринимателей.



Представители работодателей также убеждены, что растущая самостоятельность и независимость женщин в условиях господства традиционных представлений о распределении гендерных ролей представляет угрозу стабильности института семьи.



«В последнее время экономически свободных, экономически независимых женщин становится больше. Даже семьи, бывает, рушатся из-за этого».

Из интервью представителя Национальной конфедерации объединений предпринимателей.





Глава 3. Демографический контекст формирования гендерных проблем профессионального образования, трудоустройства и занятости молодежи

Азербайджанская Республика – страна с относительно молодым и растущим населением и высокой долей молодежи. В то же время при росте численности населения в целом не только доля, но и абсолютная численность молодежи снизилась с 2642,8 тыс. чел. в 2009 г. до 2565,5 тыс. чел. в 2015 г. (для возрастной группы от 15 до 29 лет). Наиболее интенсивно снижалась численность младшей возрастной когорты: с 922,5 тыс. чел. в 2009 г. до 724,9 тыс. в 2015 г.

Как видно из табл. 1.1, среди женского населения этот процесс проходил более интенсивно.

Таблица 1.1. Доля молодежи в составе населения

	По населению в целом, %		Юношей среди мужского населения, %		Девушек среди женского населения, %	
	2009	2015	2009	2015	2009	2015
15–29 лет	29,7	26,8	30,0	27,4	29,4	26,1
15–24 года	20,8	17,0	21,0	17,7	20,5	16,3

Источник: Рассчитано по данным Статкомитета СНГ.

Доля девушек среди населения в возрасте от 15 до 29 лет сократилась с 50% в 2009 г. до 49,9% в 2015 г. Сокращение доли девушек в возрастной группе от 15 до 24 лет было значительно более резким: с 49,1% до 48,3%.

Представляется, что главной причиной углубления гендерной асимметрии в демографическом составе молодежи стало распространение селективных аборт в условиях возросшей доступности ультразвуковой диагностики. В настоящее время в Азербайджанской Республике разглашение врачом, проводящим ультразвуковое обследование, пола будущего ребенка законодательно запрещено. Это привело к снижению соотношения рождений мальчиков и девочек на 0,2–0,3 п. п. в год.

Важным фактором, снижающим экономические возможности девушек по сравнению с юношами, является широкое распространение в Азербайджанской Республике ранних браков. Как было показано выше и неоднократно отмечалось исследователями³, вступление в брак как таковое по-разному сказывается на перспективах трудовой карьеры девушек и юношей. Однако ранние браки несут в себе дополнительные риски потери здоровья, невозможности получить образование и какие-либо профессиональные навыки, позволяющие зарабатывать на жизнь.



«В регионах проблема ранних браков остро стоит. Девочек рано выдают замуж, а это значит незаконченное образование. Мало надежды, что она в дальнейшем трудоустроится и сможет себя прокормить».

Из интервью представителя Министерства по делам молодежи и спорта.



До недавнего времени законодательство Азербайджанской Республики определяло разный возрастной порог для вступления в брак: 18 лет для юношей и 17 лет для девушек. Лишь в ноябре 2011 г. в Семейный кодекс Азербайджанской Республики была внесена поправка, в соответствии

³ См., например, Baskakova M. Young people in Azerbaijan: the gender aspect of transition from education to decent work. ILO decent work technical support team and country Office for Eastern Europe and Central Asia. Working paper № 5. Moscow, 2012.



с которой возрастной ценз для вступления в брак девушек в Азербайджанской Республике увеличен с 17 до 18 лет. Одновременно были приняты изменения в Уголовный кодекс Азербайджанской Республики, предусматривающие введение уголовной ответственности за принуждение девушек к вступлению в брак. В случае, если принуждаемая к вступлению в брак девушка не достигла определенного законом минимального возраста для вступления в брак, то виновные в этом лица обязаны выплатить штраф в размере 3000–4000 манатов⁴, или могут быть осуждены к лишению свободы на срок до четырех лет.

Лишь в исключительных случаях, к числу которых относится беременность, официально разрешается снизить возраст вступления в брак на один год. Тем не менее в 2014 г. у женщин на возрастную группу от 15 до 19 лет только по данным официальной статистики приходилось 24,2% всех заключенных браков. Для сравнения среди мужчин доля зарегистрировавших брак в возрасте до 19 лет составляет лишь 0,8%. По словам зампреда Госкомитета по проблемам семьи, женщин и детей, ранние браки наблюдаются не только в регионах, эта проблема охватила всю Азербайджанскую Республику⁵. Значительная часть таких браков официально не зарегистрирована. Особенно болезненна эта проблема в южных сельских районах страны. С 2013 по 2014 г. на 15,4% увеличилось число детей, рожденных матерями в возрасте 15–17 лет. Если в 2013 г. этот показатель составлял 2855 детей, то в 2014 г. у матерей-подростков родилось 3296 детей.

Глава 4. Гендерные проблемы профессионального образования

Сегодня в Азербайджанской Республике сфера профессионального образования находится в зоне повышенного внимания, поскольку здесь обозначились серьезные проблемы, связанные с нарастающим отрывом результатов функционирования системы образования от требований рынка труда. На эту проблему указывают и представители государственных структур, и работодатели, и профсоюзные лидеры. Эксперты министерства труда акцентируют внимание прежде всего на плохом качестве образовательных программ, их негибкости, несоответствии быстро меняющимся требованиям рынка труда. Представители профсоюзов бьют тревогу по поводу того, что значительная часть молодежи вообще остается за бортом системы профессионального образования. При этом ни государство, ни социальные партнеры не акцентируют внимание на гендерном срезе проблем в сфере образования.



«У нас на рынке труда гендерная проблема остро не стоит. И в образовании не стоит. Другие проблемы гораздо серьезней».

Из интервью представителя Министерства труда и социальной защиты населения.



Тем не менее и статистические данные, и данные экспертного опроса показывают, что гендерные особенности и гендерные проблемы в сфере образования присутствуют, хотя в последние годы в некоторых областях здесь наметился определенный положительный сдвиг.

4.1. Гендерный состав учащихся общеобразовательных школ

Как видно из табл. 1.2 и 1.3, девочки устойчиво составляют меньшинство среди учащихся общеобразовательных школ. Снижение абсолютной численности учащихся на протяжении последних пяти лет происходило в основном за счет девочек. Их доля в составе учеников постоянно снижалась. Отметим, что такая тенденция прослеживалась и на протяжении предыдущего десятилетия⁶.

⁴ На момент подготовки отчета манат был примерно равен доллару США (1 манат = 1,05 \$).

⁵ <http://www.trend.az/azerbaijan/society/2415738.html>

⁶ Baskakova M. Young people in Azerbaijan: the gender aspect of transition from education to decent work. ILO decent work technical support team and country Office for Eastern Europe and Central Asia. Working paper № 5. Moscow, 2012. P. 16–17.





Таблица 1.2. Динамика численности учащихся общеобразовательных школ

Число обучающихся	2009	2010	2011	2012	2013	2014
всего	1 364 961	1 324 564	1 291 317	1 284 853	1 289 272	1 322 182
В том числе девочек	637 015	613 060	597 666	590 394	594 190	606 657
В частных школах	7128	6441	6583	7250	8196	6508
В том числе девочек	1638	1362	1469	1776	2185	2508

Источник: Государственный комитет по статистике Азербайджанской Республики www.stat.gov.az

Таблица 1.3. Доля девочек среди всех учащихся общеобразовательных школ и среди учащихся частных школ

Доля девочек, %	2009	2010	2011	2012	2013	2014
В среднем	46,67	46,28	46,28	45,95	46,09	45,88
В частных школах	22,98	21,15	22,32	24,50	26,66	38,54

Источник: Рассчитано по данным Государственного комитета по статистике Азербайджанской Республики www.stat.gov.az

К числу позитивных тенденций можно отнести рост численности и доли девочек, обучающихся в частных школах, что может свидетельствовать о некотором позитивном в гендерном отношении сдвиге в приоритетах родителей. В то же время, несмотря на резкий всплеск в 2014 г., который вполне может оказаться случайным, доля девочек, за школьное образование которых родители согласны платить, существенно уступает соответствующей доле мальчиков.

Резкий рост доли девочек среди учащихся частных школ в 2014 г. сложно объяснить с учетом того, что доля девочек, принятых в первый класс частных школ, устойчиво держится на уровне около 40%, что несколько ниже соответствующей доли по всем школам. Сопоставление табл. 1.3 и 1.4 позволяет предположить, что мальчики проводят больше времени в системе частного образования. Пребывание там девочек во многих случаях может ограничиваться начальной школой.

Таблица 1.4. Динамика зачисленных в первый класс общеобразовательных школ

Число учащихся	2009/2010	2010/2011	2011/2012	2012/2013	2013/2014	2014/2015
всего	118435	119851	125294	135425	137493	151621
В том числе девочек	54536	55370	57739	62340	64244	70463
Доля девочек, %	46,05	46,20	46,08	46,03	46,73	46,47
В частных школах	366	327	399	515	686	937
В том числе девочек	148	128	143	226	285	380
Доля девочек, %	40,44	39,14	35,84	43,88	41,55	40,55

Источник: Рассчитано по данным Государственного комитета по статистике Азербайджанской Республики www.stat.gov.az



На проблему расширения возможностей для косвенной дискриминации девочек в условиях распространения платного образования указывают эксперты.



«Даже если в семье нет никаких стереотипов, никаких идеологических преград, есть экономический аспект, когда семья просто не может финансировать обучение девочки. В некоторых регионах, если в семье и мальчик, и девочка, то предпочтение остается за мальчиком. Но тенденции меняются от района к району».

Из интервью эксперта ПРООН.



«Из двух детей предпочтут платить за мальчика, чем за девочку. Это неявная дискриминация. Ей не запрещают учиться, но она либо останется без образования, либо будет до победного поступать на бесплатное».

Из интервью представителя Министерства молодежи и спорта.



По-прежнему остро стоит проблема неконтролируемого оттока девушек из старших классов общеобразовательных школ, напрямую сопряженная с проблемой ранних браков.



«В советское время, если ребенок две недели не приходил в школу, какие только органы не становились на уши. Сейчас это никого не волнует. В селах девочек забирают из школы после 4–5-го класса. Надо активизировать полицию».

Из интервью представителя Министерства молодежи и спорта.



В официальной статистике это не отражено. Там присутствуют лишь гендерно нейтральные данные о пропусках занятий теми, кто официально числится среди учеников, по болезни и по другим причинам, но не данные о причинах оттока из общеобразовательной школы. Между тем, если среди юношей уход после окончания 9-го класса в большинстве случаев связан с поступлением в начальное или среднее профессиональное учебное заведение или, в крайнем случае, с выходом на рынок труда, то для девушек это скорее всего означает ограничение жизненного горизонта до сферы домашнего хозяйства и полную зависимость от мужа.

Между тем эксперты считают, что в традиционных восточных обществах, к числу которых относится Азербайджанская Республика, получение достаточного образования для женщин даже более важно, чем для мужчин.



«Девушкам образование помогает больше. Девушка с высшим образованием дальше может оторваться от той, которая образования не имеет. Парни и без образования стараются добиваться успеха. А девушка, если образования нет, быстро останавливается».

Из интервью с преподавателем вуза.



4.2. Гендерный состав учащихся системы профессионального образования

В различных звеньях системы профессионального образования соотношение юношей и девушек существенно отличается. Как видно из табл. 1 Приложения, в учреждениях начального профессионального образования абсолютно доминируют юноши, в среднем звене около двух третей обучающихся составляют девушки, в то время как в системе высшего образования доля девушек не дотягивает до половины.

Эти соотношения весьма устойчивы и в том, что касается низших уровней системы профессионального образования, во многом определяются спецификой получаемых здесь профессий и



специальностей. В системе начального профессионального образования преобладает обучение традиционно мужским рабочим профессиям. На среднем уровне профессионального образования больше профессий, которые рассматриваются как традиционно женские или гендерно нейтральные.

Гендерная асимметрия проявляется не столько в соотношении числа обучающихся юношей и девушек, сколько в выделяемых на их обучение объемах ресурсов. Обучение по традиционно мужским специальностям в среднем обходится дороже, так как там выше затраты на техническое оснащение классов и мастерских. Однако здесь содержится определенный выигрыш для девушек: региональные власти охотнее финансируют обучение тем профессиям и специальностям, которое менее затратно.

И в среднем, и в высшем звене профессионального образования часть студентов, в том числе и в государственных учебных заведениях, обучается на платной основе. Поскольку государственная статистика не содержит данных о доле студентов, оплачивающих обучение из семейного бюджета, о наличии или отсутствии гендерных предпочтений в отношении оплаты обучения детей можно судить лишь на основе ситуации в частных учебных заведениях.

Как видно из табл. 1.5, доля девушек в учебных заведениях, где образование осуществляется полностью на платной основе, ниже, чем в среднем по всем учреждениям системы образования. При этом, если в системе высшего образования разрыв относительно стабилен, в среднем образовании наблюдается углубление разрыва. Это может свидетельствовать о том, что менее обеспеченные семьи (в среднем звене оплата обучения ниже и более доступна для семей с невысокими доходами) стали менее охотно оплачивать обучение девочек.

Таблица 1.5. Динамика доли девушек в учреждениях системы среднего и высшего профессионального образования, в том числе в частных учебных заведениях

Доля девушек, %	2009	2010	2011	2012	2013	2014
в среднем профессиональном образовании	67,46	66,20	65,80	66,30	67,11	67,38
В т.ч. в частных учреждениях	67,44	61,19	56,23	53,52	57,89	55,59
В вузах	45,94	46,43	46,47	47,95	48,39	48,48
В т.ч. в частных вузах	41,30	39,65	39,10	39,00	42,44	42,86

Источник: Рассчитано по данным Государственного комитета по статистике Азербайджанской Республики www.stat.gov.az

На гендерные особенности доступа к образованию и последующего трудоустройства большое влияние оказывает специальная государственная программа «По обучению азербайджанской молодежи за рубежом», в рамках которой азербайджанские юноши и девушки получают образование в зарубежных странах за счет государственных средств при условии их возвращения на родину и работы по полученной специальности. Юноши и девушки, обучившиеся в рамках этой программы, образуют элитный сегмент рынка труда и не имеют проблем с трудоустройством. Элитный сегмент рынка труда формируется в основном на уровне Баку и крупных городов и практически не затрагивает сельское население.



«Ситуация гендерного равенства зависит прежде всего от того, какой регион. В столице и крупных городах, таких как Гянджа, этой проблемы не существует. Девочки имеют такой же доступ к образованию, как и мальчики. Но, конечно, уровень предпочтений девочек – это women preferred positions – врачи, учителя и т.д.»

Из интервью эксперта ПРООН.





В то же время и в крупных городах есть проблемы, связанные с более широкими возможностями для мальчиков и в особенности с гендерной сегрегацией образования по профессиям и специальностям.



«Крупные министерства, в том числе министерство национальной безопасности, министерство по чрезвычайным ситуациям, акционерное общество АЗАЛ, создали свои академии. Туда в основном поступают мальчики. У них есть распределение выпускников: как правило, трудоустраивают в своих же структурах. Это неравный доступ к трудоустройству».

Из интервью представителя женской организации.



4.3. Гендерная сегрегация по направлениям и специальностям обучения

Статистические данные (Приложение, табл. 2 и 3) и экспертные интервью однозначно подтверждают наличие выраженной гендерной сегрегации по направлениям обучения как в среднем, так и в высшем профессиональном образовании. Следует отметить, что наряду со сложившимися традиционными представлениями о «мужских» и «женских» профессиях важную роль в закреплении сегрегации играют экономические факторы: заработная плата в традиционно женских отраслях, как правило, ниже.



«Мужчина как основной кормилец предпочитает идти в те профессии, где выше зарплата. В советское время, в районах по крайней мере, учителей было мужчин и женщин 50 на 50. Сейчас если 30% мужчин есть, то хорошо».

Из интервью директора Исследовательского центра Минэкономразвития.



Весьма показательно сопоставление доли девушек, выбирающих экономику и менеджмент, в средних и высших учебных заведениях. На уровне колледжей и техникумов девушки составляют около двух третей обучающихся по этой группе специальностей студентов, что примерно соответствует гендерному составу обучающихся по такой группе специальностей, как «Культура и искусство». В высшем образовании ситуация принципиально иная: здесь доля девушек на специальностях по экономике и менеджменту составляла от 23,2% в 2009/2010 учебном году до 30,1% в 2014/2015 учебном году, что примерно соответствует группе специальностей по техника и технологиям. Объяснение здесь, на наш взгляд, состоит в том, что среднее звено выпускает работников-исполнителей (бухгалтеров, клерков и т.п.), в то время как на уровне высшего образования готовятся кадры для бизнеса и управленческих структур. Т.е. наглядно воплощается стереотип: малый бизнес и работа с бумагами – для женщин, крупный бизнес и руководящие должности – для мужчин.

Отметим, однако, что именно на специальностях по экономике и менеджменту в секторе высшего образования отмечен весьма значимый рост доли девушек.

Как видно из таблиц, в последние годы рост доли девушек в той или иной степени отмечается почти по всем группам специальностей, включая и традиционно мужские. В высшем образовании ощутимое сокращение отмечено лишь по группе гуманитарных и социальных специальностей, что может свидетельствовать об определенном гендерном выравнивании. В то же время выросла доля девушек, выбирающих естественные и технические науки.





Глава 5. Гендерные аспекты экономической активности, занятости и безработицы

Отсутствие специального интереса к гендерному аспекту занятости молодежи у специалистов Минтруда накладывает отпечаток на доступность статистических данных. Статистика по занятости молодежи в гендерном разрезе сводится к самым общим позициям, позволяющим оценить уровень экономической активности, занятости и безработицы. К сожалению, данных, позволяющих оценить такие, например, характеристики занятости молодежи, как гендерные различия по уровню и статусу занятости в городах и в сельской местности, нет ни в официальных статистических сборниках, ни в базах данных отдела статистики труда министерства труда.

5.1. Экономическая активность юношей и девушек

Уровень экономической активности молодежи несколько ниже, чем по населению в целом, что вполне естественно с учетом того, что большая часть юношей и девушек 15–19 лет и значительная доля молодежи 20–24 лет занята учебой. В старшей группе молодежи уровень экономической активности как для юношей, так и для девушек выше, чем по населению в целом.

Эксперты со стороны педагогического сообщества в один голос отмечают очень высокий уровень экономической активности со стороны студентов, причем не только мальчиков, но и девочек.



«В педагогических вузах они начиная с первых курсов пытаются быть репетиторами для младших классов, для абитуриентов».

Из интервью с преподавателем вуза.



«Вы говорите, что многие девушки не прилагают усилий, чтобы найти работу? Нет, вовсе нет. Даже среди обеспеченных семей все пытаются устроиться и за разную работу берутся».

Из интервью с преподавателем вуза.



Тем не менее доля девушек в экономически активном населении соответствующего возраста ниже, чем их доля в населении в целом (табл. 1.6).

Таблица 1.6. Доля девушек в населении в целом и в экономически активном населении в 2014 г.

Возрастная группа	В населении в целом		В экономически активном населении	
	Численность, тыс. чел.	Доля девушек, %	Численность, тыс. чел.	Доля девушек, %
15–19	724,9	47,5	98,2	42,8
20–24	902,7	48,9	486,7	47,2
25–29	936,8	50,5	689,7	47,9

Источник: Рассчитано по данным Государственного комитета по статистике Азербайджанской Республики www.stat.gov.az

Как видно из табл. 1.7, в уровне экономической активности молодежи имеется значимый гендерный разрыв, который нарастает с возрастом. В то же время прослеживается тенденция к росту уровня экономической активности, как для юношей, так и для девушек. Основным фактором нарастания разрыва является уход девушек с рынка труда в связи с созданием семьи. Кроме того,



следует учитывать разницу в ментальности столичной студенческой молодежи, с одной стороны, и сельской молодежи с невысоким уровнем образования, с другой⁷.

Таблица 1.7. Различие в уровне экономической активности юношей и девушек

Возрастная группа	Уровень экономической активности, %					
	2012			2014		
	Юноши	Девушки	Разница	Юноши	Девушки	Разница
15–19	12,8	12,2	0,6	14,7	12,2	2,5
20–24	53,3	49,1	4,2	55,7	52,1	3,6
25–29	76,4	69,3	7,1	77,5	69,8	7,7

Источник: Рассчитано по данным Государственного комитета по статистике Азербайджанской Республики www.stat.gov.az

5.2. Занятость молодежи, занятость юношей и девушек

На сегодняшний день молодежь составляет четверть всего занятого населения Азербайджанской Республики. По показателю уровня занятости юноши обгоняют девушек даже сильнее, чем по показателю уровня экономической активности (табл. 1.8). Это свидетельствует о том, что девушки встречаются больше трудностей в процессе трудоустройства, о чем речь пойдет ниже.

Таблица 1.8. Гендерные различия в масштабах и уровне занятости в 2014 г.

Возрастная группа	мужчины		женщины		Различие в уровне занятости
	Численность занятых, тыс. чел.	Уровень занятости, %	Численность занятых, тыс. чел.	Уровень занятости, %	
Все население	2376,1	68,4	2226,8	63,90	4,5
15–19	48,1	12,6	34,6	10,1	2,5
20–24	229,1	49,7	193,9	43,9	5,8
25–29	342,2	73,8	302,6	64,0	9,8

Источник: Рассчитано по данным Государственного комитета по статистике Азербайджанской Республики www.stat.gov.az

Для азербайджанского рынка труда одной из наиболее острых проблем является проблема статуса занятости. Она не менее, а возможно и более актуальна, чем проблема открытой безработицы. На сегодняшний день наемные работники, имеющие официальный трудовой договор, составляют всего 33% от занятого населения. Эта доля относительно стабильна и в течение многих лет колеблется в пределах 30–35%, что составляет самый низкий уровень среди всех стран СНГ. Для молодежи в возрасте от 15 до 29 лет доля работающих по найму даже несколько ниже, чем по населению в целом (29,4%). Остальную часть занятости образуют официально зарегистрированные предприниматели и обширный неформальный сектор. Выявление неформальных трудовых договоров является одной из основных задач инспекции труда республики, но эта работа идет тяжело.

⁷ Статистические данные о различии уровня экономической активности юношей и девушек в городе и на селе, к сожалению, отсутствуют. Кроме того, параметры экономической активности на селе имеют выраженную специфику, о чем речь пойдет ниже.



В целях ограничения сферы неформальной занятости с июля 2014 г. все заключенные на предприятиях трудовые договоры вносятся в электронную базу правительства. Работодатель обязан вводить на специальном портале под электронной подписью всю информацию о заключении, расторжении и изменении трудовых договоров. В базе содержатся данные о каждом работнике: год рождения, пол, образование, должность, основные функции в соответствии с национальной системой квалификаций, зарплата. Иными словами, база позволяет отслеживать изменения на официальном рынке труда, но анализ этой базы министерство труда пока еще не проводит.

Ситуация с занятостью молодежи существенно различается в городах и в сельской местности. В сельской местности большинство населения имеет земельные участки, ведет свое хозяйство, а потому автоматически считается занятым.

• • •
«На селе у кого нет работы, те что-то выращивают и продают (или предполагается, что выращивают и продают), и их безработными не считают».

Из интервью представителя Министерства труда и социальной защиты населения.

• • •

Гендерная сегрегация в системе профессионального образования обуславливает аналогичную сегрегацию в сфере занятости. Девушки преобладают в традиционно женских видах деятельности, таких как образование и здравоохранение. В то же время, как и в образовании, в сфере занятости эксперты отмечают некоторый позитивный сдвиг: растет доля женщин среди ИТР и на госслужбе.

Большую положительную роль в продвижении к гендерному равенству играет введение в государственном секторе правила приема на работу на основе результатов квалификационного экзамена. Экзамен проходит в форме анонимных тестов, по результатам которых выпускников принимают на работу в школы, медицинские учреждения и на госслужбу.

Важно отметить, что на протяжении последних лет престиж занятости на госслужбе существенно вырос, в том числе и среди столичной молодежи.

• • •
«На госслужбе стало престижно, там хороший социальный пакет. И зарплата там неплохая».

Из интервью представителя женской организации.

• • •

В то же время наиболее престижной и желанной считается работа в крупных частных компаниях, где режим работы жестче, а заработки выше, чем в государственных учреждениях.

Убедительным доказательством по-прежнему низкой конкурентоспособности женщин в сфере занятости является существенно более низкая оплата их труда. Данных о гендерном разрыве в оплате труда по возрастным группам статистика не предоставляет. В среднем же по работающему населению зарплата женщин составляет лишь 55–58% средней зарплаты мужчин. Это соотношение стабильно долгие годы и является одним из самых низких по странам СНГ. Причины гендерного разрыва в зарплате традиционны: вертикальная сегрегация (на руководящих должностях мало женщин), горизонтальная сегрегация (женщины работают в отраслях, где зарплата очень низкая) и меньшая продолжительность рабочего времени у женщин.



Проблемы соблюдения трудового законодательства

Трудовая инспекция не фиксирует никаких особых зон, в которых относительно более уязвима молодежь или где женщины более уязвимы по сравнению с мужчинами в том, что касается нарушений трудовых прав.



«Обращения разные – за вредность не платят, в отпуск не отпускают, незаконные увольнения... про отпуск по беременности и подобные вещи жалоб мало. Подтверждается примерно процентов 40 жалоб, потому что люди не знают ни своих прав, ни прав работодателя... От мужчин заявления немного чаще поступают, но их и работает больше».

Из интервью представителя трудовой инспекции.



Это мнение подтверждают и представители профсоюза.



«Если выбирать, кого сокращать – по имеющимся к нам обращениям я гендерной разницы не вижу, а мы охватываем 80% наемных работников. Не припоминаю ни одного случая, чтобы кто-то обратился, что меня – женщину – уволили, а оставили мужчину».

Из интервью представителя профсоюзов.



Плохое знание своих прав подтвердили и данные нашего экспресс-опроса молодежи. Лишь около четверти опрошенных отметили, что хорошо знают свои трудовые права, в том числе связанные с предоставлением отпусков по уходу за ребенком, по беременности и родам и пр. Большинство имеет о них лишь некоторое общее представление, причем девушки оказались менее информированными по сравнению с юношами.

Представители профсоюзов обращают внимание на проблему незащищенности работников в неформальном секторе экономики, куда почти неизбежно попадает часть молодежи, оставшаяся за бортом системы профессионального образования.



«Кто не поступил в вуз, чаще всего становятся разнорабочими. Даже если такой молодой человек проработает после школы два-три года, получит какие-то деньги, чему-то научится, то когда будет устраиваться на другую работу – окажется, что у него нет ничего. У него нет договора по найму. У него нет сертификата, что он, например, сантехник или каменщик, даже если он уже работал и что-то умеет».

Из интервью представителя профсоюзов.



Кроме того, экспертные интервью позволяют выявить область «мягкого» нарушения трудовых прав молодых женщин, остающуюся вне поля зрения трудовой инспекции и связанную с «добровольно-вынужденным» отказом молодых матерей полностью использовать положенный по закону отпуск по уходу за ребенком и пользоваться льготами, положенными женщинам с детьми.



«У нас даже несмотря на то, что положен отпуск по уходу за ребенком три года, практически все женщины берут месяц-два и все, дальше уже работают».

Из интервью представителя Министерства труда и социальной защиты населения, женщина.





«Да, у всех женщин с маленькими детьми есть льгота: на час позже прийти или на час раньше уйти с работы. Но в частном секторе женщины сами никогда ее не используют. И женщина знает, что если она будет раньше уходить и позже приходить, это повлияет на ее зарплату и на ее карьеру».

Из интервью руководителя Государственной службы занятости.

5.3. Гендерные проблемы общей безработицы и регистрируемой безработицы

Как видно из табл. 1.9, открытая безработица в Азербайджанской Республике не получила больших масштабов. Как и в большинстве постсоветских стран, только небольшая часть фактически безработных регистрируется в службе занятости и получает официальный статус. При этом, хотя уровень безработицы несколько выше у женщин, получить официальный статус и сопряженные с ним права вдвое чаще удается мужчинам.

Таблица 1.9. Гендерные различия в масштабах и уровне безработицы

	2010	2011	2012	2013	2014
Безработные всего (тыс. чел.)	258,3	250,9	243,1	236,6	237,8
женщины	156,0	146,2	139,6	138,1	138,2
мужчины	102,3	104,7	103,5	98,5	99,6
из них					
Зарегистрированные безработные	39,0	38,3	36,8	36,2	28,7
женщины	17,0	16,5	15,5	15	11,3
мужчины	22,0	21,8	21,3	21,2	17,4
Уровень безработицы, %	5,63	5,42	5,19	4,97	4,91
женщины	6,91	6,44	6,09	5,95	5,84
мужчины	4,39	4,45	4,32	4,04	4,02
Доля безработных, имеющих официальный статус, %	15,10	15,27	15,14	15,30	12,07
женщины	10,90	11,29	11,10	10,86	8,18
мужчины	21,51	20,82	20,58	21,52	17,47

Источник: Рассчитано по данным Государственного комитета по статистике Азербайджанской Республики www.stat.gov.az

Уровень безработицы среди молодежи снизился с 10,3% в 2012 г. до 9,7% в 2014 г. Гендерные различия в уровне молодежной безработицы противоречивы. Более высокий уровень безработицы среди городской молодежи вполне закономерен и связан с тем, что на селе безработная молодежь в подавляющей части «абсорбируется» личным подсобным хозяйством родителей. Особенно рельефно это проявляется в самой младшей возрастной группе (табл. 1.10).



Таблица 1.10. Гендерные различия в уровне молодежной безработицы в городе и на селе

Возрастная группа	Уровень безработицы, %							
	2012		2014					
			Всего		Город		Село	
15–19	15,5	16,7	17,6	14,4	40,7	28,6	5,2	10,0
20–24	16,5	11,2	15,6	10,8	11,6	18,8	18,0	5,4
25–29	8,6	5,2	8,4	4,8	11,2	7,5	5,5	1,7

Источник: Рассчитано по данным Государственного комитета по статистике Азербайджанской Республики www.stat.gov.az

Уровень мужской безработицы обгоняет уровень безработицы женской в тех возрастных интервалах, где девушки резко снижают экономическую активность в связи с рождением и воспитанием детей. Для городской местности это 20–24 года. После окончания учебы молодые люди активно выходят на рынок труда, в то время как значительная часть девушек откладывает трудоустройство, занимаясь в первую очередь семьей. В сельской местности, где широкое распространение имеют ранние браки, такой расклад характерен для самого младшего возрастного интервала 15–19 лет.

Проблему молодежной безработицы считают серьезной прежде всего представители профсоюзов. Остальным социальным партнерам она не кажется очень острой. Но и представители профсоюзов не выделяют особо гендерный аспект проблемы.



«Мы так рады трудоустройству молодежи, что лишь бы их брали на работу. Проблема очень серьезная. Тут не до гендера».

Из интервью представителя профсоюзов.



«Безработных в Азербайджане мало. Для старших возрастов есть проблемы, а молодых охотно берут».

Из интервью директора Центра профессионально-технического образования безработных.



Впервые устраивающиеся на работу молодые люди не имеют права на получение пособия по безработице. Тем не менее та их часть, которая не имеет хорошего профессионального образования, охотно обращается в службу занятости в надежде получить не только помощь в поиске работы, но прежде всего профессиональные навыки, востребованные рынком труда.

Хотя мужчинам чаще удается получить официальный статус безработного, потребность в услугах службы занятости несколько выше у женщин. В 2015 г. из 3444 обратившихся 1852 (53,8%) составили женщины. Девушки охотнее, чем юноши, соглашаются пройти профессиональное обучение и более прагматично подходят к этому вопросу.



«Из 100 девушек 100 согласятся пойти на обучение, но чтобы знать, что после обучения я точно буду поваром, пекарем, парикмахером, продавщицей... У нас есть большой список, больше 200 профессий, по которым можно обучаться. Она что-нибудь да выберет, а молодые люди нацелены сразу идти работать, зарабатывать деньги».

Из интервью руководителя Государственной службы занятости.





В разных районах Азербайджанской Республики действуют пять центров переобучения, в которые службы занятости направляют обратившихся за содействием в трудоустройстве. Самый крупный из них находится в Баку и ведет обучение по 25 специальностям на основе 83 традиционных и 53 модульных программ. По данным на ноябрь 2015 г., в центре обучалось 783 женщины и 593 мужчины. Контингент обучающихся на 80% состоит из молодых людей. Продолжительность обучения – два-три месяца в зависимости от программы. Обучающиеся получают стипендию 55 манатов в месяц, и им оплачивается проезд к месту обучения. Переподготовка осуществляется по тем специальностям, которые востребованы рынком труда.

• • •
 «По таким профессиям, как токарь, фрезеровщик, электромонтер, потребность есть, они без работы не останутся. И по другим нашим профессиям тоже. Примерно 80% наших выпускников работу найдут сразу».

Из интервью директора Центра профессионально-технического образования безработных.

• • •
 Очень популярным механизмом трудоустройства молодежи являются ярмарки вакансий. Служба занятости и учебные центры кооперируются с вузами для проведения таких ярмарок, которые ориентированы в основном на молодежь. Служба занятости проводит ярмарки для всех соискателей рабочих мест, а вузы только для студентов и выпускников, но не обязательно для своих.

• • •
 «У нас государственный экономический университет буквально на прошлой неделе проводил большую ярмарку. Студенты собрались со всей республики. Было настоящее столпотворение. Раздавали брошюры, работодатели объясняли условия работы».

Из интервью представителя Министерства труда и социальной защиты населения.

5.4. Гендерные проблемы молодежного бизнеса

В сфере предпринимательской деятельности и молодежь, и женщины сталкиваются с рядом дополнительных трудностей. Для молодежи это прежде всего трудности с получением стартового капитала из-за отсутствия собственности.

• • •
 «У взрослых, как правило, есть какая-то собственность, под залог которой можно получить кредит, а у молодежи первая проблема – это финансирование. В Баку даже сложнее, чем в регионах, потому что субсидии на развитие аграрного сектора под низкий процент дают под залог участков».

Из интервью представителя Национальной конфедерации объединений предпринимателей.

• • •
 Представители работодателей отмечают, с одной стороны, наличие хороших перспектив для диверсифицированного развития малого бизнеса, в том числе молодежного. С другой стороны, невольно фиксируют различие ролей, которые отводятся в этом бизнесе юношам и девушкам.

• • •
 «Туризму уделяется особое внимание... создаются 2–3-звездочные отели, и у многих собственник – молодежь. Они были за границей, видели, какая там система. Девушек в таких отелях много работает, на ресепшене девушки».

Из интервью представителя Национальной конфедерации объединений предпринимателей.



То, что бизнес – это дело мужское, стереотип, прочно укоренившийся и в обществе, и в среде работодателей в особенности.



«В частном секторе мальчиков, естественно, больше. Бизнесом занимаются именно они. Для девочек все-таки есть какие-то ограничения, что ли... В частном бизнесе только 19% женщин. Это очень мало».

Из интервью представителя Национальной конфедерации объединений предпринимателей.



Основная проблема, с которой сталкиваются женщины, занимающиеся предпринимательством, – затрудненный доступ к кредитам. Экспертный опрос показал, что в этой области существует пусть негласная, но прямая дискриминация женщин.



«Если первый раз приходят, и пока никакой кредитной истории нет, мужчинам больше доверяют. Я некоторое время работал в банке, знаю, что это как-то негласно установлено».

Из интервью представителя Национальной конфедерации объединений предпринимателей.



«Сейчас у нас нет квоты для женщин на получение кредитов на развитие предпринимательства. Но с 2001 г. женщинам было выделено всего 92 млн евро кредитов, а мужчинам миллиарды».

Из интервью представителя Госкомитета по проблемам семьи, женщин и детей.



При Министерстве экономического развития создан Национальный фонд поддержки малого и среднего предпринимательства, который предоставляет льготные кредиты под 5% в год. Молодежь является одним из основных получателей этих кредитов. К сожалению, никаких специальных мер, направленных на поддержку женского предпринимательства, фондом не предусмотрено.

Глава 6. Общие черты и различия в трудоустройстве юношей и девушек

6.1. Общие проблемы при трудоустройстве юношей и девушек

Как уже отмечалось выше, подавляющее большинство экспертов (кроме представителей профсоюзов) не относит молодежь к категориям работников со сниженной конкурентоспособностью на рынке труда. Превышение уровня молодежной безработицы над средним связывается преимущественно с естественной потребностью в самоопределении, поиском своего места, а также с завышенными притязаниями молодежи.



«Молодые люди не соглашаются на предложения о работе в основном потому, что зарплата маленькая. Хотят больше зарплату, а потому все выбирают и выбирают».

Из интервью представителя Министерства труда и социальной защиты населения.





На завышенность притязаний молодежи указывают и сами выпускники.



«Многие, основная часть не может свои плюсы-минусы найти. Они не работают над собой, а потом требуют, чтобы их высоко оценили. И с этим возникают проблемы. Дело не в трудностях трудоустройства, а в самих людях».

Мнение выпускницы вуза.



С наличием у молодежи высоких притязаний согласны и профсоюзы, которые, однако, выше оценивают гибкость молодых работников, их способность адаптироваться к изменившейся ситуации.



«Молодежь претендует на хорошую работу, достойную работу. Правда, сейчас кризис, и многие согласны уже на любую работу, лишь бы был доход в семье».

Из интервью представителя профсоюзов.



Проведенное в ходе экспресс-опроса молодежи сопоставление зарплатных ожиданий показало, что средние зарплатные ожидания девушек по крайней мере на 40% ниже, чем у юношей. Это, с одной стороны, дает им некоторое преимущество при поиске работы, с другой – является дополнительным фактором сохранения гендерного разрыва в зарплате.

Специалисты службы занятости также видят основной барьер для трудоустройства представителей из числа молодежи в отсутствии профессиональных навыков.



«Из молодежи, которая приходит к нам, мало кого можно сразу трудоустроить. С рабочими местами проблем нет. Требуются слесари, сварщики, крановщики, экспедиторы на фирмы и т.д., но у молодежи, которая приходит к нам, квалификации нет или запросы слишком высокие по зарплате. 35–40% приходит без специальности».

Из интервью руководителя регионального центра занятости.



Сами студенты и выпускники вузов в качестве основного барьера, с которым они сталкиваются в своих попытках трудоустройства, называют отсутствие опыта работы.



«У студентов опыта работы изначально быть не может. Но во всех более или менее приемлемых местах требуется опыт... замкнутый круг получается».

Мнение студента.



Для решения этой проблемы государство и вузы взяли курс на усиление практической составляющей в профессиональной подготовке. Стратегическим ориентиром является немецкая модель дуального обучения, но пока что реальные шаги сделаны в направлении более тесной увязки образования и рынка труда через расширение производственной практики студентов.



«Уже три-четыре года на уровне республики огромное значение уделяется практике студентов. Увеличились часы, которые отводятся на практику, и внимание к тому, как эта практика проходит».

Из интервью ректора университета.





Однако, по мнению студентов, производственная практика, на которую уповают представители руководства вузов и государственных структур, мало что дает в плане изменения отношения работодателей.



«У нас практику не очень, если честно, ребята одобряют. Когда приходишь на работу в ту же самую сферу, там уже все по-другому. Практика не дает твердой основы для дальнейшей работы».

Мнение студента.



Хорошим способом преодоления барьера, связанного с отсутствием опыта, является волонтерство, возможности для которого в Азербайджанской Республике очень широки и охотно используются более активной частью молодежи.



«Те ребята, которые работают волонтерами, какие-никакие навыки получают. Они знают, как с техникой обращаться. У них есть навык общения. Завтра он в своем резюме может написать, что он там-то хоть три месяца, но работал. Я всегда советую своим знакомым – пока еще учитесь, идите поволонтерьте где-то. Пусть будет бесплатно, это тебе опыт даст. Таких возможностей очень много».

Из интервью представителя Министерства по делам молодежи и спорта.



В целом у юношей более высокие притязания к рабочим местам.



«Мальчики, например, на работу продавцом не идут, идут в основном девочки. Правда, если фирма признанная, бутики – там разницы нет. Если взять неформальный сектор, кто пойдет на работу на дому? Девочки...».

Из интервью представителя профсоюзов.



«Молодые люди отказываются от вакансий чаще. Прежде всего, не устраивает зарплата: 250 манатов мало, за 700 я бы работал⁸».

Из интервью руководителя регионального центра занятости.



Еще одним фактором, снижающим шансы успешного трудоустройства молодых людей, является слабость профориентационной работы, в том числе в системе общего школьного образования.



«Родители ориентируют детей идти туда, где есть деньги... Сынок, иди на автодорожный факультет, закончишь – будешь гаишником. А у него такой склонности совсем нет, и когда он заканчивает институт, он приходит ко мне и говорит: я не хочу быть автодорожником. И таких у нас очень много, и мальчиков, и девочек».

Из интервью руководителя Государственной службы занятости.



Никаких особых барьеров при трудоустройстве юношей эксперты не видят, если не считать завышенных притязаний в отношении заработка и в ряде случаев менее прилежного отношения к работе по сравнению с девушками. В то же время воинская обязанность, которая распространяется только на юношей, дает им некоторое преимущество на рынке труда по возвращении из армии.



⁸ На момент подготовки отчета манат был примерно равен доллару США (1 манат = 1,05 \$).



• • •
 «Мальчики пошли служить, и это идет в зачет при устройстве на работу: они получают преимущество перед девочками. Даже в госорганах, где главное – сдать тест, это учитывается, когда они проходят собеседование».

Из интервью представителя женской организации.

• • •

6.2. Особые барьеры при трудоустройстве девушек

Явных преимуществ при приеме на работу и тем более прямой гендерной дискриминации со стороны работодателя как особой проблемы в Азербайджанской Республике сегодня не отмечено. Предметом гордости представителей министерства труда являются успех борьбы с дискриминационными объявлениями о приеме на работу в средствах массовой информации и введение квалификационного экзамена при приеме на госслужбу.

Специфический барьер вырисовывается, если рассматривать проблему трудоустройства в территориальном разрезе. Наиболее разнообразные и привлекательные вакансии сосредоточены в крупных городах. Соответственно они более доступны для юношей, пользующихся значительно большей свободой передвижения по стране, чем девушки.

• • •

«Самая высокая безработица у нас в центральных районах. До 20% может быть там, где земли неплодородные. Потому и тянутся в города. Уезжают в Баку больше мальчики. Девушки уезжают только на учебу».

Из интервью представителя Национальной конфедерации объединений предпринимателей.

• • •

Низкая территориальная мобильность ставит девочек в большую по сравнению с юношами зависимость от специфики местного рынка труда и сужает возможности трудоустройства.

• • •

«В Сумгаите структура занятости такая, что профессии в основном такие здесь, которые мужчинам подходят. Больше вакансий для мужчин».

Из интервью руководителя регионального центра занятости.

• • •

«Сказать, что есть дискриминация по отношению к девочкам и женщинам в оплате и при приеме на работу, не могу. Этого нет. Правда есть определенные работы, которые связаны с командировками, – девочки туда традиционно не идут».

Из интервью представителя профсоюзов.

• • •

Преодоление этого барьера возможно как с помощью повышения территориальной мобильности девушек, так и через решение проблем занятости на местах.

В целом на вопрос о том, кто легче устраивается на работу – юноши или девушки, однозначно ответить сложно. Несмотря на наличие ряда специфических барьеров, на начальном этапе трудовой карьеры девушки демонстрируют ряд конкурентных преимуществ, связанных и с более умеренными притязаниями к рабочим местам, и с большей активностью в поиске работы, и с гендерными стереотипами в отношении характерных черт работников разного пола. При наборе на стартовые позиции для работодателя важнее такие «женские» качества, как добросовестность и аккуратность, чем ассоциируемая с мужчинами склонность к лидерству.



«Кому легче трудоустроиться – мальчикам или девочкам? Девочки меньше капризничают по поводу работы, то есть им в основном любая зарплата хорошо, а мальчики... они более капризны. Поэтому девочки быстрее находят работу».

Мнение выпускницы вуза.



По мнению экспертов, основной канал устройства на работу – это родственники, друзья, знакомые. Второй по значимости – Интернет. При этом период, когда мальчики обгоняли девочек по степени владения Интернетом и использования его в быту, остался позади.



«Сейчас с Интернетом уже по-другому. У нас расширилось информационное пространство. Интернетом страна хорошо охвачена. И село тоже. И мальчики, и девочки сейчас в Интернете одинаково свободно себя чувствуют».

Из интервью с преподавателем вуза.



«В нашем информационном гендерном центре в 2000 г. была серия тренингов по поиску информации в Интернете. Сейчас это все умеют, такие услуги не нужны».

Из интервью представителя женской организации.



Данные нашего экспресс-опроса показали, что девушки даже обгоняют юношей по интенсивности использования Интернета для поиска работы. К этому способу поиска прибегала примерно половина юношей и более 60% девушек. А вот обращение к родственникам и знакомым юноши используют чаще, две трети юношей и только треть девушек. Кроме того, юноши охотней обращаются непосредственно к работодателю (около 40% и около 20% соответственно) и в государственную службу занятости (около 60% и около 40% соответственно). А вот к услугам частной службы занятости прибегало чуть больше четверти как юношей, так и девушек.

Некоторому укреплению позиций девушек на рынке труда способствовало то, что государство пытается повысить зарплату и привлекательность в традиционно женских видах деятельности. Для учителей, которые уезжают в регионы, муниципалитеты выделяют жилье и земельные участки.



«Сейчас многие видят, что обустроиться в Баку невозможно. Поэтому пользуются стимулирующими программами. И число учителей мужчин немного выросло, но сдвиг слабый».

Из интервью директора Исследовательского центра Минэкономразвития.



Отметим, что в ходе экспресс-опроса единственной характеристикой, которую подавляющее большинство респондентов посчитало имеющей значение при устройстве на работу, было образование. Его значимость отметили более 80% как юношей, так и девушек. К другим значимым характеристикам респондентами отнесены состояние здоровья и возраст (около 50%). Далее идут внешность и родственные связи. Эти факторы отметила примерно пятая часть респондентов. Любопытно, что внешность выделяли в качестве значимого фактора в основном юноши, а родственные связи – в основном девушки. Что касается пола, этот фактор наряду с брачным статусом и наличием детей попал в число менее значимых характеристик, которые выделили лишь 5–10% респондентов. Заметим, однако, что в основном этот фактор отмечали девушки, среди которых его посчитали значимым чуть менее 15%.





Глава 7. Положения государства и социальных партнеров в работе по достижению гендерного равенства в профессиональном образовании и сфере занятости

7.1. Государственные программы и мероприятия по достижению гендерного равенства в профессиональном образовании и сфере занятости

И проблемам молодежной занятости, и проблемам гендерного равенства на всем протяжении постсоветского периода на государственном уровне уделяется большое внимание. В то же время в Азербайджанской Республике эти два направления государственной политики очень слабо пересекаются. В государственных инициативах, программах и указах президента, направленных на укрепление экономического положения женщин и достижение гендерного равенства, отсутствует возрастной срез, а в программах, нацеленных на молодежь, плохо просматривается срез гендерный.

В период с 2006 до 2015 г. была разработана и реализована «Стратегия занятости Азербайджанской Республики», нацеленная прежде всего на количественные показатели занятости, в том числе сокращение уровня безработицы. Стратегия выделяла 11 приоритетных направлений в области решения проблем занятости молодежи, ни одно из которых специально не учитывало задачи достижения гендерного равенства в сфере занятости. Тем не менее некоторые из выбранных приоритетов по факту должны работать на выравнивание стартовых позиций в сфере занятости юношей и девушек. В их числе подготовка молодых специалистов для работы в области туризма и проведение необходимых мер для повышения их профессионального уровня; создание в городах и районах сети бизнес-центров для содействия занятости молодежи; создание новых рабочих мест в приграничных и горных районах для предотвращения оттока молодежи в города; оказание консультационных услуг для занятия предпринимательской деятельностью.

В настоящее время идет работа над новой концепцией занятости, рассчитанной на 2016–2025 гг., в фокусе которой, как предполагается, будет подготовка методологии по прогнозированию кадровой потребности профессий и специализаций на рынке труда и адаптация приема студентов в высшие, средние и профессиональные учебные заведения к реальным и перспективным требованиям рынка труда. Вопросы гендерного выравнивания в сфере занятости пока что не обсуждались.

В то же время в краткосрочных программах занятости в силу ее остроты, как правило, присутствует одна из наиболее болезненных проблем, препятствующая экономической активности девушек – распространенность ранних браков.

Параллельно с концепцией занятости разрабатывается и осуществляется государственная программа «Азербайджанская молодежь». Последняя программа была рассчитана на 2011–2015 гг. и сейчас готовится новая.

• • •
«Сейчас у нас готовится новая (вторая) программа по молодежной политике, но ни в первой, ни в новой программе не выделен специально гендерный аспект».

Из интервью представителя Госкомитета по проблемам семьи, женщин и детей.

• • •

Следует также отметить, что вопросы молодежной политики попадают в сферу компетенции двух министерств одновременно, что иногда затягивает их согласование, как это произошло, например, с проектом закона о молодежной занятости.

Тем не менее в республике реализуется довольно много локальных (часто пилотных) проектов и программ, поддерживаемых международными организациями и направленных на решение гендерных проблем и на содействие занятости молодежи. Например, Госкомитет по проблемам



семьи, женщин и детей при поддержке международных фондов в настоящее время ведет два проекта по развитию женского предпринимательства.

Проекты, в которых «скрещиваются» гендерный и молодежный аспекты, возникают довольно редко, и как и большая часть проектов, осуществляющихся при зарубежной поддержке, как правило, не имеют продолжения после прекращения финансирования.



«Мы работали с девочками, окончившими профтехучилища и школы, по теме «Начни и совершенствуй свой бизнес» (по международной программе) в 2011 г. и потом в 2013-м. Те девочки, которые учились по этой программе, потом передают свой опыт другим, проводят семинары, где делятся своей практикой».

Из интервью представителя Госкомитета по проблемам семьи, женщин и детей.



Довольно перспективными являются нацеленные на трудоустройство молодежи программы МОТ в сотрудничестве с министерством труда республики: программа дотаций работодателям, нанимающим выпускников (дотации покрывают 50% заработной платы выпускников на протяжении полугода), и программа по развитию самозанятости. И в том, и в другом случае используются средства, предназначенные на выплату пособия по безработице. Эти программы точечные и не имеют гендерного аспекта, но девушки в числе участников есть.

Пример успешного проекта (Из интервью директора Исследовательского центра Минэкономразвития)

Есть регионы, в том числе в большом Баку, где по религиозным мотивам, по обычаям не принято после 9-го класса отпускать девушек в школу. Стали общаться с местными жителями. Выяснилось, что многие девушки, хотя не идут в школу, идут на какие-то курсы шитья, ткачества ковров и т.д. Это, если даже они потом не будут работать, в быту пригодится.

Мы отремонтировали здание школы и стали там преподавать преимущественно женские профессии. Ко мне пришли аксакалы с протестом: «Что вы делаете? Вы создали эту школу, и сейчас наши девушки просят, чтобы их туда отпускали, не хотят дома сидеть». Я говорю: «А в чем проблема? Обучаются ремеслу. Получают профессию. Я же не настаиваю, чтобы они обязательно шли потом работать. Выйдут замуж, родят детей. Все равно же им дома нужно чем-то заняться. Что плохого, если они знают, как правильно готовить или хорошо умеют шить?» Я их убедил. И эти старейшины потом пошли и наоборот стали рекламировать, что больше нужно обучаться профессии. Не все поняли, конечно, но поняли, что эта школа полезная. Так мы добились того, что девушки не стали дома сидеть, больше стали выходить на улицу, приходиться на занятия... Было это три-четыре года назад.

Туда не только из этого села стали приходиться и учиться, но и из других сел, где сначала тоже думали, что это нельзя. Мы даже вели статистику, отслеживали, что многие официально не работают, но работают дома, имеют навыки шитья или кулинарии и принимают заказы. То есть занимаются мелким предпринимательством. Это тоже достижение, потому что нам важно растить такое поколение, чтобы в дальнейшем они могли быть финансово независимы, в том числе девушки. Основная задача профобразования – чтобы люди могли своими знаниями и навыками зарабатывать на жизнь. Будут они работать на кого-то или сами свое дело создадут – это не важно. Главное, чтобы навыки позволили им чувствовать себя социально защищенными.

Ситуация с дошкольными образовательными учреждениями

Как уже отмечалось, серьезным барьером для успешного трудоустройства молодых женщин является обремененность домашними обязанностями. Поэтому одну из ключевых ролей в смягчении остроты проблемы играет доступность дошкольных учреждений.

Исследователи отмечают, что развитие сети дошкольных учреждений решает сразу три гендерные задачи: 1) высвобождает ресурс времени женщин для занятости вне дома; 2) создает дополнительные рабочие места в «женской» сфере деятельности; 3) социализирует девочек, прививает им навыки участия во внешней жизни наравне с представителями противоположного пола.

В Азербайджанской Республике при минимальном росте абсолютной численности детей, посещающих дошкольные учреждения (в основном за счет частных заведений), охват ими детей





соответствующего возраста снизился с 16,9% в 2009 г. до 14,2% в 2014 г. При этом доля девочек среди воспитанников хотя и несколько выросла (с 45,7% до 46,4%), продолжает существенно уступать доле мальчиков. Таким образом, ситуацию в целом можно охарактеризовать как неблагоприятную.

Проблему нехватки детских дошкольных учреждений, в особенности в сельской местности и небольших населенных пунктах, признает Госкомитет по проблемам семьи, женщин и детей. Отмечается, что государство прилагает усилия для ее смягчения.

• • •

«Сейчас в каждом районе один-два детсада в год сдается в эксплуатацию. Президент самолетом ездит по областям и сам принимает социальные объекты: больницы, школы, спортивные объекты и детсады тоже. Кроме того, по предложению Алиева частные детсады на 10 лет освобождены от налогов в 2014 году».

Из интервью представителя Госкомитета по проблемам семьи, женщин и детей.

• • •

7.2. Позиции работодателей в отношении достижения гендерного равенства в профессиональном образовании и сфере занятости

В системе приоритетов представителей Национальной конфедерации объединений предпринимателей (работодателей) Азербайджанской Республики вопросы обеспечения гендерного равенства в сфере занятости занимают более чем скромное место. Значительно больший интерес уделяется сфере молодежной занятости.

Основным барьером для трудоустройства, по мнению работодателей, является недостаток у претендентов на рабочие места необходимых навыков и компетенций.

• • •

«Предприниматели нуждаются в работниках с хорошим профтехобразованием. Многие хотят найти работу, претендентов много, но с квалификацией найти трудно».

Из интервью представителя Национальной конфедерации объединений предпринимателей.

• • •

Корни проблемы предприниматели видят в том, что была разрушена советская система профтехобразования. Для того чтобы на основе бывших советских ПТУ построить новую систему, необходимо разработать и утвердить на государственном уровне профессиональные стандарты по каждой профессии. В этих целях было создано агентство по профтехобразованию, которое имеет межсекторный статус. В его состав входят представители ряда министерств и работодатели, которые активно участвуют в разработке стандартов.

• • •

«Сейчас разработали уже более 300 стандартов при активном участии работодателей. У нас есть работодатели, у которых уже свои профстандарты есть – ТНК, Бритиш петролеум, SOCAR. Мы их адаптируем под общие требования, готовим типовые модули».

Из интервью представителя Министерства труда и социальной защиты населения.

• • •

Еще одним направлением сотрудничества в деле трудоустройства молодежи является установление контактов с вузами, в том числе чтение лекций по актуальной для тех или иных производств тематике и организация практики студентов. В составе Национальной конфедерации объединений предпринимателей есть комиссия по предпринимателям-женщинам и комиссия по работе с молодыми предпринимателями, которые ведут работу по типовым направлениям и не имеют общих проектов.



• • •

«У нас отдельно идет поддержка молодежи и отдельно поддержка женщин. Отдельно для молодых женщин никаких программ и ассоциаций, направлений, комитетов у нас нет».

Из интервью представителя Национальной конфедерации объединений предпринимателей.

• • •

В стратегических планах организации создание на основе ее региональных представительств совместно с министерством труда (службой занятости) офисов, через которые работодатели могли бы на региональном уровне помогать с трудоустройством.

• • •

«Обсуждается сейчас, чтобы наш человек на постоянной основе или хотя бы два-три раза в неделю работал в службе занятости».

Из интервью представителя Национальной конфедерации объединений предпринимателей.

• • •

Конфедерация работодателей сотрудничала с МОТ в рамках проекта субсидирования занятости выпускников.

• • •

«У нас была сотрудница-практикантка, сейчас взяли ее на работу в штат, по локальной программе 50% зарплаты сначала ей платила МОТ».

Из интервью представителя Национальной конфедерации объединений предпринимателей.

• • •

7.3. Деятельность профсоюзных организаций по соблюдению прав юношей и девушек

В работе профсоюзов направления защиты интересов молодежи и продвижения гендерного равенства также не пересекаются. В ближайших планах – активизация тех структур, которые уже существуют, но не проявляют должной активности в решении возложенных на них задач.

• • •

«У нас есть годовые проекты по созданию школы гендерных знаний и технологий. Мы хотим активизировать те комиссии, которые у нас существуют на предприятиях. Их у нас по вопросам гендера около 2 тыс., т.е. около 10 тыс. активистов. Хотим создать мобильную группу тренеров».

Из интервью представителя профсоюзов.

• • •

«То же самое у нас по молодежи: есть проект школы молодежных лидеров. В каждом отраслевом профсоюзе есть совет молодежи и такие же структуры на предприятиях. Мы хотим систематизировать их деятельность. Сайт сейчас создаем, на существующем сайте делаем ссылки на материалы про молодежную политику, про проводимую работу».

Из интервью представителя профсоюзов.

• • •

«Мы внесли предложение, чтобы уроки гендерного равенства раз в неделю проводили в общеобразовательных школах. Чтобы дети с малого возраста понимали, что это такое. У нас есть школа при Академии труда. Хотим создать на ее базе школу гендерного равенства».

Из интервью представителя профсоюзов.

• • •





Серьезным подспорьем в трудоустройстве молодежи и, прежде всего, девушек в Азербайджанской Республике является бурное развитие волонтерства. Самой известной волонтерской структурой является молодежная организация «ASAN könülləri». Сегодня она охватывает несколько тысяч участников. Волонтеры работают в существующих по всей стране центрах ASAN по оказанию информационных и социальных услуг.

Возможности, связанные с волонтерством, девушки используют значительно активнее, чем мальчики. Например, в организации ASAN 70% волонтеров – девочки. Эксперты связывают это, во-первых, с тем, что мальчики больше ориентированы на заработок, а девочки на то, чтобы укрепиться на рынке труда и приобрести опыт. Во-вторых, со спецификой волонтерской работы.



«Это работа с людьми, с населением, а значит, девочкам больше подходит, девочки более коммуникабельны».

Из интервью представителя Министерства труда и социальной защиты населения.



Именно волонтерство является пропуском в сферу стандартной занятости для многих выпускников вузов.



«Моя подруга уже в штате в ASANе. Мы пришли вместе, работали волонтерами, ее взяли потом в штат, а я сказала им, что дело не в зарплате, я просто хотела, чтобы работалось с удовольствием. Я сейчас работаю, но до сих пор в поиске, ищу работу по себе».

Из интервью выпускницы вуза.



«Работу я нашла так. Я на тот момент работала в волонтерской молодежной организации. У меня особо не было времени искать работу. Но мне на работе помогли, сказали, что это место по тебе. Послала резюме, прошла собеседование, и меня взяли».

Из интервью выпускницы вуза.



Выводы

Трудовое законодательство Азербайджанской Республики в целом соответствует современным требованиям и международным стандартам. Однако реальное положение женщин, в том числе молодых, существенно отличается от того, которое определено для них системой национального законодательства в силу устойчивости стереотипов, укорененных в сознании большинства населения.

В то же время данные исследования позволяют предположить, что постепенно в сознании более образованных и молодых азербайджанцев происходит сдвиг в сторону эгалитарных гендерных представлений. Однако этот процесс затрагивает в основном городское население и более образованную часть молодежи.

Важным фактором, снижающим экономические возможности девушек по сравнению с юношами, прежде всего в сельской местности, является широкое распространение ранних браков, несущих риск потери здоровья, невозможности получить образование и какие-либо профессиональные навыки, позволяющие зарабатывать на жизнь. По-прежнему остро стоит проблема неконтролируемого оттока девушек из старших классов общеобразовательных школ, сопряженная с проблемой ранних браков.

Ни государство, ни социальные партнеры не акцентируют внимание на гендерном срезе проблем в сфере образования. Однако статистические данные и экспертные интервью подтверждают



наличие гендерной сегрегации по направлениям обучения как в среднем, так и в высшем профессиональном образовании. В то же время в последние годы наметился рост доли девушек почти по всем группам специальностей, включая традиционно мужские.

Гендерная сегрегация в системе профессионального образования обуславливает аналогичную сегрегацию в сфере занятости. Девушки преобладают в традиционно женских видах деятельности, таких как образование и здравоохранение.

По показателю уровня занятости юноши обгоняют девушек даже сильнее, чем по показателю уровня экономической активности. Это свидетельствует о том, что девушки встречают больше трудностей в процессе трудоустройства. Уровень мужской безработицы обгоняет уровень безработицы женской в тех возрастных интервалах, где девушки резко снижают экономическую активность в связи с рождением и воспитанием детей.

Проблему молодежной безработицы считают серьезной прежде всего представители профсоюзов. Представителям государства она не кажется очень острой. Превышение уровня молодежной безработицы над средним связывается преимущественно с естественной потребностью в поиске своего места, а также с завышенными притязаниями молодежи.

Экспертные интервью позволяют выявить область «мягкого» нарушения трудовых прав молодых женщин, остающуюся вне поля зрения трудовой инспекции и связанную с «добровольно-вынужденным» отказом молодых матерей полностью использовать положенный по закону отпуск по уходу за ребенком и пользоваться льготами, положенными женщинам с детьми.

Основная проблема, с которой сталкиваются женщины, занимающиеся предпринимательством, – затрудненный доступ к кредитам. Экспертный опрос показал, что в этой области существует пусть негласная, но прямая дискриминация женщин.

Основным барьером при приеме на работу для молодежи является отсутствие опыта, дополненное в случае юношей завышенными требованиями к зарплате. За счет более низких зарплатных ожиданий девушки получают некоторое преимущество. Однако специфический барьер вырисовывается, если рассматривать проблему трудоустройства в территориальном разрезе. Поскольку разнообразные и привлекательные вакансии сосредоточены в крупных городах, они более доступны для юношей, пользующихся значительно большей свободой передвижения по стране, чем девушки.

Некоторому укреплению позиций девушек на рынке труда способствовало то, что государство пытается повысить зарплату и привлекательность в традиционно женских видах деятельности. Для учителей, которые уезжают в регионы, муниципалитеты выделяют жилье и земельные участки.

Хорошим способом преодоления барьера, связанного с отсутствием опыта, является волонтерство, возможности для которого в Азербайджанской Республике очень широки и охотно используются более активной частью молодежи.

Предметом гордости представителей минтруда являются:

- 1) успех борьбы с дискриминационными объявлениями о приеме на работу в средствах массовой информации;
- 2) введение квалификационного экзамена при приеме на госслужбу.

И проблемам молодежной занятости, и проблемам гендерного равенства на всем протяжении постсоветского периода на государственном уровне уделяется большое внимание. Однако политика, направленная на продвижение гендерного равенства, не имеет специального фокуса на младших возрастных группах, а молодежная политика реализуется без учета гендерного аспекта. Это может снижать результативность мер и программ, реализуемых в обеих областях.





Рекомендации

1. При формировании молодежной политики следует обратить внимание на ее гендерную составляющую, в том числе на гендерные аспекты проблем занятости и трудоустройства молодежи. В настоящее время идет работа над новой концепцией занятости, рассчитанной на 2016–2025 гг., в фокусе которой адаптация молодежи к реальным и перспективным требованиям рынка труда. Представляется целесообразным выступить с предложением о специальной проработке в рамках этой концепции гендерного аспекта, выделения специального раздела о мерах по содействию занятости девушек, в том числе проживающих в небольших городах и в сельской местности. Специально выделить гендерный аспект следовало бы и в новой программе по молодежной политике, которая также находится в стадии разработки.
2. Трудовое законодательство Азербайджанской Республики в целом соответствует современным требованиям и содержит международные нормы, направленные на поддержание гендерного равенства, но его применение выдерживается не всегда. Одной из причин является правовая неграмотность населения, незнание работниками своих трудовых прав и механизмов их реализации, а также низкий уровень знаний трудового и антидискриминационного законодательства среди работодателей, особенно на малых и микропредприятиях. В этих целях предлагается введение в старших классах средней школы, а также во всех учреждениях среднего и высшего профессионального образования обязательного курса по трудовому праву, включающего вопросы гендерного равенства, разъяснение антидискриминационного законодательства, вопросы льгот и гарантий на случай материнства и для работников с семейными обязанностями, механизмы пенсионного обеспечения и социального страхования. Здесь можно опираться на опыт Республики Казахстан, где подобный курс введен в программу средней школы.
3. Рекомендовать Государственному комитету по проблемам семьи, женщин и детей в сотрудничестве с Министерством труда и социальной защиты и с профсоюзными организациями провести мониторинг гендерных проблем занятости молодежи с обязательным охватом, в том числе небольших предприятий, чтобы получить карту проблем, с которыми сталкиваются женщины и прежде всего молодые женщины в сфере занятости. При проведении мониторинга можно опираться на существующие сегодня в системе профсоюзной организации комиссии по вопросам гендера и советы молодежи на предприятиях, на сотрудников, курирующих гендерные вопросы в государственных учреждениях, а также на волонтерское движение, которое в Азербайджанской Республике весьма активно.
4. Организовать цикл телевизионных передач, направленный на ликвидацию правовой безграмотности населения в сфере занятости, а также на распространение идеологии гендерного равноправия и преодоление гендерных стереотипов, включающий фильмы, показывающие практику других стран, в том числе скандинавских, в отношении повседневного распределения гендерных ролей.
5. Укреплению экономических позиций девушек в сфере занятости способствовало бы расширение возможностей занятости (целенаправленное создание рабочих мест) в сельских регионах и небольших населенных пунктах. Территориальное выравнивание возможностей занятости имеет большее значение именно для девушек, которые в силу традиций часто не имеют возможности выезжать в поисках работы за пределы своего населенного пункта. Параллельно с этим следует развивать сеть находящихся в территориальной доступности учреждений профессионального образования и специальных курсов, ориентированных на подготовку кадров для вновь создаваемых рабочих мест. Перспективными сферами для такого комплексного развития, по мнению ряда опрошенных экспертов, в том числе со стороны работодателей, являются туризм и переработка сельскохозяйственной продукции.
6. Для постепенного преодоления гендерной сегрегации образования и занятости необходимо уделить больше внимания профессиональной ориентации прежде всего среди девочек и девушек. При этом профориентационную работу рекомендуется начинать уже в младших классах школы.
7. Необходимо разработать систему поддержки доступа к кредитным ресурсам молодых женщин, желающих открыть свой бизнес. В республике при поддержке международных организа-

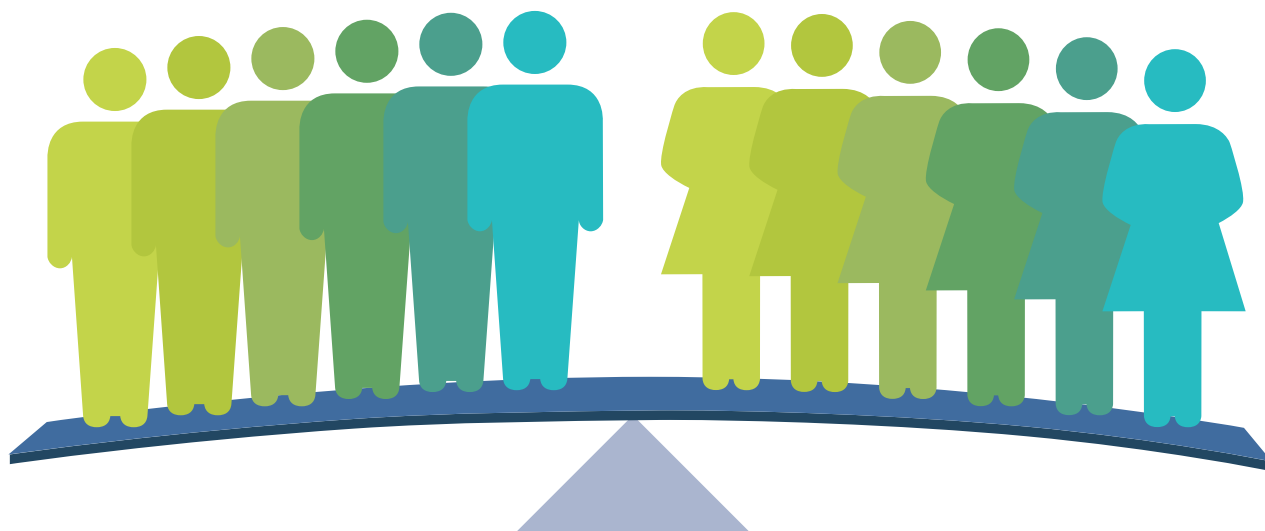


ций было реализовано несколько точечных проектов по кредитованию женского бизнеса, в том числе направленных на молодых девушек. Но с прекращением целевого финансирования эти проекты «угасли». Представляется, что более жизнеспособной была бы система государственного поручительства для кредитования этой целевой категории.

8. Наряду с дальнейшим развитием сети дошкольных учреждений, необходимо также сделать общедоступными группы продленного дня для школьников младших классов, что расширит возможности молодых женщин работать на условиях полного рабочего дня и повысит их привлекательность для работодателей.
9. Необходимо дальнейшее совершенствование государственной статистики, в том числе разработка и публикация статистических таблиц, подробно характеризующих сферу экономической активности и занятости с одновременной разбивкой по полу и по возрастным группам, что позволило бы получить объективную картину молодежного рынка труда в гендерном разрезе.
10. Целесообразно широкое распространение на пространстве СНГ опыта Азербайджанской Республики по развитию и поддержке волонтерского движения, в том числе вклада волонтерства в укрепление конкурентоспособности девушек в сфере занятости.



РАЗДЕЛ 2. ГЕНДЕРНЫЕ АСПЕКТЫ ЗАНЯТОСТИ МОЛОДЕЖИ В РЕСПУБЛИКЕ АРМЕНИЯ



ТЕНДЕНЦИИ И ВЫЗОВЫ



РАЗДЕЛ 2. Оглавление

Глава 1. Вопросы гендерного равенства, охраны материнства, льготы для работников с семейными обязанностями, регулирование труда молодежи в национальном законодательстве	44
Глава 2. Гендерные роли и стереотипы, распространенные среди молодежи	49
Глава 3. Экономико-демографический контекст занятости молодежи и формирования гендерных проблем	51
Глава 4. Гендерные аспекты профессионального образования молодежи	56
Глава 5. Гендерные аспекты экономической активности, занятости и безработицы молодежи ...	62
Глава 6. Общие черты и различия в трудоустройстве юношей и девушек	72
Глава 7. Позиции государства и социальных партнеров в работе по достижению гендерного равенства в профессиональном образовании и сфере занятости	79
Выводы	86
Рекомендации	88



Армения относится к тем странам, в которых женщины все еще составляют уязвимую и нуждающуюся в защите часть общества. Эта проблема затрагивает и молодежные возрастные группы, что проявляется в виде гендерного неравенства в получении профессионального образования, трудоустройстве и занятости молодежи.

Для подготовки данного обзора по Республике Армения были использованы данные Межгосударственного статистического комитета СНГ, Национальной статистической службы Республики Армения, материалы МОТ, информация, собранная в ходе командировки в Ереван для проведения глубинных интервью в органах государственного управления, общественных организациях, с социальными партнерами, групповых интервью с армянской молодежью.

Были проведены глубинные интервью в Министерстве труда и социальных вопросов Республики Армения (в департаменте труда и занятости и в отделе по делам женщин, детей и семьи), в Государственном агентстве занятости Министерства труда и социальных вопросов, в Министерстве образования и науки (департамент профессионально-технического образования), в департаменте охраны труда (бывшая Государственная инспекция труда) Министерства здравоохранения, в Министерстве спорта и по делам молодежи, в Национальном статистическом комитете Республики Армения (отдел статистики рынка труда и отдел миграции), в Государственном территориальном центре занятости «Эребуни» и частном агентстве занятости «Гортс болорин», в Республиканском союзе работодателей, с частными работодателями (ООО «Альвариум»), в Конфедерации профсоюзов Армении, в Ереванском государственном университете (с проректором по делам студентов, выпускников и общественным связям), в Ереванском региональном государственном колледже №1, в Ассоциации молодых женщин Армении, в общественной организации по вопросам молодежи "Generation Solidarity", а также с председателем НПО «Ассоциация армянских женщин с университетским образованием», с национальным координатором МОТ и с исполнительным представителем ЮНФПА в Республике Армения.

Групповые интервью были проведены с представителями армянской молодежи в Ассоциации молодых женщин Армении, в Республиканском союзе работодателей, со студентами выпускного курса Ереванского регионального государственного колледжа №1. В рамках групповых интервью проводилось также мини-анкетирование (22 анкеты) лиц в возрасте от 15 до 29 лет.



Глава 1. Вопросы гендерного равенства, охраны материнства, льготы для работников с семейными обязанностями, регулирование труда молодежи в национальном законодательстве

На сегодняшний день Армения входит в список 18 стран, где эксперты Всемирного банка не обнаружили ни одного пункта в законодательстве, ограничивающего права женщин⁹. Однако путь страны к обеспечению законодательного равноправия полов был долгим и далеко не простым.

Одним из первых шагов страны на пути к гендерному равенству стало решение Национального собрания Республики Армения о присоединении к «Международному пакту о гражданских и политических правах» и прилагающемуся к нему факультативному протоколу (апрель 1991 г.). Следующим шагом стала ратификация в 1993 г. Конвенции ООН о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин, согласно которой страна взяла на себя обязательства:

- включить принцип равноправия мужчин и женщин в конституцию и другие законодательные акты и добиваться его практической реализации;
- при необходимости использовать специальные санкции, запрещающие дискриминацию в отношении женщин;
- принимать меры по изменению законов, которые представляются дискриминационными в отношении женщин, а также соответствующих обычаев и практик;
- обеспечить равное для мужчин и женщин право пользования всеми экономическими, социальными, культурными, гражданскими и политическими правами.

В 1992 г. Республика Армения вступила в Международную организацию труда и в дальнейшем ратифицировала 29 из 189 конвенций МОТ, причем эти ратификации были осуществлены в период с 1994 по 2006 г.

Из четырех конвенций, напрямую касающихся вопросов гендерного равенства и сочетания рабочих и семейных обязанностей, страной были ратифицированы Конвенция МОТ 1951 года «О равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности» № 100 и Конвенция МОТ 1958 года «О дискриминации в области труда и занятий» № 111. Были ратифицированы также Конвенция МОТ 1964 года «О политике в области занятости» № 122 (причем эти три упомянутые конвенции были ратифицированы первыми (в июле 1994 года) и две конвенции, направленные на устранение детского труда, защиту детей и молодежи (№ 138 и № 182).

В настоящее время в процессе подписания находится Конвенция МОТ 1962 года «О равноправии в области социального обеспечения» № 118.

Не ратифицированы и вопрос о ратификации пока не рассматривается в отношении таких конвенций, принципиально важных для обеспечения занятости молодежи и гендерного равенства, как Конвенции № 77, № 78 и № 124 о медицинском освидетельствовании работающей молодежи, трех конвенций в области политики занятости (№ 159, № 181 и № 168), конвенции о защите работников с семейными обязанностями и охране материнства (№ 156 и № 183 о пересмотре Конвенции № 103), четыре конвенции о социальном обеспечении (№ 102, № 121, № 130 и № 157), две конвенции по профессиональной подготовке (№ 140 и № 142) и ряд конвенций по регулированию некоторых видов труда (№ 171 и № 175) и занятости отдельных категорий работников (№ 149, № 177, № 189), среди которых особенно распространена трудовая деятельность на неформальной основе.

⁹ Women, Business and the Law-2016. International Bank for Reconstruction and Development / The World Bank. Washington, DC. 2015. P.3. www.worldbank.org В докладе, опубликованном по итогам обследования 173 стран, измерялся уровень правовых барьеров для женщин в сфере предпринимательства и занятости, в том числе могут ли женщины занимать определенные рабочие места, имеют ли они равный доступ к кредитам и сталкиваются ли они с ограничениями в вопросе выбора места проживания или работы.





Основная причина нератификации указанных конвенций связана с невозможностью и отсутствием необходимых финансовых ресурсов для практической реализации положений указанных документов.

В рамках обеспечения гендерного равенства в 2003 г. Республикой Армения была ратифицирована Европейская социальная хартия, фундаментальным принципом которой, изложенным в преамбуле, провозглашается осуществление социальных прав без дискриминации по признаку пола. В 2004 г. правительством страны была принята Национальная программа действий (НПД) по улучшению положения женщин в Республике Армения и повышению их роли в обществе на 2004–2010 гг., определившая принципы, приоритеты и ключевые задачи государственной политики в данной сфере¹⁰. Важнейшая цель этого документа – повышение экономического статуса женщин и сокращение безработицы среди них путем расширения возможностей занятости женщин, в том числе путем развития предпринимательских навыков. В НПД, в частности, отмечалось, что она ставит целью создание таких условий, при которых женщины смогут получать доход, продолжая выполнять свои семейные обязанности. Вместе с тем в указанном документе не было упоминания о том, что семейные обязанности в равной мере должны нести и мужчины, без чего усилия государства могут привести к усилению двойной нагрузки на женщин – в виде оплачиваемой занятости вне дома и неоплачиваемой работы в семье.

В национальном законодательстве страны закреплены основные аспекты гендерного равенства, охраны материнства и прав работников с семейными обязанностями, регулирования труда молодежи. Так, Конституцией Республики Армения провозглашен принцип равенства всех людей перед законом и запрет дискриминации по полу, возрасту и иным признакам (ст. 14.1). Ст. 32 установлено право каждого на свободный выбор труда и его справедливую оплату не ниже установленного законом минимума, запрещен принудительный труд и прием на постоянную работу детей до 16 лет. Ст. 35 закреплено равенство прав мужчин и женщин в супружеской жизни, запрещено увольнение с работы по причинам, связанным с материнством, а каждой работающей женщине в случае беременности и родов предоставлено право на оплачиваемый отпуск и отпуск по уходу за новорожденным ребенком или отпуск для усыновления ребенка. В ст. 39 провозглашено право каждого на образование, причем основное общее образование является обязательным, а среднее образование в государственных учебных заведениях – бесплатным. Наконец, в ст. 48 в числе основных задач государства в экономической, социальной и культурной сферах определены среди прочего: защита семьи, материнства и детства; содействие занятости и улучшению условий труда населения; содействие участию молодежи в политической, экономической и культурной жизни страны; содействие развитию бесплатного высшего и иного специального образования. При этом государство в пределах своих возможностей обязуется принимать меры по осуществлению этих задач¹¹.

Развитие указанных положений конституции содержится в ряде принятых и реализуемых законодательных актов Республики Армения, таких как: Закон об образовании № ЗР-297, принятый в апреле 1999 г., с последующими изменениями и дополнениями, Закон об оплате труда № ЗР-226, принятый в сентябре 2001 г. и практически полностью вошедший в принятый позже Трудовой кодекс Республики Армения Закон о минимальной месячной заработной плате № ЗР-66, принятый в декабре 2003 г., Закон о государственных пенсиях № ЗР-243, принятый в декабре 2010 г., обновленный Закон о занятости, принятый в декабре 2013 г. и вступивший в силу с 1 января 2014 г. (№ ЗР-152), в котором в п. 1 ст. 8 в числе основных принципов государственной политики занятости провозглашена «добровольность труда и свобода выбора работы с исключением дискриминации»¹².

¹⁰ Первый документ такого рода на период 1998–2000 гг. предусматривал осуществление таких мер, как гендерная экспертиза законодательства Республики Армения, разработка и реализация программ повышения занятости женщин, улучшение социально-психологической и иной помощи женщинам – жертвам насилия и преступлений, повышение представительства женщин в органах государственной власти и управления, механизмы и меры поддержки женщин, являющихся главами семей и домохозяйств и, что особенно важно, статистическую разработку гендерных аспектов общественно-политической жизни армянского общества. (Women and Men in Armenia 2015. Statistical Booklet. Yerevan, 2015).

¹¹ Конституция Республики Армения 1995 г. с изменениями, внесенными в результате референдума 27 ноября 2005 г. <http://regnum.ru/news/539214.html>

¹² Закон Республики Армения о занятости № ЗР-152. Принят 11 декабря 2013 г. <http://regnum.ru/news/539214.html>



Следует, однако, отметить, что большинство перечисленных законодательных актов имеет общий характер, и рассматриваемая проблематика, если и затронута в них, то лишь в некоторых пунктах отдельных статей¹³.

Гораздо шире вопросы гендерного равенства в занятости, защиты интересов работников с семейными обязанностями и трудовых прав молодежи представлены в Трудовом кодексе Республики Армения (№ ЗР-124), принятом в ноябре 2004 г. и вступившем в силу в 2005 г. В частности, этот документ содержит:

- положение о выплате заработной платы в одинаковом размере мужчинам и женщинам за одну и ту же или равноценную работу (ст. 178);
- запрет на расторжение трудового договора по таким дискриминирующим признакам, как пол, возраст, состояние в браке и семейное положение (ст. 114), а также с беременными женщинами и работниками, осуществляющими уход за ребенком в возрасте до одного года (ст. 117);
- устанавливает режим труда и отдыха, включая ежегодные и неоплачиваемые отпуска, а также ограничения на привлечение к сверхурочной работе и работе в ночное время беременных женщин, работников с семейными обязанностями, лиц моложе 18 лет и работников, обучающихся в общеобразовательных и профессиональных учебных заведениях без отрыва от производства (ст. 142, 144, 148, 155, 164, 176). Отдельной статьей (ст. 258) устанавливается запрет на использование труда беременных женщин и женщин, осуществляющих уход за ребенком в возрасте до одного года, на работах с вредными и опасными условиями, а также предоставление кормящим матерям в течение рабочего дня дополнительного времени для кормления новорожденного;
- положение о предоставлении отпуска по беременности и родам работающим женщинам с полной выплатой заработной платы на 140 дней (70 дней по беременности, 70 дней – по родам), на 155 дней – в случае осложненных родов и на 180 дней – в случае рождения двух и более детей. Работнику, усыновившему новорожденного или назначенному опекуном новорожденного, предоставляется отпуск со дня усыновления или назначения опекуном до достижения новорожденным возраста 70 дней (ст. 172);
- положение о предоставлении отпуска по уходу за ребенком до достижения им трех лет по желанию матери отцу, другому родственнику (в том числе опекуну), осуществляющему такой уход (ст. 173)¹⁴.

Регулирование трудовых прав молодежи в ТК Республики Армения касается в основном лиц моложе 18 лет и тех, кто совмещает работу с учебой. Для первых установлен минимальный возраст начала трудовой деятельности в 16 лет, условия привлечения к труду подростков от 14 до 16 лет (только по трудовому договору с письменного согласия родителей, усыновителя или попечителя) и запрет на заключение трудовых договоров с лицами моложе 14 лет (ст. 17), сокращенная продолжительность рабочего времени (24 часа в неделю для подростков и 36 часов – для работников от 16 до 18 лет (ст. 140)), иные ограничения по условиям использования труда молодежи до 18 лет, касающиеся режима труда и отдыха, включая сверхурочную работу, работу в ночное время, предоставление отпуска, запрет на использование их труда во вредных,

¹³ В 2014 г. был принят закон «Об обеспечении равных прав и равных возможностей мужчин и женщин» (№ ЗР-57). Закон предусматривал гарантии обеспечения равных прав и равных возможностей мужчин и женщин в политической, социальной, экономической, культурной и общественной сферах жизни и регулировал возникающие в связи с этим взаимоотношения. В законе, в частности, закреплялось, что во всех сферах общественной жизни прямо или косвенно запрещается гендерная дискриминация, т. е. дискриминация на основании семейного положения, беременности и выполнения семейных обязательств; умаление прав граждан по мотивам их половой принадлежности; дискриминация, которая может проявляться при найме на работу и т. д., а также сексуальное домогательство. Под прямой дискриминацией по признаку пола в законе понималось применение к лицу одного пола худшего обращения по сравнению с обращением, которое применяется, применялось или могло применяться к лицу другого пола в аналогичной ситуации. Закон также предусматривал, что лицо, считающее, что по отношению к нему была допущена дискриминация по признаку пола, имеет право защищать свои права и свободы и для их восстановления может обратиться к компетентным государственным органам, в органы местного самоуправления и к должностным лицам, включая Уполномоченного по правам человека в Республике Армения. Действия или бездействие государственных органов и органов местного самоуправления, должностных лиц, а также организаций и их должностных лиц, приведшие к гендерной дискриминации, могут быть обжалованы в административном или судебном порядке. Однако принятый закон столкнулся с противоречивым отношением со стороны общества, во-первых, в силу непонимания и неприятия самого понятия «гендер», во-вторых, из-за опасений, что данный закон нацелен в основном на защиту прав меньшинств, что армянское общество не приемлет. Видимо, в силу этих причин в настоящий момент данный закон не имеет практического применения и в перечне действующих законодательных актов не значится – <http://regnum.ru/news/1700405.html>; <http://www.equalpowerlastingpeace.org/ru/tag/armeniya/>

¹⁴ Трудовой кодекс Республики Армения № ЗР-124 (с последующими дополнениями и изменениями). Принят 9 ноября 2004 г., <http://regnum.ru/news/539214.html>





тяжелых и опасных условиях (ст. 257), а также обязанность работодателя за свой счет проводить медицинское обследование данной категории работников при приеме на работу и с установленной периодичностью – до достижения ими возраста 18 лет (ст. 249).

Для совмещающих работу с учебой ст. 174 предусматривается предоставление и продолжительность учебных отпусков для подготовки и сдачи вступительных экзаменов, текущих экзаменов и зачетов, выполнения лабораторных работ, подготовки и сдачи государственных экзаменов и защиты дипломных работ, а также условия и размеры оплаты этих отпусков (ст. 200).

В обновленном законе о занятости также нет статей, непосредственно посвященных занятости молодежи и ее гендерным аспектам. Однако в ст. 22 при определении критериев неконкурентоспособности безработного на рынке труда среди прочего перечисляются факторы, имеющие прямое отношение к молодежным группам населения. Это возраст, продолжительность нахождения в статусе безработного, местность проживания (приграничная, горная, высокогорная, городская, сельская), выход на рынок труда в первый раз, возможность нахождения работы или включения в программы профессионального обучения, исходя из наличия трудового профессионального стажа, трудового опыта, активности в поиске работы и наличия соответствующей востребованности на рынке труда, обстоятельство ухода за ребенком до трех лет. При этом неконкурентоспособное на рынке труда лицо, согласно ст. 23, имеет право:

- на первоочередное включение в государственные программы занятости; на частичную компенсацию заработной платы при устройстве на работу;
- на единовременную компенсацию для получения необходимых трудовых навыков и умений при устройстве на работу;
- на содействие малой предпринимательской деятельности;
- на компенсацию расходов на посещение работодателей в целях устройства на подходящую работу;
- на содействие в стимулировании его сезонной занятости в сельском хозяйстве¹⁵.

Вместе с тем Республика Армения остается едва ли не единственной страной на пространстве СНГ, где отсутствует базовый закон о молодежи и государственной молодежной политике, хотя еще в 2005 г. был разработан проект «Закона о государственной молодежной политике Республики Армения» (обсуждение которого так и не закончилось его принятием). В стране имеется специальный государственный орган, ответственный за разработку и осуществление такой политики – Министерство спорта и по делам молодежи, разработаны «Концепция государственной молодежной политики Республики Армения на 2015–2025 гг.» и «Стратегия государственной молодежной политики на 2013–2017 гг.»¹⁶. В числе основных приоритетов последней:

- изучение социально-экономических проблем и реализация мероприятий, направленных на их решение, разработка и внедрение государственных программ;
- развитие государственной молодежной политики в регионах (обеспечение деятельности региональных молодежных центров и, путем государственной финансовой поддержки, создание молодежных центров в общинах, реализация мероприятий, направленных на развитие сельской молодежи и молодежи приграничных районов);
- создание условий для полноценного самопроявления молодежи, государственная поддержка талантливой и одаренной молодежи;
- обеспечение молодежи необходимой информацией.

Характеризуя национальный механизм обеспечения гендерного равенства, в том числе среди молодежи, следует отметить, что, как и во многих других странах, в Республике Армения на правовом уровне проблем нет, законодательство, гарантирующее равенство прав и возможностей мужчин и женщин, в целом сформировано. Однако в нем отсутствует действенный механизм

¹⁵ Закон Республики Армения о занятости № ЗР-152. Принят 11 декабря 2013 г., <http://regnum.ru/news/539214.html>

¹⁶ Предыдущий документ такого рода под названием «Национальная стратегия молодежной политики» охватывал период 2008–2012 гг.



защиты прав женщин, и процесс его формирования идет достаточно медленно, сложно и противоречиво.

В институциональном плане вопросы разработки и реализации гендерной политики находятся в компетенции Совета по вопросам обеспечения равных прав и равных возможностей мужчин и женщин при премьер-министре Республики Армения, Комиссии по гендерным вопросам и вопросам демографии (подкомиссия по гендерным вопросам) Общественного совета Республики Армения и департамента по делам женщин, семьи и детей Министерства труда и социальных вопросов. При их активном участии были разработаны «Концепция гендерного равенства» и «Стратегический план действий по гендерной политике на 2011–2015 гг.». Однако возможности этих организаций весьма ограничены, хотя они осуществляют регулярное сотрудничество по данному вопросу с международными и национальными неправительственными организациями.

В Общественном совете Республики Армения разными аспектами гендера занимаются также Комиссия по государственно-правовым вопросам (подкомиссия по вопросам социально-экономических и культурных прав женщин, детей и инвалидов), Комиссия по вопросам становления гражданского общества (подкомиссия по вопросам защиты прав человека), Комиссия по вопросам здравоохранения и социального обеспечения (подкомиссия по вопросам труда и занятости и подкомиссия по вопросам групп, нуждающихся в особой социальной защите), Комиссия по вопросам предпринимательства и защиты прав потребителей (подкомиссия по вопросам содействия малому и среднему бизнесу, обеспечению трудом и переквалификации), а также Комиссия по вопросам науки, образования, культуры, молодежи и спорта.

В составе Национального собрания Республики Армения действуют Постоянная комиссия по защите прав человека и общественным вопросам, к компетенции которой отнесены вопросы гендерного равенства, Постоянная комиссия по вопросам здравоохранения, материнства и детства, Постоянная комиссия по социальным вопросам (вопросы труда, занятости и демографии) и Постоянная комиссия по вопросам науки, образования, культуры, молодежи и спорта.

Следует констатировать, что в настоящее время ни одно структурное подразделение в правительстве страны не соответствует в полной мере параметрам национального механизма и не может полноценно реализовать возлагаемые на такой механизм функции по разработке и реализации гендерной политики во всех сферах. Страна пошла не по пути создания какой-то одной структуры, ответственной за защиту прав женщин, а по пути внедрения проблематики гендерного равенства во многие структуры и институты власти, видимо, для того, чтобы они в своей деятельности обеспечивали разносторонний подход к учету интересов мужчин и женщин. Возможно, это объясняется отсутствием должного понимания значимости, роли и места гендерного равноправия для социально-экономического развития страны, а в ряде случаев – и отрицанием наличия неравенства.

В результате последние пять лет, как отмечается в докладе Азиатского банка развития, отмечены ограниченным прогрессом в плане обеспечения гендерного равенства. И хотя в отношении доступа к образованию и образовательного уровня можно констатировать, что равенство мужчин и женщин в Республике Армения уже практически достигнуто (даже с некоторым перевесом в пользу женщин) и заметны существенные позитивные сдвиги в охране здоровья женского населения, эти достижения перевешиваются ограниченным участием армянок в политике и управлении и сокращением возможностей их доступа к экономическим ресурсам, включая занятость¹⁷.

Сложившаяся ситуация явно свидетельствует о том, что созданию эффективного национального механизма обеспечения гендерного равенства препятствует не только влияние стереотипов и терпимое отношение женщин к их фактическому положению в обществе, но и недостаточное понимание властью необходимости решать проблему путем создания специальных инструментов и механизмов для продвижения женщин и содействия им.

¹⁷ Armenia Country Gender Assessment. Asian Development Bank, 2015.





Глава 2. Гендерные роли и стереотипы, распространенные среди молодежи

При законодательно установленном в Республике Армения гендерном равенстве реальная ситуация имеет противоречивый характер: городская действительность отличается от сельской, а ситуация с молодежью – от положения пожилых людей.

В армянском обществе сохраняются традиционные представления о том, что мужчина – это наследник, продолжатель рода, работник, кормилец и защитник семьи; женщина в этом смысле представляет меньшую ценность, и ее долг – следить за домом и воспитывать детей. Особенно это ощущается в сельской местности, где сохраняются патриархальные традиции, предпочтение однозначно отдается мужчинам и где в основном предпочитают, чтобы женщины оставались дома и занимались детьми и хозяйством. И в этом отношении мало что изменилось на протяжении последних десятилетий. Несмотря на занятость вне дома, домашние и семейные обязанности до сих пор считаются женской прерогативой, на их плечах лежит и большая часть неоплачиваемого труда в домашнем и подсобном сельском хозяйстве, на небольших семейных предприятиях. Как и во многих других странах, от женщин ожидают, чтобы они соответствовали этой традиционной роли как в семье, так и в обществе в целом, и это – одна из причин сохранения гендерной дискриминации на рынке труда.

Согласно данным доклада The Global Gender Gap Report 2015, Республика Армения занимает 105-е место среди 145 стран по критериям участия женщин в экономической и политической жизни, уровню образования и состоянию здоровья, причем в последние годы ситуация в этом плане не улучшается: по сравнению с 2014 г. страна переместилась на две позиции вниз. Вместе с тем это гендерное неравенство неравномерно распределено по различным сферам общественной жизни. Если по уровню образованности женщин страна занимает 35-е место в мире, превосходя по этому критерию мужскую часть населения, то в плане экономических возможностей армянок, их занятости, возможности получения равного с мужчинами заработка и вообще дохода, карьерного роста страна занимает 79-е место. Хуже всего обстоит дело с политической активностью армянских женщин (125-е место) и с характеристиками их здоровья (144-я позиция)¹⁸. Именно здесь гендерное неравенство тянет страну вниз рейтинга.



«Первая причина – это более высокая социальная мобильность мужчин. Они могут иметь работу лучше, доход выше. Вторая – это приоритетность мужчин в обществе. Мужчина – это продолжатель рода. При слабой системе социального обеспечения – это поддержка и гарант в старости. Гендерное неравенство идет оттуда. Еще один фактор – это стереотип мышления, когда быть в офисе – это обязательно, хотя, например, современные IT-технологии предполагают и возможность дистанционной работы, удобной именно для женщин с семейными обязанностями. Но мышление до этого еще не доросло».

Из интервью с исполнительным представителем ЮНФПА в Республике Армения.



Сохраняющийся в армянском обществе стереотип мужчины как финансовой опоры и основного гаранта благополучия семьи негативно воздействует и на самих мужчин, учитывая сложность его практической реализации в условиях напряженности на рынке труда страны, что выступает одним из факторов, выталкивающих мужскую часть населения страны на заработки за границу.

Результаты проведенного мини-анкетирования свидетельствуют о сохраняющемся и среди молодежи 15–29 лет стереотипе гендерного распределения ролей в семье: 41% опрошенных

¹⁸ The Global Gender Gap Report 2015. World Economic Forum-2015, The Global Gender Gap Report 2014, <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2015/>



считает, что «муж должен выполнять мужскую домашнюю работу, жена – женскую», 18% – что «основную часть домашней работы должна выполнять жена», и, наконец, еще 9% считает, что «муж должен заботиться о заработке, а жена о семье». Вместе с тем почти треть респондентов считает, что все домашние обязанности должны делиться поровну либо основную часть домашней работы должен выполнять тот, кто меньше занят на работе.

Позитивные сдвиги в гендерном распределении социальных ролей отмечали также некоторые интервьюируемые, как и то, что преодоление сложившихся стереотипов требует времени.



«Не могу сказать, что в Армении гендерные стереотипы разрушены. Молодежь, конечно, воспринимает европейские модели, но в марзах пока еще преобладает традиционный подход. Гендерные стереотипы существуют и влияют, но это не на первом месте. Бороться со стереотипами, гендерной дискриминацией – на это нужно время, 20 лет слишком мало. Я работаю с 1996 г., и есть перемены в лучшую сторону. ...Если работодатель отказывает женщине в приеме на работу, то напрямую об этом не говорит, называет другие причины. Вопросы, замужем ли, давно ли, особенно о количестве детей, конечно, задаются. Но в целом женщины достаточно легко устраиваются на работу, хотя, если есть дети, то работодатель думает о том, что она может часто отсутствовать на работе».

Из интервью с заместителем начальника департамента по вопросам семьи, женщин и детей, начальником отдела по вопросам женщин Министерства труда и социальных вопросов Республики Армения.



Определенные изменения гендерных стереотипов подтверждают также групповые интервью с молодежью 15–29 лет и результаты проведенного мини-анкетирования этого контингента. Среди молодежи начинает доминировать понимание того, что уделом женщины является не только семья. Более 2/3 опрошенных считает, что вопрос о социальной роли женщины должен решаться либо самой женщиной, либо совместно семьей (распределение ответов примерно равное), причем лишь менее 20% (в основном молодые женщины) считают, что женщине лучше работать неполный рабочий день. При этом в отношении гендерного равенства как в плане семейной жизни, так и особенно в плане работы молодые женщины настроены более решительно.

Подавляющее большинство ответов в анкетах свидетельствует о мнении молодежи, что и мужчинам, и женщинам в более или менее равной мере подходят все виды работ (как связанные с принятием решений, требующие высокого уровня образования и квалификации, интеллектуальная работа, работа с людьми, так и работа с бумагами, чисто исполнительская и не требующая высокой квалификации). И лишь работа, связанная с повышенными физическими нагрузками, практически единодушно (20 ответов из 22) была признана подходящей исключительно мужчинам.

Вместе с тем многие молодые женщины признают, что работа с бумагами, с людьми и работа, не требующая высокой квалификации, несколько больше подходит именно женщинам.

Что касается типов деятельности, то и здесь подавляющее большинство респондентов (от 60 до 86%) – сторонники равенства гендерных возможностей, хотя ведение крупного бизнеса чаще рассматривается как мужская прерогатива (причем больше женщинами, чем самими мужчинами), тогда как самозанятость преимущественно самими же женщинами считается занятием, более подходящим именно им, видимо, в силу того, что это позволяет лучше сочетать работу с семейными обязанностями).





Глава 3. Экономико-демографический контекст занятости молодежи и формирования гендерных проблем

Краткая экономическая характеристика Республики Армения. Со времени превращения Республики Армения в 1991 г. в независимое государство в стране произошли серьезные экономические преобразования, связанные с переходом от плановой экономики к рыночной. В 1990-е годы ВВП страны увеличивался на 3–7% за год. На протяжении 2001–2007 гг. темпы роста ВВП были двузначными. В результате ВВП на душу населения увеличился с 636 долл. США в 1990 г. до почти 4 тыс. долл. в 2008 г. Однако мировой экономический кризис 2008–2009 гг. отбросил экономику Армении назад, приведя к сокращению темпов роста ВВП вдвое в 2008 г. и до отрицательных значений в 2009 г. Упало производство, выросла безработица, снизились доходы предпринимателей, особенно в малом и среднем бизнесе, уровень бедности увеличился с 27,6% в 2008 г. до 35,8% в 2010 г.¹⁹

К 2015 г. по сравнению с 2009 г. ВВП страны увеличился в 1,5 раза (с 3141,7 до 4843,2 млрд драмов (рис. 2.1). Однако ВВП в расчете на душу населения пока не достиг уровня 2008 г., составив в 2014 г. немногим более 3,2 тыс. долл. США²⁰. Согласно ежегодному исследованию Всемирного банка, в 2015 г. по уровню валового национального дохода на душу населения Армения заняла 112-е место из 187 (4020 долл.), расположившись между Самоа и Косово, а из числа бывших республик СССР, также участвовавших в данном исследовании, превосходя по этому показателю только Киргизию (156-е место), но уступая Азербайджану (79-е), Казахстану (60-е) и России (57-е).²¹

Экономический рост в этот период был обеспечен в основном за счет роста промышленного производства (на 49% в сопоставимых ценах, по сравнению с 2009 г.), сельского хозяйства (на 23,6%, в растениеводстве – на 31,8%), услуг (на 36,1%). Еще одним фактором послекризисного восстановления экономики стала благоприятная внешнеэкономическая конъюнктура на основные экспортные товары страны (металлы), что обеспечило почти 50-процентный (48,1% по сравнению с 2009 г.) рост оборота внешней торговли в текущих ценах. Однако в сфере строительства за рассматриваемый период рост практически отсутствовал: индекс объемов строительства в 2014 г. составил 80% от уровня 2009 г.²²

¹⁹ Serrière, Nicolas. Labour Market Transitions of Young Women and Men in Armenia. Work4Youth Publication Series No. 21 Geneva, International Labour Organization, October 2014. P.5.

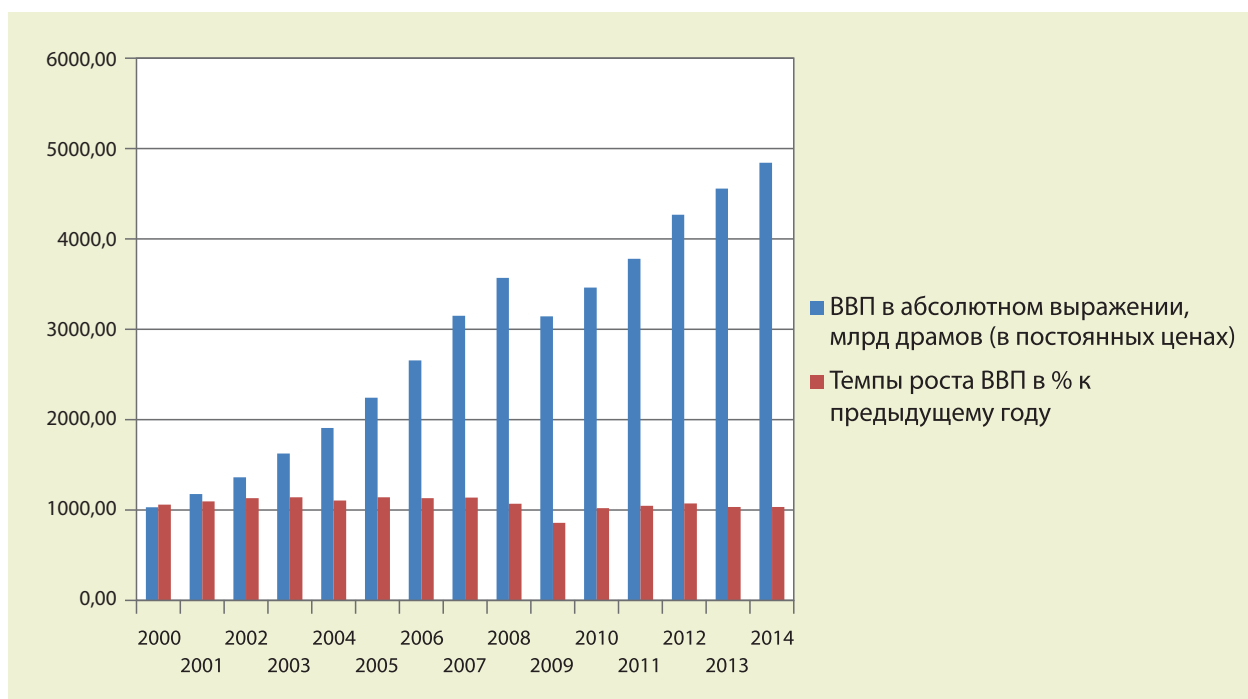
²⁰ Рассчитано по данным Межгосударственного статистического комитета СНГ.

²¹ <http://gtmarket.ru/ratings/rating-countries-gni/rating-countries-gni-info>

²² Statistical Yearbook of Armenia, 2015.



Рис. 2.1. Динамика и темпы роста валового внутреннего продукта Республики Армения в 2000–2014 гг.



Источники: Межгосударственный статистический комитет СНГ; *Statistical Yearbook of Armenia, 2015*.

Для экономики Армении характерен ряд особенностей:

- узкая финансовая и налоговая база, дефицит бюджета, ограниченные возможности инвестирования в экономику;
- недостаточное отраслевое разнообразие, представленное в основном горнодобывающей промышленностью, легкой и пищевой промышленностью, обработкой драгоценных и полудрагоценных камней и металлов, ремеслом и услугами;
- микроэкономическая деформация с низкой долей малых и средних предприятий, препятствиями на пути появления новых фирм и роста малых предприятий, которые могли бы способствовать созданию новых рабочих мест, росту занятости и сокращению безработицы;
- существенная роль денежных переводов из-за рубежа как в экономике в целом, так и в обеспечении благосостояния домохозяйств;
- весомая доля неформального сектора.

Перечисленные выше особенности представляют собой уязвимые места экономики страны, препятствующие эффективному росту занятости и сокращению безработицы, в том числе их гендерных характеристик.

На протяжении всех постсоветских лет население Республики Армения сокращалось, уменьшившись по сравнению с 1991 г. более чем на полмиллиона человек, или на 16%, как за счет сокращения естественного прироста, так и за счет еще более интенсивного оттока населения из страны. За период 2009–2015 гг. сокращение численности населения составило 100 тыс. чел., или 3,2%. В результате к началу 2016 г. численность населения страны впервые за 35 лет опустилась ниже планки в 3 млн чел.²³

Отрицательная динамика численности населения связана, во-первых, с сокращением естественного прироста, который за рассматриваемый период уменьшился на 10% (с 17 тыс. чел. в 2009 г. до 15,3 в 2014 г., а в 2012–2013 гг. был еще ниже), во-вторых, с достаточно интенсивным,

²³ <http://countrymeters.info/ru/Armenia>



хотя и сокращающимся миграционным оттоком из страны, превышавшим естественный прирост населения (за исключением 2012 г.). Однако разрыв между этими двумя показателями также демонстрирует тенденцию к сокращению (табл. 2.1).

Таблица 2.1. Динамика численности населения Республики Армения и его компонентов в 2009–2015 гг. (постоянное население, тыс. чел., на начало года)

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Всего	3076,8	3055,2	3018,9	3021,4	3026,9	3017,1	3010,6
Общий прирост/убыль	-21,6	-20,7	-13,1	5,5	-9,8	-6,5	-6,5
Естественный прирост	17,0	16,6	15,4	14,9	14,6	15,3	...
Сальдо миграции	-38,6	-37,3	-28,5	-9,4	-24,4	-21,8	...
Доля городского населения, %	63,7	63,5	63,4	63,3	63,3	63,4	63,5
Доля сельского населения, %	36,3	36,5	36,6	36,7	36,7	36,6	36,5

Источник: *The Demographic Handbook of Armenia, 2015.*

За рассматриваемый период соотношение городского и сельского населения Армении практически не изменилось: к началу 2015 г. чуть более трети граждан (36,5%) по-прежнему проживало в сельской местности. Мужчин в составе населения 47,5%, женщин – 52,2%²⁴.

К началу 2015 г. 20,5% населения Республики Армения находилось в возрасте моложе 16 лет, 66,9% – в трудоспособном возрасте и 12,6% – в возрасте старше трудоспособного. За рассматриваемый период население в возрасте моложе трудоспособного, отражая тенденцию снижения рождаемости в стране, уменьшилось на 4,3% (табл. 2.2). Гораздо более значительно – на 10% – сократилось население трудоспособного возраста, тогда как количество лиц старше трудоспособного возраста за рассматриваемый период выросло на 1,5%, и это при том, что возрастные границы трудоспособности неоднократно пересматривались в сторону повышения²⁵.

Таблица 2.2. Динамика численности основных возрастных групп в населении Армении, 2009–2015 гг. (на начало года, тыс. чел.)

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Все население, в том числе:	3076,8	3055,2	3018,9	3021,4	3026,9	3017,1	3010,6
моложе 16 лет	644,3	639,4	609,1	609,8	611,8	616,8	...
в трудоспособном возрасте	2232,1	2247,1	2050,2	2051,5	2034,0	2015,1	...
в возрасте старше трудоспособного	373,1	376,1	362,1	365,6	371,3	378,7	...

Источник: *Statistical Yearbook of Armenia, 2015; Statistical Yearbook of Armenia, 2011.*

К началу 2015 г. доля лиц 65 лет и старше составила 10,7% общей численности населения, что свидетельствует о продолжающемся старении населения страны, превышая нижнюю границу данного процесса, установленную ООН на уровне 7%.

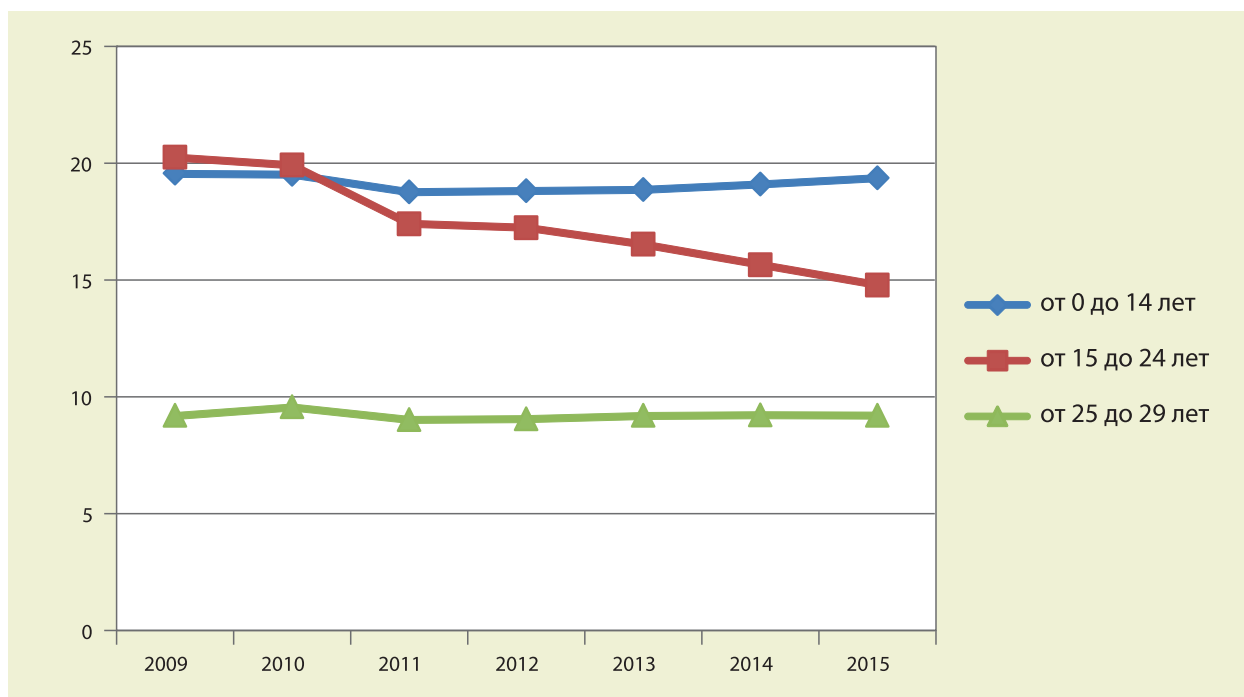
²⁴ The Demographic Handbook of Armenia, 2015.

²⁵ Диапазон трудоспособного возраста в Армении на протяжении последних 20 лет неоднократно пересматривался в сторону повышения его верхней границы для мужчин с 16–59 лет до 01.01.1997 г. до 16–62 лет на 01.01.2002 г., для женщин – 16–54 лет до 01.01.1997 г. до 16–61 года на 01.01.2009 г. С 2012 г. к населению в трудоспособном возрасте относятся мужчины и женщины 16–62 лет.



Следует также отметить неравномерность и разнонаправленность динамики численности отдельных возрастных групп (Приложение, табл. 5). Наиболее значительное сокращение имело место в возрастных группах 15–19 лет, составившее 38%, 20–24 года (-20%), 45–49 лет (-34%) и 40–44 года (-18%). Исключение составили только детские возраста до 10 лет (увеличение в целом по группе за рассматриваемый период на 9,5%), возрастные группы 30–39 лет (+5%) и 55–64 лет (+40%).

Рис. 2.2. Динамика доли молодежных возрастных групп в составе населения Республики Армения (на начало года, в % от общей численности населения).



Источник: *The Demographic Handbook of Armenia, 2015.*

В результате, если доля детско-подростковой группы (0–14 лет) в населении страны за рассматриваемый период осталась практически неизменной, то доля молодежного контингента (15–29 лет) сократилась с 30% до четверти (24,0%) населения, причем в основном за счет 15–24-летних, тогда как доля контингента 25–29 лет осталась практически неизменной (**рис. 2.2**).

Важным фактором, влияющим на занятость женщин и их гендерное равенство, являются их семейные обязанности, возраст вступления в брак и последующее рождение детей.

В Республике Армения средний возраст вступления женщин в брак на протяжении последних 20 лет неуклонно повышался, причем эта тенденция имеет общий характер и наблюдается как по отношению к брачности в целом, так и в отношении вступления в первый брак, и наблюдается как в городе, так и на селе. За рассматриваемый период 2009–2014 гг. средний возраст вступления в брак у женщин по республике в целом увеличился почти на 2,5 года, в первый брак – почти на два года, причем у жительниц сельской местности этот показатель, оставаясь почти на два года ниже, чем у горожанок, вырос более значительно: на 2,3 года против 1,8 года в городе (табл. 2.3).





Таблица 2.3. Динамика среднего возраста вступления женщин в брак, 2009–2014 гг.

	Средний возраст вступления в брак, лет	Средний возраст вступления в первый брак, лет		
		Армения в целом	город	село
2009	24,9	24,4	25,0	23,2
2010	25,2	24,6	25,2	23,5
2011	25,6	25,0	25,6	23,9
2012	25,9	25,3	26,2	24,2
2013	26,5	25,8	26,4	24,6
2014	27,3	26,3	26,8	25,5

Источник: *The Demographic Handbook of Armenia, 2015, P.98; Women and Men in Armenia, 2015. A Statistical Booklet.*

Вместе с тем более позднее вступление в брак негативно сказывается на рождаемости, повышая возраст рождения детей и снижая в конечном итоге их общее количество. Так, за рассматриваемый период средний возраст матери при рождении ребенка неуклонно рос (табл. 2.4) и увеличился почти на 1,5 года (при рождении первого ребенка – на 1,3 года)²⁶.

Таблица 2.4. Динамика среднего возраста матери при рождении ребенка, 2009–2014 гг.

	Средний возраст матери при рождении ребенка, лет	Средний возраст матери при рождении первого ребенка, лет
2009	24,7	23,0
2010	25,1	23,3
2011	25,3	23,5
2012	25,5	23,8
2013	25,8	24,1
2014	26,1	24,3

Источник: *Women and Men in Armenia, 2015. A Statistical Booklet.*

В целом такие тенденции лежат в русле демографического перехода и связаны, в первую очередь, с повышением уровня образования населения в целом и женского, в частности. Однако в определенной степени в этом находят отражение и сложившие стереотипы.



«В плане деторождения больше двух детей сейчас не планируют. Репродуктивный индекс у нас сейчас 1,4. Это очень маленький показатель. Для армянской девушки сейчас более типично сначала отучиться, потом выйти замуж. Сначала хотят сделать какую-то карьеру (и девушки, и юноши), девушки вообще сейчас больше думают о карьере, чем мужчины».

Из интервью с заместителем начальника департамента по вопросам семьи, женщин и детей, начальником отдела по вопросам женщин Министерства труда и социальных вопросов Республики Армения.



²⁶ Средний возраст вступления женщин в первый брак и вообще средний возраст вступления в брак выше среднего возраста матери при рождении первого ребенка и вообще при рождении ребенка, т.к. показатели возраста рожениц даются по всем фактам рождения, тогда как показатели возраста вступления в брак основаны только на зарегистрированных браках, причем регистрация брака может иметь место и после рождения ребенка.



Названные тенденции оказывают негативное влияние не только на уровень рождаемости и рост населения страны. Они затрагивают и занятость женщин, и их карьерное продвижение, что было отмечено во многих интервью.



«Особенно трудно сочетать карьеру и семейные обязанности женщинам, у которых семьи и дети. Это, кстати, идет и от нашего традиционного менталитета, когда женщины воспитывают детей, а мужчины зарабатывают».

Из интервью с начальником департамента труда и занятости Министерства труда и социальных вопросов Республики Армения.



«Сегрегация женщин, и вертикальная, и горизонтальная, идет не только от семейных стереотипов, она связана и с занятостью женщин, особенно имеющих детей, поскольку не хватает детских учреждений, детских садов, и женщины не могут совмещать семейные обязанности и трудовую деятельность, карьеру и уход за детьми. Кроме того, у детских учреждений определенное время работы. По этой причине женщины не могут себе позволить сменную работу, работу в те часы, когда детские учреждения закрыты. С садиками еще в этом плане ничего, но если ребенок пошел в младшую школу (а это с 6 лет при том, что обучение у нас односменное), то после 12 часов его не на кого оставить, и женщины либо теряют работу, либо вынуждены нанимать няню. Все это влияет на карьеру женщины. Мы (другой отдел нашего министерства) давали рекомендации относительно системы «продленного дня», но для этого нет денег, т.к. тогда в школе нужно кушать, делать домашние задания, там должны быть воспитатели».

Из интервью с заместителем начальника департамента по вопросам семьи, женщин и детей, начальником отдела по вопросам женщин Министерства труда и социальных вопросов Республики Армения.



Глава 4. Гендерные аспекты профессионального образования молодежи

Несмотря на то, что Республика Армения имеет один из самых низких среди стран СНГ показателей государственных расходов на образование (2,4% ВВП в 2012–2014 гг.²⁷), государство характеризуется очень высокими показателями уровня образования и охвата молодежи образовательными учреждениями. По данным Всемирного банка, уровень грамотности взрослого населения (15 лет и старше) и молодежи 15–24 лет составляет 100%²⁸.

Большинство школьников по-прежнему обучается в государственных общеобразовательных учреждениях. Негосударственные школы не получили широкого распространения в основном из-за высокой стоимости обучения в них. На их долю в Республике Армения на начало 2014/2015 учебного года приходилось всего 3,2% учебных заведений этого уровня, а учащихся – и того меньше (2,1% всех школьников)²⁹.

Вечерних общеобразовательных школ в стране нет, поскольку согласно действующему закону об образовании в стране введено обязательное общее среднее образование, в соответствии с которым детям гарантируется право его бесплатного получения. Случаи прекращения обучения в школе находятся под контролем соответствующих органов, отвечающих за посещение учебных заведений. Подросток после окончания 8–9-го классов может продолжить обучение в учреждениях среднего профессионального или профессионально-технического образования, но при

²⁷ Статистика СНГ. Статистический бюллетень Межгосударственного статистического комитета СНГ, 2015, Вып.3. С.138.

²⁸ Armenia National Education Profile, 2014. World Bank, 2014.

²⁹ Статистика СНГ. Статистический бюллетень Межгосударственного статистического комитета СНГ, 2015, Вып.3. С.148.





этом программа этих учебных заведений должна обеспечивать получение также общего (полного) среднего образования.

Численность окончивших среднюю школу в 2014 г. по сравнению с 2013 г. сократилась на 13,5%, что является отражением и следствием снижения рождаемости в стране.

Гендерная структура в системе общего среднего образования Республики Армения складывается явно не в пользу мужчин: доля девочек, обучающихся на каждой ступени среднего образования, как видно из табл. 2.5, выше соответствующего показателя у мальчиков, особенно на старших уровнях обучения, где девочек больше на 20%.

Таблица 2.5. Охват детских и подростковых контингентов населения Республики Армения средним образованием по полу, 2014 г.

Ступени обучения	Доля учащихся, всего	Доля девочек	Доля мальчиков	Девочек на 100 мальчиков
	(в % от соответствующей возрастной группы)			
Начальная школа	93,1	93,5	92,6	101
Общая средняя школа	92,6	92,9	92,4	101
Старшая школа	72,4	80,2	65,6	122
Средняя школа в целом	87,8	89,9	85,9	105

Источник: *Women and Men in Armenia, 2015. A Statistical Booklet.*

Система профессионального образования в Республике Армения представлена профессионально-техническими (начальное профессиональное образование), средними профессиональными и высшими учебными заведениями. В последних обучение разбито на два уровня подготовки: бакалавриат и магистратуру. В последние годы в системе среднего профессионального образования получили распространение так называемые сетевые колледжи, обеспечивающие интеграцию профессионально-технического и среднего специального образования и дающие учащимся подготовку по широкому кругу востребованных на рынке труда профессий разного уровня квалификации с одновременным завершением общего среднего образования. Профессиональное образование осуществляют как государственные учебные заведения, так и негосударственные (частные), однако число последних, как и количество обучающихся в них незначительно и имеет тенденцию к сокращению не столько в силу их консолидации или закрытия, но и по причине перехода государственных образовательных учреждений на платную систему обучения. В 2014/2015 учебном году на платной основе в государственных средних профессиональных учебных заведениях обучалось 48% учащихся, в государственных вузах – порядка 70% студентов. Оставшиеся учебные места (так называемый «госзаказ»), заполняемые на конкурсной основе, имеются далеко не на всех специальностях обучения (их нет, например, на юридических специальностях), а только на тех, которые государство считает приоритетными и стратегически важными для развития страны.

Численность учащихся средних профессиональных учебных заведений имеет тенденцию к сокращению. На начало 2014/2015 учебного года она составила в Армении 28,5 тыс. чел., что на 5% меньше, чем годом ранее, и на 8,4% меньше по сравнению с 2001/2002 учебным годом. В высшем образовании наблюдалась обратная картина: число студентов (94 тыс. чел. в 2014/2015 учебном году) выросло по сравнению с предшествующим годом на 16%, по сравнению с началом тысячелетия – более чем наполовину (на 54%)³⁰.

³⁰ Статистика СНГ. Статистический бюллетень Межгосударственного статистического комитета СНГ, 2015, Вып.3. С.189–191.



Стремление дать детям высшее образование традиционно для населения страны и тоже может рассматриваться как один из стереотипов социального поведения, тем более что далеко не всегда этот вопрос решается самими молодыми людьми. Нередко решение принимает семья из соображений социального престижа и без учета не только желания самих детей, но и ситуации на рынке труда. Учитывая широко распространенную платность профессионального образования, для родных это нередко оборачивается большими материальными затратами.



«В стремлении дать высшее образование всем огромную роль играет армянский менталитет: высшее образование моего ребенка – это мой престиж, а особенно для девушек, для которых это хорошее приданое».

Из интервью с исполнительным представителем ЮНФПА в Республике Армения.



«В основном родители говорили: иди учиться туда, потому что потом будет легче устроиться на работу».

Из интервью с юношей 16 лет, студентом Ереванского колледжа № 1.



Вместе с тем, как показали результаты мини-анкетирования, армянская молодежь сознает важность образования для современной экономики и общества особенно для успешного трудоустройства и развития их будущей карьеры. На вопрос, какие, по их мнению, характеристики работника могут иметь значение при трудоустройстве, респонденты практически единодушно поставили на первое место по значимости фактор образования (91% ответов).

Несмотря на отсутствие дискриминации женщин в сфере образования, гендерное неравенство весьма отчетливо проявляется по уровням получаемого профессионального образования (табл. 2.6) и профилям подготовки.

Таблица 2.6. Гендерный состав обучающихся в учреждениях профессионального образования разного уровня, на начало 2014/2015 учебного года

	Численность студентов, тыс. чел.		Доля в числе студентов, %		Девушек на 100 юношей
	девушки	юноши	девушки	юноши	
Учреждения начального профессионального образования	1,8	5,5	25,2	74,8	33
Среднее профессиональное образование					
Государственные учебные заведения	14,3	12,6	53,3	46,7	113
Частные учебные заведения	1,2	0,4	73,7	26,3	280
Итого	15,5	13,0	54,5	45,5	119
Высшее образование					
Государственные вузы	36,8	32,8	52,8	47,2	112
Частные вузы	4,8	5,2	47,9	52,1	92
Итого	41,6	38,0	52,2	47,8	109

Источник: *Women and Men in Armenia, 2015. A Statistical Booklet.*

В профессиональном образовании, как и в среднем общем дискриминируемой группой скорее являются мужчины, поскольку и здесь наблюдается тенденция увеличения доли девушек по мере повышения уровня образования: среди учащихся профессионально-технических школ девушек





только четверть, тогда как в средних профессиональных учебных заведениях и в вузах на 100 юношей приходится в среднем 110–120 девушек. Исключение составляют немногочисленные частные вузы, где соотношение обратное, что объясняется, по-видимому, более свободным режимом обучения, отсутствием обязательного посещения занятий и жесткого контроля за успеваемостью (свойственного государственным учебным заведениям и чреватого переводом с бесплатного обучения на платное). Такой подход частных вузов благоприятен прежде всего для юношей, которым нередко приходится сочетать учебу с работой.

Вместе с тем гендерный разрыв в профессиональном образовании в пользу женщин имеет тенденцию к смягчению: в 2005 г. на долю девушек приходилось 2/3 учащихся средних профессиональных учебных заведений (против 54% в настоящее время) и 55% студентов вузов (против нынешних 52%)³¹.

Характерной чертой, отмеченной многими респондентами, является также то, что девушки больше стремятся к знаниям и лучше учатся, чем юноши.

• • •

«Вообще девушки более подготовлены и целеустремленнее, лучше образованы. Среди них практически нет имеющих проблемы с обучением, с успеваемостью. Девушки лучше учатся».

Из интервью с проректором по делам студентов, выпускников и связям с общественностью
Ереванского государственного университета.

• • •

Гораздо ярче гендерный дисбаланс проявляется в структуре подготовки специалистов по направлениям обучения. Прежде всего, обращает на себя внимание достаточно узкий круг направлений обучения в среднем профессиональном образовании: 14 в начальном (профессионально-техническом) и всего 9 – в среднем специальном.

При том, что начальное профобразование не является для армянских девушек особо притягательным (в составе учащихся этого уровня профессионального обучения их только треть), по большинству направлений подготовки их и того меньше, а по таким направлениям, как «энергетика», «машиностроение», «средства транспорта», среди учащихся их нет вообще. Лишь в двух направлениях («экономика и менеджмент» и «легкая промышленность») девушки составляют большинство (соответственно 57 и 77% учащихся – Приложение, рис. 2).

Сходная картина и в среднем профессиональном образовании, где девушек, по данным за 2014/2015 учебный год, уже на 20% больше, чем юношей. Но и здесь они отдают предпочтение традиционно «женским» направлениям подготовки («здравоохранение», «педагогика»), а также «искусству и кинематографии», где их доля среди учащихся составляет 70, 82 и 61% соответственно, тогда как юриспруденции, сельскому хозяйству, промышленности, строительству, транспорту и связи отдают предпочтение юноши, составляющие от 60 до 96% обучающихся. И лишь по «экономике» и «прочим направлениям подготовки» соотношение полов среди учащихся сближается, хотя и с небольшим перевесом юношей (Приложение, рис. 3).

В высших учебных заведениях, где среди студентов юношей на 9% меньше, чем девушек, последние сконцентрированы в основном на семи достаточно традиционных для женщин направлениях подготовки из предлагаемых вузами двадцати пяти. Это здравоохранение, образование и педагогика, естественные, гуманитарные и общественные науки, культура и искусство, услуги, а также пищевые продукты и технологии, где их доля среди студентов колеблется от 60,5% в специальностях пищевой промышленности до 84% в изучении общественных наук. В остальных направлениях подготовки, технических, связанных с различными отраслями экономики, передовыми и информационными технологиями, строительством и архитектурой и т.д., доминируют мужчины. И лишь в изучении физико-математических наук, а также экономики и менеджмента гендерный разрыв сглаживается с сохранением, однако, 4–8-процентного перевеса юношей (Приложение, рис. 4).

³¹ Статистика СНГ. Статистический бюллетень Межгосударственного статистического комитета СНГ, 2015, Вып.3. С.198.



Как и в большинстве стран СНГ, в Республике Армения сохраняется и даже усугубляется диспропорция в выпуске специалистов из средних и высших профессиональных учебных заведений: на 100 выпускников средних специальных учебных заведений в 2014 г. приходилось 359 выпускников высших учебных заведений (в 2000 г. – 121)³².

Вместе с тем в ходе полевой части проведенного исследования многие респонденты отмечали, что получение высшего образования не гарантирует трудоустройства в будущем, что при существующем дисбалансе объемов и профилей подготовки специалистов с потребностями рынка труда выпускники учебных заведений испытывают все большие трудности с трудоустройством, а отсутствие опыта работы еще больше усугубляет проблему поиска работы молодежью, закончившей учебные заведения среднего и высшего профессионального образования.



«Родители хотят дать детям высшее образование, а для выпускников вузов нет столько рабочих мест».

Из интервью с проректором по делам студентов, выпускников и связям с общественностью Ереванского государственного университета.



«Проблемы занятости молодежи в Армении во многом стандартные, т.е. те же, что и в других странах. Это несоответствие образования потребностям рынка труда. Образование отстает от потребностей рынка труда и количественно, и качественно».

Из интервью с начальником департамента труда и занятости Министерства труда и социальных вопросов Республики Армения.



«Более высокая образованность женщин для их занятости не положительный момент, т.к. в большинстве они не работают по своей профессии. И мужчины, кстати, тоже. Образование и рынок труда очень далеки друг от друга. Они развиваются независимо, сами по себе. Возможно, и не нужно такое активное образование».

Из интервью с заместителем начальника департамента по вопросам семьи, женщин и детей, начальником отдела по вопросам женщин Министерства труда и социальных вопросов Республики Армения.



Другая причина трудностей с трудоустройством выпускников учебных заведений связана со слабой, практически отсутствующей системой профориентации учащейся молодежи. В учебных заведениях Республики Армения работа по ее формированию только начинается. Так, на встрече со студентами колледжа № 1 г. Еревана многие из 25 присутствующих ответили, что профориентация у них в школе заключалась в основном в том, что приходили люди из разных институтов и этого колледжа, приглашали к ним учиться. У шести человек не было и этого.



«Были беседы с учителями, где они рассказывали о ситуации на рынке труда, какие профессии нужны, чему лучше учиться».

Из интервью с девушкой 17 лет, студенткой Ереванского колледжа № 1.



«Но в основном они говорили, что надо хорошо учиться, и все».

Из интервью с юношей 17 лет, студентом Ереванского колледжа № 1.



Ежегодно тысячи молодых людей оканчивают школу и вынуждены встать перед важнейшим выбором в своей жизни – что делать дальше. Между тем в «Государственной программе по развитию образования на 2011–2015 гг.» не предусмотрено какое-либо содействие выпускникам школ и молодежи в выборе карьеры, хотя общепризнана необходимость в экстренном принятии

³² Статистика СНГ. Статистический бюллетень Межгосударственного статистического комитета СНГ, 2015, Вып.3. С.169.

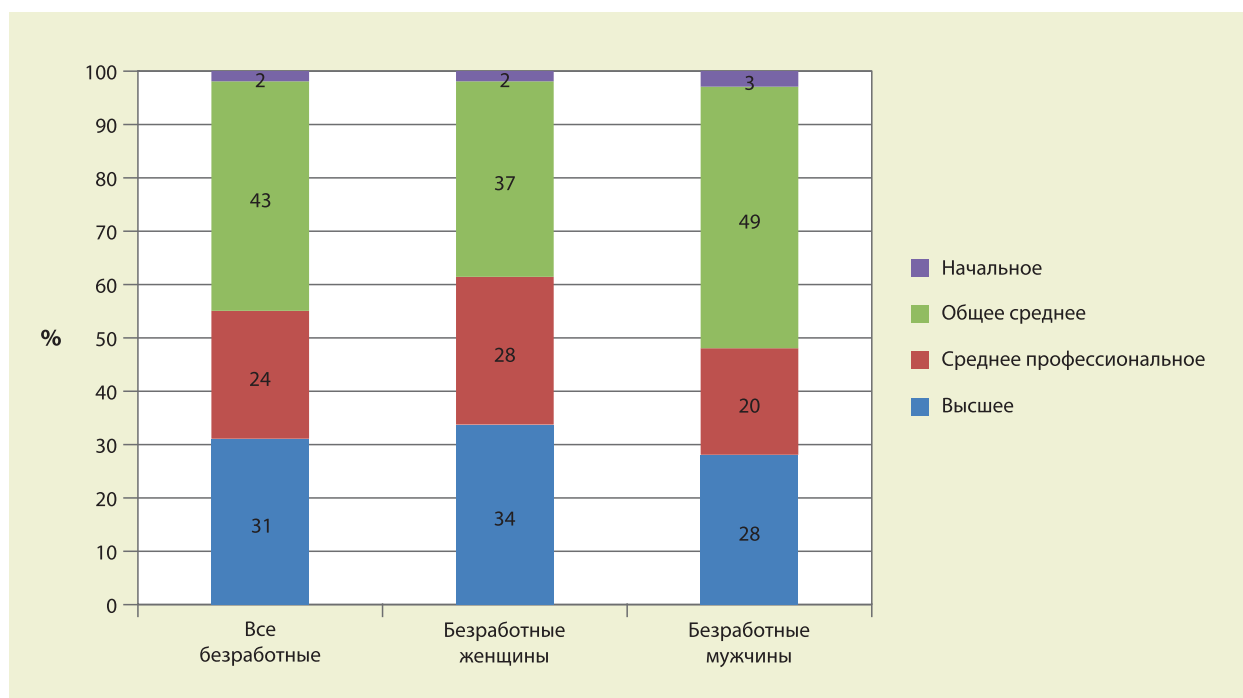




мер, которые помогут молодым людям сделать адекватный выбор. Такой мерой мог бы стать обязательный курс по выбору будущего рода деятельности в старшей школе, в том числе с возможностью волонтерской стажировки или практики, что в дальнейшем открывает реальные перспективы трудоустройства. Курс может быть также направлен на обучение таким широко востребованным навыкам при поиске рабочего места, как умение общаться с потенциальным работодателем и онлайн-поиск.

Диспропорции и слабая связь системы профессиональной подготовки армянской молодежи с реалиями рынка труда оборачивается высокими показателями безработицы среди выпускников учебных заведений. И здесь гендерные диспропорции складываются отнюдь не в пользу женщин. По данным, предоставленным Государственным агентством занятости Республики Армения, к началу 2016 г. только среди зарегистрированных безработных лица с высшим и послевузовским образованием составили 13,2% (в том числе женщины – 9,9%), с неполным высшим и средним специальным образованием – 18% (в их числе женщины – 14,8%), с начальным профессиональным (ремесленным, профессионально-техническим) образованием – 6,3% (из них 4,2% – женщины), с общим средним, неполным средним и начальным образованием – 61,7% (из них женщины – 40,2%).

Рис. 2.3. Распределение безработных по полу и уровню образования, 2014 г. (в % от общей численности безработных в целом и по полу)



Источник: *Women and Men in Armenia, 2015. A Statistical Booklet.*

Среди всех безработных (не только зарегистрированных) ситуация еще хуже и также складывается не в пользу образованных женщин, среди которых доля безработных с высшим и средним профессиональным образованием выше, чем у мужчин, соответственно на 21 и 40%. Лишь среди не имеющих профессионального образования доля безработных мужчин ощутимо выше, чем у женщин (рис. 2.3).

Не удивительно в этой связи, что молодежь проявляет желание эмигрировать. На встрече со студентами-выпускниками Ереванского колледжа № 1 такое желание высказала треть участников, причем половина из них – девушки.



Еще один слабый момент системы профессионального образования в Республике Армения – это отсутствие в профессиональных учебных заведениях налаженной системы содействия трудоустройству молодежи и вообще отслеживания их трудовой карьеры после окончания обучения. В Ереванском госуниверситете такая работа только начинается и носит пока скорее информационный характер, хотя и этот аспект очень важен для трудоустройства выпускников.



«В университете карьера выпускников особо не отслеживается. Но сейчас у нас в процессе внедрения находится итальянская компьютерная система для этой работы. В университете существует Центр выпускников и карьеры, который проводит курсы и тренинги, часто с участием работодателей; налаживает связи с ними; организует практики, что способствует трудоустройству. Для взаимодействия между студентами и работодателями создан интернет-портал Intership, на котором работодатели могут размещать свои предложения о работе».

Из интервью с проректором по делам студентов, выпускников и связям с общественностью Ереванского государственного университета.



Глава 5. Гендерные аспекты экономической активности, занятости и безработицы молодежи

Согласно законодательству Республики Армения, нижняя граница трудоспособного возраста в стране – 16 лет, а к молодежи в официальных документах и некоторых исследованиях молодежной проблематики относится население в возрасте от 16 до 30 лет³³. Национальная статистическая служба страны данные о занятости, безработице и экономической активности молодежи собирает и разрабатывает применительно к населению 15–29 лет (в ряде случаев – 15–34 лет). Межгосударственный статистический комитет СНГ относит к молодежи возрастную группу 15–24 лет, а к экономически активному населению – лиц в возрасте от 15 до 64 лет (в Республике Армения к этой категории относят лиц 15–75 лет). Подобные расхождения ограничивают возможности использования в анализе данного аспекта проблемы разных источников информации. Кроме того, статкомитет СНГ разрабатывает и публикует гораздо более узкий круг показателей, чем национальная статслужба Республики Армения, причем многие – без разбивки по полу и возрасту.

Экономическая активность молодежи. Период 2008–2014 гг. характеризовался сохранением, как и в предшествующий период, двух разнонаправленных тенденций: сокращением численности экономически активного населения страны в целом, еще более значительным сокращением численности экономически активных мужчин и ростом экономической активности женщин. Одновременно уровень экономической активности повысился как у населения в целом, так и в гендерном разрезе, хотя у женщин – более значительно (на 4,8 п. п. против 2,4 п. п. у мужчин). Результатом стало сокращение доли экономически активных мужчин на 2 п. п. и аналогичный рост этого показателя у женщин (Приложение, табл. 6). Одной из причин отмеченной динамики стал интенсивный миграционный отток из страны армянских мужчин, среди которых основную массу составляют лица самых трудоспособных возрастов 25–49 лет.

В возрастном разрезе самый высокий уровень экономической активности, превышающий 80%, наблюдается у мужчин 25–59 лет. У женщин соответствующий показатель во всех возрастах на 13–36 п. п. ниже, чем у мужчин.



³³ См., например: Концепция государственной молодежной политики Республики Армения на 2015–2025 гг.



Таблица 2.7. Уровень экономической активности молодежи Республики Армения в разрезе возрастно-половых групп, 2012–2014 гг., %

	2012		2013		2014	
	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины
ЭАН в целом	55,3	72,1	55,9	72,8	55,2	73,2
15–19 лет	11,4	14,7	13,4	12,2	12,3	14,3
20–24 года	44,5	64,2	46,4	65,2	48,8	67,7
25–29 лет	55,3	87,6	52,2	86,7	53,3	89,1

Источник: *Women and Men in Armenia, 2015. A Statistical Booklet.*

Численность экономически активной молодежи 15–29 лет в 2014 г. составила 334,4 тыс. чел., или 24,3% от общей численности экономически активного населения страны, что примерно соответствует доле молодежи в общей численности населения. В составе экономически активной молодежи мужчин больше, чем женщин, – 188,8 тыс. чел., или 56,4% численности данного контингента³⁴.

Уровень экономической активности молодежи заметно ниже, чем уровень экономической активности других возрастных групп, особенно у женщин, что в целом естественно и связано с получением образования (Приложение, рис. 5).

Как видно из табл. 2.7, по всем молодежным группам уровень экономической активности с возрастом растет, хотя у женщин значительно медленнее, причем гендерный разрыв по этому показателю увеличивается с 14% у 15–19-летних подростков, которые преимущественно еще учатся, до 28% в группе 20–24-летних и до 60% – у 25–29-летних. По сравнению с 2012 г. уровень экономической активности женщин в этой последней группе вообще снизился на 2 п. п.

Занятость молодежи. В целом за период 2008–2014 гг. для рынка труда Республики Армения характерно сокращение общей численности занятого населения (особенно заметное у мужчин вследствие трудовой эмиграции). Численность занятых женщин, напротив, увеличилась (хотя в общем числе занятых женщин по-прежнему меньше, чем мужчин). Вместе с тем уровень занятости населения за рассматриваемый период увеличился, причем у женщин больше, чем у мужчин (соответственно на 3,5 и 1 п. п.). Однако обобщенные показатели маскируют существенные гендерные и возрастные различия.

Таблица 2.8. Уровень занятости молодежи Республики Армения в гендерном разрезе, 2012–2014 гг., %

	2012		2013		2014	
	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины
Уровень занятости в целом	45,2	60,2	45,8	62,3	44,5	61,6
15 – 19 лет	5,9	10,3	7,6	7,1	5,6	10,5
20 – 24 года	27,1	43,8	27,3	45,5	27,8	46,4
25 – 29 лет	40,9	69,3	37,7	71,9	39,7	72,5
30 – 34 года	48,6	79,1	47,5	79,0	47,4	74,7

Источник: *Women and Men in Armenia, 2015. A Statistical Booklet.*

³⁴ Рассчитано по: Labour Market in the Republic of Armenia, 2010–2014. Statistical Handbook. National Statistical Service of the Republic of Armenia, 2015.



Как следует из табл. 2.8, уровень занятости молодежи, постепенно повышаясь с возрастом в связи с окончанием обучения, остается значительно ниже уровня занятости по населению в целом. Только в возрастной группе 25–29 лет он приближается к показателям следующих возрастных групп (30–34 и 35–39 лет), характеризующихся самым высоким уровнем занятости. Однако во всех без исключения возрастных группах по уровню занятости сохраняется значительный гендерный разрыв не в пользу женщин, составляющий 20–25 п. п. Неравенство женщин на рынке труда проявляется и в том, что даже в самой активной в плане трудоустройства молодежной группе (25–29 лет) уровень занятости женщин остается заметно ниже, чем во всех последующих возрастах, превышая только уровень занятости женщин 65–74 лет (Приложение, рис. 5).

Гендерное неравенство проявляется также и в такой характеристике, как статус занятости. Если среди работающих по найму женщин 47%, то среди работодателей – всего 19%, среди самозанятых (работающих за свой счет) – 48%, среди помогающих в ведении семейного дела (часто неоплачиваемых) – 63%. Последнее для многих женщин является вынужденным вариантом решения проблемы занятости³⁵. Согласно результатам исследования МОТ «Labour market transitions of young women and men in Armenia»³⁶, основанного на данных 2012 г., аналогичная картина гендерного распределения имеет место и в молодежных возрастных группах.

Таблица 2.9. Гендерное распределение занятого населения и молодежи Республики Армения по основным видам деятельности, %

Виды деятельности	Все занятые, 2014 г.		Занятая молодежь 15–29 лет, 2012 г.	
	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины
Все занятые	100	100	100	100
Сельское, лесное хозяйство и рыболовство	29,6	40,5	18,7	15,8
Обрабатывающая промышленность	10,1	6,4	12,5	3,9
Строительство	9,5	0,5	10,0	0,9
Оптовая и розничная торговля	11,9	9,8	19,9	18,1
Транспорт	6,8	1,0	4,7	2,4
Гостиничное хозяйство и общественное питание	1,7	1,8	2,1	1,2
Информация и коммуникация	1,9	1,7	4,7	6,5
Финансы	1,7	1,5	2,1	4,8
Государственное и муниципальное управление	11,1	4,4	12,7	8,2
Образование	3,2	15,9	2,1	18,8
Здравоохранение и социальное обслуживание	1,7	7,5	1,1	4,4
Культура и искусство	1,4	1,8	0,8	2,7
Прочие услуги	1,6	2,6	2,4	8,0

Источник: данные по всему населению – Статистический ежегодник Республики Армения, 2015, данные по молодежи – Serrière N. Labour market transitions of young women and men in Armenia. P.25.

Гендерное распределение молодежи по видам деятельности в основном повторяет то, что наблюдается по населению в целом (существенным исключением является сельское хозяйство, где преобладание женщин среди всего занятого населения связано с более старшими возрастными

³⁵ Рассчитано по: Статистический ежегодник Республики Армения, 2015. За неимением данных в разбивке по возрасту приводятся данные по занятым женщинам в целом.

³⁶ Serrière N. Labour market transitions of young women and men in Armenia. International Labour Organization. Work4Youth Publication Series No. 21. Geneva, October 2014. P.24.





группами). Молодых женщин по-прежнему мало в промышленности, строительстве и транспорте, считающихся традиционно мужскими сферами деятельности (соответственно 7,2% против 27,2% среди занятой молодежи). По-прежнему традиционно женскими и среди молодежи остаются образование, здравоохранение, культура и искусство и многие виды услуг (треть занятых молодых женщин против 6,4% молодых мужчин). Однако по большинству остальных видов деятельности у молодежи наблюдается смягчение гендерных различий. Так, с высоким уровнем образования и стремлением реализовать себя в современных видах деятельности, таких как финансы, информация и коммуникации, связано, по-видимому, 60-процентное преобладание молодых женщин над мужчинами в этих видах деятельности по сравнению с тем, что наблюдается по занятости населения в целом. Молодые женщины активнее стремятся в сферу государственного и муниципального управления, где их доля уже вдвое больше, чем среди занятых в целом. Сохраняющееся отставание, хотя и небольшое, доли занятых молодых женщин в торговле и общественном питании может быть связано с ненормированным рабочим временем, что может приводить в конфликт с их семейными обязанностями.

• • •

«Женщин не устраивает график работы, они стремятся работать в госсекторе, потому что там нормированный рабочий день и соблюдаются права. В частном секторе ненормированный рабочий день и, несмотря на законы, права могут не соблюдаться». Из интервью с заместителем начальника департамента по вопросам семьи, женщин и детей, начальником отдела по вопросам женщин Министерства труда и социальных вопросов Республики Армения.

• • •

Однако наиболее явно дискриминация молодых женщин и нарушение их прав проявляется в занимаемых ими должностях и как следствие – в оплате труда.

По данным упоминавшегося выше исследования МОТ «Labour market transitions of young women and men in Armenia» (за неимением более свежих данных в возрастно-половой разбивке), среди законодателей и высшего управленческого аппарата доля молодых женщин почти в 2,5 раза ниже, чем доля молодых мужчин (4,7% против 11,4%), тогда как на исполнительских должностях (профессионально-технический и вспомогательный персонал, офисные служащие и работники сферы услуг) их доля в два с лишним раза выше (75,7%), чем доля мужчин (33,9%)³⁷.

Такая ситуация находит закономерное отражение и в зарплатах. По данным Национальной статистической службы страны, в 2013–2014 гг. заработная плата мужчин в 1,5 раза (на 51,6%) превышала заработки женщин. По сравнению с 2010 г. этот разрыв сократился крайне незначительно – всего на 5%. Конечно, в таком разрыве находит отражение и факт неполной занятости женщин, поскольку среди работающих неполный рабочий день женщины составляют 63,4%³⁸. Однако данные о зарплатах в разбивке по возрасту статслужба Республики Армения планирует собирать только с 2017 г.

Согласно данным за 2012 г., приведенным в исследовании МОТ, ситуация с гендерным разрывом в зарплатах среди молодых наемных работников была сопоставима с общенациональной: мужчины зарабатывали на 50% больше женщин, а среди самозанятых доход молодых мужчин превосходил доход молодых женщин в 3 раза. Вместе с тем там же отмечается, что молодые женщины, работающие по найму, чаще, чем мужчины, были охвачены пенсионным и социальным страхованием, получали оплачиваемый отпуск и больничный лист, отпуск по уходу за ребенком, бонусы и премии, выходные пособия, компенсацию медицинских расходов и обучение³⁹.

³⁷ Данные за 2012 г. Labour market transitions of young women and men in Armenia. P. 25.

³⁸ <http://armstat.am/> Интересен тот факт, что из числа женщин, работающих неполное рабочее время, только 2,6% избрали такую занятость добровольно. Для остальных такая занятость является вынужденной либо по причине характера работы (сезонность и т.п. – 69,6%), либо из-за невозможности найти работу на полный рабочий день (11,8%) или из-за невозможности работать полный рабочий день (9,2%), либо таково было желание работодателя (6,8%). Labour Market in the Republic of Armenia, 2010–2014. Statistical Handbook. National Statistical Service of the Republic of Armenia, 2015.

³⁹ Serrière N. Labour market transitions of young women and men in Armenia. P. 27, 29.

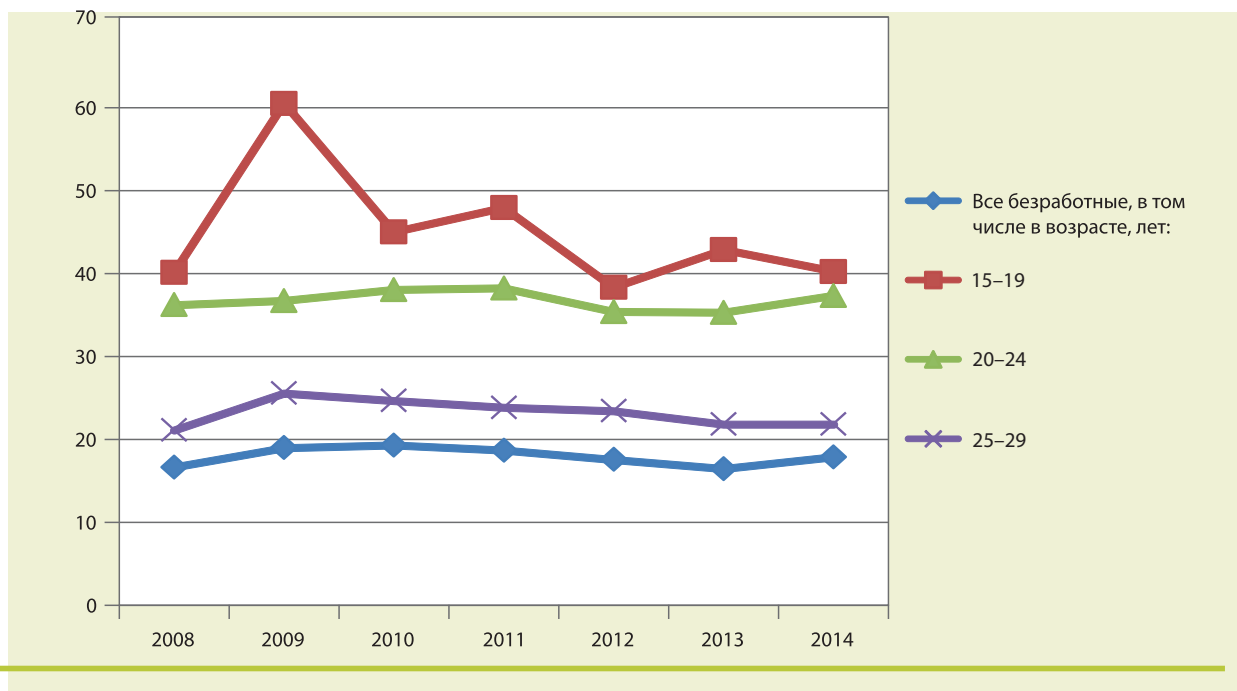


На основе заключенного письменно контракта работало 86,1% молодых женщин и 66,3% мужчин, по устной договоренности – 13,9% молодых женщин и почти в 2,5 раза больше молодых мужчин (33,7%). Однако на постоянную работу по найму работодатели все же охотнее брали молодых мужчин. Среди молодежи, работающей по найму на основе краткосрочных контрактов (продолжительностью до года), женщин больше половины (59,7%)⁴⁰.

Еще одна весьма острая проблема молодежного рынка труда – это проблема неформальной занятости. Согласно исследованию МОТ почти 2/3 молодых работников (64,2%) заняты неформально, причем эта проблема в большей степени мужская, чем женская (среди молодых мужчин неформально занятых 67,7%), хотя и среди молодых женщин этот показатель настораживающе высок – 58,9%. Обращает на себя внимание и тот факт, что свыше 60% (а в городах – 78%) неформальной занятости приходится на формальный сектор, т.е. на официально оформленные предприятия, на которых доля неформально занятых молодых женщин выше мужской (65,6% против 61,5%) со всеми вытекающими отсюда негативными последствиями в виде нарушения их социально-трудовых прав (отсутствие охраны труда, доступа к программам социального обеспечения и проч.)⁴¹.

Молодежная безработица. Сохраняющийся на рынке труда Республики Армения дисбаланс между спросом и предложением рабочей силы обусловил увеличение масштабов и уровня безработицы в стране. За период 2008–2014 гг. численность безработных увеличилась на 4,5%, уровень безработицы – на 7,3%, при этом гендерный разрыв показателей безработицы сохранился и даже усугубился, что привело к повышению среди безработных доли женщин на 1 п. п. и стало следствием продолжающегося оттока из страны экономически активных мужчин. Этой же причиной объясняется небольшой разрыв уровня безработицы у мужчин и женщин, составляющий менее 1 п. п. Еще одной особенностью безработицы в стране является то, что это в основном городское явление: в 2014 г. уровень безработицы в городах был в 3,5 раза выше, чем в сельской местности (23,2% в городе против 6,6% в сельской местности)⁴².

Рис. 2.4. Динамика уровня безработицы в молодежных возрастных группах населения Армении, 2008–2014 гг., %.



По данным www.armstat.am

⁴⁰ Serrière N. Op.cit. P.26.

⁴¹ Serrière N. Labour market transitions of young women and men in Armenia. P.31.

⁴² Labour Market in the Republic of Armenia, 2010–2014.

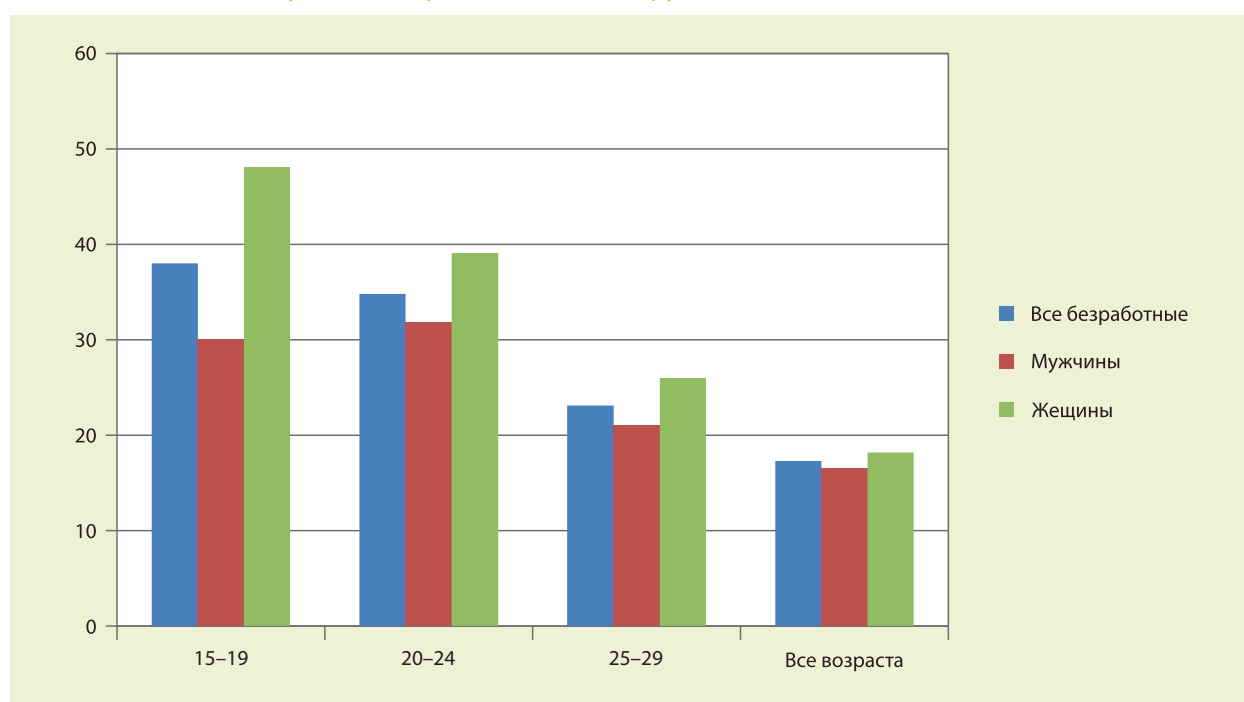




Уровень безработицы в молодежных возрастных группах за рассматриваемый период колебался, но изменился незначительно (кроме скачка в кризисные 2009–2010 гг.), однако был заметно выше уровня безработицы в остальных возрастных группах, снижаясь с возрастом. При этом наиболее высоким этот показатель был у 15–19-летних, что отражает остроту проблемы первого трудоустройства для лиц с ограниченными профессиональными навыками либо еще не имеющих профессионального образования (**рис. 2.4**).

Проявлением гендерного неравенства на рынке труда Республики Армения является ярко выраженная феминизация безработицы вообще и молодежной в особенности: в возрастной группе 15–19 лет уровень безработицы юношей на 40% ниже, чем у девушек, в возрастных группах 20–24 и 25–29 лет этот показатель ниже на 20%, тогда как по населению в целом эта разница не превышает 10% (**рис. 2.5**).

Рис. 2.5. Гендерные различия уровня безработицы молодежи, 2012 г., в % от экономически активного населения соответствующей возрастно-половой группы



Источник: Household's Integrated Living Conditions Survey, 2012, National Statistic Survey of RA.

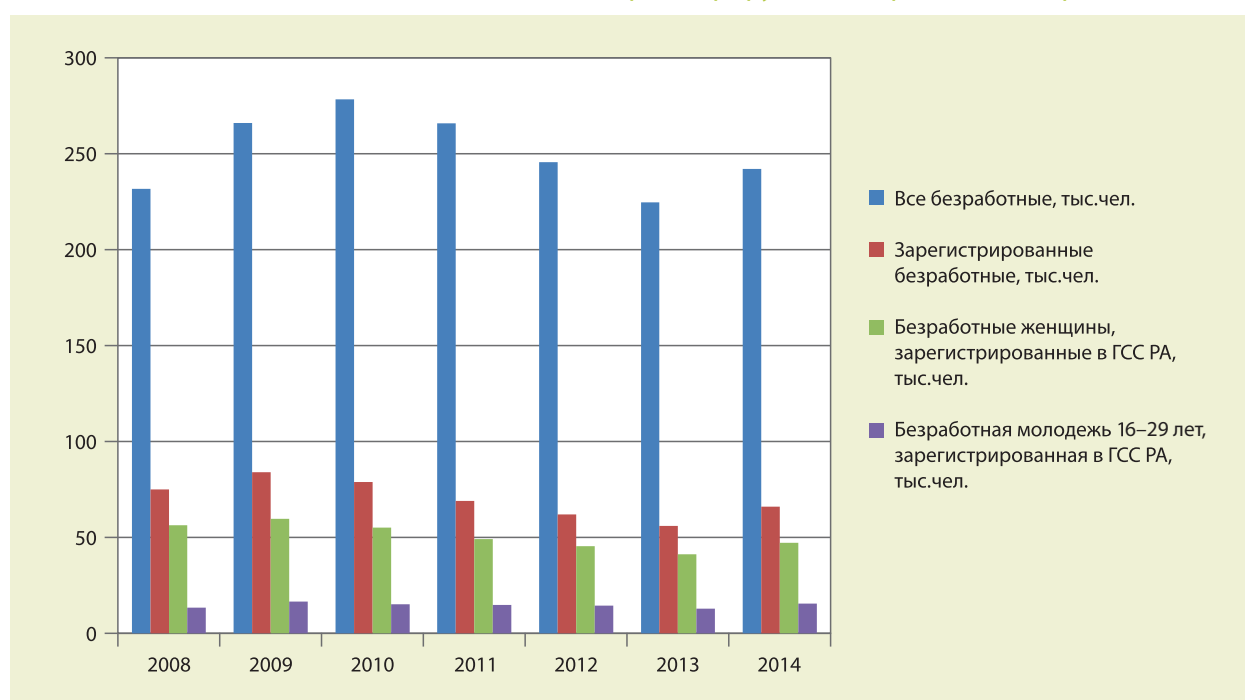
Общая и регистрируемая безработица молодежи. Из общего числа безработных лишь небольшая часть регистрируется в этом качестве в государственной службе занятости страны с явной тенденцией к сокращению: в 2014 г. по сравнению с 2008 г. доля зарегистрированных безработных в их общем числе сократилась с 32,4 до 27,3%, а в отдельные годы (2012–2013 гг.) опускалась до четверти всех безработных⁴³. При этом для регистрируемой безработицы характерны несколько иные и более явные гендерные и возрастные различия. В отличие от мужчин женщины охотнее обращаются за помощью в службы занятости: среди зарегистрированных безработных женщин 70%, тогда как среди всех безработных их 54,4%. Иная картина с молодежью – среди зарегистрированных безработных их не более четверти (хотя и с тенденцией повышения этого показателя по сравнению с 2008 г.), тогда как в общем числе безработных доля молодежных возрастов составляет 40% и более (**рис. 2.6**, Приложение, табл. 7).

⁴³ Рассчитано по данным Межгосударственного статистического комитета СНГ и данным Государственной службы занятости Республики Армения. Следует также отметить, что в ГСЗ за содействием в трудоустройстве может обратиться любой человек, независимо от возраста, пола, статуса в занятости и наличия работы, получающий статус работника, однако статус безработного может получить только лицо в возрасте от 16 до 63 лет, не имеющее работы на момент обращения.



Гендерная асимметрия как общей, так и регистрируемой безработицы в Республике Армения показывает, что женщины испытывают больше трудностей, чем мужчины, в трудоустройстве и сохранении рабочего места, дольше ищут работу и чаще, чем мужчины, страдают от длительной безработицы. Так, среди потерявших работу по причине сокращения штатов или ликвидации предприятия на 100 мужчин приходится 119 женщин, а молодежь 15–24 лет составляет 29,9%. Среди ищущих работу женщин 2/3 (66,1%) ищут ее более года (среди мужчин таких чуть более половины – 51,2%), при этом средняя продолжительность поиска работы женщинами превышает два года (25,4 мес.), у мужчин составляет 22,3 мес. В возрастной группе 15–24 года на 100 длительно безработных юношей приходится 106 девушек. Среди причин, препятствующих трудоустройству, треть ищущих работу женщин указали отсутствие рабочих мест, соответствующих полученной профессии или квалификации, возраст и недостаток опыта (примерно в равной пропорции по каждой причине), тогда как среди мужчин таких меньше четверти (23,7%). Обращает на себя внимание и сохраняющаяся стабильно высокая доля женщин (66–68%) в составе экономически неактивного населения, причем среди входящих в эту категорию лиц 15–24 лет, отчаявшихся найти работу, на 100 юношей приходится 129 девушек⁴⁴.

Рис. 2.6. Динамика масштаба и состава общей и регистрируемой безработицы в Армении



Источник: Государственная служба занятости Республики Армения, <http://employment.am/ru/index.html>

Таким образом, несмотря на законодательно закрепленное гендерное равноправие в сфере занятости и высокий уровень образования женщин, молодежная безработица в Армении, острая сама по себе, во многом остается еще и женской проблемой.

Любой обратившийся в территориальный орган Государственной службы занятости Республики Армения имеет право на получение бесплатной консультации; на бесплатное посредничество и получение бесплатной информации, касающейся зарегистрированных в государственной службе занятости вакансий, а также при выборе и устройстве на подходящую работу; на обжалование в судебном или апелляционном порядке действий или бездействия должностных лиц государственной службы занятости и работодателей.

⁴⁴ Рассчитано по: Labour Market in the Republic of Armenia, 2010–2014; Women and Men in Armenia, 2015. A Statistical Booklet.





Безработные имеют также право на бесплатную переквалификацию и повышение квалификации (имеющие образование и квалификацию), бесплатную предварительную профессиональную подготовку и ремесленное обучение (не имеющие образования и квалификации), на участие в оплачиваемых общественных работах, на финансовое содействие при государственной регистрации предпринимательской деятельности. Кроме того, безработным гарантируется выплата стипендий в ходе прохождения курсов специального обучения.

В рамках перехода к активной политике занятости в 2014 г. пособия по безработице были признаны неэффективной мерой и с 2015 г. не выплачиваются. Они были заменены оплатой безработному визитов к работодателю в целях трудоустройства в размере 2000 драмов (примерно 4 долл. США) за визит, но не более чем за девять визитов в месяц (что в сумме эквивалентно отмененному пособию по безработице)⁴⁵.

В настоящее время Государственной службой занятости Республики Армения (по состоянию на 31.12.2015 г.) помимо трудоустройства осуществляется 14 государственных программ регулирования занятости.

Из действующих программ исключительно на молодежь направлена только одна – программа «Организация трудовой практики для безработных, имеющих профессию, но не имеющих трудового стажа для приобретения трудового опыта по полученной специальности», которая действует с 2014 г. Ее задача – содействие безработной молодежи, впервые вышедшей на рынок труда, в получении трудового опыта в соответствии с полученной специальностью с целью повышения ее конкурентоспособности на рынке труда, последующего трудоустройства на подходящую работу и обеспечения в дальнейшем стабильной занятости. Бенефициары программы – молодежь, которая может быть вовлечена в программу в течение пяти лет после окончания учебного заведения. Программой охвачено 352 человека из числа безработной молодежи (82% – женщины). Продолжительность программы для каждого участника – три месяца. Выплаты бенефициарам в два-три раза превышают стипендию. Кроме того, руководителю практики выплачивается надбавка в размере 20% его среднемесячной зарплаты за предыдущий год, но не более минимальной месячной зарплаты, установленной законодательством Республики Армения. Трудоустраивается после программы примерно 30% участников.

Специальных государственных программ содействия женской занятости нет. И это представляется целенаправленной политикой Министерства труда Республики Армения.



«Наши программы в равной мере касаются и мужчин, и женщин, хотя 70% вовлеченных в наши программы – это женщины. В законодательстве ясно и четко изложены все критерии. Нет в нем гендерного предпочтения. Выбор кандидатов и его последовательность в основном зависят от конкурентоспособности кандидатов, продолжительности их безработицы, имущественного положения (насколько кандидат неимущий), возраста и тех обстоятельств, которые могут негативно сказаться на их занятости в последующем. В любом случае предпочтение отдается молодым. Но условия для мужчин и женщин равные. При прочих равных условиях предпочтение отдается тому, кто обратился ранее. Вероятность получения помощи выше у того, у кого ниже конкурентоспособность на рынке труда. Такая последовательность предусмотрена во всех программах».

Из интервью с начальником департамента труда и занятости Министерства труда и социальных вопросов Республики Армения.



⁴⁵ «От пособий по безработице отказались как от непродуктивной программы. Эта программа была неэффективной. И это, по сути, не была программа занятости. Люди получали пособие и не стремились работать, т.е. эта программа не решала никаких проблем. Размер пособия был 18 тыс. драмов (36,7 долл. США по курсу на февраль-март 2016 г.). Возмещением утраченной зарплаты это не было. Это была очень затратная программа, на нее шло 95% нашего бюджета. Для получения пособия был необходим хотя бы годичный стаж работы, без которого пособие не полагалось. 80–90% получавших пособие были в возрасте от 55 лет и старше. Из обратившихся за пособием неимущие составляли примерно 3%. И постепенно наблюдалось сокращение числа обращающихся». (Из интервью с начальником департамента труда и занятости Министерства труда и социальных вопросов Республики Армения).



Отражением такого подхода является то, что в большинстве действующих программ сделан упор на помощь неконкурентоспособным группам населения (инвалидам, длительно безработным и т.п.), хотя в их составе присутствует и молодежь обоего пола⁴⁶.

Следствием преобладания женщин в составе регистрируемой безработицы является еще более высокая их доля среди охваченных программами ГСЗ (74% в 2014 г.)⁴⁷. По ряду программ это преобладание сохранилось и в 2015 г. Низкая доля молодежи в составе зарегистрированных безработных находит отражение и в слабом охвате этого контингента программами занятости, а среди трудоустроенных при содействии ГСЗ в 2015 г. молодежи еще меньше – всего 17,5% (Приложение, табл. 7).

Других мер, направленных исключительно на молодежь, среди программ ГСЗ РА нет. В некоторой степени к таковым можно отнести ярмарки труда (аналог российских ярмарок вакансий) и клубы труда в территориальных службах занятости, оказывающие в основном методическую помощь ищущим работу. Молодежь (в том числе женская), по признанию сотрудников этих служб, активно участвует в этих мероприятиях, но количественные данные о масштабах и структуре этого участия отсутствуют.

В Министерстве спорта и по делам молодежи с 2010 г. осуществляется финансовая поддержка (через систему грантов в размере от 500 тыс. до 2 млн драмов (что эквивалентно примерно 1000 и 4000 долл. США соответственно), предоставляемых на конкурсной основе, программ по содействию молодежной занятости, разрабатываемых и реализуемых молодежными организациями (например, программы тренингов по поиску работы, составлению резюме и т.п.). С 2009 г. на подобных принципах поддерживаются программы по организации в регионах ярмарок вакансий для молодежи.

Эффективность действующих программ оценить трудно, т.к. сбор соответствующих индикаторов по ним Министерством труда и социальных вопросов Республики Армения только начат.

Молодежный бизнес и его гендерные аспекты. Пожалуй, наиболее ярко гендерное неравенство проявляется в сфере предпринимательства, где женщин в 3,5 раза меньше, чем мужчин⁴⁸. Среди молодежи разрыв еще больше и составляет 5,2 раза (0,5% экономически активных молодых женщин против 2,6% молодых мужчин)⁴⁹. При высоком уровне безработицы среди молодежи и особенно женской возникает необходимость пристального внимания к вопросу содействия молодежному предпринимательству.

Среди мероприятий Государственной службы занятости Республики Армения есть программа поддержки предпринимательства (для стартапов), которой могут воспользоваться как безработные мужчины, так и женщины. В 2014 г. доля женщин среди охваченных ею составила 30%. Эта программа предусматривает небольшое обучение, отбор, после чего предоставляется стартовый капитал в размере до 1 млн драмов (примерно 2000 долл. США). Но, как и большинство других программ, она не имеет гендерного уклона.

Вообще поддержка малого и среднего бизнеса относится к компетенции Министерства экономики Республики Армения, осуществляющего Государственную программу развития малых и средних

⁴⁶ К категории неконкурентоспособных на рынке труда, выделенной в новой редакции закона Республики Армения «О занятости населения», отнесены незанятые работники, не способные на равную конкуренцию на рынке труда, сталкивающиеся с особыми трудностями при трудоустройстве и нуждающиеся в этой связи в дополнительных социальных гарантиях. В эту категорию включены инвалиды; лица, возвратившиеся из мест лишения свободы или из учреждений, применяющих принудительные меры медицинского характера, обратившиеся в течение шести месяцев после возвращения в государственную службу занятости; достигшие трудоспособного возраста дети, оставшиеся без родительского попечения, и причисленные к ним при условии сохранения статуса безработного по меньшей мере в течение одного года; лица, зарегистрированные в государственной службе занятости после окончания обязательной срочной военной службы, имеющие статус безработного по меньшей мере в течение одного года; лица, сохраняющие статус безработного более трех лет, а также беженцы. Для обеспечения занятости этой категории лиц территориальные органы ГСЗ РА осуществляют программы профессионального обучения и другие меры. Многие из входящих в эту категорию лиц относятся к молодежи, однако женщины в составе указанного контингента особо не выделены.

⁴⁷ Women and Men in Armenia, 2015.

⁴⁸ Ibidem.

⁴⁹ Данные за 2012 г. Serrière N. Labour market transitions of young women and men in Armenia. P.24.





предприятий и выделяющего на эти цели средства Национальному центру развития малого и среднего предпринимательства (НЦР МСП).

НЦР МСП Республики Армения в сотрудничестве и при поддержке Азиатского банка развития и ряда неправительственных организаций начал реализацию Программы поддержки женского предпринимательства, предусматривающей 3-месячное обучение с наставником, разработку бизнес-планов, их оценку, корректировку и отбор, финансовую поддержку (в рамках Программы финансовой поддержки для начинающих предпринимателей НЦР МСП) и иные средства поощрения предпринимательства среди женщин. Программа рассчитана на 2013–2017 гг.⁵¹.



«В Минэкономике есть программа поддержки малого и среднего бизнеса, гранты дают. Перед нами они отчитываются, что в определенных местах дают только женщинам, а на самом деле я не знаю, что творится. Они сами определяют, что 30–40% грантов дают женщинам. Эти программы идут уже более пяти лет».

Из интервью с заместителем начальника департамента по вопросам семьи, женщин и детей, начальником отдела по вопросам женщин Министерства труда и социальных вопросов Республики Армения.



В Ереванском госуниверситете есть намерение открыть Центр развития предпринимательства для студентов, который будет действовать в рамках «Глобальной инновационной программы чистых технологий в Республике Армения для предприятий большого и малого бизнеса», проводимой Организацией промышленного развития ООН и финансируемой Глобальным экологическим фондом. В порядке реализации этого намерения Центр работы со студентами ЕГУ проводит бесплатные 6-недельные семинары, слушатели которых смогут участвовать в конкурсе на получение грантов.



«Первый раунд тренингов прошел в апреле-мае 2015 г. В нем участвовало порядка 100–150 студентов, которые откликнулись очень охотно (в том числе много девушек, активность которых в тренингах выше). Второй планируется на февраль-март 2016 г.».

Из интервью с проректором по делам студентов, выпускников и связям с общественностью Ереванского государственного университета.



Женским предпринимательством (в том числе предпринимательством молодых женщин) занимается неправительственная организация «Ассоциация молодых женщин Армении», созданная в 2004 г. Цель ассоциации, как ее формулирует президент этой организации Л. Асатрян, «способствовать развитию женского предпринимательства в стране и через это – развитию страны в целом, а также изменить традиционный менталитет, рассматривающий общественную деятельность и бизнес как неженское дело (...) добиться лидерства армянских женщин в разных областях деятельности».

Ассоциация действует в основном за счет грантов, предоставляемых международными организациями, и насчитывает примерно тысячу членов. В 2011 г. ассоциацией при содействии Посольства США была создана Сеть женщин-предпринимателей Армении, в которую в настоящее время входит 400 женщин, являющихся одновременно членами ассоциации. На счету ассоциации уже несколько успешно осуществленных проектов по поддержке женского бизнеса в регионах, причем более 50% составляют молодые предпринимательницы.

В настоящее время ассоциация реализует при поддержке Евросоюза проект по развитию женского предпринимательства в регионе Лори. Проект рассчитан на 2013–2016 гг. и охватил 300 женщин (молодых среди них около четверти). В ходе проекта осуществлялось обучение и бизнес-тренинги продолжительностью один месяц, разработка бизнес-планов (в основном семейных предприятий в сфере производства), их оценка и отбор, а также предоставление прошедшим отбор грантов в размере от 500 до 5000 евро на приобретение оборудования. В процессе реализации отобранных проектов сама ассоциация выступала как своеобразный бизнес-инкубатор, оказывающий начинающим предпринимательницам разнообразную поддержку посредством консультирования, бухгалтерских, налоговых, маркетинговых и проч. услуг.

⁵⁰ В 2013 г. НЦР МСП было выделено свыше 150 млн драмов (примерно 300 тыс. долл. США). В 2015 г. НЦР МСП в рамках Госпрограммы развития малых и средних предприятий оказал поддержку примерно 6000 стартапов и 13194 уже действующим малым и средним предприятиям, из которых 5% находятся в Ереване и 95% – в марзах, в основном в отдаленных и приграничных районах. http://smednc.am/am/content/women_support/.



Реализуемый проект оказался более успешным, чем ожидалось: изначально в проект закладывалось 20 успешных стартапов, но уже сейчас очевидно, что их будет 40. Поэтому, при условии предоставления дальнейшего финансирования, планируется развивать его и дальше в регионе Лори и распространить еще на пять регионов (Ширак, Тавуш, Сюник, Котайк и Гегаркуник), где проблема женской занятости особенно остра.

Глава 6. Общие черты и различия в трудоустройстве юношей и девушек

Проведенные в ходе исследования глубинные интервью с ответственными сотрудниками государственных структур и учебных заведений, представителями социальных партнеров, неправительственных организаций, частных работодателей и встречи с молодежью продемонстрировали в целом достаточное единство мнений относительно того, что препятствует успешному трудоустройству армянской молодежи и, как следствие, порождает высокую безработицу среди молодых людей. Наиболее часто назывались следующие факторы (в порядке значимости):

1. сложная экономическая ситуация в стране, закрытие или бездействие многих, прежде всего крупных, предприятий, что порождает ограниченный спрос на труд и узкую базу приложения труда;



«У нас закрылись фабрики, заводы».

Из интервью с начальником отдела сотрудничества и анализа управления молодежной политики Министерства спорта и по делам молодежи Республики Армения.



«Армянской молодежи трудно найти работу, потому что нет рабочих мест, экономика плохая».

Из интервью с юношей 17 лет, студентом Ереванского колледжа № 1.



«Наша экономика не может дать сейчас ни хорошего места для работы, ни хорошей зарплаты. У нас нет экономического роста».

Из интервью с юношей 18 лет, студентом Ереванского колледжа № 1.



2. несоответствие спроса и предложения на рынке труда как по количественным, так и по качественным параметрам⁵¹;



«Причины низкой занятости, безработицы молодежи – несоответствие спроса и предложения на рынке труда».

Из интервью с начальником отдела сотрудничества и анализа управления молодежной политики Министерства спорта и по делам молодежи Республики Армения.



⁵¹ На конец октября 2015 г. в ГСЗ Армении работодателями было заявлено 2,1 тыс. вакансий, на которые претендовали 75,7 тыс. зарегистрированных безработных, т.е. 36 безработных на 1 вакантное рабочее место. www.cisstat.org



3. несоответствие действующей системы профессионального образования всех уровней потребностям экономики, что проявляется:

а) в отсутствии увязки образовательных программ с запросами рынка труда;



«Вуз дает только теоретическое образование. Практических навыков вуз не дает. Самая большая проблема – разрыв между образованием и практикой».

Из интервью в ООО «Альвариум».



б) в сохраняющемся перекосе образовательной системы в сторону высшего образования⁵²;

в) в отсутствии в большинстве учебных заведений системы содействия трудоустройству выпускников и отслеживания их дальнейшей карьеры;



«Системы отслеживания карьеры выпускников ни в учебных заведениях, ни в государственном масштабе нет».

Из интервью с начальником департамента начального и среднего профессионального образования Министерства образования и науки Республики Армения.



«Начиная со школы и кончая вузом, учебные заведения не отслеживают своих выпускников. Выпускники предоставлены сами себе. Получается, что учебному заведению главное – получить деньги. Но образование – это сфера услуг, и учебное заведение должно знать, что с его продуктом: он нужен или нет, трудоустроился или нет, если трудоустроился, то за какой период после окончания, по своей специальности или нет. Если хочешь продвинуть свой вуз, чтобы к тебе шли, то нужно создавать такие подразделения по отслеживанию карьеры выпускников: столько-то поступили на работу по своей специальности, столько-то получили повышение по службе через три года, потому что у них хорошее базовое образование и т.д.».

Из интервью с заместителем председателя Конфедерации профсоюзов Армении.



д) наконец, в крайне слабой связи (а точнее – в отсутствии такой связи) между учебными заведениями как поставщиками кадров на рынок труда и работодателями как их будущими покупателями и потребителями, и как следствие – в слабой информированности молодежи о возможностях трудоустройства;



«Вопрос сотрудничества с работодателями в подготовке молодых специалистов – это самая большая проблема. Мы еще не дошли до такого уровня, когда работодатель вносит какие-то средства и как-то в подготовке участвует. Хотя отдельные эпизоды такого рода есть. Это кулинария, парикмахерское дело. Но в финансировании работодатели не участвуют».

Из интервью с начальником департамента начального и среднего профессионального образования Министерства образования и науки Республики Армения.



«Нет системы, которая устанавливала бы связь между работодателем и потенциальным работником. Крупные работодатели вешают объявления на сайт. У мелких нет такой возможности. Поэтому поиск работы идет через дружеские связи, методом тыка...».

Из интервью с начальником отдела сотрудничества и анализа управления молодежной политики Министерства спорта и по делам молодежи Республики Армения.



⁵² По данным Межгосударственного статистического комитета СНГ, в 2014 г. в Республике Армения на 1 выпускника начальных и средних профессиональных учебных заведений приходилось почти 3 (2,8) выпускника вузов. Правительство осознает негативные последствия такого дисбаланса и уже предпринимает в этой связи первые шаги по расширению бесплатного приема в средние профессиональные учебные заведения.



«В феврале 2012 г. армянское отделение международной аудиторской компании Baker Tilly провело обследование того, как компании заполняют свои вакансии, через какие источники. На первом месте оказались объявления в СМИ – 44%, на втором – личные связи (34%), Интернет – 7%, частные агентства – 5%, объявления на сайте организации – 2%, через ГСЗ – 2%, непосредственно из учебного заведения как результат контактов с ним – 2%, иное – 1%. Думаю, с тех пор мало что изменилось. И точно так же сам человек ищет работу».

Из интервью с заместителем председателя Конфедерации профсоюзов Армении⁵³.



«И еще нужно чаще говорить о существующих программах, т. к. население плохо информировано в этом плане».

Из интервью с заместителем начальника департамента по вопросам семьи, женщин и детей, начальником отдела по вопросам женщин Министерства труда и социальных вопросов Республики Армения.



4. практически отсутствует система профессиональной ориентации учащихся, что не позволяет ни им самим, ни их родителям сделать правильный выбор направления обучения и будущей трудовой деятельности на основе осознания имеющихся личных склонностей и возможностей и понимания реальной ситуации на рынке труда и перспектив ее развития;



«Еще одна причина – это плохо поставленная профориентационная работа. Она ведется очень слабо; если проводится, то поздно. Учащемуся или абитуриенту надо правильно представить его будущую профессию. Ведь они обычно выбирают по совету родителей, которые могут и не иметь ясного представления об этой профессии. Также в рамках профориентации надо представлять состояние рынка труда, чтобы они знали, что их ждет по окончании обучения. А профориентации, нацеленной на получение среднего профессионального образования, к сожалению, почти вообще нет».

Из интервью с начальником отдела сотрудничества и анализа управления молодежной политики Министерства спорта и по делам молодежи Республики Армения.



«У нас практически не существует профориентации, которая должна быть на всех уровнях обучения, начиная со школы. Профориентация должна быть в учебных планах как факультативные занятия с профпсихологами (которые будут определять природные способности и склонности учащегося), профориентологами, которые будут давать советы родителям и учащимся. Решать человек будет сам, но на основе знания своих возможностей».

Из интервью с заместителем председателя Конфедерации профсоюзов Армении.



⁵³ Такую позицию руководства Конфедерации профсоюзов Армении подтверждают и результаты проведенного нами в ходе встреч с молодежью мини-анкетирования, которые показали, что ни один из респондентов не использовал в целях трудоустройства помощь учебного заведения. Наиболее распространенным способом поиска работы у молодежи является Интернет (но следует учитывать, что опрос проводился в Ереване). Далее по убыванию следуют «просмотр объявлений о вакансиях», «обращение к друзьям или родственникам», «обращение непосредственно к работодателю» или «обращение в государственную службу занятости» и, наконец, «обращение в частную службу занятости». Причем последние два варианта отметили только девушки.





5. наконец, особенности армянского менталитета и сложившихся стереотипов у старшего поколения, стремящегося во что бы то ни стало дать детям высшее образование.



«У нас такой менталитет, что все молодые люди должны получить высшее образование и даже без учета того, что потом трудно устроиться на работу. И это несмотря на то, что плата за обучение довольно-таки высокая, но родители предпочитают идти на это».

Из интервью с начальником отдела сотрудничества и анализа управления молодежной политики Министерства спорта и по делам молодежи Республики Армения.



«Обучение в вузе платное и дорого стоит, но когда речь идет об образовании детей, деньги находят даже самые бедные».

Из интервью с заместителем председателя Конфедерации профсоюзов Армении.



Особая проблема – это слабое знание молодежью трудового законодательства. Так, в ходе проведенного в процессе исследования мини-анкетирования армянской молодежи только треть респондентов посчитала, что хорошо знает общие правила и права работника при трудоустройстве (испытательный срок, заключение контракта и пр.). Две трети оценили свои знания в этой области как не очень хорошие. Более половины (57%) ответили, что плохо знакомы с общими правилами и правами при предоставлении отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком, причем в основном в этом признались именно молодые женщины. И лишь треть из них отметила, что знает эти свои права очень хорошо.

Однако на практике ситуация выглядит хуже. Проведенное в Ереванском колледже № 1 групповое интервью показало, что только две присутствовавшие девушки смогли назвать такие права, как право на труд и право на образование. При этом никто из участников не смог назвать ни одного законодательного акта, где зафиксированы трудовые права. На вопрос об умении писать резюме для поступления на работу положительно ответили только трое из 25 присутствовавших.



«Из-за высокой безработицы права работников плохо защищены. ... Никакие курсы по социально-трудовым правам работников в ЕГУ не читаются и не ведутся».

Из интервью с проректором по делам студентов, выпускников и связям с общественностью Ереванского государственного университета.



«На самом деле молодежь плохо осведомлена о своих социально-трудовых правах. Я считаю, что об этом должны говорить хотя бы час в институте, а также о том, как искать работу, как представляться работодателю. Это обязательно должно быть и в институтах, и в средних профессиональных учебных заведениях, и в школах. Правовое просвещение должно быть уже в школах».

Из интервью с директором ереванского частного агентства занятости «Гортс болорин».



Помимо перечисленных выше общих факторов, препятствующих занятости молодежи, существуют также барьеры трудоустройству, имеющие гендерный характер. Для юношей (особенно имеющих высшее образование) это завышенная самооценка и излишняя амбициозность, желание иметь все и сразу и прежде всего высокую зарплату.



«Они чувствуют себя готовыми специалистами, а на самом деле подготовка не соответствует требованиям работодателей. Нет практических навыков, теоретических тоже особых может не быть, но ему кажется, что он по диплому обладает этими знаниями».

Из интервью с начальником отдела сотрудничества и анализа управления молодежной политики Министерства спорта и по делам молодежи Республики Армения.



«Юноши хотят большую зарплату, все и сразу, хотя с опытом у них хуже, чем у девушек. И вообще они не знают, чего хотят. Они в основном отказываются из-за маленькой зарплаты. Для окончившего вуз юноши я предлагаю 80–100 тыс. (160–200 долл. США) – это для них мало. Они хотят больше 150 тыс. (т. е. более 300 долл. США), но на вопрос, что вы сможете делать за эти деньги, у них нет ответа. Они не готовы начинать с малого, показать себя и расти дальше. Им очень трудно объяснить, что они будут работать, смогут себя показать. До них не достучишься».

Из интервью с директором ереванского частного агентства занятости «Гортс болорин».



«Я сама работодатель, приходят молодые люди после института без опыта, хотят заработную плату 200–300 тыс. (400–600 долл. США). Я спрашиваю, а ты дашь мне пользу хотя бы на 50 тыс. (100 долл. США), если да – с удовольствием возьму. Но за 300 тыс. у меня работает сотрудник уже пять лет и знает все наизусть. У нас в вузах образование теоретическое, они не готовы к работе. Выходит, что мы должны их обучать, тратить деньги на это и еще платить им высокую зарплату».

Из интервью с исполнительным директором Республиканского союза работодателей Армении.



Отчасти желание юношей получать хорошую зарплату является обоснованным.



«Я думаю, что если молодой человек должен создать семью, то у него должна быть хорошая зарплата, потому что он должен семью прокормить. А если зарплата низкая, то он не должен создавать семью».

Из интервью с юношей 18 лет, студентом Ереванского колледжа № 1.



Завышенные требования к своей первой работе и, в частности, к зарплате (при отсутствии опыта и практических навыков) во многом объясняют нежелание молодых мужчин обращаться за помощью в государственные центры занятости и участвовать в предлагаемых там программах, настрой на неформальную деятельность и намерение уехать из страны.



«Мужчины реже регистрируются в СЗ. Одна из причин – их миграция на работу в Россию. Кроме того, это еще и потому, что они каким-то образом где-то заняты (видимо, неформально), вообще с трудом идут в СЗ».

Из беседы с руководством Государственной службы занятости Республики Армения.



«Молодые мужчины думают об отъезде за границу, здесь не ищут работу, т. к. зарплата очень низкая. Еще они не надеются найти работу, подходящую их образованию. В России большое строительство, и мужчины имеют возможность уехать туда, особенно пользуясь системой родственных связей. Среди них очень много сезонных мигрантов, которые ждут новых сезонов и не регистрируются здесь в СЗ».

Из интервью с директором ереванского территориального центра занятости «Эребуни» ГСЗ РА.





Руководители и государственных органов занятости и частных агентств в ходе исследования единодушно отметили, что девушки обращаются к ним чаще, их легче трудоустроить, они охотнее участвуют в предлагаемых ГСЗ программах содействия занятости (Приложение, табл. 7), менее привередливы и требовательны в плане предлагаемой работы и ее оплаты, они более образованны и быстрее устраиваются на работу после окончания обучения, а работодатели, в свою очередь, берут их на работу охотнее.



«Девушки больше доверяют центрам занятости. Их удастся устроить быстрее. И очень помогают программы, которые мы осуществляем. От программы повышения квалификации и получения новой специальности молодые ребята в основном отказываются. Поэтому дольше ищут. Девушки, посещающие эти программы, трудоустраиваются быстрее».

Из интервью с директором ереванского территориального центра занятости «Эребуни» ГСЗ РА.



«Образование больше помогает девушкам. Работодатели тоже предпочитают девушек. Им почему-то спокойнее работать с девушками. Мы сами этому удивляемся, но девушкам больше доверяют, и их трудоустроить легче».

Из интервью с директором ереванского частного агентства занятости «Гортс болорин».



«Когда мы подыскивали в свою фирму работника для ведения ежедневных текущих дел, к нам обратились три человека (две девушки и один юноша). Одна показалась слишком агрессивной, юноша вообще не смог объяснить, зачем пришел и чего хочет. Выбрали третью, студентку 5-го курса, за готовность учиться новому, неконфликтность, ответственность».

Из интервью в ООО «Альвариум».



Вместе с тем для занятости молодых женщин существуют специфические барьеры, связанные с сохраняющимися гендерными стереотипами в отношении сфер приложения труда (наличие традиционно женских и традиционно мужских профессий, или так называемая «горизонтальная сегрегация»), что находит отражение и в направлениях профессиональной подготовки (Приложение, рис. 2–4); в отношении карьерного роста и вообще вертикальной мобильности женщин (так называемая «вертикальная сегрегация») и, наконец, обусловленные необходимостью совмещать работу с семейными обязанностями и воспитанием детей, что нередко вообще препятствует трудоустройству.



«Сфера приложения труда женщин – это, во-первых, сфера обслуживания в самом широком смысле и, во-вторых, офисная работа. Все это дает больше возможностей для молодых женщин. Но на руководящие должности все же больше продвигают мужчин (начальники – обычно мужчины, т. к. они более склонны к неформальным практикам в текущей работе, например, договориться за столиком в ресторане, в курилке и т. п.), они лучше соответствуют более подвижной, активной работе».

Из интервью с проректором по делам студентов, выпускников и связям с общественностью Ереванского государственного университета.





«Проведенное по нашей инициативе в августе-декабре 2015 г. исследование по вовлеченности женщин в рынок труда с целью понять, какие существуют барьеры для женщин, почему существует гендерное неравенство как вертикальное, так и горизонтальное, при наличии хорошего образования и большого потенциала показало, как мы и ожидали, что женщин больше в педагогике и здравоохранении, чем в инженерии и IT-технологиях. В последнем случае за последние пять-шесть лет количество женщин сократилось почти на 40%. Один из факторов, почему женщин боятся брать в IT-сектор, связан с семейными, материнскими обязанностями женщин. Есть стереотип мышления, когда быть в офисе – это обязательно, хотя IT-технологии предполагают возможность дистанционной работы, удобной именно для женщин. Но мышление до этого еще не дошло».

Из интервью с исполнительным представителем ЮНФПА в Республике Армения.



«Вопросы, замужем ли, давно ли, особенно о количестве детей, конечно, задаются. Но в целом женщины достаточно легко устраиваются на работу, хотя если есть дети, то работодатель думает о том, что она может часто отсутствовать на работе. Если работодатель отказывает женщине в приеме на работу, то напрямую об этом не говорит, называет другие причины».

Из интервью с заместителем начальника департамента по вопросам семьи, женщин и детей, начальником отдела по вопросам женщин Министерства труда и социальных вопросов Республики Армения.



Проведенное в ходе исследования мини-анкетирование молодежи подтверждает приведенное выше мнение: половина из опрошенных молодых женщин в ходе попыток трудоустройства вообще не сталкивалась с гендерно ориентированными вопросами, остальным такие вопросы задавались редко (один-два случая) и только пятая часть респонденток призналась, что вопрос о семейном положении слышали часто.



«Особенно трудно сочетать карьеру и семейные обязанности женщинам, у которых семьи и дети. Это, кстати, идет и от нашего традиционного менталитета, когда женщины воспитывают детей, а мужчины зарабатывают. Хотя существуют институциональные проблемы, препятствующие гендерному выравниванию в сфере занятости. Прежде всего это опека над детьми, детские сады. Детских садов, конечно, не хватает, но главная проблема – это совмещение труда и домашних обязанностей».

Из интервью с начальником департамента труда и занятости Министерства труда и социальных вопросов Республики Армения.



По данным Национальной статистической службы Республики Армения, в 2014 г. детскими дошкольными учреждениям было охвачено 6,2% детей до трех лет и лишь половина (50,9%) детей 3–5 лет⁵⁴.



«Государственных детских садики не хватает. Кроме того, в государственные детсады нужно чуть ли не с рождения ребенка становиться в очередь. Частных много, но месяц там стоит 400 долл. (более 180 тыс. драмов). Это дороже высшего образования. Пошла тенденция нанимать няню, это дешевле частного садика и обойдется примерно в 100 тыс. драмов (200 долл. США). И еще выручают бабушки и дедушки».

Из интервью в Республиканском союзе работодателей Армении.



⁵⁴ Women and Men in Armenia, 2015. A Statistical Booklet.





Глава 7. Позиции государства и социальных партнеров в работе по достижению гендерного равенства в профессиональном образовании и сфере занятости

Позиция государства. Как отмечалось выше (гл. 1), на законодательном уровне в Республике Армения созданы необходимые предпосылки для обеспечения гендерного равенства в сфере образования и занятости. Проблемой остается практическая реализация принципов, заложенных в законы. Причем при решении данных проблем на уровне государства акцент делается в основном на молодежном, а не на гендерном аспекте, который рассматривается как часть молодежной проблематики⁵⁵.

• • •

«Проблемами женской молодежи мы в министерстве не занимаемся. Самая большая проблема в нашей стране – это проблема занятости молодежи, чему пример уже два разработанных «Национальных доклада молодежи Армении» (2007 и 2011 гг.). Приняты концепция и стратегия молодежной политики: концепция – в 2015 г. с расчетом на 2015–2025 гг., стратегия – на 2013–2017 гг. Эти два документа являются юридической основой, на которой строится вся наша дальнейшая работа. В концепции выделено пять главных направлений молодежной политики. Одно из них, самое важное, – это занятость молодежи. Но наше министерство, будучи головным по этому вопросу, не имеет каких-либо средств для решения этой проблемы. Реализуют соответствующие меры другие органы – Министерство труда и социальных вопросов (вопросы труда и занятости), Министерство образования и науки (вопросы образования), Минэкономики – в плане развития молодежного бизнеса. Им на это выделяют средства, которых, впрочем, всегда не хватает».

Из интервью с начальником отдела сотрудничества и анализа управления молодежной политики Министерства спорта и по делам молодежи Республики Армения.

• • •

В вопросе доступа к образованию, где гендерное равенство в целом уже достигнуто (даже с определенным перевесом в пользу женщин), на передний план в настоящее время выдвинута проблема устранения диспропорций между средним профессиональным и высшим образованием путем расширения подготовки специалистов среднего уровня (на которых есть спрос на рынке труда) за счет привлечения молодежи в средние профессиональные учебные заведения, в том числе – расширение приема девушек на технические специальности (куда они до сих пор идут неохотно). Этот вопрос становится еще более актуальным в связи с переходом в стране с 2017 г. к обязательному общему полному среднему 12-летнему образованию⁵⁶.

⁵⁵ Подтверждением такого подхода является, в частности, то, что в составе Министерства спорта и по делам молодежи нет и не планируется создание какого-либо подразделения, которое занималось бы вопросами женской молодежи.

⁵⁶ В 2012/2013 учебном году в расчете на 10000 человек населения в Республике Армения приходилось 97 студентов средних профессиональных учебных заведений и 298 студентов вузов. Причем из них 68 и 87% соответственно учились на платной основе (Молодежь в Содружестве Независимых Государств: статистический портрет/Статкомитет СНГ, ЮНФПА. М., 2014. С. 108–109.).



«Сейчас при содействии Евросоюза многие средние профессиональные учебные заведения отремонтированы и их техническая база обновлена. Особое внимание будет уделено учебным заведениям сельскохозяйственного профиля. В финансировании участвуют и другие организации, но большая часть средств выделяется государством. Увеличено количество бесплатных мест (так называемый «госзаказ»). Их сейчас больше, чем платных (в соотношении 70 на 30). Обучающиеся на госзаказе имеют право на стипендию и другие льготы. Например, окончившие среднее профессиональное учебное заведение имеют право поступать в вузы. Эта система называется «переход», и окончившие колледж с отличной успеваемостью получают право на бесплатное место в вузе, на заочном отделении для дальнейшего обучения по своей специальности со второго курса».

Из интервью с начальником департамента начального и среднего профессионального образования Министерства образования и науки Республики Армения.



В последнее время особое внимание стало уделяться государством и такой наболевшей проблеме, как профориентация. В настоящее время при помощи Евросоюза осуществляется программа создания в средних профессиональных учебных заведениях ориентационных центров карьеры, в которых проводится консультативная работа и помощь в выборе профессии. Сейчас такие центры уже действуют в 22 колледжах (из них три – в Ереване). До конца 2019 г. планируется создать такие центры во всех средних профессиональных учебных заведениях как их часть, но со временем планируется отделить их и сделать самостоятельными.



«В школах эта система не применяется, хотя профориентацию надо начинать с 9-го класса школы, т. к. после 9-го класса уже можно поступать в среднее профессиональное учебное заведение. Занятия по профориентации в колледжах только начались, программы недоработаны и большого результата пока ожидать не приходится. И хотя в Армении равноправие, но чаще в эти программы вовлечены девочки».

Из интервью с начальником департамента начального и среднего профессионального образования Министерства образования и науки Республики Армения.



Как работает программа по созданию центров профориентации, видно на примере Ереванского регионального многопрофильного колледжа № 1.



«У нас в колледже существует Центр карьеры, созданный по программе Евросоюза, его сотрудницы ходят по школам. Другая их функция – помощь в трудоустройстве нашим студентам, профориентация. Выпускников у меня бывает 150 человек. Мальчики по окончании в основном идут в армию (40–50 человек). Человек 20 поступает вузы на платное обучение. Если есть договоренность с профильным вузом, то выпускник колледжа, окончивший на «4» и «5», может поступить на 2-й курс вуза по своей специальности. Остальных мы трудоустроиваем. Центр карьеры у нас занимается и контактами с работодателями, которые могут подать нам заявку еще в середине учебного года. Трудно устроить на работу бухгалтеров. А поваров, ювелиров, маркетологов как специалистов среднего звена трудоустроить легко. Отслеживание карьеры тоже есть, насколько это возможно, потому что это трудно, люди уезжают, меняют номера телефонов, девушки, выходя замуж, меняют фамилии. В Центре работают три человека, но им помогают наши мастера производственного обучения, т. к. у них есть контакты и они заинтересованы, чтобы их выпускники попали, например, в хорошие рестораны».

Из интервью с директором Ереванского колледжа № 1.





Среди государственных программ содействия занятости населения практически все в той или иной степени затрагивают и молодежь, в том числе женскую как наиболее значительную и активную часть регистрируемой безработицы. Однако исключительно на молодежь направлена только одна – программа молодежной практики для приобретения опыта молодыми людьми, не работавшими по полученной специальности в течение пяти лет после окончания обучения (подробнее в гл. 5).

В настоящее время Государственная служба занятости Республики Армения обсуждает с Всемирным банком возможность его финансового участия в двух больших программах для молодежи, рассчитанных на 2016–2018 гг. Первая – «Содействие развитию молодежного предпринимательства», по которой 700 безработных пройдут курс обучения, как создать и вести свой бизнес, а 250 из них получают гранты в размере примерно 1000 долл. США. Вторая – «Программа обучения ремесленным профессиям на рабочем месте непосредственно на предприятиях» еще для 700 молодых людей.

В Министерстве спорта и по делам молодежи на стадии разработки находится «Программа предоставления доступных кредитов молодым предпринимателям», которая будет ориентирована на региональную молодежь с целью сокращения ее миграции в поисках работы.



«Предпочтение будет отдаваться сельскому хозяйству. Программа будет ориентирована на любую молодежь, даже без образования. На начальном этапе будет предоставлена возможность попрактиковаться, приобрести какие-то знания в сфере бизнеса, пройти тренинг. Обучение – сроком приблизительно два месяца – будет завершаться написанием бизнес-планов, которые оценит специальная комиссия и выберет из них наиболее перспективные. Программа предназначена только для незанятых. Занятые, желающие начать свое дело, этой программой охвачены не будут».

Из интервью с начальником отдела сотрудничества и анализа управления молодежной политики Министерства спорта и по делам молодежи Республики Армения.



Однако государственных программ, направленных непосредственно на безработных женщин, в том числе молодых, пока нет. Хотя в том, что касается содействия женской занятости, определенные подвижки намечаются.

Министерством труда и социальных вопросов совместно с ЮНФПА подготовлена «Стратегическая программа Армении на 2016–2018 гг. по улучшению демографической ситуации», где впервые сделан акцент не только на финансовой поддержке рождаемости, но и на создании условий для совмещения работы и семейных, родительских обязанностей с профессиональными. В ней предлагаются такие меры, как повышение квалификации молодых женщин до 30 лет, подготовка их к рынку труда, оплата обучения в университетах для тех женщин, которые стали матерями, а также возможность домашней или дистанционной работы и гибкое рабочее время.



«Такие пункты мы туда вложили. Это первый раз, когда мы смогли прийти к соглашению после долгих лет дискуссий. Мы увидели, что финансовая поддержка фертильности не работает. Т. е. мы нацеливаемся не на увеличение фертильности, а на улучшение среды для женщин через повышение их квалификации, чтобы рождение детей не имело сильных негативных последствий для их профессионального роста, не препятствовало их вовлечению в рынок труда. В этой программе поднята и еще одна серьезная проблема – обеспечение детскими садами и учреждениями по уходу за детьми для работающих матерей. Прошли уже все дискуссии в правительстве и ожидается принятие этой программы в ближайшее время. Ее проект уже есть, но только на армянском языке».

Из интервью с исполнительным представителем ЮНФПА в Республике Армения.





На ближайшее время также намечена правительственная встреча по разработке «Национальной программы по гендерному развитию на 2017–2021 гг.», в которой Министерство труда и социальных вопросов должно предложить новые меры, поскольку в эту программу как отдельное направление будет входить социально-трудовой или социально-экономический блок.



«Это будет, во-первых, преодоление сегрегации с помощью квалификации или переквалификации, особенно для женщин. Во-вторых, смягчение или сокращение миграции, когда мужчины мигрируют, а женщины остаются и ищут себе источник средств существования. В-третьих, поддержка развития малого и среднего бизнеса с учетом обеспечения гендерного равновесия. Стоит также проблема облегчения женщинам совмещения семейных и трудовых обязанностей, но это пока задача, рекомендации будут разрабатываться позже».

Из интервью с заместителем начальника департамента по вопросам семьи, женщин и детей, начальником отдела по вопросам женщин Министерства труда и социальных вопросов Республики Армения.



Позиция работодателей. Привлечение армянского предпринимательского корпуса к проблемам занятости и профессионального образования молодежи остается пока одним из слабых звеньев в их решении, хотя в последние годы и здесь наметился некоторый прогресс. Определенный отклик, и это отметил ряд участников глубинных интервью, есть со стороны некоторых крупных компаний, особенно с участием российского капитала, таких, например, как «ВиваСелл» (армянская «дочка» МТС), «Билайн». Но в целом ситуация пока далека от желаемой.



«Мы пытаемся наладить сотрудничество с предпринимательским корпусом, но пока не очень получается. Капиталист есть капиталист, он понимает необходимость развития бизнеса, но не понимает пока, что необходимо вкладывать деньги в человеческий фактор. Нет социальной ответственности бизнеса, понимания того, что создавая рабочие места и лучшие условия для работников, он повышает их производительность, преданность делу, т. е. делает лучше для себя».

Из интервью с исполнительным представителем ЮНФПА в Республике Армения.



В рамках социальной ответственности некоторые работодатели принимают участие в программах рабочих мест для молодежи. Так, в МЧС открылся колл-центр, где за последние два-три года было создано 100 рабочих мест исключительно для молодежи.



«Финансирование шло за счет работодателя (МЧС), и это они сделали по своей инициативе. Аналогично поступают «Билайн», «ВиваСелл» (МТС). Они предусматривают также для молодых людей 6-месячную оплачиваемую практику с оплатой на уровне минимального заработка. Это тоже финансируется за счет работодателя. Министерство труда это приветствует и поощряет, а служба занятости направляет к ним молодежь».

Из интервью с начальником департамента труда и занятости Министерства труда и социальных вопросов Республики Армения.



Значительно большее понимание вопросы профессиональной подготовки и занятости молодежи, в том числе женской, находят в Республиканском союзе работодателей Армении (РСРА), в руководстве которого четверть – женщины, а в региональных отделениях их 30%. В РСРА осознают перекосы в армянской системе профессионального образования и намерены добиваться изменения сложившейся ситуации.





«Система образования, как и во всех странах СНГ, у нас отстает. Менталитет диктует идти в вуз после школы, как будто это гарантия трудоустройства. Мы сейчас стараемся повернуть этот менталитет в сторону среднего профобразования».

Из интервью в Республиканском союзе работодателей Армении.

Вопросами занятости молодежи РСРА занимается с 2008 г. совместно с МОТ. В частности, с 2015 г. в сотрудничестве с «Билайном» осуществляется программа для молодежи по малому предпринимательству, охватившая поначалу 350 человек с высшим образованием, которые прошли обучение по открытию своего бизнеса. Возраст участников до 25 лет, 70% из них – девушки. В дальнейшем было выбрано 60 человек, которые написали бизнес-планы. После отбора на последней стадии осталось 25 человек, которым РСРА поможет создать свой бизнес (в основном в сфере услуг, производства и моделирования одежды, пчеловодства, разведения кроликов, IT, перевода документов, бизнес-консалтинга, туризма, художественных ремесел).

«В марте 2016 г. планируется завершение этой программы, и к этому времени у нас будет 15 зарегистрированных стартапов. Из оставшихся на последнем этапе 25 человек 80% – девушки, очень активные и целеустремленные».

Из интервью в Республиканском союзе работодателей Армении.

На будущее планируется еще одна программа по развитию семейного бизнеса в регионах, ориентированная на молодежь до 25–27 лет, которую предполагается сначала обучить, а потом помочь создать на местах семейные предприятия по выращиванию овощей, выпечке хлеба, поскольку такие предприятия имеют льготный режим налогообложения.

С ноября 2015 г. РСРА совместно с Союзом работодателей Германии осуществляет две программы⁵⁷ по занятости молодежи, рассчитанные на три года. В настоящее время идет пилотная часть этих программ, для которых выбрано 13 приоритетных сфер, где имеется нехватка кадров (виноделие, ювелирное дело, коньячное производство, инжиниринг, туризм, производство бриллиантов, IT, горная промышленность).

В рамках первой программы молодежь 15–29 лет (как учащаяся, так и закончившая школу) будет в течение полугода обучаться и одновременно получать профессиональные навыки в ходе практики на конкретном предприятии, а потом сможет получить там работу. Для пилотной части этой программы взяты две школы и два колледжа в Ереване, Гюмри и Шираке. В настоящее время разрабатываются учебные модули. Обучением планируется охватить 300 человек и начать его в марте-апреле 2016 г.

«Есть соглашение с конкретными работодателями, что потом они пройдут практику на предприятии, а РСРА будет им платить в рамках программы. В рамках этой программы работодатели будут готовить работников для себя. Наша цель – чтобы они пошли не в вуз, а именно получали профессию среднего уровня».

Из интервью в Республиканском союзе работодателей Армении.

Вторая программа связана с созданием в стране сборочных («отверточных») производств из ввезенных компонентов для последующего реэкспорта и предполагает развитие системы ученичества непосредственно на производстве. Приходя на предприятие, такие ученики будут подписывать ученический договор, по которому по окончании 3-месячного обучения должны будут или отработать год, или открыть свой бизнес. В последнем случае за счет программы они получают необходимое оборудование. Количественной оценки охвата молодежи по этой программе пока нет.

⁵⁷ Эти программы идут во всех трех закавказских государствах.



Для того чтобы заинтересовать работодателей, РСРА предлагает ввести для тех, кто впервые выходит на рынок труда, отдельный ученический минимум заработной платы в 1,8–2 раза ниже существующего с учетом налогов⁵⁸.



«Это позволит заинтересовать работодателей брать тех, кто неконкурентоспособен на рынке труда. По нашим расчетам, в течение двух лет это позволит вовлечь в занятость минимум 50 тысяч молодых людей. Это особенно важно для малого предпринимательства, т. к. у них нет средств и возможностей брать работников без опыта, обучать и платить им при этом даже установленный в стране минимальный заработок. При всей мизерности оплаты молодежь получит возможность войти в рынок. Сейчас работодатель обязан платить 78 тыс. драмов (примерно 160 долл. США) и не получает такого работника, как ему нужен. На наше предложения уже согласились Министерство экономики и Минтруд. Теперь дело за правительством, и, возможно, в этом году вопрос решится. Тем более опять предстоит изменение Трудового кодекса».

Из интервью с президентом Республиканского союза работодателей Армении.



Однако далеко не все стороны социального партнерства оценивают это предложение однозначно позитивно, усматривая в этом, прежде всего, нарушение закона о минимальном размере оплаты труда, а также определенные риски роста эксплуатации и развития неформальных практик при найме работников.



«Предприниматель всегда найдет кого-то на эту низкую зарплату. Здесь есть риски эксплуатации, того, что оформлен будет молодой, а работать будет кто-то другой. Эти риски надо просчитать и взвесить».

Из беседы с ответственными сотрудниками Государственной службы занятости Республики Армения.



Позиция профсоюзов по отношению к рассматриваемым вопросам представляется достаточно размытой и слишком узкой. В определенной степени такая позиция обусловлена неблагоприятными изменениями, произошедшими в армянском профсоюзном движении за годы независимости, когда ряды профсоюзов сократились в пять раз. Серьезной проблемой стало закрытие производственных предприятий, где были коллективы как основа создания профсоюзной организации, и индивидуализация работы (притом, что профсоюза работников малых и средних предприятий в стране нет, а профсоюз работников торговли крайне малочислен). Правом законодательной инициативы Конфедерация профсоюзов также не обладает. Результатом стало то, что среди молодежи многие даже не понимают, что такое «профсоюз».

Признавая наличие многочисленных проблем в профессиональном образовании, профориентации и занятости молодежи, армянские профсоюзы в лице своей конфедерации видят свои основные задачи в том, чтобы поднимать вопросы, которые должно решать государство, вести разъяснительную и просветительскую деятельность по трудовым правам граждан, создавать профсоюзные организации и осуществлять защиту коллективных интересов через систему коллективных договоров.



«Отдельно вопросы молодежи мы не поднимаем, потому что члены профсоюза для нас все равны. Молодежные и женские проблемы в коллективных договорах не выделяются. Подход должен быть общий, единый. Но мы проводим мероприятия по ознакомлению молодежи с их трудовыми правами».

Из интервью с заместителем председателя Конфедерации профсоюзов Армении.



⁵⁸ Сейчас минимальная заработная плата (с учетом всех налогов) составляет 78 тыс. драмов (после вычета налогов – 55 тыс. драмов, или 112 долл. США). Предложения РСРА состоит (по аналогии с действующей в Великобритании системой) в установлении ученического минимума в размере 30 тыс. драмов (примерно 60 долл. США), которые ученик будет получать на руки (с налогами это составит 42 тыс. драмов, или 85 долл. США), причем все выплаты будет производить работодатель.





В 2015 г. в нескольких армянских вузах и средних профессиональных учебных заведениях для выпускников проводились занятия по разъяснению их трудовых прав (о необходимости заключения трудового договора даже на время испытательного срока, о том, что на протяжении испытательного срока работник обладает теми же правами, как и остальные, об оплачиваемом отпуске, приказе о приеме на работу и т. д.).



«Но такого подхода, чтобы добиваться включения этого в учебную программу, честно говоря, у нас нет».

Из интервью с заместителем председателя Конфедерации профсоюзов Армении.



Вместе с тем в Конфедерации профсоюзов Армении очень хорошо осознают проблемы занятости молодежи и настоятельность их решения. В числе таких проблем – необходимость налаживания профориентационной работы на всех уровнях общего и профессионального образования, необходимость постепенного повышения минимального размера оплаты труда и обоснование ее размера хотя бы минимальными, но четко определенными потребностями, а не только возможностями государственного бюджета, введение системы индексации (которая в стране отсутствует, что обесценивает в глазах молодежи введение накопительной пенсионной системы для тех, кто родился в 1975 и последующих годах).



«А на таком минимуме заработка строится целая система, включая шкалу трудовых ценностей. Зачем работать, если я буду получать такой мизер, на который нормально жить нельзя? Вот молодой человек и ищет, пока не найдет что-нибудь за пределами Армении, т. е. условия занятости практически выталкивают молодежь».

Из интервью с заместителем председателя Конфедерации профсоюзов Армении.



Профсоюзы считают целесообразным также возрождение в некоторых отраслях и сферах системы распределения выпускников профессиональных учебных заведений, особенно в отдаленные регионы.



«На днях в парламенте обсуждался законопроект, чтобы те, кто учится бесплатно (по госзаказу), потом три года работали по направлению, а если не захотят, то возвращают государству стоимость обучения в двукратном размере. Это было первое обсуждение, без голосования. Законопроект, кажется, внес Минобрнауки. Такие разговоры идут давно. Была даже специальная комиссия из разных ведомств, чтобы заинтересовать молодых специалистов работать в отдаленных регионах. Как мера предлагалось даже введение для них очень дешевых кредитов. Но периодически это обсуждение затухает, хотя вопрос острый. В отдаленных районах нехватка учителей и врачей, молодежь уезжает, и там остаются одни старики».

Из интервью с заместителем председателя Конфедерации профсоюзов Армении.



Наконец, по мнению армянских профсоюзных деятелей, острейшей проблемой в стране после фактической ликвидации Государственной инспекции труда стало соблюдение, охрана и защита трудовых прав работников, в том числе в гендерном аспекте⁵⁹.

⁵⁹ Решением Правительства Республики Армения в 2013 г. Государственная инспекция труда как самостоятельный орган при Министерстве труда и социальных вопросов была ликвидирована и передана в ведение Министерства здравоохранения как его департамент. В декабре 2014 г. был отменен Закон об инспекции труда и из Трудового кодекса было убрано понятие «инспектор труда» и все соответствующие словосочетания.



«И при высоком уровне неформальной занятости теперь нет органа, который мог бы следить за этим. Это нарушение и Конституции, и Трудового кодекса. У нас теперь фактически отсутствует орган, который мог бы со стороны государства бороться с трудовой дискриминацией, регулировать вопросы, связанные с оформлением работника, соблюдением равных прав, оплатой труда. У нас в 2005 г. был принят закон о трудовой инспекции, работала государственная трудовая инспекция. Работодатели с ней считались, она занималась всем комплексом вопросов по соблюдению трудовых прав и трудового законодательства (оформление, охрана труда, оплата, защита и т. д.). А теперь соблюдением трудовых прав занимаются все понемногу, т. е. никто. На трехсторонней комиссии я каждый раз эти вопросы поднимаю».

Из интервью с заместителем председателя Конфедерации профсоюзов Армении.



В случае нарушения трудовых прав работник должен обращаться в суд, даже если конфликт мелкий.



«Мы несколько раз поднимали вопрос о создании несудебных органов типа арбитража непосредственно на предприятиях для разбора таких ситуаций, предложили конкретную формулировку соответствующих статей в Трудовой кодекс. Ввели только одну статью о том, что негосударственный контроль осуществляют профсоюзы, но как они это осуществляют – механизма нет. Мы можем оказать помощь в подаче иска в суд, у нас есть юридическая служба. Если поступает сигнал от человека, то мы ему поможем написать заявление в суд».

Из интервью с заместителем председателя Конфедерации профсоюзов Армении⁶⁰.



Институт профсоюзных инспекторов труда, существовавший в советское время, в годы независимости был вообще ликвидирован. Кроме того, для деятелей профсоюзов закрыт доступ на предприятия, где нет профсоюзной организации.

Выводы

Проведенный обзор гендерных аспектов занятости молодежи в Республике Армения позволяет сделать следующие выводы.

1. В настоящее время в стране принято и действует достаточно прогрессивное законодательство, обеспечивающее и гарантирующее правовые основы гендерного равенства, ратифицирован ряд принципиально важных в этом плане международных документов, деклараций и конвенций ООН и МОТ. Однако сформировавшаяся законодательная база не подкреплена эффективным механизмом ее практической реализации как в плане обеспечения прав молодежи в целом, так и в плане обеспечения и защиты прав женщин. И если разработка и реализация молодежной политики все же является прерогативой специального государственного органа – Министерства спорта и по делам молодежи, то гендерной политике в этом плане повезло меньше – на государственном уровне специальным органом она не представлена и соответствующие вопросы рассредоточены по ряду ведомств и неправительственных организаций, что закономерно ведет к распылению средств и усилий.
2. В армянском обществе по-прежнему сохраняются гендерные стереотипы, диктующие женщине традиционную роль хранительницы домашнего очага и тем самым ограничивающие ее социально-экономические возможности. И хотя среди молодежи, особенно в городах, заметны позитивные сдвиги в оценке и трактовке роли женщины в обществе, среди сельского населения пока доминируют патриархальные гендерные стандарты, несмотря на повышение эко-

⁶⁰ Идея создания органа разрешения трудовых конфликтов непосредственно на предприятии поддерживается и Республиканским союзом работодателей Армении, т. к. в случае увольнения работника из-за такого конфликта возникает проблема найти ему адекватную замену, что трудно сделать быстро.





номической роли женщин на селе вследствие значительной трудовой миграции армянских мужчин.

3. Сложное экономическое положение страны находит отражение и в демографических процессах. Население страны сокращается как за счет снижения естественного прироста, так и в еще большей степени за счет внешней миграции, ежегодно лишаящей страну значительного числа граждан наиболее трудоспособных возрастов и, прежде всего, мужчин. Армянская молодежь и ее женская часть в том числе стремится сначала получить образование и найти работу и лишь потом обзаводиться семьей и детьми. В результате повышается возраст вступления в брак и рождения детей, что в итоге ведет к сокращению их общего числа. Результатом длительной тенденции снижения рождаемости стало сокращение доли молодежи 15–29 лет в общей численности населения страны.
4. Республика Армения характеризуется очень высокими показателями уровня образования и охвата молодежи образовательными учреждениями. Армянская молодежь осознает важность образования для современной экономики и общества, особенно для успешного трудоустройства и развития будущей карьеры. Соотношение полов в образовательной системе страны складывается не в пользу мужчин, однако этот гендерный разрыв в пользу женщин имеет тенденцию к смягчению. Несмотря на отсутствие дискриминации женщин в сфере образования, их гендерное неравенство отчетливо проявляется в более узком и достаточно традиционном наборе избираемых ими профилей подготовки. Серьезными проблемами системы образования остаются углубляющаяся диспропорция по уровням получаемого молодежью профессионального образования в пользу высшего, отсутствие профориентационной работы на всех уровнях обучения и крайне слабая связь системы профессиональной подготовки с реалиями рынка труда, что оборачивается высокой безработицей среди выпускников учебных заведений.
5. Доля молодежи в составе экономически активного населения Республики Армения примерно соответствует ее доле в общей численности населения, однако экономически активных молодых мужчин больше, чем молодых женщин. При этом уровень экономической активности молодежи заметно ниже, чем уровень экономической активности других возрастных групп, особенно у женщин, что связано с получением образования. Однако уровень занятости молодежи, хотя и повышается с возрастом, остается значительно ниже соответствующего показателя по населению в целом, причем во всех без исключения возрастных группах сохраняется значительный гендерный разрыв не в пользу женщин. Несмотря на законодательно закрепленное гендерное равноправие в сфере занятости и высокий уровень образования женщин, молодежная безработица в стране (как общая, так и особенно – регистрируемая), острая сама по себе, во многом остается еще и женской проблемой. При этом из 14 осуществляемых Государственной службой занятости Республики Армения программ по содействию занятости исключительно для молодежи предназначена только одна «Организация трудовой практики», а программ, предназначенных специально для женщин, нет вообще, равно как и программ содействия женскому предпринимательству. Последним вопросом занимается только неправительственная организация «Ассоциация молодых женщин Армении», действующая в основном за счет иностранных грантов.
6. Наряду с общими факторами, препятствующими развитию занятости молодежи (такими как сложная экономическая ситуация, несбалансированность рынка труда, недостатки и перекосы в системе профессионального образования, недостаток профориентационной работы с учащимися, слабое знание трудового законодательства), в стране существуют также барьеры, имеющие гендерный характер. Для юношей (особенно имеющих высшее образование) это завышенная самооценка и излишняя амбициозность, желание иметь все и сразу и прежде всего высокую зарплату. Для молодых женщин эти барьеры во многом обусловлены сохраняющимися гендерными стереотипами в отношении сфер приложения труда (наличие традиционно женских и традиционно мужских профессий, что находит отражение и в направлениях профессиональной подготовки), в отношении карьерного роста и вообще вертикальной мобильности женщин, а также связанные с необходимостью совмещать работу с семейными обязанностями и воспитанием детей в условиях нехватки детских дошкольных учреждений.



7. Следует констатировать, что существующие проблемы занятости молодежи и их гендерные аспекты осознаются социальными партнерами, предпринимающими в последние годы определенные усилия по их решению. Государством уже осуществляются меры по активизации привлечения молодежи в средние профессиональные учебные заведения, ведется работа по усилению профориентации, при содействии Всемирного банка разработано несколько программ по содействию молодежному предпринимательству, ждут утверждения правительством разработанные при содействии ЮНФПА перспективные программы по улучшению демографической ситуации и содействию гендерному развитию, направленные на создание возможностей для совмещения женщинами трудовой деятельности и семейных обязанностей.

Проблемами молодежной занятости и, в частности, привлечением к их решению армянских предпринимателей, активно занимается также Республиканский союз работодателей Армении, разработавший (при содействии Союза работодателей Германии) два проекта по вовлечению в трудовую деятельность молодежи, не имеющей профессиональных навыков и опыта работы. Оба проекта также ожидают утверждения правительством страны. Однако в целом предпринимательский корпус Республики Армения остается пока индифферентным к указанным проблемам.

Достаточно пассивной представляется и позиция профсоюзов страны. Признавая наличие многочисленных проблем в профессиональном образовании, профориентации и занятости молодежи, армянские профсоюзы в лице своей конфедерации видят свои основные задачи в том, чтобы поднимать вопросы, которые должно решать государство, вести разъяснительную и просветительскую деятельность и осуществлять защиту коллективных интересов через систему коллективных договоров. При этом ни сама молодежная проблематика, ни ее гендерные аспекты не присутствуют ни в коллективных договорах, ни в иных профсоюзных документах.

Рекомендации

Проведенный обзор позволяет предложить ряд рекомендаций, которые могли бы способствовать решению проблем молодежной занятости и, прежде всего, обеспечению занятости молодых женщин посредством более равномерного распределения занятости в гендерном аспекте.

Во-первых, представляется, что в Республике Армения назрела необходимость институционального оформления национального механизма решения гендерных проблем и практической реализации уже существующего, в целом гендерно прогрессивного, законодательства посредством создания единого государственного органа, ответственного за разработку и осуществление гендерной политики. Это тем более актуально, что в стране намечается принятие «Национальной программы по гендерному развитию на 2017–2021 гг.», разработка которой в настоящее время сосредоточена по целому ряду ведомств.

Во-вторых, поскольку осуществляемая в стране молодежная политика, представленная регулярно разрабатываемыми концепцией и стратегией государственной молодежной политики, не имеет гендерной ориентации, целесообразно в эти документы в качестве отдельного раздела включить направления и меры по содействию гендерному равенству в сфере занятости.

В-третьих, поскольку политика содействия занятости населения, осуществляемая Министерством труда и социальных вопросов Республики Армения, гендерно индифферентна и не содержит специальных мер содействия занятости женщин (при том что среди безработных преобладают женщины, значительная часть которых – молодые), целесообразно дополнить ее соответствующими программами. И в этом немалое содействие могла бы оказать МОТ.

В-четвертых, настоятельной необходимостью, особенно для молодых женщин, является дальнейшее развитие сети государственных дошкольных детских учреждений, что будет способствовать не только занятости женщин, но и улучшению демографической ситуации в





стране. Целесообразно также развитие системы групп продленного дня в младших классах школы, что могло бы дать многим женщинам возможность трудиться полный рабочий день.

В-пятых, представляется необходимым внесение изменений и дополнений в трудовое законодательство Республики Армения посредством включения в него таких понятий, как дистанционные формы занятости, аутсорсинг и аутстаффинг. Это будет способствовать развитию гибкости рынка труда страны и более широкому использованию надомной работы, занятости неполное рабочее время и в удобные для работника часы, что благоприятно прежде всего для женщин, т. к. создает возможности для совмещения семейных обязанностей и трудовой деятельности, особенно в условиях нехватки детских дошкольных учреждений и односменного обучения в школе.

В-шестых, представляется целесообразным введение в планы обучения учебных заведений всех уровней подготовки обязательного курса по трудовому праву с обязательным освещением в нем вопросов гендерного равенства в сфере занятости, что чрезвычайно важно как для молодежи в целом, крайне слабо осведомленной о своих трудовых правах, так и для молодых женщин, которым предстоит выход на рынок труда.

Еще одной необходимой мерой является активизация профориентационной работы в школах с целью привлечения молодежи, особенно женской, в систему среднего профессионального образования, включая получение ими нетрадиционных для них мужских профессий. В дальнейшем это способствовало бы сокращению горизонтальной сегрегации занятости и смягчению гендерного дисбаланса в системе профессионального образования. В настоящее время этим вопросом в некоторой степени занимается только Республиканский союз работодателей Армении.

• • •
«У немцев мы, в частности, подсмотрели еще одну идею – День девочек, когда в школах девочек стараются привлечь в нетрадиционные для них занятия (IT, инжиниринг). Мы такое предложение отправили в «Билайн», чтобы у нас в школах проводились семинары для привлечения девушек в мужские профессии, и рассчитываем на положительный отклик, тем более что стереотипы уже меняются. Девочки уже идут в спасатели, в полицию, в снайперы».

Из интервью в Республиканском союзе работодателей Армении.

• • •

В этой связи настоятельной необходимостью представляется пропаганда среди предпринимательского корпуса страны идеи социальной ответственности бизнеса и прежде всего в отношении соблюдения трудовых прав работающих женщин, привлечение его к активному сотрудничеству с учебными заведениями в подготовке необходимых специалистов, в том числе молодых женщин (не только посредством заключения договоров о практике, но и через прямое финансирование обучения).

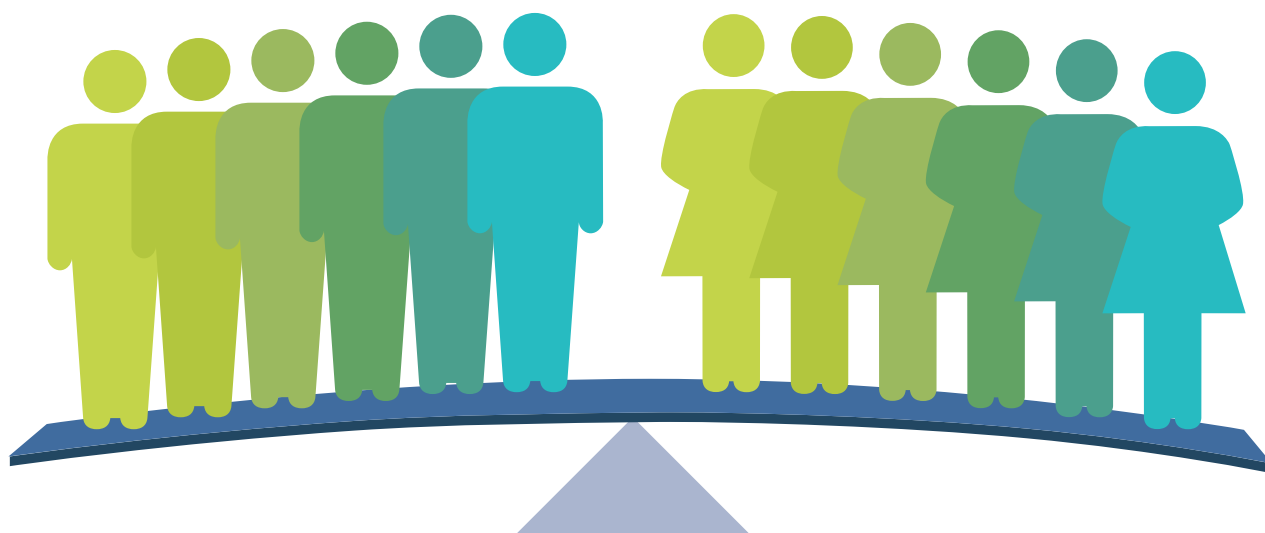
Наконец, профсоюзам страны, озабоченным сокращением своих рядов, необходимо преодолеть свое «гендерное безразличие» и заняться защитой интересов не бесполой «членов профсоюзов вообще», а осуществлять охрану трудовых прав реальных трудящихся (особенно с учетом фактической ликвидации Государственной инспекции труда и лишения ее соответствующих функций), что имеет первостепенное значение для молодых работников, слабо знакомых с трудовым законодательством, и особенно для молодых трудящихся женщин.



Представляется желательным и создание в стране (по примеру некоторых российских профсоюзов) не только профсоюзных организаций по профессионально-отраслевому принципу, но и территориальных профсоюзных ячеек, куда могли бы вступать работники малых и средних (в том числе неформальных) предприятий, где организация первичной ячейки невозможна или нецелесообразна. Среди работников таких предприятий много женщин, чьи права особенно часто нарушаются.



РАЗДЕЛ 3. ГЕНДЕРНЫЕ АСПЕКТЫ ЗАНЯТОСТИ МОЛОДЕЖИ В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН



ТЕНДЕНЦИИ И ВЫЗОВЫ



РАЗДЕЛ 3. Оглавление

Глава 1. Вопросы гендерного равенства, охрана материнства, льготы для работников с семейными обязанностями, регулирование труда молодежи в национальном законодательстве	94
Глава 2. Гендерные роли и стереотипы	99
Глава 3. Демографический контекст формирования гендерных проблем профессионального образования, трудоустройства и занятости молодежи	101
Глава 4. Гендерные проблемы профессионального образования	103
Глава 5. Гендерные аспекты экономической активности, занятости и безработицы	106
Глава 6. Общие черты и различия в трудоустройстве юношей и девушек	114
Глава 7. Позиции государства и социальных партнеров в работе по достижению гендерного равенства в профессиональном образовании и сфере занятости	118
Выводы	122
Рекомендации	124



В отличие от соседних среднеазиатских республик Республику Казахстан вряд ли правомерно безоговорочно относить к восточным странам. Годы советской власти, на протяжении которых национальный человеческий капитал формировался в тесном взаимодействии с Россией и другими республиками европейской части СССР, способствовали формированию у населения многослойного менталитета, сочетающего «восточные» и эгалитарные представления, в том числе о роли женщины в обществе. В дальнейшем открытие границ, процессы демократизации, свободный приток идей и мнений способствовали постепенному продвижению идей гендерного равенства.

Сегодня в стране прикладываются большие усилия в направлении создания благоприятной среды для развития и самореализации всех слоев и групп населения, в том числе молодежи и женщин. Реализуются специальные программы, направленные на повышение их конкурентоспособности на рынке труда. Одним из методов повышения эффективности таких программ является выявление гендерного аспекта проблем, на решение которых они направлены.

Информационной базой исследования послужили международные конвенции и национальные нормативно-правовые документы, регулирующие трудовые отношения и вопросы гендерного равенства, данные Государственного комитета по статистике Республики Казахстан и Статкомитета СНГ, дистанционные глубинные интервью с представителями университетского сообщества и женского движения, а также опубликованные результаты национальных и международных исследований, проведенных по проблемам молодежи и гендерным проблемам в сфере занятости и на рынке труда Республики Казахстан.



Глава 1. Вопросы гендерного равенства, охрана материнства, льготы для работников с семейными обязанностями, регулирование труда молодежи в национальном законодательстве

1.1. Международные нормативно-правовые акты, регулирующие вопросы гендерного равенства, охрану материнства, льготы для работников с семейными обязанностями, труд молодежи, включенные в национальное законодательство (ратифицированные конвенции, планы по ратификации конвенций)

В 1992 г. Республика Казахстан ратифицировала две из четырех основополагающих для обеспечения гендерного равенства в сфере труда конвенций МОТ: Конвенцию МОТ 1951 года «О равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности» № 100 и Конвенцию МОТ 1958 года «О дискриминации в области труда и занятий» № 111. В 1998 г. была ратифицирована Конвенция ООН «О ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин» (CEDAW), а в 2001 г. – Факультативный протокол к этой конвенции. Республика Казахстан также ратифицировала конвенции ООН «О политических правах женщин» и «О гражданстве замужней женщины».

В 2012 г. Республика Казахстан стала четвертой после Российской Федерации, Азербайджанской Республики и Украины страной СНГ, ратифицировавшей Конвенцию МОТ 1981 года «О равном обращении и равных возможностях для работников мужчин и женщин: работники с семейными обязанностями» № 156. Республика Казахстан ратифицировала также шесть конвенций по вопросам охраны труда (№№ 148, 155, 162, 167, 182, 187), две конвенции об инспекции труда (№№ 81 и 129) и весьма важную для укрепления позиций молодежи в сфере занятости Конвенцию МОТ 1970 года «Об установлении минимальной заработной платы» № 131.

В то же время представители женского движения указывают на отсутствие действенных механизмов применения норм, закрепленных в международных конвенциях, в судах.

1.2. Национальные нормативно-правовые акты, регулирующие вопросы гендерного равенства, охрану материнства, льготы для работников с семейными обязанностями, труд молодежи

На сегодняшний день законодательство Республики Казахстан в основном соответствует принятым международным конвенциям. основополагающие права населения зафиксированы в Конституции. Следует отметить, что в отличие от ряда других стран СНГ в Конституции Республики Казахстан нет особой статьи, декларирующей равенство мужчин и женщин. Однако п. 2 ст. 14 содержит указание на равенство всех граждан: «Никто не может подвергаться какой-либо дискриминации по мотивам происхождения, социального, должностного, имущественного положения, пола, расы, национальности, языка, отношения к религии, убеждений, места жительства или по любым иным обстоятельствам».

В январе 2016 г. Республика Казахстан приняла новый Трудовой кодекс, дающий работодателю несколько больше прав в трудовых отношениях по сравнению с прежним Трудовым кодексом 2007 г. основополагающие права в трудовой сфере были сохранены. Новый кодекс также декларирует право каждого гражданина на труд, в том числе свободное распоряжение своими способностями к труду, выбор профессии и рода деятельности без какой-либо дискриминации и принуждения к труду. Сохранена специальная статья, подтверждающая, что каждый имеет равные возможности в реализации своих прав и свобод в сфере труда и никто не может подвергаться какой-либо дискриминации при реализации трудовых прав в зависимости от пола, возраста, физических недостатков, расы, национальности, языка, имущественного, социального и должностного положения, места жительства, отношения к религии, политических убеждений,





принадлежности к роду или сословию, к общественным объединениям. Закреплено право на одинаковые возможности при найме на работу, в том числе применение одинаковых критериев отбора при рассмотрении претендентов на рабочие места и равенство прав и возможностей при заключении трудового договора.

Глава ТК «Особенности регулирования труда женщин и иных лиц с семейными обязанностями» определяет виды работ, где не разрешается использовать женский труд, особенности режима труда и отдыха для женщин и других лиц с семейными обязанностями и гарантии сохранения рабочего места для беременных женщин. По сравнению с предыдущей версией в новый ТК был внесен ряд изменений. Так, если ранее работодатель был не вправе ни при каких обстоятельствах привлекать к работе в ночное время, в выходные и праздничные дни к сверхурочной работе беременных женщин, а также направлять их в командировку и отзывать из оплачиваемого ежегодного трудового отпуска, то в новой версии допускается направление в командировку беременных женщин, если такая работа не запрещена им по медицинским показаниям. При этом они вправе отказаться от направления в командировку. Привлекать к работе в ночное время и к сверхурочной работе, а также направлять в командировку и на работу, выполняемую вахтовым методом, женщин, имеющих детей в возрасте до семи лет, и других лиц, воспитывающих детей в возрасте до семи лет без матери, можно лишь при наличии их письменного согласия. Новый Трудовой кодекс предусматривает, что до предоставления беременной женщине другой работы (которая исключает вредные и опасные производственные факторы), она подлежит освобождению от выполнения работы с сохранением средней заработной платы. Но теперь в случае отказа беременной женщины от предложенного работодателем перевода на другую работу она подлежит освобождению от выполнения противопоказанной работы без сохранения заработной платы до предоставления отпуска по беременности и родам. Кроме того, с 2016 г. работодатель может не предоставлять письменный отказ в случае, если он не принял на работу беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

Работодатель обязан предоставить отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет (без сохранения заработной платы) матери, либо отцу, либо родственнику или опекуну, фактически воспитывающему ребенка. Отпуск без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет может быть использован полностью или по частям на основании письменного заявления работника по его выбору.

С 2008 г. введено обязательное социальное страхование беременности, родов и материнства для работающих женщин. Им положена социальная выплата из Государственного фонда социального страхования в размере среднемесячной заработной платы за все дни отпуска по беременности и родам, а также социальная выплата по уходу за ребенком по достижению им возраста одного года в размере 40% от среднемесячного заработка. В соответствии со ст. 192 прежнего ТК перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него, либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию должен был предоставляться оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск. Однако в соответствии с новым ТК женщины лишились этого права.

В 2009 г. после долгих дебатов в Республике Казахстан был, наконец, принят инициированный еще в 1996 г. по следам Пекинской платформы действий закон «О государственных гарантиях равных прав и равных возможностей мужчин и женщин». Ст. 10 этого закона гарантирует мужчинам и женщинам равные права и равные возможности в сфере трудовых отношений, в том числе при заключении трудового договора, равный доступ к вакантным рабочим местам, равные возможности повышения квалификации, переподготовки и продвижения по службе.

В то же время, по мнению представителей женских неправительственных организаций, в действующей на сегодняшний день редакции закон несовершенен и отличается в худшую сторону от аналогичных законов, принятых ранее в ряде других стран СНГ, которые содержат правовые механизмы, препятствующие дискриминации по признаку пола в сфере занятости. Так, в отличие от законов, принятых в Киргизской Республике и в Азербайджанской Республике, в казахстанском



законе отсутствует статья о санкциях и правах работников, столкнувшихся с сексуальными домогательствами на работе (как и само понятие сексуальных домогательств).

Принятый в Республике Казахстан закон (ст. 10, п. 2) запрещает работодателю требовать от соискателей рабочих мест предоставления документов, не предусмотренных трудовым законодательством. Запрет направлен в числе прочего на предотвращение дискриминации женщин, обремененных детьми и семейными обязанностями. Однако, как справедливо отмечают эксперты, если даже у женщины не требуют справку о составе семьи, это вовсе не означает, что ее не имеют права спросить о семейном положении, наличии детей и матримониальных планах⁶¹. В связи с этим в качестве образца предлагается формулировка закона Киргизской Республики, в соответствии с которой работодателям запрещается требовать от лиц, которые устраиваются на работу, сведений об их личной жизни и планах относительно рождения детей (ст. 18). Феминистская лига давно добивается внесения соответствующих изменений в закон «О государственных гарантиях равных прав и равных возможностей мужчин и женщин», но парламент эти инициативы пока что не поддержал.

Запрет на публикацию дискриминационных объявлений законодательно закреплен в середине 2000-х гг. в ряде законов о СМИ. Одновременно с введением законодательного запрета было проведено специальное обучение работников прокуратуры Республики Казахстан о допустимых и недопустимых форматах объявлений о приеме на работу. Генеральная прокуратура внесла в ежеквартальный отчет пункт, в соответствии с которым все подразделения обязаны давать сведения о работе по недопущению дискриминационных объявлений в СМИ.



«Сейчас у нас за этим очень строго следят. Главное – вписать в отчетность. Как только в отчетность вписали, значит, обязаны за этим следить».

Из интервью представителя женского движения.



В республике нет специальных законодательных актов, направленных на защиту трудовых прав молодежи и содействие трудоустройству. В 2015 г. был принят закон «О государственной молодежной политике». В сферу его действия попадают в том числе вопросы обеспечения достойной занятости молодежи с особым фокусом на молодых специалистов – выпускников учреждений профессионального образования. Кроме того, ст. 5 Закона о занятости населения, принятого еще в 2001 г., выделяет молодежь в возрасте до 29 лет и выпускников организаций высшего и послевузовского образования в качестве отдельных целевых групп, для которых государство обеспечивает специальные меры по содействию их занятости.

1.3. Национальный механизм по улучшению положения женщин

Начало формированию национального механизма по улучшению положения женщин и гендерному равенству положило создание в 1995 г. Совета по проблемам семьи, женщин и демографической политике при Президенте Республики Казахстан. Спустя три года Совет был преобразован в Национальную комиссию по делам семьи и женщин при Президенте Республики Казахстан. В 2006 г. этот орган получил новое название: Национальная комиссия по делам семьи и гендерной политики, что, скорее всего, отражало постепенное распространение в республике идей гендерного равенства. Однако уже в 2008 г. название нацкомиссии вновь претерпело изменения, и на сегодняшний день она действует как Национальная комиссия по делам женщин и семейно-демографической политике при Президенте Республики Казахстан. Второе изменение названия и его сохранение вплоть до сегодняшнего дня свидетельствует об устойчивости «второго поворота» в гендерной политике Республики Казахстан от целей продвижения к гендерному равенству к задачам укрепления семьи, защиты материнства и обеспечения наилучших возможностей сочетания семейных обязанностей и участия в занятости именно для

⁶¹ Гендерное равенство теперь и в Казахстане, <http://www.zakon.kz/164517-gendernoe-ravenstvo-teper-i-v.html>





женщин (не подвергая пересмотру их традиционную роль хранительниц домашнего очага). В целях достижения равных прав и возможностей глава государства в качестве первоочередной задачи ставит создание экономических льгот и преференций для женщин, принятие мер по улучшению здоровья матери и ребенка, существенное повышение правовых и социальных гарантий для женщин. В послании народу Республики Казахстан «Стратегия «Казахстан-2050» Президент Республики Казахстан в следующих выражениях подчеркнул важность гендерного равноправия: «Девушка, женщина всегда была равноправным членом нашего общества, а мать – его самым почитаемым лицом. Мы должны вернуть безусловное уважение к женщине – матери, супруге, дочери. Мы должны оберегать наше материнство»⁶².

Цели продвижения на пути гендерного равенства, хотя и оказались слегка оттеснены более понятными и руководству страны, и населению задачами улучшения положения женщин и в первую очередь защиты их от бытового насилия⁶³, тем не менее также нашли достаточно представительное отражение в перечне основных задач Нацкомиссии. На сегодняшний день к числу ее основных задач относятся:

- 1) выработка рекомендаций по определению приоритетов, формированию и реализации комплексной государственной политики в отношении семьи, равенства женщин и мужчин в контексте «Стратегии «Казахстан-2050»: Новый политический курс состоявшегося государства», Стратегии гендерного равенства в Республике Казахстан на 2006–2016 гг. и международных договоров по вопросам семьи и гендерного равенства, участником которых является Республика Казахстан;
- 2) взаимодействие с государственными органами и институтами гражданского общества по вопросам защиты интересов семьи, реализации Декларации тысячелетия Организации Объединенных Наций, Стратегии гендерного равенства в Республике Казахстан на 2006–2016 гг.;
- 3) анализ вопросов положения женщин и семейно-демографической ситуации и выработка предложений и рекомендаций государственным органам по основным направлениям гендерной и семейно-демографической политики в Республике Казахстан;
- 4) содействие достижению равенства возможностей женщин и мужчин в экономической сфере, дальнейшему развитию предпринимательства среди женщин, повышению конкурентоспособности женщин на рынке труда; созданию условий для членов семьи по совмещению трудовой деятельности с домашними обязанностями и воспитанием детей; укреплению института семьи, достижению равенства возможностей женщин и мужчин в семейных отношениях; разработке комплекса мер по сохранению и укреплению здоровья населения, в том числе репродуктивного, повышению качества жизни; искоренению насилия в семье и на рабочем месте и внедрению международного опыта борьбы с насилием в отношении мужчин, женщин и детей; гендерному образованию и просвещению населения; проведению научных исследований, формированию информационной базы в целях анализа реального положения семьи, равенства возможностей женщин и мужчин в экономической, социальной, политической и культурной жизни общества; улучшению демографической ситуации;
- 5) рассмотрение предложений государственных органов, международных организаций и общественных объединений по проблемам, входящим в компетенцию комиссии, подготовка соответствующих рекомендаций Президенту Республики Казахстан;
- 6) выработка рекомендаций и предложений по обеспечению соблюдения должностными лицами государственных органов требований законодательства Республики Казахстан по вопросам семьи и гендерного равенства;
- 7) взаимодействие со средствами массовой информации с целью более полного отражения аспектов положения семьи и гендерного равенства в Республике Казахстан;
- 8) рассмотрение обращений граждан, сообщений средств массовой информации, касающихся вопросов семьи, несоблюдения равноправия полов;

⁶² Цит. по: Тленшина Г.М. Реализация гендерной политики Республики Казахстан (на материалах Акмолинской области) // Вопросы исторической науки: материалы III междунар. науч. конф. (г. Москва, январь 2015 г.). М.: Буки-Веди, 2015. С. 132.

⁶³ Закон «О профилактике бытового насилия» был принят в декабре 2009 г. практически одновременно с законом «О государственных гарантиях равных прав и равных возможностей мужчин и женщин».



- 9) участие в разработке концепций, государственных и отраслевых (секторальных) программ по вопросам женщин, семьи и демографии;
- 10) участие в подготовке и рассмотрении проектов законодательных и иных нормативных правовых актов, направленных на улучшение положения семьи и женщин;
- 11) инициирование и проведение гендерно-правовой экспертизы;
- 12) сотрудничество с государственными органами и международными организациями, выработка предложений по реализации международных инициатив.

На сегодняшний день нацкомиссия является консультативно-совещательным органом при Президенте Республики Казахстан. Для проведения экспертно-аналитических исследований при комиссии создается экспертный совет из представителей научных учреждений, организаций образования и неправительственных организаций, работающих на общественных началах. Состав экспертного совета утверждается на заседании комиссии.

Комиссия имеет региональные подразделения, которые действуют в каждой из областей Республики Казахстан при главах администраций и в городах Астана и Алматы. Во главе этих подразделений стоят заместители глав администраций, как правило женщины.

Финансирование деятельности нацкомиссии осуществляется из государственного бюджета, но не предусматривает финансирования проектов и программ. Средства выделяются только на зарплату персонала и административные расходы. В то же время ряд программ финансируют международные структуры – МОТ, ЮНИФЕМ и др.

Деятельность Национальной комиссии традиционно получает высокую оценку президента, но подвергается критике со стороны представителей женского движения. По их мнению, нацкомиссия проявляет недостаточно инициативы и самостоятельности. Главная инициатива и все волевые решения в области гендерной политики в Республике Казахстан исходят от президента, а нацкомиссия выступает лишь удобным инструментом их реализации с опорой на средства международных организаций. Эксперты из женских организаций предлагают придать нацкомиссии статус постоянно действующего органа исполнительной власти с соответствующим увеличением финансирования и расширения самостоятельности. Однако внутри нацкомиссии эти предложения поддержки не находят.

Наряду с нацкомиссией в институциональный механизм по улучшению положения женщин и продвижению гендерного равенства в Республике Казахстан входят депутатская группа «Отбасы» («Семья») в парламенте республики и Национальный центр по правам человека, в составе которого имеется сектор по правам женщин и детей.

На сегодняшний день основной фокус гендерной политики – защита женщин от насилия. В республике функционирует развитая сеть кризисных центров. Проводятся информационно-пропагандистские кампании по борьбе с насилием в отношении женщин и детей. Довольно большое внимание уделяется вопросам продвижения женщин на лидерские позиции. Требование гендерного квотирования не закреплено в национальном законе о гендерном равенстве, но президент в одном из посланий озвучил желаемый целевой ориентир – 30%. За последние годы в Республике Казахстан существенно возросла доля женщин во всех ветвях власти. Количество женщин-депутатов по сравнению с предыдущим созывом выросло вдвое, до 20% от общего числа депутатов. В областных, городских и районных маслихатах количество женщин-депутатов составляет 17% от общего числа депутатов. Рекордсменом является маслихат Костанайской области, где доля женщин составляет 36%.





«За 25 лет власть стала как-то прислушиваться к нашему мнению, знает, что такое гендер, и понимает, что, чтобы хорошо выглядеть перед международным сообществом, нужны женщины во власти. За этим следят, чтобы были женщины во власти. Правда, пока 30% не набрали, но делаются усилия, чтобы каждый раз было хоть на полпроцента больше».

Из интервью представителя женского движения.

Еще одним важным направлением гендерной политики является развитие женского предпринимательства. В том числе существуют специальные программы, направленные на молодых женщин.

Глава 2. Гендерные роли и стереотипы

2.1. Гендерные стереотипы относительно распределения гендерных ролей

Характерной чертой национального менталитета является признание правомерности экономической независимости женщины.

«Стартовые возможности я считаю равными именно в Казахстане. И исторически у нас женщина всегда работала, зарабатывала свой кусок хлеба. И может кормить себя и детей и без мужа».

Из интервью преподавателя вуза.

Наиболее рельефно отличие Республики Казахстан от среднеазиатских республик проявляется в вопросе о гендерных предпочтениях в отношении образования детей.

«Если встает вопрос о том, кому из детей дать высшее образование, если не хватает возможностей на всех, дают девочке, а не парню. Потому что у него руки есть. Он и без образования как-то сможет трудоустроиться. Это действительно так. Хотя и удивительно в азиатской стране».

Из интервью с преподавателем вуза.

«В Казахстане сложилась хорошая по сравнению с другими странами традиция, когда семьи, родители, отцы стараются дать крепкое высшее образование девочкам. Считается, что это надежный кусок хлеба, и, если она разведется потом, должна будет содержать себя и ребенка, то по крайней мере у нее будет диплом, который поможет прокормиться».

Из интервью с преподавателем вуза.

Тем не менее первые роли в статусной иерархии в казахстанском обществе пока что все равно остаются за мужчинами.

«Поступают в вузы и учатся лучше девушки, а руководителями, откуда ни возьмись, становятся мужчины».

Из интервью преподавателя вуза.



«Большинство девушек с высшим образованием. Хотя потом все равно мужчины какими-то путями на верхние позиции пробираются».

Из интервью представителя женского движения.



Определенным косвенным подтверждением относительно высокой степени экономической самостоятельности женщин Республики Казахстан является примерный паритет числа домохозяйств, главами которых являются соответственно женщины и мужчины (Приложение, табл. 8). В семи из 16 регионов Республики Казахстан преобладают домохозяйства, главами которых являются женщины. Отметим, однако, что факторами, увеличивающими долю домохозяйств с женщиной во главе, могут быть также большее число неполных семей, главами которых являются женщины, и значительно большая продолжительность жизни женщин.

Эксперты отмечают, что на протяжении постсоветского периода, во многом благодаря глобализационному тренду, способствовавшему постепенному распространению модернизационных ценностей, в казахстанском обществе происходят позитивные сдвиги.



«Государство не просто поддерживает материнство. Если нет мужа, можно ребенка на время устроить в дом ребенка, а потом его забрать. Общество стало более лояльным. Конечно, если в 19–20 лет без мужа родила, еще пальцем могут тыкать. Ну а если в старшем возрасте, то очень лояльно относятся».

Из интервью представителя женского движения.



Еще одной тенденцией, проявившейся с переходом к рыночной экономике, стало то, что экономические, рациональные мотивы иногда одерживают верх над стереотипными убеждениями людей.



«Отцы берут отпуск по уходу за ребенком очень редко, но насмешек это не вызывает. Люди стали более прагматичны. И, если жена зарабатывает больше мужа и он оформит такой отпуск, это все поймут».

Из интервью представителя женского движения.



В то же время нельзя не привести данные мини-опроса жителей г. Усть-Каменогорска по гендерным проблемам, проведенного в 2006 г. Среди наиболее подходящих сфер деятельности для мужчин респонденты (50 мужчин и 50 женщин) поставили на первое место тяжелую промышленность (50%), а на второе – торговлю (25%). В качестве же наиболее подходящей сферы деятельности для женщин 80% опрошенных указали семью⁶⁴.

Степень укорененности гендерных стереотипов существенно отличается по регионам. Исследование, проведенное Азиатским банком развития, показало, что жители сельской местности, особенно в Южном Казахстане, имеют более консервативные и традиционные взгляды на роли женщин и мужчин. В частности, в южном Казахстане даже образованные женщины, как правило, не стремятся найти оплачиваемую работу и занимаются преимущественно семьей⁶⁵.

⁶⁴ Ланшакова Ю.С., Мишукава Е.С., Тунгатарова Д.С., Самсонов Л.В. Социологические исследования гендерных проблем в Казахстане//Вестник КАСУ. 2006. № 3. <http://www.vestnik-kafu.info/journal/7/235/>

⁶⁵ Республика Казахстан. Гендерная оценка по стране. Азиатский банк развития, 2013. С.15. www.adb.org





2.2. Гендерные стереотипы в сфере занятости и на рынке труда

Насколько можно судить по немногочисленным проведенным интервью, оценки конкурентных преимуществ мужской и женской рабочей силы по большей части вполне традиционны и не имеют выраженной национальной специфики.



«Я не думаю, что парней берут на работу охотнее, чем девушек. Хотя есть этот неизжитый стереотип работодателя, что молодую девушку брать опасно – выйдет замуж, забеременеет – существует. Но с другой стороны, девушки считаются более старательными, исполнительными, скромными. Все-таки восточное воспитание сказывается. И когда молодая девушка приходит на работу, то понятно, что будет порядок в бумагах, хороший английский язык, ее не возьмешь вечером на переговоры, на нее не накричишь, а парень – свой человек, его можно в любое время в любое место направить».

Из интервью представителя женского движения.



Эксперты отмечают также более высокую выносливость и ответственность женщин и большую амбициозность мужчин. Следует, однако, принимать во внимание, что эти оценки идут со стороны женщин.



«У нас на работе – бешеный ритм, очень много ситуаций, когда нужно показывать высокую стрессоустойчивость. И мужчин работает немного, потому что они не выдерживают. Женщины выдерживают, потому что они кормильцы, потому что им надо содержать семью, потому что у кого-то дома сидит муж безработный, который не хочет работать на плохой работе и ждет хорошую и т.д., и т.д.».

Из интервью с преподавателем вуза.



«Нередко бывает, что мужчины с хорошим образованием по несколько лет не работают. Потому что им хочется престижную работу начальника, руководящую. И они предпочитают пребывать в ожидании и жить за счет жены или за счет каких-нибудь собственных запасов, накоплений».

Из интервью представителя женского движения.



Опрос, проведенный на казахстанском телевидении, показал, что значительная часть населения страны считает гендерную дискриминацию в сфере оплаты труда вполне допустимой и соответствующей естественному статусу мужчин и женщин. На вопрос «Справедливо ли, что мужчины зарабатывают больше, чем женщины на той же должности?» 46% респондентов ответили «Да». 42% считают такую ситуацию несправедливой, 12% уверены, что женщины должны получать больше. Отметим, что женщины составляли 68% откликнувшихся на опрос⁶⁶.

Глава 3. Демографический контекст формирования гендерных проблем профессионального образования, трудоустройства и занятости молодежи

До недавнего времени Республика Казахстан относилась к числу «молодых» стран СНГ. Еще 10 лет назад доля молодежи в возрасте до 29 лет приближалась к 40%. Однако в последнее время численность молодежи и ее доля в населении сокращаются. Особенно заметен этот процесс для младших возрастных групп, соответствующих международному определению

⁶⁶ <http://www.31.kz/video/show/id/11515/show/ib/lang/ru>



категории «молодежь» (табл. 3.1). Пока что молодежь в возрасте 14–29 лет превышает по численности другие возрастные группы. Однако в ближайшие годы будет происходить ее дальнейшее сокращение в связи с вступлением в ее ряды относительно малочисленных возрастных когорт, рожденных в кризисные 1990-е гг.

Таблица 3.1. Доля молодежи в составе населения

Год	15–29 лет		15–24 года	
	Чел.	Доля в населении, %	Чел.	Доля в населении, %
2010	4 508 989	27,83	3 129 373	19,31
2011	4 500 958	27,38	3 081 318	18,74
2012	4 480 960	26,88	2 999 291	17,99
2013	4 432 067	26,21	2 771 850	16,39
2014	4 372 974	25,48	2 779 005	16,19
2015	4 287 562	24,62	2 664 231	15,30

Источник: Рассчитано по данным Комитета по статистике Республики Казахстан, www.stat.gov.kz/

Большая часть молодежи республики (54,9%) проживает в городской местности. Однако около 45% приходится на долю села.

Гендерный состав населения в возрасте от 14 до 29 лет свидетельствует о незначительном, но нарастающем численном превосходстве лиц мужского пола (табл. 3.2). По состоянию на начало 2014 г. в городах страны проживали 1 149 757 молодых мужчин и 1 208 965 молодых женщин. В среднем молодых мужчин на 2% больше, чем девушек. Однако преобладание мужчин наблюдается в основном в сельской местности, где оно прослеживается во всех возрастных группах. При этом наибольшая разница составляет в возрастной группе 19–23 года в Северо-Казахстанской, Восточно-Казахстанской, Западно-Казахстанской областях – 12%, а также в Акмолинской и Карагандинской областях – 8%. В городах республиканского значения девушек в возрасте 19–28 лет больше, чем молодых мужчин: в возрастной группе 19–23 года в Астане – на 6%, в Алматы – на 10%; в возрастной группе 24–28 лет в Астане – на 6%, в Алматы – на 8%.

Таблица 3.2. Соотношение женщин и мужчин по возрастным группам

Возрастная группа	Число женщин, приходящееся на 1000 мужчин				
	2011	2012	2013	2014	2015
Все население	1074	1073	1073	1071	1070
15–19 лет	969	961	960	959	957
20–24 года	1017	1016	1222	996	985
25–29 лет	1011	1013	1015	1020	1023

Источник: Рассчитано по данным Межгосударственного статистического комитета Содружества Независимых Государств.

В целом прослеживается тенденция перетока молодежи в города, которую эксперты связывают с образовательными и трудовыми целями выпускников школ, колледжей и вузов⁶⁷.

⁶⁷ Национальный доклад «Молодежь Казахстана – 2014», С. 99.





В соответствии с Кодексом о браке минимальный возраст вступления в брак в Республике Казахстан составляет 18 лет. Однако его можно снизить на два года в случае беременности невесты, а также наличия общих детей. Эта возможность используется довольно активно. Так, за восемь месяцев 2014 г. было зарегистрировано около 4 тыс. браков с девушками, не достигшими 18 лет⁶⁸. От депутатов парламента (мужчин) время от времени поступают предложения о снижении возраста вступления в брак до 16 лет, а в исключительных случаях до 14 лет⁶⁹.

Средний возраст вступления в брак составляет для девушек 24 года. При этом в городской местности он несколько выше: 25–26 лет.

Наибольшая рождаемость приходится на возрастные группы 20–24 года и 25–29 лет (147 и 156 живорожденных детей на 1000 женщин соответственно), что составляет 58% рождаемости детей у женщин в репродуктивном возрасте.

За период 2009–2012 гг. сумма возрастных коэффициентов рождаемости по возрасту матери (15–29 лет) показала, что в Республике Казахстан на одну женщину в возрасте 15–29 лет приходилось 1,6 ребенка в 2009–2011 гг. и 1,7 ребенка в 2012 году. За 2010–2012 гг. свыше 50% всех рождений приходится на возраст матери 20–24 года и свыше 40% – на возрастные группы 25–28 лет. Доля молодых матерей в возрасте 20 лет и младше составила около 8%⁷⁰.

Как видно из табл. 3.3, соотношение рождений мальчиков и девочек незначительно превышает естественный уровень. Оно стабильно на протяжении последних лет и практически не различается в городской и в сельской местностях.

Таблица 3.3. Соотношение числа рождений мальчиков и девочек

год	Число родившихся мальчиков на 100 родившихся девочек		
	В среднем	В городе	В сельской местности
2010	106,0	106,1	105,9
2011	106,2	106,4	106,0
2012	105,5	105,4	105,6
2013	106,7	106,8	106,6
2014	106,3	106,6	105,9

Источник: Рассчитано по данным Комитета по статистике Республики Казахстан, www.stat.gov.kz/.

Глава 4. Гендерные проблемы профессионального образования

Как и в ряде других стран СНГ, основной проблемой в сфере образования на сегодняшний день является углубляющееся несоответствие потребностей экономики в рабочей силе и характеристик системы профессионального образования. При этом в Республике Казахстан на первый план выходят структурные диспропорции: неоправданное расширение системы высшего профессионального образования на фоне стагнирующего среднего звена. Эксперты указывают,

⁶⁸ http://bnews.kz/ru/news/obshchestvo/s_nachala_goda_v_kazahstane_bole_4_tis_brakov_zaklucheno_s_nesovershennoletnimi_video-2014_09_08-885085

⁶⁹ <https://www.nur.kz/294054-v-kazahstane-predlozhili-snizit-vozzrast-vstupleniya-v-brak-do-14-let.html>

⁷⁰ Буканова Ж.К., Калиева К.С. Молодежь Казахстана: демографический аспект. <http://youthpolicycenter.kz/ru/prikladnye-issledovaniya/molodezh-kazahstana-demograficheskij-aspekt-po-materialam-nacionalnogo-doklada-molodezh-kazahstan.html>; Национальный доклад «Молодежь Казахстана – 2014». С.99–100.



что в стране не удастся остановить неконтролируемый процесс открытия частных вузов и не всегда оправданное расширение профиля государственных вузов.



«Сейчас у нас 128 вузов. Идет борьба за сокращение. Но процесс проходит трудно. Каждый частный вуз – это чей-то бизнес, который не очень легко приостановить».

Из интервью с преподавателем вуза.



«Даже в районных центрах открывались всякого рода «академии» и «институты», в которых штамповали все тех же правоведов и экономистов... В последние годы Министерство образования и науки начало проявлять политическую волю и ребром ставить вопрос об оптимизации частных вузов. Но для того чтобы привести отечественную вузовскую систему в более или менее приличный вид, потребуется время. А для ускорения этого процесса не будет лишним проявить волю на высшем политическом уровне. Слишком много завязано здесь интересов влиятельных сил, чтобы так просто можно было их отодвинуть от столь сытной кормушки⁷¹».



Как и в России, главным фактором, определяющим пропорции в системе образования, является спрос со стороны населения. Для большинства населения республики получение высшего образования становится социальной нормой и прежде всего для девушек.



«Все семьи, как правило, пытаются дать детям высшее образование. Казахстанские дети в колледжи после 9-го класса не очень-то охотно идут, а если идут, то на такие профессии, которые так или иначе связаны с информационным обществом, со сферой услуг, а не на серьезные профессии как слесарь, токарь, кузнец. А выпускники вузов часто либо трудоустраиваются, не по профилю, либо не работают, либо уезжают за границу, либо находятся в состоянии латентной безработицы – вроде что-то ищут».

Из интервью с преподавателем вуза.



По охвату образованием на всех ступенях гендерное преимущество удерживают женщины. Охват детей 7–10 лет начальным образованием близок к 100%. Охват детей 11–17 лет средним образованием стремительно вырос за последние пять лет, причем лидерство здесь удерживают девочки (табл. 3.4). На последующих уровнях образования все коэффициенты охвата также складываются в пользу девушек (табл. 3.5).

Таблица 3.4. Охват образованием по полу, %

	2010	2011	2012	2013	2014
Охват начальным общим образованием в возрасте 7–10 лет, чистый					
девочек	99	99	99	99	99
мальчиков	99	99	99	99	99
Совокупная доля охвата общим средним образованием населения в возрасте 11–17 лет					
девочек	93	97	98	100	102
мальчиков	90	95	97	98	100
Совокупная доля охвата образованием населения в возрасте 6–24 лет					
женщин	74	77	79	81	82
мужчин	71	74	75	76	76

Источник: Комитет по статистике Республики Казахстан, www.stat.gov.kz/.

⁷¹ С дипломом... в безработные, <http://camonitor.kz/17462-problema-trudoustroystva-vypusknikov-vuzov-po-prezhnemu-ostaetsya-ostroy.html>



Таблица 3.5. Валовый коэффициент охвата средним образованием, %

	2010	2011	2012	2013	2014
Валовый коэффициент охвата средним образованием					
женщин	101,69	102,60	103,72	104,92	104,57
мужчин	99,43	100,58	101,08	102,10	102,57
Валовый коэффициент охвата высшим образованием*					
женщин	55,33	59,70	60,15	57,23	54,70
мужчин	43,63	46,62	49,16	46,09	42,26

*Валовый коэффициент охвата высшим образованием определяется, как отношение численности учащихся, независимо от возраста, обучающихся в организациях технического и профессионального образования (МСКО-5) и вузах (МСКО 6–8), к общей численности населения в возрасте 18–22 лет.

Источник: Комитет по статистике Республики Казахстан, www.stat.gov.kz/.

Женщины слегка отстают от мужчин по их представленности на среднем уровне профессионального образования, но их преимущество в сфере высшего образования становится весьма весомым. В 2014 г. доля женщин среди студентов вузов составила 57,2%. Отметим, что уровень магистратуры и докторантуры (аспирантуры) демонстрирует дальнейшее углубление гендерного разрыва в пользу девушек.

Таблица 3.6. Численность обучавшихся по видам образовательных организаций на начало 2014/2015 учебного года

Виды образовательных организаций	Численность обучавшихся, тыс. чел.		В % к итогу		Распределение по полу, %	
	женщины	мужчины	женщины	мужчины	женщины	мужчины
Всего	1854,7	1599,5	100,0	100,0	53,7	46,3
Общеобразовательные школы	1303,5	1105,8	70,3	69,1	54,1	45,9
Техническое и профессиональное образование	256,2	276,7	13,8	17,3	48,1	51,9
Высшие учебные заведения	272,9	204,5	14,7	12,8	57,2	42,8
Магистратура	20,8	11,7	1,1	0,7	64,0	36,0
Докторантура	1,3	0,8	0,1	0,1	60,8	39,2

Источник: Комитет по статистике Республики Казахстан, www.stat.gov.kz/.

При этом как на уровне среднего, так и на уровне высшего профессионального образования отчетливо проявляется гендерная стратификация. В учреждениях среднего профессионального образования основная масса обучающихся девушек сосредоточена на специальностях в сфере образования, медицины, а также экономики и сервиса. Технические, строительные и сельскохозяйственные специальности остаются вотчиной мужчин. Эти направления обучения выбирает лишь пятая часть обучающихся на данной ступени образования девушек (Приложение, табл. 9).

В чем-то схожая, в чем-то отличная ситуация складывается в системе высшего образования. И на уровне бакалавриата, и на уровне следующих ступеней высшего образования такие сферы, как гуманитарные науки, образование, медицина, оказываются сферой безусловного доминирования женщин. Тем не менее, в силу значительно более высокой представленности девушек на этом уровне образования в целом, их позиции достаточно сильны и в других сферах. Так, в 2014/2015



учебном году девушки составляли более половины студентов, обучавшихся по естественно-научным и сельскохозяйственным специальностям (Приложение, табл. 10).

Тенденция доминирования девушек среди студентов различных направлений еще более отчетливо видна на уровне магистратуры. Здесь юноши более широко по сравнению с девушками представлены только в двух группах специальностей: технические науки и технологии и право (Приложение, табл. 11). Следует отметить, что именно право, наряду с техническими специальностями, является в Республике Казахстан устойчивой сферой мужского доминирования, и это проявляется на всех уровнях профессионального образования.

Гендерная сегрегация образования создает основу для негласной дискриминации девушек на этапе конкурсного отбора на гуманитарные и социальные специальности.



«У нас если в группе один-два мальчика есть, то хорошо. Но группы небольшие, поэтому при поступлении всегда привилегия мальчикам. Пусть хоть какой, лишь бы был мальчик. И в школе к мальчикам отношение лучше. У меня две дочери и сын. Сыну легче учиться, дочкам было труднее, потому что спрос с мальчиков другой».

Из интервью преподавателя вуза.



Глава 5. Гендерные аспекты экономической активности, занятости и безработицы

В численности трудоспособного населения Республики Казахстан доля молодежи составляла на начало 2013 г. 41,1%, а на начало 2015 г. – 39,2%. Поэтому параметры экономической активности и занятости молодежи, как и ситуация с молодежной безработицей, не только играют важную стратегическую роль, но и в значительной мере формируют сегодняшнюю конъюнктуру рынка труда.

5.1. Экономическая активность юношей и девушек

На протяжении последнего десятилетия уровень экономической активности населения Республики Казахстан стабильно составлял около 70%. При этом гендерный разрыв в уровне экономической активности составлял около 10 п. п. Для молодежи уровень экономической активности несколько ниже (что вполне естественно, поскольку значительная ее часть занята учебной), а гендерный разрыв меньше (табл. 3.7).

Таблица 3.7. Динамика экономической активности в гендерном разрезе

	Уровень экономической активности, %					
	2012		2013		2014	
	женщины	мужчины	женщины	мужчины	женщины	мужчины
Все население	66,8	77,2	66,7	77,3	65,4	76,7
Молодежь (15–28 лет)	58,2	64,6	56,7	64,1	58,9	66,2

Источник: Комитет по статистике Республики Казахстан, www.stat.gov.kz/.





Следует отметить, что для Республики Казахстан, как и для многих других стран СНГ, характерен высокий уровень экономической активности студенческой молодежи.

• • •
«Большая часть студентов работает. Предпочитают работать, причем на самых разных работах, лишь бы были лишние деньги. Магистранты все работают».

Из интервью с преподавателем вуза.

• • •
«Многие студенты понимают: чем раньше ты начнешь работать, тем быстрее ты найдешь работу после вуза. Начиная со второго курса студенты ищут работу. Есть традиционные виды занятости студентов: официанты, уборщики, продавцы, но это все временно, хотя и помогает держаться на плаву, а кому-то и оплачивать свою учебу. Но есть и такие, которые понимают, что надо скорее войти в свою профессию».

Из интервью с преподавателем вуза.

• • •

5.2. Занятость молодежи, занятость юношей и девушек

Комитет по статистике Республики Казахстан рассчитывает уровень занятости населения двумя способами. В большинстве случаев фигурирует показатель, обратный показателю уровня безработицы, т. е. уровень занятости рассчитывается как доля занятых в экономически активном населении соответствующей возрастной группы. К сожалению, именно этот вариант применен при расчете уровня занятости молодежи в возрасте 15–28 лет. Однако для населения в целом рассчитывается также стандартный показатель, применяемый в международных сопоставлениях.

Как видно из табл. 3.8, разрыв в уровне занятости мужчин и женщин даже выше, чем разрыв в уровне экономической активности, что является показателем большей уязвимости женщин при поиске работы. Отметим, однако, что различия в статусе занятости, насколько можно судить по официальным статистическим данным, невелики. Около 70% занятого населения, как женщин, так и мужчин, работает по найму, чуть менее 30% самостоятельно обеспечивает себя работой. Тем не менее средняя заработная плата женщин в 2014 г. составляла 67% от заработной платы мужчин⁷², что свидетельствует о более низком качестве занятости женщин.

Таблица 3.8. Распределение занятого населения по статусу занятости

	Население в возрасте 15 лет и старше		
	всего	в том числе	
		женщины	мужчины
Занятое население, тыс. чел.	8510,1	4120,7	4389,3
Уровень занятости, %	67,1	61,5	73,4
Наемные работники, тыс. чел.	6109,7	2976,0	3133,7
Доля в численности занятого населения, %	71,8	72,2	71,4
Самостоятельно занятые, тыс. чел.	2400,4	1144,7	1255,6
Доля в численности занятого населения, %	28,2	27,8	28,6

Источник: Комитет по статистике Республики Казахстан, www.stat.gov.kz/.

⁷² Гендерный разрыв в оплате труда на протяжении последнего десятилетия постепенно сокращался. В 2006 г. заработная плата женщин составляла лишь 62,3% от мужской.



Сопоставление статуса занятости юношей и девушек в возрастной группе от 15 до 28 лет (Приложение, табл. 12 и 13) также не выявляет существенных различий. Среди юношей несколько выше доля работодателей, членов кооператива и занятых по найму в крестьянском (фермерском) хозяйстве. Среди девушек – занятых в организации (на предприятии), что может отражать их предпочтение «мягкой» занятости в бюджетном секторе экономики, где занятость более стабильна и лучше соблюдаются права работников.

В то же время распределение юношей и девушек по видам экономической деятельности отличается. Как видно из табл. 14 Приложения, девушки значительно реже юношей предпочитают занятость в сфере материального производства, в особенности в добывающей промышленности и в строительстве – отраслях, характеризующихся тяжелыми условиями труда. В определенной мере это связано и с существованием достаточно обширного списка видов деятельности с неблагоприятными условиями труда, в которых труд женщин запрещен законодательно. Однако самым важным фактором является рассмотренная выше гендерная сегрегация профессионального образования, закладывающая основу для гендерной сегрегации занятости.

Девушки, безусловно, преобладают среди молодежи, занятой в традиционно женских отраслях – образовании и здравоохранении. Еще одной сферой, где их доля существенно выше, является торговля. Несколько чаще по сравнению с юношами девушки выбирают работу в финансовой сфере и в науке, хотя за последние три года гендерный состав этих отраслей стал более равномерным. А вот в сфере информационных технологий девушки по своему представительству постепенно догоняют юношей. Ощутимо выросла занятость молодежи в сфере государственного управления. Это коснулось как юношей, так и девушек, но проникновение в эту сферу юношей росло более высокими темпами.

5.3. Соблюдение трудовых прав

Чаще всего с нарушением трудовых прав сталкиваются работники, занятые в малом бизнесе, где отношения с работодателем в значительной части строятся на основе договоренностей. Женщины в большей степени страдают от несоблюдения трудового законодательства уже потому, что оно содержит довольно много норм, нацеленных специально на них или же в современных реалиях более значимых для женщин, чем для мужчин, таких, например, как больничный лист по уходу за больным ребенком или больным родственником.



«Нарушение прав женщин? В малом бизнесе есть, и в особенности в неформальном секторе. Но ярко не проявляется: на средних и крупных предприятиях все по закону, никто с нарушениями связываться не будет».

Из интервью представителя общественной организации.



«Есть виды работ, где нет никаких больничных. Например, если женщина работает в салоне красоты, если она заболела, она просто не выходит на работу и соответственно не получает тот доход, который могла бы заработать. Никто ей никакой больничный не оплачивает, никаких пенсий, никаких отпускных у нее никогда в помине не было».

Из интервью представителя общественной организации.



Ситуацию с соблюдением трудовых прав работников на крупных и средних предприятиях тоже нельзя оценить как однозначно благополучную. Здесь в качестве уязвимого звена выступает прежде всего молодежь обоего пола.



«В банках тоже потогонная система. На низовых позициях очень тяжело работать. Могут не заплатить после испытательного срока».

Из интервью представителя общественной организации.





• • •

«В нашем университете, поскольку это большая солидная организация, все предусмотрено: и больничные, и отпуска. Это оплачивается работодателем. А вот пособие по беременности платит государство, и это очень хорошо, потому что раньше, когда платил работодатель, был беспорядок. Часто ничего не выплачивалось. И это заставляло скорее выходить на работу, иногда через два-три месяца после родов».

Из интервью преподавателя вуза.

• • •

Тем не менее, поскольку работа в органах правопорядка является престижной и хорошо оплачиваемой, занятые там сотрудники стараются работать добросовестно и довольно строго отслеживают нарушение закона со стороны работодателей в официальной экономике.

• • •

«За хорошую работу люди держатся, в особенности МВД и генеральная прокуратура, те, кто занимается правоприменением, в том числе по правам женщин. Приняли эти два закона, и они на удивление четко отслеживаются на предмет соблюдения».

Из интервью представителя общественной организации.

• • •

Работодатели, представляющие крупный и средний бизнес, в свою очередь, стараются не допускать нареканий от трудовой инспекции.

• • •

«У нас есть трудовая инспекция, которая следит за соблюдением прав. У нас был однажды несчастный случай (женщина попала в командировке в дорожно-транспортное происшествие), так работодатель приложил массу усилий, чтобы выглядеть хорошо и все вопросы снять перед трудовой инспекцией».

Из интервью преподавателя вуза.

• • •

Однако сами работники, в особенности ориентированные на профессиональный и карьерный рост, часто добровольно идут на неиспользование своих прав, положенных по закону.

• • •

«За соцстрахование платит работодатель и платит копейки. Поэтому болеть невыгодно. У нас вообще страна работодателей, а не страна наемных работников. Поэтому если ты болеешь, или больной приходишь, или договариваешься, чтобы тебя заменили, а потом отработываешь».

Из интервью преподавателя вуза.

• • •

Следует отметить, что в силу неравномерного распределения домашних обязанностей и нагрузки по уходу за детьми, в данном случае жесткость корпоративной культуры ударяет прежде всего по работающим женщинам. Можно предположить, что именно трудности с оформлением больничных листов и высокая интенсивность труда являются факторами, выталкивающими часть населения и в особенности женщин в неформальный сектор. Другая же часть выбирает карьеру и сопряженную с ней сверхзанятость. При этом в Республике Казахстан очень высокая интенсивность труда характерна и для крупных корпораций, и для госслужбы.

• • •

«В административных структурах зарплаты небольшие – 300–400 долл. В Алматы на эти деньги не прожить. Но молодежь из-за карьеры там работает. Те, кто хочет сделать карьеру, идут в госструктуру и трудятся от зари до зари, как в советское время – пока начальник не уйдет. И в субботу, и в воскресенье могут работать. Это как в кабалу пойти, но реально получить квартиру по специальным расценкам. Иначе она недоступна, не заработать. А так три-пять лет отработают в госструктуре, получают кварти-



ру, перейдут на какую-то другую работу. Обкатку там они очень хорошую проходят. После этого могут и дело свое открыть, потому что наработали связи. Правда, зацепиться очень трудно, в акимате* и практику проходить – не каждый выдерживает. И многие по квалификации не устраивают. Но кому удалось, за 10–15 лет выросли если не до акимов, то до замов, до начальников отделов. Чаще это парни. А в отделах сидят в основном девушки».

Из интервью представителя общественной организации.



Гендерный аспект здесь состоит еще и в том, что для девушки выбор в пользу карьеры, будь то на госслужбе или в крупной компании, почти неизбежно означает отказ от семьи в пользу работы, в то время как для юношей альтернатива столь жестко не стоит.



«На госслужбу идут и парни, и девушки. Причем интересно: парни все женатые, девушки все не замужем. 25–35 лет, красавицы, умницы, но пашут по-черному. Так же, как и парни».

Из интервью представителя женского движения.



«В Казахстане деловая культура такова, что принято полностью посвящать себя работе, часто работать без выходных, задерживаться на работе считается нормальным. Многие девушки не могут выйти замуж, потому что они до 35 лет ничего кроме своей работы не видят. Мальчики женятся, у них это как-то получается, им работа, как правило, не мешает. А многие девочки, которые делают серьезную карьеру, потому что это может быть связано и с командировками, и с тем, что они очень много посвящают времени саморазвитию, самообразованию, дополнительному образованию, в итоге не успевают создать семью».

Из интервью преподавателя вуза.



С правовой грамотностью населения, по уверению экспертов, ситуация в Республике Казахстан относительно благополучная.



«В школах введены различные уроки правовой грамотности. Я сама помню, как мои дети приходили и рассказывали, что они проходили: про права ребенка, как устраиваться на работу, как не попасть в рабство. Потом у нас очень сильное женское движение и не в отношении феминизма, а в отношении женских прав».

Из интервью преподавателя вуза.



«Мы проводили обследования. В больших компаниях проводят обучающие семинары для молодых женщин, молодежь информирована и грамотна. Нельзя, конечно, говорить о 100%, но в основном люди свои права знают. Тем не менее нарушения есть».

Из интервью представителя женского движения.



* Акимат – районная администрация в Республике Казахстан.



5.4. Гендерные проблемы общей безработицы и регистрируемой безработицы

Проблема молодежной безработицы и в первую очередь безработицы среди выпускников вузов сегодня находится на острие пера СМИ и в фокусе государственной политики⁷³. По некоторым оценкам, от трети до половины выпускников очных отделений вузов не находят постоянной работы, что может стать серьезной социальной проблемой, учитывая концентрацию студентов в крупных городах⁷⁴.

В то же время официальные статистические показатели безработицы среди молодежи рисуют вполне благополучную картину. Ее уровень снизился с 18% в 2000 г. до 8,5% в 2009 г. и 4,2% в 2014 г. На сегодняшний день Республика Казахстан является одной из немногих стран мира, где уровень молодежной безработицы ниже, чем средний показатель по населению в целом. Следует отметить, что уровень безработицы для девушек выше, чем для юношей (табл. 3.9).

Таблица 3.9. Безработица среди молодежи по полу

	2012	2013	2014
Численность безработных, тыс. чел.			
Всего в возрасте 15–28 лет	130,7	132,7	103,9
девушки	72,7	65,0	56,8
юноши	58,0	67,7	47,0
Уровень безработицы, %			
Всего в возрасте 15–28 лет	5,4	5,5	4,2
девушки	6,4	5,8	5,0
юноши	4,5	5,3	3,6

Источник: Комитет по статистике Республики Казахстан, www.stat.gov.kz/.

Как видно из табл. 3.10, уровень молодежной безработицы ниже, чем по населению в целом, как для мужчин, так и для женщин.

Таблица 3.10. Уровень безработицы среди молодежи и населения Республики Казахстан (в целом, по полу, %)

2012				2013				2014			
Все		Молодежь		Все		Молодежь		Все		Молодежь	
Жен.	Муж.	Жен.	Муж.	Жен.	Муж.	Жен.	Муж.	Жен.	Муж.	Жен.	Муж.
6,5	4,1	6,4	4,5	5,9	4,6	5,8	5,3	5,8	4,3	5,0	3,6

Источник: Комитет по статистике Республики Казахстан, www.stat.gov.kz/.

Около четверти безработных юношей и пятая часть девушек пребывают в этом состоянии более полугода. Остальные покидают ряды безработных относительно быстро (Приложение, табл. 15). Правда статистика не позволяет сделать вывод о том, имеет ли место переход к занятости по найму в официальной экономике, самозанятости или экономической неактивности. Последнее

⁷³ С дипломом... в безработные. <http://camonitor.kz/17462-problema-trudoustroystva-vypusnikov-vuzov-po-prezhnemu-ostaetsya-ostroy.html>; Почему сложно трудоустроить выпускников вузов и колледжей? <https://kapital.kz/gosudarstvo/36952/pochemu-slozhno-trudoustroit-vypusnikov-vuzov-i-kolledzhej.html>; Урузбаева Г.Т., Портнова О. Проблема трудоустройства молодежи в Республике Казахстан. <http://www.enu.kz>

⁷⁴ Елжанова Р.К., Жуматай Ж. Ж., Саржанқызы А. Проблемы трудоустройства выпускников вузов Казахстана // Вестник КазНТУ. 2015. № 3. С. 522.



более вероятно для девушек, которые могут, выйдя замуж, временно оставить попытки трудоустройства в связи с рождением ребенка. Возможно, именно этим отчасти объясняется меньшая доля среди них длительно безработных при более высоком уровне безработицы.

В городах уровень безработицы среди молодежи выше, чем в сельской местности. Это связано с тем, что, с одной стороны, в сельской местности часть безработного населения абсорбируется личным подсобным хозяйством (около 70% самозанятого населения проживает в сельской местности), а с другой стороны, имеет место довольно интенсивный отток молодежи из села в город⁷⁵.

В отношении остроты проблемы молодежной безработицы имеются различные точки зрения. Так, секретарь алматинского горкома Коммунистической народной партии Республики Казахстан считает официальные данные о безработице заниженными в несколько раз. Он указывает, что следует принимать во внимание скрытую безработицу, маскирующуюся под самозанятость, в том числе и молодежную⁷⁶.

С этим согласны и представители законодательной власти:

«У нас в Казахстане в 2013 году было 350 тысяч безработных молодых людей. Я думаю, это неполная цифра, есть еще и неуточненные версии, особенно по самозанятости большие сомнения⁷⁷».

В то же время другие эксперты доверяют официальным данным и указывают, что предпочтение самозанятости или добровольного отказа от вполне доступных рабочих мест, предлагаемых на официальном рынке труда, связано с завышенными притязаниями молодежи⁷⁸. Вот мнение представителя центра занятости Алматы:

«Мы смотрим, проводим анализ, и можно с полной ответственностью сказать, что в Алматы, к примеру, работа есть, но должна быть и заинтересованность самих людей, они должны становиться конкурентоспособнее, уметь переучиваться, условия для этого создаются⁷⁹».

С этой точкой зрения согласны и участники интервью:

• • •
«Рабочих мест – валом вали. Но зарплаты невысокие. А то, что неформальный сектор большой – это просто нежелание людей по разным причинам работать официально».

Из интервью представителя женского движения.

• • •
Уровень регистрируемой безработицы в Республике Казахстан составляет ничтожные 0,4%, что представляет собой самое низкое значение среди стран СНГ. Эксперты отмечают, что образованная молодежь старается не иметь дела со службой занятости.

• • •
«Биржа труда ассоциируется у людей с таким местом, куда лучше не ходить. Стыдно, потому что на бирже труда предлагают социальную занятость, временные работы. Молодежь не пойдет на них, особенно городская. Сельская – может быть, кто в город

⁷⁵ Доклад департамента занятости Министерства труда и социальной защиты населения Республики Казахстан (МТЦЗН). <http://www.zonakz.net/articles/74237>

⁷⁶ Реальный уровень безработицы в Казахстане – 35%. <http://www.kursiv.kz/>.

⁷⁷ Сенатор обеспокоена уровнем безработицы среди молодежи в Казахстане. <http://www.kazpravda.kz/rubric/obshchestvo/senator-obespokoena-urovнем-bezrobotitsi-sredi-molodezhi-v-kazahstane/?print=yes>

⁷⁸ Безработные казахстанские выпускники предпочитают сидеть голодными, чем получать мало денег. <https://www.nur.kz/840238-bezrobotnye-kazahstanskije-vypusknik.html>

⁷⁹ Реальный уровень безработицы в Казахстане – 35%. <http://www.kursiv.kz/>.





приехал, но какие-то простые обычные работы они себе и без биржи находят: в столовых, на барахолках, гардеробщиками».

Из интервью с преподавателем вуза.



Представитель службы занятости подтверждает, что ее главная задача – создание так называемых социальных рабочих мест, адаптация наиболее уязвимых слоев населения и людей с трудной судьбой: сирот, лиц с ограниченными возможностями здоровья и освободившихся из мест лишения свободы, которым, как правило, предоставляется временная работа. Кроме того, служба занятости курирует бесплатные курсы переподготовки и повышения квалификации для лиц со сниженной конкурентоспособностью на рынке труда, по окончании которых уровень трудоустройства составляет около 70%.

5.5. Гендерные проблемы молодежного бизнеса (наличие специальных программ поддержки молодежного бизнеса, женского бизнеса)

Как уже отмечалось, около 30% населения республики заняты не по найму. Следует подчеркнуть, что, по мнению экспертов, занятость в неформальной экономике далеко не всегда является вынужденным выбором, связанным с недоступностью рабочих мест на предприятиях и в организациях. Значительная часть как мужчин, так и женщин предпочитает вполне доступной наемной занятости в формальной экономике ведение собственного мелкого бизнеса, носящего в основном неформальный или полупоформальный характер.



«Да, те, кто занят неформально, в основном не шикуют, но хлеб с маслом имеют. Конечно, и в этом неформальной массе есть нищие и бедные, но их немного».

Из интервью представителя женского движения.



«Здесь почти каждый человек имеет какую-нибудь фирму и какую-нибудь печать».

Из интервью представителя женского движения.



Согласно результатам исследования, проведенного Азиатским банком развития, женщины в Республике Казахстан чаще мужчин создают свой бизнес по необходимости. Они сосредоточены преимущественно в микро- и малом бизнесе и часто занимаются видами предпринимательской деятельности, которые можно совмещать с домашними обязанностями. При этом женщины обладают ограниченными знаниями деловой среды и испытывают большие по сравнению с мужчинами трудности в доступе к ресурсам, в особенности кредитам коммерческих банков. Наиболее доступны для них микрокредиты, получаемые через специальные программы для женщин, желающих открыть собственное дело. Эксперты Азиатского банка развития в своем исследовании пришли к выводу, что за исключением программ микрокредитования и некоторых учебных программ, предназначенных для женщин, большинство программ развития малого и среднего бизнеса не учитывают гендерных факторов и не предусматривают устранения неравенства, ставящего женщин-предпринимателей в невыгодное положение⁸⁰.

В то же время, по мнению национальных экспертов, обилие специальных программ, направленных на поддержку женского предпринимательства в Республике Казахстан, компенсирует возможные предубеждения против женщин как заемщиков и даже дает им некоторые преимущества по сравнению с мужчинами.

⁸⁰ Республика Казахстан. Гендерная оценка по стране. Азиатский банк развития, 2013. www.adb.org



«Что касается доступности кредита для женщин с учетом того, что для них есть куча разных программ, в принципе начать дело можно спокойно, возможностей даже больше у женщин, чем у мужчин».

Из интервью представителя женского движения.



Однако существуют опасения, что программы кредитования женского предпринимательства далеко не всегда достигают намеченной цели. Так, секретарь алматинского горкома Коммунистической народной партии Республики Казахстан отмечает, что *«нигде нет цифр, сколько реально людей благодаря взятым кредитам смогли начать собственное дело, поэтому оценить эффективность кредитования крайне сложно, так как, возможно, заметная часть денег просто проедается и не служит целям создания новых рабочих мест⁸¹»*.

В ходе интервью была высказана точка зрения, что причины недостаточной результативности программ, направленных на поддержку предпринимательских инициатив, в том числе инициатив молодых женщин, кроются прежде всего в недостаточной заинтересованности и мотивированности реципиентов этих программ.



«Практически ежегодно у нас частные фонды, фонды предпринимателей, палата предпринимателей и международные организации оказывают поддержку бизнеса именно молодых девушек, особенно селянок. Если человек может и хочет работать, особенно на селе, есть реальная возможность организовать бизнес. Все очень много помогают: и общественный сектор, и государство, и палата предпринимателей, и международные организации. Корову могут купить или обучить национальными промыслами заниматься. Но все-таки есть здесь определенная пассивность в девушках и женщинах. И по профсоюзной линии тоже проводили обучающие семинары, все как бы хорошо, награждали, но через три-пять лет все прекращается. Мало кто этот бизнес продолжает. Все как-то предпочитают самозанятыми быть. Пойти на рынок, куда-то ездить, что-то перепродавать. Все-таки мизерное количество людей, которые хотели бы обучаться. Государство действительно выделяет деньги, но чтобы это обучение приобрело массовый характер, этого нет».

Из интервью представителя женского движения.



Глава 6. Общие черты и различия в трудоустройстве юношей и девушек

В госпрограмме развития образования Республики Казахстан на 2011–2020 гг. подчеркивается задача повышения трудоустройства вузовских выпускников по специальности⁸². Внимание к этой проблеме побудило руководство республики взять ее под особый контроль. Сегодня все вузы обязаны отслеживать трудоустройство своих выпускников и сдавать соответствующую отчетность в государственные органы.

Министр образования и науки убежден, что в вузах и колледжах уже налажена система трудоустройства выпускников, и это приносит свои плоды. По данным отчетности вузов, успешно трудоустроиваются в среднем примерно три четверти выпускников. В то же время по данным комиссии по вопросам модернизации высших учебных заведений реальный процент трудоустройства составляет не более 60%⁸³, а по оценкам участников интервью, он может быть

⁸¹ Реальный уровень безработицы в Казахстане – 35%. <http://www.kursiv.kz/>.

⁸² Государственная программа развития образования Республики Казахстан на 2011–2020 гг.

⁸³ Абдыкаликова Г.Н. Доклад на заседании комиссии по вопросам модернизации высших учебных заведений. <http://www.inform.kz/rus/search/>.





еще ниже. Вот как они описывают реальную работу механизма трудоустройства, инициированного сверху.

• • •

«Перед выпускником и его эдвайзером стоит задача: принести вызов от работодателя, подтверждающий, что выпускника берут на работу. В 90% случаев это фикция. Вызов нужен, чтобы получить диплом (пока не принесет, корочку не получит), а нам, чтобы поставить галочку, что мы всех трудоустроили. Добывают, кто как может: по договоренности, просят своих знакомых, т. е. это даже хуже, чем в советское время. Потом проверяют, делают обзвоны, но дальше никто серьезно не контролирует. На бумаге трудоустройство есть, а на самом деле нет. Ну и у нас, как везде, очень серьезная проблема перепроизводства гуманитарных специальностей».

Из интервью с преподавателем вуза.

• • •

«Все вузы опрашивают студентов на подходе к выпуску и сдают в министерство статистику, как правило, липовую. В каждом вузе есть отдел по работе с выпускниками, который обязан всех обзвонить и опросить через три месяца после выпуска, нашли ли они работу и какую. Я этим опросам не очень верю: не все говорят правду. И потом еще сами вузы подтягивают цифры – культура приписок сохранилась, это наследие советского времени. Вот и рапортуют о 95-процентном трудоустройстве».

Из интервью с преподавателем вуза.

• • •

Для получения более объективной картины власти планируют объединить базу данных министерства образования с базой данных Государственного центра выплаты пенсий. Сопоставление отчетов вузов и колледжей о трудоустройстве и информации о пенсионных отчислениях позволит получить более объективную информацию: если молодой человек осуществляет пенсионные выплаты, значит, он действительно трудоустроен.

Как уже отмечалось в разделе о безработице, основным барьером для трудоустройства молодежи выступают завышенные зарплатные ожидания. Они присутствуют и у юношей, и у девушек, но у юношей этот барьер более выражен.

• • •

«У молодежи очень высокие требования. Спрашиваю: какую зарплату ты хочешь? Называют зарплату заоблачную. Спрашиваю: что ты умеешь, за что тебе такие деньги платить? Ты сначала проверь себя, надо знать, чего ты стоишь. Я их к земле опускаю, начинаем какие-то расчеты делать».

Из интервью с преподавателем вуза.

• • •

Другим, также общим для всех, но более выраженным у мужского пола барьером является пассивность, нежелание напрягаться, в особенности, если зарплата не очень велика.

• • •

«У нас действительно очень много самозанятых... есть рынок труда, есть места, но зарплата не устраивает, и многие просто не хотят там работать. Почему? Да что я за такие копейки буду напрягаться?».

Из интервью с представителем женской организации.

• • •

«Я вижу инертность парней. Среди девчонок есть яркие, есть лидеры, а эти инертные какие-то пофигисты. Делишками своими занимаются».

Из интервью с преподавателем вуза.

• • •



Другой традиционный серьезный барьер, в значительной степени связанный с предыдущим, – отсутствие опыта работы по специальности.



«Очень важно, какой вуз ты кончал, есть ли опыт работы, где. Если это, например «большая четверка», то это одно, если маленькое ООО – другое. Ну а если вообще не работал...».

Из интервью с преподавателем вуза.



В данном случае ситуация двойственная. С одной стороны, студенты пытаются начать работать как можно раньше. С другой, как уверяют участники интервью, очень часто они работают на случайных работах, в основном ради денег, а не ради приобретения опыта. По их мнению, пассивную позицию при поиске работы и завышенные ожидания часто формируют родители.



«Часто бывает так, что трудоустроиться в первые полгода не получается. Родители не говорят, что надо соглашаться на любую работу, лишь бы зацепиться. Они говорят: не надо портить резюме, подай резюме в рекрутинговое агентство (Headhunter) и жди, когда тебе предложат что-то достойное. Не соглашайся меньше чем на 1000 долларов (это расхожий стандарт). Постепенно месяц за месяцем он ничего не делает, а работа не появляется. Родители начинают теребить: иди ищи. Девушка может выйти замуж и как-то это сгладить, а парень – нет. Тогда и начинается поиск работы. На рынке труда появляется плеяда молодых специалистов без опыта, с неплохим казахстанским образованием, которые мало кому нужны, потому что ведут себя как принцы».

Из интервью с преподавателем вуза.



Гендерные предпочтения при приеме на работу в Республике Казахстан в ряде случаев присутствуют, но говорить о широком распространении гендерной дискриминации вряд ли правильно. По данным опроса 468 работников корпоративного сектора, проведенного в июле 2015 г. с целью выявить связь между гендером и карьерными возможностями в Республике Казахстан, 8 из 10 опрошенных казахстанцев заявили, что в компаниях нет гендерного неравенства при приеме на работу. Тем не менее остальные 20% подтвердили практику гендерной дискриминации при найме.

В исследовании Азиатского банка развития отмечается, что НПО Республики Казахстан располагают документированными примерами случаев, когда работодатели заставляли молодых женщин подписывать незаконные контракты, в которых говорится, что они не будут выходить замуж или подавать заявления на декретный отпуск в период работы⁸⁴.

Оценить степень остроты проблемы гендерной дискриминации может сопоставление нескольких высказываний одного и того же эксперта, пытающегося быть объективным.



«Не могу сказать по статистике, что женщин ущемляют, но женщинам, конечно, труднее устроиться на работу, девушкам тем более».



«У работодателей предпочтения есть, при прочих равных они парней предпочитают, но все-таки нет такой большой дискриминации».



⁸⁴ Республика Казахстан. Гендерная оценка по стране. Азиатский банк развития, 2013. С.26. www.adb.org. <http://www.31.kz/video/show/id/11515/show/ib/lang/ru>





• • •

«Дискриминация у нас есть, когда речь идет о высоких позициях. Там, если выбирать между мужчиной и женщиной, всегда возьмут мужчину, даже если у него знаний на пять порядков меньше, чем у женщины. Но в начале пути более-менее равенство существует. И если ты хороший работник, многие работодатели предпочитают даже брать девушек как более усидчивых, трудолюбивых, послушных, которые сделают больше работы и не будут требовать большой зарплаты».

Из интервью с представителем женской организации.



Вот мнение женщины-директора частного рекрутингового агентства:

«На фоне кадрового дефицита работу получают все специалисты – не важно, мужчины они или женщины. Кроме того, мы видим, что современная казахстанская женщина активна и успешна в построении своей карьеры. Многие достигли больших высот благодаря собственным знаниям, интеллекту, профессионализму и работоспособности. Однако, радуясь такому яркому тренду на рынке труда современного Казахстана, все же мне хочется еще раз напомнить женщинам о балансе личной жизни, семьи, творчества, свободного времени и карьеры⁸⁵».

Как видим, в последнем высказывании, пусть в очень осторожной форме поднимается, возможно, наиболее острая для значительной части молодых женщин Республики Казахстан проблема перегрузок, сопряженных с двойной ношей, актуализирующая жесткую необходимость выбора между полноценной трудовой карьерой, с одной стороны, и семьей, личной жизнью, саморазвитием – с другой.

По основным способам поиска работы гендерные различия, если верить экспертам, практически не заметны.



«Самый распространенный способ поиска работы Headhunter (интернет-сайт). Потом – через знакомых. И девушки, и парни используют связи, но больше надеются, что пройдут хорошо собеседование. Потом физически ходить по фирмам, разносить свое резюме, знакомиться. И наконец, идти в семейный бизнес. Что касается Интернета, гендерной разницы нет. Все продвинутое».

Из интервью представителя женского движения.



«Устроиться на хорошую работу трудно. Казахстан – общество коллективистское, где очень развита культура родственных связей и система блата. Еще недавно попытки устроить ребенка по блату, как правило, удавались, потому что считалось, что связи важнее, чем все остальное. Но я стала замечать, что сейчас это уже не такой важный фактор, как реальные способности или потенциал кандидата».

Из интервью преподавателя вуза.



⁸⁵ https://vlast.kz/jekonomika/elena_grisshuk_direktor_rekrutirovnoj_kompanii_kazahstan_privlekaten_dlja_zarabatyvanija_deneg_v_kratkosrochnoj_perspektive-4589.html



Глава 7. Позиции государства и социальных партнеров в работе по достижению гендерного равенства в профессиональном образовании и сфере занятости

7.1. Государственные программы и мероприятия по достижению гендерного равенства в профессиональном образовании и сфере занятости

В декабре 2012 г. Президент Республики Казахстан выступил с посланием «Стратегия «Казахстан-2050»: Новый политический курс состоявшегося государства», где в качестве главных задач в области гендерной политики определены коренная ликвидация насилия в семье и повышение статуса женщин. Проведение в жизнь линии, обозначенной президентом, осуществляет Национальная комиссия по делам женщин и семейно-демографической политике. В текущем году Нацкомиссия завершает реализацию «Стратегии гендерного равенства в Республике Казахстан на 2006–2016 гг.» В рамках этой инициативы совместно с Академией государственного управления при Президенте Республики Казахстан была организована сеть специальных курсов по гендерному образованию сотрудников государственных органов, в том числе милиции, и прокуратуры, и работников средств массовой информации.

С 2015 г. Нацкомиссия координирует реализацию Общенационального плана по укреплению семейных отношений, морально-этических и духовно-нравственных ценностей на 2015–2020 гг.». Таким образом, в соответствии с направлением, заданным в послании президента, происходит перенос акцентов с задачи продвижения гендерного равенства на укрепление семейных ценностей и создание условий для самореализации женщин в различных сферах, в том числе в сфере труда. Общенациональный план предусматривает комплекс мероприятий по построению общества всеобщего труда, защите материнства и детства, поддержке молодежи. В нем предусмотрены механизмы по увеличению занятости населения, усилению профориентационной работы и повышению социальной ответственности бизнеса.

Семейная политика и политика в отношении женщин в республике опирается на развитую сеть структур, направленных на защиту от бытового насилия и поддержку женщин, оказавшихся в трудной жизненной ситуации.



«У нас везде дома матери, кризисные центры. Если попала в беду, крыша и кусок хлеба всегда обеспечены. Очень много структур, и они по цепочке передают человека туда, где в его случае положена помощь».

Из интервью представителя женской организации.



Следует отметить, что в Республике Казахстан государство довольно последовательно и успешно воспринимает и тиражирует позитивный опыт, накопленный в результате реализации международных проектов.



«Сейчас в отношении женщин у нас и в МВД, и в прокуратуре столько госструктур! Очень много вопросов, которыми раньше государству некогда было заняться. Сначала эти программы международные организации финансировали. Сейчас государство взяло эти вопросы под контроль».

Из интервью представителя женской организации.





Важнейшими государственными программами, в рамках которых осуществляются задачи укрепления позиций женщин и молодежи в национальной экономике и на рынке труда, являются «Дорожная карта бизнеса 2020» и «Дорожная карта занятости 2020».

В рамках первой программы осуществляется широкий круг проектов и мероприятий, направленных на поддержку предпринимательской активности женщин, в том числе специально нацеленных на молодых женщин. В то же время, как отмечалось в параграфе 5.5, несмотря на значительные усилия социальных партнеров, эти программы часто не приводят к ожидаемым результатам не только в долгосрочном, но и в среднесрочном периоде.

В рамках программы «Дорожная карта занятости 2020» особое внимание уделяется женщинам, проживающим в сельской местности. С целью повышения конкурентоспособности на рынке труда, стимулирования перехода части женщин в перспективные сферы производства им предоставляется приоритетное право участия в обучающих программах. Разработаны и специальные программы для жительниц села, участие в которых дает возможность пройти бесплатные курсы повышения квалификации, профессиональной подготовки и переподготовки с выплатой материальной помощи. После завершения обучения оказывается содействие в трудоустройстве.

Значительная часть мероприятий «Дорожной карты занятости» направлена на поддержку занятости молодежи.



«Есть молодежная программа в министерстве, и партийная программа, и наши программы занятости. Я как лидер общественной организации могу брать молодежь на работу по проекту. К своей зарплате они имеют право получать доплату. Как только мы их берем, они идут в отдел соцобеспечения и говорят, что у них минимальная зарплата, и они имеют право на доплату в размере еще одного минимума. Две минимальных зарплаты налогом не облагаются. Получают доплату как студенты, по возрасту, как малоимущие – много есть разных критериев».

Из интервью представителя женской организации.



В 2013 г. запущен единый информационный портал «Молодежная биржа труда» (mbt.enbek.kz), где публикуется информация о наиболее востребованных профессиях и о вакансиях. В настоящее время на портале доступно более 13 тыс. вакансий, заявленных в органы занятости, и около 14 тыс. специальных вакансий по молодежной практике, предназначенных для выпускников вузов.

Программа «Молодежная практика» предназначена специально для получения выпускниками первоначального опыта работы по полученной специальности и осуществляется через службу занятости. Для участия в программе выпускник (в возрасте до 29 лет) должен обратиться в центр занятости, который вносит данные о выпускнике в единую базу данных специалистов и распределяет по дипломному направлению среди компаний-работодателей. Договор о прохождении практики заключается на шесть месяцев, после чего работодатель может предложить постоянную работу хорошо проявившим себя практикантам.

К числу других специальных программы, ориентированных на выпускников вузов, относятся программы «С дипломом – в село» и «Кадровый резерв». В рамках первой программы государство финансирует переезд специалиста в выбранный населенный пункт сельской местности, предоставляет кредит на строительство жилья сроком на 15 лет и повышение должностного оклада не менее чем на 25% от тарифных ставок, действующих в городских населенных пунктах для специалистов учреждений социальной сферы. Программа действует для выпускников медицинских и педагогических вузов, а также получивших образование в области социального обеспечения, культуры и спорта и ветеринарии. Таким образом, хотя она и не имеет специально



прописанного гендерного аспекта, но по существу ориентирована в большей степени на преимущественно «женские» специальности, а значит на девушек.

Условием участия в программе является самостоятельное нахождение работы в сельском населенном пункте (например, в сельской школе, больнице, библиотеке). Однако и здесь государство оказывает помощь. Можно не только подобрать вакансию на портале «Молодежная биржа труда» или на региональных сайтах, но и обратиться за помощью в Министерство сельского хозяйства Республики Казахстан или к ответственным работникам в регионах. За три года в рамках проекта «С дипломом – в село» в сельские населенные пункты республики было привлечено около 25 тыс. специалистов, но нет опубликованных данных о том, какую долю среди них составляют девушки.

Проект «Молодежный кадровый резерв» реализуется с 2009 г. при поддержке Министерства образования и науки Республики Казахстан и направлен на выявление, отбор, подготовку и воспитание управленческих кадров. За это время на участие в проекте «Молодежный кадровый резерв» подали заявки свыше 10 тыс. молодых людей, 372 человека прошли открытый конкурсный отбор, тестирование, обучение и оценку профессиональных компетенций. После прохождения стажировок в государственных органах и национальных компаниях более 40% из них сменили места работы, в том числе перешли с районного на областной или с городского или областного на республиканский уровень. Данных о гендерном составе участников программы не публикуется, но по косвенным признакам можно судить, что ею в большей степени охвачены представители мужского пола.

Важнейший аспект государственной политики занятости и гендерной политики – выравнивание потенциалов и возможностей различных регионов страны. В решении этой задачи активную роль играют международные организации, которые периодически выявляют регион, где зафиксирована самая неблагоприятная ситуация, и перемещают туда основной фокус своих программ. Эта активность служит ориентиром в том числе и при определении приоритетов государственной поддержки.



«Самый депрессивный район – Кызылординская область. Сейчас все международные организации объединились, и 95% проектов направляют туда, господдержка идет туда. Помогают все как могут. Мои студенты участвовали там в проекте «Информационная грамотность в селах». В библиотеках проводили занятия. Как пользоваться Интернетом, фильмы снимать, ролики размещать...

В этом году международники выбрали Актюбинскую область. В школах давно во всех есть Интернет. Сейчас есть и медиазалы для всех в библиотеках».

Из интервью представителя женской организации.



7.2. *Позиции работодателей в отношении достижения гендерного равенства в профессиональном образовании и сфере занятости*

Позиция работодателей по вопросам гендерного равенства неоднозначна. С одной стороны, достаточно жесткий характер трудовых отношений в республике неминуемо влечет за собой предпочтительный найм мужчин уже потому, что использование их труда не сопряжено с учетом специальных льгот. Следует также учитывать, что часть прямых финансовых издержек, сопряженных с этими льготами, лежит на плечах работодателя. В том же направлении действует фактор менталитета, который в казахском варианте сегодня признает достаточно широкие пределы независимости женщин, но в то же время сохраняет убеждение в верховенстве мужчин. Именно поэтому довольно близкие к эгалитарным гендерные предпочтения в трудоустройстве на стартовые позиции сменяются однозначным предпочтением мужчин, когда речь идет об оплате труда и в особенности о продвижении по службе и карьерном росте.





С другой стороны, в Республике Казахстан сложилась достаточно слаженная система социального партнерства, в рамках которой работодатели активно участвуют в государственных программах, в том числе направленных на расширение возможностей и повышение конкурентоспособности женщин.

Примером такой инициативы является обучающая программа «Coca-Cola Белестері», которая началась в Республике Казахстан в 2012 году. В рамках этой программы 5400 женщин прошли обучение основам бизнес-грамотности, а 21 из них получили гранты от Coca-Cola на открытие своего малого бизнеса. Изначально программа охватывала городских жительниц, но постепенно ее фокус переместился на сельские территории, где женщины хотят начать свое дело с использованием «зеленых» технологий.

Наибольшее распространение получили совместные в рамках государственно-частного партнерства проекты поддержки женского предпринимательства. В 2015 г. Нацкомиссия совместно с фондом «Даму» и Европейским банком реконструкции и развития (ЕБРР) открыла специализированную программу кредитования «Женщины в бизнесе». Программа «Женщины в бизнесе» не имеет отраслевых ограничений: на кредит по низкой в условиях волатильности тенге ставке могут претендовать предприятия, доля участия женщин в уставном капитале которых составляет не менее 50%, и те, которыми управляют женщины. Кредиты могут получить женщины-предприниматели, имеющие бизнес как в городской, так и в сельской местности. Условие доступа к льготному кредитованию – отсутствие задолженности по налогам и займов в других банках. Всего в рамках программы на развитие женского предпринимательства ЕБРР и правительство Республики Казахстан выделяют 3,7 млрд тенге на пять лет. Средства осваиваются через банки второго уровня, в которых женщины-предпринимательницы могут взять кредиты на сумму до 3 млн тенге под 14% годовых. Фонд «Даму» определяет основные условия кредитования, банки второго уровня отбирают проекты согласно внутренним нормативам и процедурам. Кредиты для пополнения оборотных средств предоставляются сроком на три года, на модернизацию производства и приобретение оборудования – сроком до пяти лет. На сегодняшний день в Республике Казахстан по этой льготной программе профинансировано 37 «женских» проектов на сумму 64,9 млн тенге. Эффект реализации программы, по мнению сотрудников фонда, будет зависеть от активности банков и самих заинтересованных женщин, которые должны представить заявки и проекты, поработать с банками. Программа предоставляет не только финансы, но и нефинансовую помощь – консультирование в сфере управления, внедрения технологий, доступа к сетям. Планируется проведение семинаров на тему «Женщины в бизнесе» и предоставление онлайн-услуг по бизнес-диагностике. Особое внимание уделяется тому, чтобы возможностями программы смогли воспользоваться женщины-предприниматели в различных регионах Республики Казахстан.

• • •
«Женщины-предприниматели, находящиеся в Алматы и в Астане, со своими залогами, с устоявшимся бизнесом привлекательны для банков. Но наша цель – донести эти деньги до регионов страны. Поэтому поставлено условие: не менее 60% выделяемой суммы должно быть распределено по регионам⁸⁶».

• • •

В ЕБРР рассчитывают, что за три года программа охватит 2 тыс. женщин-предпринимателей. По прогнозам «Даму», за пять лет будет реализовано более 100 проектов на общую сумму 5,5 млрд тенге. Программа «Женщины в бизнесе» поможет создать более 200 новых рабочих мест и обеспечит бюджету 630 млн тенге налоговых поступлений.

⁸⁶ Из интервью председателя правления фонда «Даму» журналу FORBES Women.
http://forbes.kz/woman/jenschin_v_biznese_podderjat_ebr_damu_i_tsentrkredit



7.3. Деятельность профсоюзных организаций по соблюдению прав юношей и девушек

Представители профсоюзов, насколько можно судить по заявлениям в прессе, довольно критично оценивают достигнутую на сегодняшний день степень гендерного равенства в Республике Казахстан. Так, по мнению генерального секретаря Казахстанской конфедерации труда, «равенство гендерное четко соблюдается только в отношении работников, которые трудятся на государственной службе. Больше никто этого не соблюдает⁸⁷».

В то же время специальных программ, инициированных именно профсоюзами и направленных на достижение гендерного равенства, обнаружить не удалось. В этом отношении профсоюзы идут в фарватере основного направления государственной политики, заданного президентом страны, и по мере необходимости задействованы в реализации различных инициатив и проектов. Одной из сфер компетенции профсоюзов в Республике Казахстан стала пропагандистская работа с отцами семейств с целью убедить их воспользоваться отпуском по уходу за ребенком. Кампания по стимулированию отцов к использованию отпуска по уходу за ребенком развернулась в Республике Казахстан после принятия в 2009 г. закона о гендерном равенстве.



«После 2010 г. стали смотреть по всем областям, сидят ли мужчины с детьми, получают ли пособие по уходу. Нашли единичные случаи. По итогам провели «круглый стол». И обязали профсоюзы за этим следить и всячески содействовать, пропагандировать, помогать. Теперь федерация профсоюзов раз в год дает отчет в Нацкомиссию. Каждый квартал собирают данные и уговаривают мужиков брать отпуск, чтобы обязательно для отчета хоть что-то было. Это, конечно, единичные случаи, но они есть. Спрашиваешь молодежь: мужчины все знают, что у них это право есть. И смех-смехом, но каждый год каждая область хоть чем-нибудь, а отчитывается. Я спрашивала областников-профсоюзников, как им это удается. Говорят, что головная боль большая. В основном, если женщина зарабатывает много или если мужчина сидит без работы. Тогда это срывается».

Из интервью представителя женской организации.



Выводы

Законодательство Республики Казахстан в основном соответствует ратифицированным международным конвенциям и дает возможности для достижения реального гендерного равенства в сфере труда. Следует отметить, что в январе текущего года был принят новый Трудовой кодекс, расширяющий права работодателя и несколько урезающий привилегии женщин. В то же время ряд внесенных изменений (например, снятие запрета на командировки для женщин, имеющих детей в возрасте до семи лет) могут способствовать росту их конкурентоспособности на рынке труда.

Характерной чертой национального менталитета является одновременное признание правомерности экономической независимости женщины и «естественного» права на верховенство мужчин. Первые роли в статусной иерархии в казахстанском обществе сегодня принадлежат мужчинам. В то же время по охвату образованием на всех ступенях гендерное преимущество удерживают женщины, причем гендерный разрыв в пользу девушек растет на уровне послевузовского образования.

При этом как на уровне среднего, так и на уровне высшего профессионального образования отчетливо проявляется гендерная стратификация. Гуманитарные науки, образование, медицина оказываются сферой безусловного доминирования девушек. Однако их позиции сильны и в других сферах, таких как сельское хозяйство и естественные науки. Гендерная сегрегация

⁸⁷ <http://www.31.kz/video/show/id/11515/show/ib/lang/ru>





образования создает основу для негласной дискриминации девушек на этапе конкурсного отбора на гуманитарные и социальные специальности.

Гендерная сегрегация профессионального образования закладывает основу для гендерной сегрегации занятости. Девушки значительно реже заняты в промышленности и в строительстве, но преобладают в образовании, здравоохранении и в торговле, несколько чаще по сравнению с юношами девушки выбирают работу в финансовой сфере и в науке и постепенно догоняют юношей в сфере информационных технологий.

Для Республики Казахстан характерен довольно высокий уровень экономической активности и занятости студенческой молодежи. Кроме того, это одна из немногих стран мира, где уровень молодежной безработицы ниже, чем средний показатель по населению в целом. Следует отметить, что уровень безработицы для девушек выше, чем для юношей. По статусам занятости различия юношей и девушек не очень существенны: на долю самостоятельно занятых и в том, и в другом случае приходится около 30%.

В большинстве случаев органы правопорядка довольно строго отслеживают нарушение закона со стороны работодателей в официальной экономике. С нарушением трудовых прав чаще сталкиваются работники, занятые в малом бизнесе, где отношения с работодателем в значительной части строятся на основе договоренностей. Однако ситуацию с соблюдением трудовых прав работников на крупных и средних предприятиях тоже нельзя оценить как однозначно благополучную. Здесь в качестве уязвимого звена выступает молодые работники. Будучи ориентированными на карьеру, они часто добровольно идут на неиспользование своих прав, положенных по закону. В силу неравномерного распределения домашних обязанностей и нагрузки по уходу за детьми жесткость корпоративной культуры ударяет прежде всего работающим женщинам.

Следует отметить, что для девушки выбор карьеры на государственной службе или в крупной компании почти неизбежно означает отказ от семьи в пользу работы, в то время как для юношей альтернатива столь жестко не стоит.

В целом девушки больше страдают от несоблюдения трудового законодательства уже потому, что оно содержит довольно много норм, более значимых для женщин. Поскольку в Республике Казахстан выплата денежных компенсаций по больничным листам происходит за счет работодателя, использование права на оплату временной нетрудоспособности и отсутствия на работе в связи с болезнью ребенка сопряжено с большими трудностями, что опять же ударяет по женщинам.

В числе главных барьеров для трудоустройства молодежи наряду с отсутствием опыта работы, в том числе работы по специальности, выступают завышенные зарплатные ожидания. Они присутствуют и у юношей, и у девушек, но у юношей этот барьер более выражен. Другим, также общим для всех, но более выраженным у мужского пола, барьером является пассивность, нежелание напрягаться, в особенности если зарплата не очень велика. Предпочтение самозанятости или добровольного отказа от вполне доступных рабочих мест, предлагаемых на официальном рынке труда, в значительной мере объясняется завышенными притязаниями молодежи. При приеме на работу гендерная дискриминация выражена очень слабо. Однако, когда речь идет об оплате труда и, в особенности, о продвижении по службе, гендерные предпочтения склоняются в пользу мужчин.

Семейная политика и политика в отношении женщин в республике опирается на развитую сеть структур, направленных на защиту от бытового насилия и поддержку женщин, оказавшихся в трудной жизненной ситуации. Основные фокусы гендерной политики – защита женщин от насилия, их продвижение на лидерские позиции и содействие женскому предпринимательству. В том числе существуют специальные программы, направленные на молодых женщин.



Важнейшими государственными программами, в рамках которых осуществляются задачи укрепления позиций женщин и молодежи в национальной экономике и на рынке труда, являются «Дорожная карта бизнеса 2020» и «Дорожная карта занятости 2020». Значительная часть мероприятий «Дорожной карты занятости» направлена на поддержку занятости молодежи, но, как правило, они не имеют выраженного гендерного фокуса.

Государство довольно последовательно и успешно воспринимает и тиражирует позитивный опыт, накопленный в результате реализации международных проектов. В стране сложилась достаточно слаженная система социального партнерства, в рамках которой работодатели активно участвуют в государственных программах, в том числе направленных на расширение возможностей и повышение конкурентоспособности женщин. Причины недостаточной результативности программ, направленных на поддержку предпринимательских инициатив, в том числе молодых женщин, по мнению экспертов, кроются, прежде всего, в недостаточной заинтересованности и мотивированности реципиентов этих программ.

Профсоюзы идут в фарватере основного направления государственной политики, заданного президентом страны, и по мере необходимости задействованы в реализации инициатив и проектов по продвижению гендерного равенства.

Рекомендации

1. Как и в других странах СНГ, в Республике Казахстан гендерная политика и содействие занятости молодежи сегодня представляют собой самостоятельные направления усилий государства. Было бы полезным скоординировать усилия в этих двух областях. Так, значительная часть мероприятий «Дорожной карты занятости» направлена на поддержку занятости молодежи, но, как правило, эти мероприятия направлены на молодежь в целом. При доработке дорожной карты и на следующих этапах ее реализации было бы целесообразно учитывать специфику барьеров при трудоустройстве и построении трудовой карьеры юношей и девушек, прежде всего особые проблемы девушек в сельской местности и в Южном Казахстане, где гендерные стереотипы особенно сильны и накладывают отпечаток на трудовое поведение молодых женщин.
2. Трудовое законодательство Республики Казахстан в целом соответствует современным требованиям. Однако некоторые статьи принятого в республике закона о гендерном равенстве открывают для работодателя возможность неравного отношения к мужчинам и женщинам. Так, ст. 10 закона запрещает работодателю требовать от соискателей рабочих мест документы, не предусмотренные трудовым законодательством, но не закрывает для них возможности задавать соискателям вопросы о семейном положении, наличии детей и т. п. В этой связи было бы целесообразно рекомендовать внести изменение в формулировку статьи, запрещающее работодателю требовать от лиц, которые устраиваются на работу, не только документов, но и любых сведений, не имеющих отношения к профессионально-квалификационным характеристикам соискателя, т. е. сведений о личной жизни, планах относительно рождения детей и т. д. Подобная формулировка применяется в аналогичном законе, принятом в Киргизской Республике.
3. Укреплению позиций молодых женщин в сфере трудоустройства способствовал бы пересмотр установленного в республике порядка, возлагающего на непосредственного работодателя обязанность выплаты денежных компенсаций по больничным листам. Такая система создает дополнительные экономические стимулы для работодателя отдавать предпочтение работникам с относительно меньшим риском отсутствия на работе по уважительной причине (уход за больным ребенком или родственником), т. е. представителям мужского пола в ущерб девушкам. Первый шаг в этом направлении уже сделан, когда государство взяло на себя оплату декретного отпуска и отпуска по уходу за грудным ребенком.
4. Для значительной части молодых женщин Республики Казахстан, занятых на государственной службе и в крупных корпорациях, остро стоит проблема перегрузок, сопряженных с двойной ношей, актуализирующая жесткую необходимость выбора между полноценной трудовой

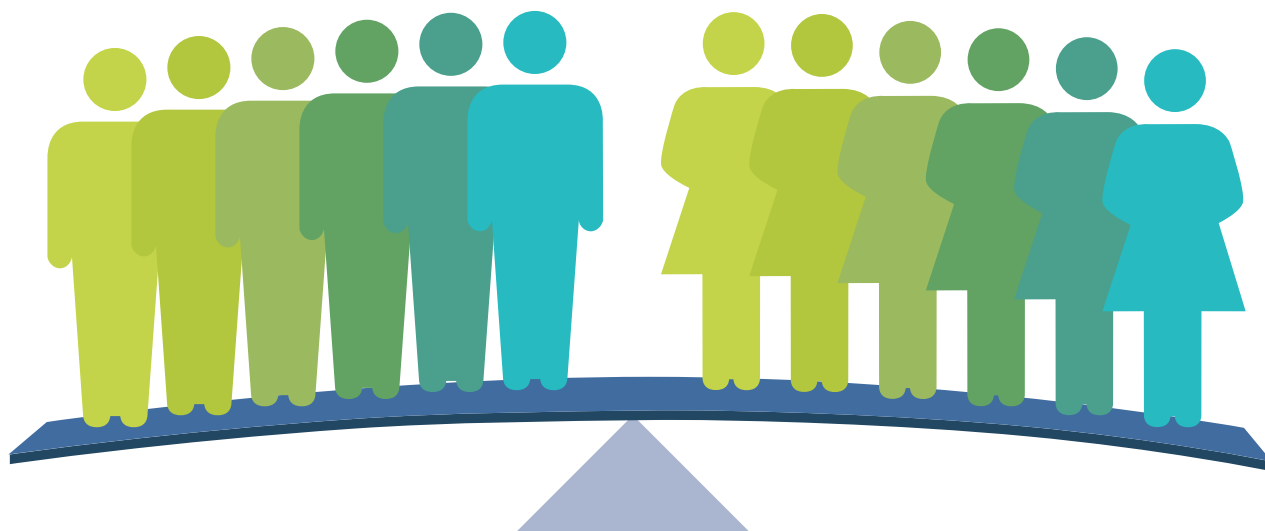




карьерой, с одной стороны, и семьей, личной жизнью, саморазвитием – с другой. Можно рекомендовать нацкомиссии и социальным партнерам проанализировать ситуацию и исследовать возможности нормализации интенсивности труда как в государственных учреждениях, на которые приходится значительная доля занятости молодых женщин, так и в крупных корпорациях, претендующих на статус социально ответственных. Такая инициатива полностью лежит в русле провозглашенной президентом страны стратегии укрепления семьи и поддержки материнства. Оптимизация режимов труда и отдыха в государственном секторе, возможно, явилась бы стимулом для корпораций выступить с аналогичными инициативами.

5. Республика Казахстан на сегодняшний день обладает одной из лучших на пространстве СНГ баз национальной статистики, в том числе статистики труда. Большинство ключевых показателей публикуются в гендерном разрезе с разбивкой по возрастным группам. Однако стандартный показатель уровня занятости, применяемый в международных сопоставлениях (отношение численности занятого населения к общей численности населения соответствующей возрастной группы) в такой разбивке не доступен. Вместо него фигурирует показатель, обратный показателю уровня безработицы, т. е. уровень занятости рассчитывается как доля занятых в экономически активном населении соответствующей возрастной группы, а не во всем населении. Рекомендуется привести статистику занятости с разбивкой по полу и возрасту в соответствие с международными нормами.
6. Многие эксперты отмечают, что обилие программ кредитования женского предпринимательства сочетается с их невысокой эффективностью. Поэтому было бы целесообразно провести мониторинг, направленный на оценку эффективности подобных программ и выявление факторов их неуспеха. Возможно, следует подумать о пересмотре схем поддержки женского предпринимательства.
7. В Республике Казахстан накоплен богатый опыт реализации государственных программ и поддержки инициатив в области продвижения гендерного равенства, а также в области содействия занятости и укрепления конкурентоспособности на рынке труда уязвимых категорий населения (в том числе изначально «выросших» из международных проектов). Этот опыт может быть распространен на пространстве СНГ. В частности заслуживают внимания:
 - специальные государственные программы для жительниц села, участие в которых дает возможность пройти бесплатные курсы повышения квалификации и профессиональной подготовки и переподготовки с выплатой материальной помощи, которые «выросли» из пилотных проектов, финансируемых международными организациями;
 - организованная нацкомиссией совместно с Академией государственного управления при Президенте сеть специальных курсов по гендерному образованию сотрудников государственных органов, в том числе милиции и прокуратуры, а также работников средств массовой информации (на основе опыта обучающих семинаров по гендерным проблемам, проводившихся международными организациями);
 - схема «вытягивания слабого звена», по которой международные организации периодически выявляют регион, где зафиксирована самая неблагоприятная ситуация, и перемещают туда основной фокус своих программ. В дальнейшем это служит ориентиром при определении территориальных приоритетов государственной поддержки;
 - механизмы государственно-частного партнерства, в рамках которых работодатели активно участвуют в государственных программах, в том числе направленных на расширение возможностей и повышение конкурентоспособности женщин;
 - опыт по преодолению правовой неграмотности молодежи, обучению основам трудового права в средней школе, а также по привлечению корпораций к обучению населения основам правовой культуры и гендерного равенства;
 - планы государства по объединению базы данных Министерства образования и науки с базой данных Государственного центра выплаты пенсий. Сопоставление отчетов вузов и колледжей о трудоустройстве и информации о пенсионных отчислениях позволит получить более объективную информацию о реальных цифрах трудоустройства выпускников (обоснованно предполагается, что если молодой человек осуществляет пенсионные выплаты, значит, он действительно официально трудоустроен).

РАЗДЕЛ 4. ГЕНДЕРНЫЕ АСПЕКТЫ ЗАНЯТОСТИ МОЛОДЕЖИ В КИРГИЗСКОЙ РЕСПУБЛИКЕ



ТЕНДЕНЦИИ И ВЫЗОВЫ



РАЗДЕЛ 4. Оглавление

Глава 1. Вопросы гендерного равенства, охрана материнства, льготы для работников с семейными обязанностями, регулирование труда молодежи в национальном законодательстве	130
Глава 2. Гендерные роли и стереотипы, распространенные среди молодежи.	134
Глава 3. Демографический контекст формирования гендерных проблем профессионального образования, трудоустройства и занятости молодежи	136
Глава 4. Гендерные проблемы профессионального образования	138
Глава 5. Гендерные аспекты экономической активности, занятости и безработицы	143
Глава 6. Общие черты и различия в трудоустройстве юношей и девушек	155
Глава 7. Позиции государства и социальных партнеров в работе по достижению гендерного равенства в профессиональном образовании и сфере занятости	166
Выводы	171
Рекомендации	175



Гендерные проблемы занятости молодежи в Кыргызской Республике формируются, с одной стороны, в условиях крайней напряженности на рынке труда, широчайшего распространения неформальной занятости и высокого уровня сегрегации, а с другой стороны, в очень специфической национальной гендерной ситуации, когда законодательно установленная приверженность идее гендерного равенства прав и возможностей сочетается с широким распространением традиционного разделения гендерных ролей и высоким уровнем профессионального образования и занятости женщин.

Информационной базой исследования послужили:

- международные договоры и конвенции;
- национальные нормативно-правовые документы Кыргызской Республики, регулирующие трудовые отношения и вопросы гендерного равенства;
- данные Национального статистического комитета Кыргызской Республики и Межгосударственного статистического комитета СНГ;
- интервью с представителями Министерства труда и социального развития Кыргызской Республики, Государственной службы занятости, Национального статистического комитета Кыргызской Республики, Национальной конфедерации работодателей, Федерации работодателей промышленности «Гильдия директоров», представителями Федерации профсоюзов Кыргызстана, Агентства по профтехобразованию Кыргызской Республики, Молодежной биржи труда, с независимым экспертом по гендерной тематике, работодателями, преподавателями высших профессиональных учебных заведений и Профессионально-технического лицея № 10, студентами Кыргызско-российского славянского университета им. Б.Н. Ельцина;
- результаты мини-опроса студентов Кыргызско-российского славянского университета им. Б.Н. Ельцина и Профессионально-технического лицея № 10 г. Бишкека (31 человек).



Глава 1. Вопросы гендерного равенства, охрана материнства, льготы для работников с семейными обязанностями, регулирование труда молодежи в национальном законодательстве

1.1. Конституция Киргизской Республики

Конституция Киргизской Республики (27 июня 2010 г.) является основой для гендерного равенства и развития антидискриминационного законодательства.

В ст. 16 п. 2 устанавливается, что никто не может подвергаться дискриминации по признаку пола, возраста, а также другим обстоятельствам. В п. 4. статьи записано, что мужчины и женщины имеют равные права и свободы, равные возможности для их реализации.

Ст. 31 п. 4 запрещает пропаганду гендерного и иного социального превосходства, призывающую к дискриминации, вражде или насилию.

Ст. 45 устанавливает право каждого на образование.

Ст. 6 определяет, что вступившие в установленном законом порядке в силу международные договоры, участницей которых является Киргизская Республика, а также общепризнанные принципы и нормы международного права являются составной частью правовой системы страны. Нормы международных договоров по правам человека имеют прямое действие и приоритет над нормами других международных договоров.

1.2. Международные нормативно-правовые акты, регулирующие вопросы гендерного равенства, охрану материнства, льготы для работников с семейными обязанностями, труд молодежи, включенные в национальное законодательство

Киргизская Республика участвует во многих международных конвенциях и договорах, имеющих отношение к предотвращению и ликвидации дискриминации. Кроме того, Киргизская Республика ратифицировала ряд конвенций МОТ, касающихся охраны материнства и гендерных вопросов труда: 1951 года «О равном вознаграждении за труд равной ценности» № 100, 1958 года «О дискриминации в области труда и занятий» № 111, 1935 года «О применении труда женщин на подземных работах в шахтах любого рода» № 45, 1952 года «Об охране материнства (пересмотренная)» № 103, 1982 года «Об установлении международной системы сохранения прав в области социального обеспечения» № 157. А также конвенции ООН «О ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин» (1979 г.), «О политических правах женщин» (1953 г.), Конвенцию ЮНЕСКО «О борьбе с дискриминацией в области образования» (1960 г.) и ряд других.

1.3. Национальные нормативно-правовые акты, регулирующие вопросы гендерного равенства, охрану материнства, льготы для работников с семейными обязанностями, труд молодежи

В настоящее время Киргизской Республике удалось сформировать развитое национальное законодательство по гендерному равенству, которое содержит как специализированные, так и общие законы, включающие в себя положения о гендерном равенстве и защите от дискриминации в той или иной сфере жизнедеятельности.

К специализированным законам в первую очередь следует отнести: закон КР № 184 «О государственных гарантиях равных прав и равных возможностей для мужчин и женщин» (2008 г.),





закон КР № 62 «О социально-правовой защите от насилия в семье» (2003 г.), закон КР № 147 «О репродуктивных правах граждан и гарантиях их реализации» (2015 г.).

Закон «О государственных гарантиях равных прав и равных возможностей для мужчин и женщин» вводит понятия гендер, гендерная дискриминация (прямая, косвенная), гендерная политика, гендерное равенство, гендерное равноправие, гендерные стереотипы, гендерный анализ, домашний труд, равные возможности.

Ст. 5 закона вводит запрет на прямую и косвенную гендерную дискриминацию в любой сфере деятельности. Статьей очерчиваются ситуации, считающиеся прямой и косвенной гендерной дискриминацией, определяется, что лица, осуществляющие дискриминацию, привлекаются к ответственности в соответствии с законодательством страны. Статьи 12–17 устанавливают гендерное равенство в экономических и социальных отношениях, утверждая равный доступ ко всем формам собственности, землепользованию, осуществлению предпринимательской деятельности, созданию (учреждению) организаций, управлению предприятиями, социальным услугам и социальной защите.

Гендерное равенство в трудовых отношениях закрепляется в гл. 4 закона. Ст. 18 устанавливает свободу выбора трудовой деятельности, определяет, что работодатель, независимо от форм собственности, должен принимать меры, чтобы условия работы были равноценными для лиц разного пола. При этом он вправе осуществлять позитивные действия, направленные на достижение сбалансированного соотношения женщин и мужчин (не распространяется на предпринимателей, работающих без наемного персонала и на юридических лиц с численностью до 10 человек). Статья вводит также запрет на объявления (рекламу) о вакансиях, предлагающих работу представителям только одного пола (исключение составляет специфическая работа, которая может выполняться только лицами определенного пола).

Законом запрещается требовать от претендентов на рабочее место сведения личного характера и информацию о планах относительно рождения детей.

Закон обязывает работодателей обеспечивать мужчинам и женщинам возможность совмещать трудовую деятельность с семейными обязанностями.

В ст.19. вводится принцип равенства в оплате труда. Снижение оплаты или ухудшение условий труда по признаку пола рассматривается как проявление гендерной дискриминации.

Ст. 20 дает гарантии равноправия при увольнении (сокращение персонала, в том числе при реорганизации предприятия, должно проходить с соблюдением равенства доли уволенных лиц одного пола).

Ст. 21 нацелена на предупреждение и пресечение домогательств на гендерной основе в трудовой сфере и ответственность за гендерную дискриминацию. Статья предусматривает возмещение работнику морального и материального вреда при установлении факта гендерной дискриминации (в судебном порядке). В ней говорится, что суд вправе обязать работодателя принять на работу лицо, которому было отказано в приеме на работу по причине гендерной дискриминации, и восстановить в должности лицо, уволенное по причине гендерной дискриминации.

Гл. 6 закона посвящена гарантиям его реализации. В ней определяется порядок обращения граждан по фактам нарушения гендерного равенства, обжалования неправомерных действий, осуществления надзора и контроля за исполнением закона. В ней говорится о возможных последствиях неисполнения закона, устанавливается, что должностные лица за его нарушение несут ответственность в соответствии с законодательством республики.

Основным общим законом, регулирующим вопросы гендерного равенства в сфере труда, является **Трудовой кодекс Киргизской Республики (№ 106, 2004 г.)**.



В нем устанавливается запрет на дискриминацию в сфере труда (ст. 9), в которой провозглашается, что каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав и свобод, что никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества при их реализации в зависимости от пола, возраста и других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника и результатами его труда. Статья запрещает производить неравную оплату за равный труд, оговаривается, что дискриминацией не является установление различий, исключений, предпочтений и ограничений, которые определяются свойственными конкретному виду труда требованиями, установленными законом, либо обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите. Статья предусматривает возможность для лиц, считающих, что они подверглись дискриминации, обратиться в суд с заявлением о восстановлении нарушенных прав, возмещении материального ущерба и компенсации морального вреда.

Гл. 24 Трудового кодекса целиком посвящена особенностям регулирования труда женщин и других лиц с семейными обязанностями, в ней, как и в трудовом законодательстве многих постсоветских стран, устанавливаются льготы для отдельных категорий работников, находящихся в особых группах риска, а также оговариваются особые условия занятости женщин, способствующие охране их репродуктивного здоровья. Важно то, что многие льготы, связанные с необходимостью выполнения семейных обязанностей, уходом за детьми и их воспитанием, сегодня адресованы не только женщинам, но и всем лицам с семейными обязанностями и обязанностями по уходу и воспитанию детей.

В ст. 303 устанавливается запрет на применение труда женщин на тяжелых работах и на работах с вредными и опасными условиями труда, а также на подземных работах, кроме нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию, а также на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы.

Ст. 304. ограничивает возможности работодателей по направлению в командировки, привлечению к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин, женщин, имеющих детей до трех лет и ряда других работников с особыми семейными обязанностями.

Ст. 306–309 регламентируют труд беременных женщин (оговаривают правила их перевода на работу с благоприятными условиями труда, продолжительность предоставления отпуска по беременности и родам), отпуска работникам, усыновившим ребенка, перерывы для кормления ребенка.

По Положению о порядке назначения, выплаты и размере пособия по временной нетрудоспособности, пособия по беременности и родам (Постановление Правительства Киргизской Республики от 11 ноября 2011 года № 727) источником выплаты пособия по временной нетрудоспособности за все рабочие дни; по беременности и родам за первые десять рабочих дней (с 11-го рабочего дня пособие выплачивается из средств республиканского бюджета) являются собственные средства работодателя, индивидуального предпринимателя, крестьянского фермерского хозяйства.

Пособие по беременности и родам за все рабочие дни полностью выплачивается работнице работодателем, а сумма пособия, выплаченного с 11-го рабочего дня, возмещается работодателю из средств республиканского бюджета после представления отчета в уполномоченные государственные органы в сфере социального развития.

Ст. 310 вводит запрет на расторжение по инициативе работодателя трудового договора с беременными женщинами (за исключением случаев ликвидации организации и истечения срока трудового договора), с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, с одинокими матерями, имеющими детей в возрасте до 14 лет (детей с ограниченными возможностями здоровья – до 18 лет), с другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери.





Ст. 137 определяет правила предоставления отпуска по уходу за ребенком до достижения ребенком возраста трех лет, который может быть использован отцом ребенка, другим родственником или опекуном, фактически осуществляющим уход.

В ст. 139–143 устанавливаются льготы и гарантии для работников, совмещающих работу с учебой, в виде целой системы отпусков, продолжительность и периодичность предоставления которых зависит от многих факторов, но в первую очередь от уровня получаемого образования.

Как и в случае с льготами и гарантиями, предназначенными для женщин и работников с семейными обязанностями, льготы и гарантии работникам, совмещающим работу с учебой, должны предоставляться работодателем за счет его собственных средств.

Основным правовым актом, регламентирующим положение мужчин и женщин в сфере образования Кыргызской Республики, является **закон КР N 92 «Об образовании» (2003)**. Ст. 3 этого закона устанавливает, что граждане Кыргызской Республики имеют право на образование независимо от пола, национальности, языка и иных обстоятельств. Остальные статьи рассматриваемого закона сформулированы как гендерно нейтральные.

Гендерное равенство в семейной сфере Кыргызской Республики устанавливается **Семейным кодексом Кыргызской Республики (№ 201, 2003)**. В ст. 3 «Гендерное равенство в семейных отношениях» вводится запрет на гендерную дискриминацию в семейных отношениях, устанавливается, что женщины и мужчины имеют в семейных отношениях равные личные и имущественные права и обязанности, что гендерное равенство в семейных отношениях охраняется обществом и государством, а отношения между членами семьи и лицами, проживающими совместно с ними, основываются на принципах гендерного равенства, а также на уважении чести и достоинства личности.

Для дальнейшего совершенствования национального законодательства в области гендерного равенства важно, что 20 июля 2009 года вступил в силу **закон КР № 241 «О нормативных правовых актах»**, который в ст. 20 предписывает обязательное проведение гендерной экспертизы проектов нормативных правовых актов по вопросам обеспечения конституционных прав, свобод и обязанностей граждан; правового статуса общественных объединений, средств массовой информации; государственного бюджета, налоговой системы; экологической безопасности; борьбы с правонарушениями; введения новых видов государственного регулирования предпринимательской деятельности.

В целом гендерное законодательство Кыргызской Республики отвечает международным требованиям, предъявляемым к такого рода законодательству. Его основным недостатком можно считать недостаточную проработку и отладку механизма его реализации, отсутствие четко установленной ответственности за многие «гендерные» нарушения законодательства, что затрудняет его применение на практике.



Глава 2. Гендерные роли и стереотипы, распространенные среди молодежи

2.1. Стереотипы относительно распределения гендерных ролей

Гендерное разделение труда и гендерные стереотипы относительно распределения гендерных ролей остаются в Киргизской Республике относительно традиционными. Об этом свидетельствует в первую очередь то, как мужчины и женщины распределяют свое время, как различается у них продолжительность рабочего времени, сколько времени те и другие тратят на работу в подсобном сельском хозяйстве, уход за близкими, каковы гендерные различия в соотношении времени на оплачиваемую и неоплачиваемую работу, сколько они тратят на досуг.

Итоги специального выборочного обследования в домашних хозяйствах, проведенного Национальным статистическим комитетом Киргизской Республики⁸⁸, показали, что в среднем мужчины на оплачиваемый труд тратят больше времени, чем женщины (у работающих мужчин средняя продолжительность рабочего дня составляет в среднем по республике 7 часов, у работающих женщин ниже – около 5 часов 15 минут). Такое соотношение продолжительности времени оплачиваемой занятости является одним из столпов, поддерживающих стереотип «мужчины – главные кормильцы в семье».

В то же время женщины, как правило, больше времени тратят на неоплачиваемую домашнюю работу, воспитание детей и уход за пожилыми членами домохозяйства (у них на это в среднем уходит около 4 часов 30 минут ежедневно, у мужчин эти затраты составляют немногим более одного часа).

Сравнительный анализ продолжительности общего рабочего времени у мужчин и женщин (совокупность времени, затраченного на основную работу, и времени, затраченного на ведение домашнего хозяйства) показал, что как в городе, так и в сельской местности, общая трудовая нагрузка больше у женщин. Следствием этого положения является то, что свободного времени у женщин в среднем оказалось почти на час меньше, чем у мужчин.

Интервьюирование, проведенное среди молодых людей в г. Бишкеке, показало, что молодежь в Киргизской Республике в целом разделяет гендерные стереотипы, принятые в обществе. Но надо признать, что юноши в своих ответах оказались консервативнее девушек. Последние значительно чаще симпатизировали эгалитарным внутрисемейным отношениям, но и среди них нашлось несколько поклонниц крайне патриархального распределения семейных обязанностей.

При ответе на вопрос «Если в семье муж и жена работают, то как, по вашему мнению, должны распределяться между ними обязанности?» подавляющее большинство юношей указали, что «Муж должен заботиться о заработке, а жена о семье» (чаще) и «Муж должен выполнять мужскую домашнюю работу, жена – женскую» (реже). Среди девушек такого мнения придерживается только половина. В то же время им чаще, чем юношам, нравится более равное распределение обязанностей в семье, например в режиме «Все домашние обязанности должны делиться поровну» или «Основную часть домашней работы должен выполнять тот, кто меньше занят на работе».

Экстремальные варианты разделения обязанностей у работающих супругов «Основную часть домашней работы должен выполнять муж» и «Основную часть домашней работы должна выполнять жена» не выбрал ни один юноша. С девушками сложнее. Ни одна из них не считает возможным все хозяйство взвалить на плечи мужа, но несколько девушек готовы подставить свои.

⁸⁸ Результаты выборочного обследования бюджета времени. Ч. I. Бишкек, Национальный статистический Комитет Киргизской Республики, 2015.





Мнение молодых людей о роли профессиональной занятости в жизни женщины тоже достаточно патриархально. Юноши и в этом случае чаще выступают в роли хранителей традиций. На вопрос «Как Вы относитесь к достаточно распространенному мнению о том, что «женщина должна посвятить себя семье?» практически каждый второй из них выбрал ответ, в большей или меньшей степени отражающий традиционное разделение ролей в семье («Совершенно верно», «Верно, но сегодня это невозможно», «Женщине лучше работать неполный день»). Остальные юноши оказались приверженцами равноправия: они выбрали ответы «Каждая семья должна выбирать сама» (этот ответ выбирали чаще) или «Каждая женщина должна выбирать сама» (этот ответ выбирали реже).

Иное дело девушки. Их ответы свидетельствуют о том, что, с их точки зрения, профессиональная жизнь для женщины – важная часть ее биографии. Во-первых, никто из девушек не считает верным утверждение «женщина должна посвятить себя семье» (у юношей это – самый популярный ответ), но при этом никто не считает это высказывание совершенно неверным. Девушки тяготеют к идеям гендерного равенства, в том или ином виде поддерживая идею возможности выбора. Чаще всего они считают, что «Каждая женщина должна выбирать сама». Далее с большим отрывом идут «Верно, но сегодня это невозможно» и «Каждая семья должна выбирать сама», «Женщине лучше работать неполный день».

Экспертные интервью показали, что в реальной жизни декларация симпатии к традиционным гендерным ролям подчас достаточно мирно уживается с эгалитарным разделением труда. И полная семья, в которой женщина является главным кормильцем, а муж в силу разных причин «сидит на хозяйстве», – не такое уж и редкое явление.

2.2. Гендерные стереотипы в сфере занятости и на рынке труда

Интервьюирование показало, что молодые люди в Киргизской Республике в большинстве своем являются приверженцами гендерных стереотипов в сфере труда. Причем для юношей это оказалось характерно в большей степени, чем для девушек.

Так, две трети опрошенных юношей думает, что работа, связанная с принятием решений, подходит только мужчинам и только треть – что такая работа подходит и мужчинам, и женщинам. У девушек это соотношение 50:50. В то же время никто из них не полагает, что такая работа больше подходит женщинам.

И юноши и девушки полагают, что работа с бумагами в первую очередь подходит женщинам, правда, отдельные девушки считают, что эта работа – как для мужчин, так и для женщин.

А вот работа, связанная с физическими нагрузками, по мнению всех без исключения юношей и девушек, подходит только мужчинам.

Относительно того, ведение бизнеса какого размера в большей степени подходит мужчинам или женщинам, мнения юношей и девушек во многом совпадали (чем крупнее бизнес, тем более занятость в нем годится для мужчин, чем мельче бизнес, тем больше он подходит для женщин). Правда девушки считают возможности женщин более широкими.

Так, большинство и юношей и девушек подчеркнули, что ведение крупного бизнеса – прерогатива только мужчин. То, что такой тип деятельности больше подходит женщинам, отметило только несколько девушек, но ни одного юноши.

Зато быть помогающим членом семейного предприятия – поле деятельности, подходящее только для женщин (так думает большинство девушек и половина юношей). Остальные полагают, что эта занятость подходит для тех и других. О том, что быть помогающим членом семейного предприятия – чисто мужское занятие, не думает никто.



Представления работодателей о возможностях мужчин и женщин как работников также крайне традиционны и в целом схожи со стереотипами, высказанными молодыми людьми.

По мнению работодателей, принявших участие в интервьюировании, почти все профессии делятся на мужские и женские. Профессии и рабочие места для юношей – это в первую очередь профессии и рабочие места «технические», в том числе связанные с программированием, профессии и рабочие места с тяжелыми условиями труда, более высоко оплачиваемые. Для девушек подходят профессии и рабочие места, связанные с общением, там, где нужна хорошая внешность, менее оплачиваемые. При этом девушки считаются более ответственными, а юношей охотнее берут с прицелом на их дальнейший профессиональный рост.



«Девочки справляются хорошо с профессией оператора – они многофункциональны, коммуникабельны, а мальчики технически функциональны, и их берут на технические профессии. И потом мальчики не пойдут на ту зарплату, на которую идут девочки. Даже если мы и брали мальчиков на «девочковое» рабочее место, то они все равно делали работу с техническим уклоном или мы им давали еще какие-то функции. И зарплата была уже другая».

Из интервью с начальником отдела кадров.



«В сельских районах, где нужны сильные руки, там просят мужчин, юношей. И в строительстве тоже мужчины нужны».

Из интервью с экспертом Молодежной биржи труда.



«Ну, вот нужен мне сюда мужчина, а сюда женщина – и все. И что из этого?»

Из интервью с работодателем.



«Взять юношу на работу предпочтительнее, потому что у него может быть машина, он же за рулем».

Из интервью с работодателем.



Глава 3. Демографический контекст формирования гендерных проблем профессионального образования, трудоустройства и занятости молодежи

3.1. Динамика численности молодежи и ее доли в составе населения

По своим демографическим характеристикам Киргизская Республика принадлежит к немногочисленным странам СНГ с растущим населением. Для страны характерна высокая доля молодежи среди населения, которая в связи высокими показателями рождаемости имеет тенденцию к дальнейшему росту. По данным Национального статистического Комитета, только за 2010–2014 гг. численность населения страны увеличилась с 5,42 до 5,78 млн чел. (на 6,6%), в то же время численность молодежи выросла с 1,75 до 1,90 млн чел. (на 8,6%). В результате за этот период доля молодежи среди населения возросла с 32,3 до 32,9%.

Киргизская Республика – страна с преимущественно сельским населением, доля которого во времени все более увеличивается (в 2010 г. сельские жители составляли 65,9% всего населения, в 2014 г. уже 66,3%). Кроме того, сельское население является более молодым относительно городского населения. В 2014 г. доля молодежи среди сельских жителей существенно превышала ее долю среди горожан (34,5 и 29,9% соответственно), а доля сельчан среди всей молодежи страны была равна 69,5%.





Что касается гендерного состава молодежи, то соотношение мальчиков и девочек при рождении соответствует демографической норме (в 2014 г. в стране на 1000 девочек 0–4 лет приходилось 1051 мальчик этого возраста). По мере взросления более высокие показатели среди мальчиков приводят к постепенному выравниванию соотношения полов по возрастам, однако небольшое превышение числа юношей сохраняется до верхней границы молодежного возраста (29 лет).

Учитывая, что у девушек возможности получения образования и трудоустройства значительно чаще, чем у юношей, зависят от брачного статуса и наличия детей, необходим анализ таких показателей, как средний возраст вступления в брак и возраст рождения ребенка.

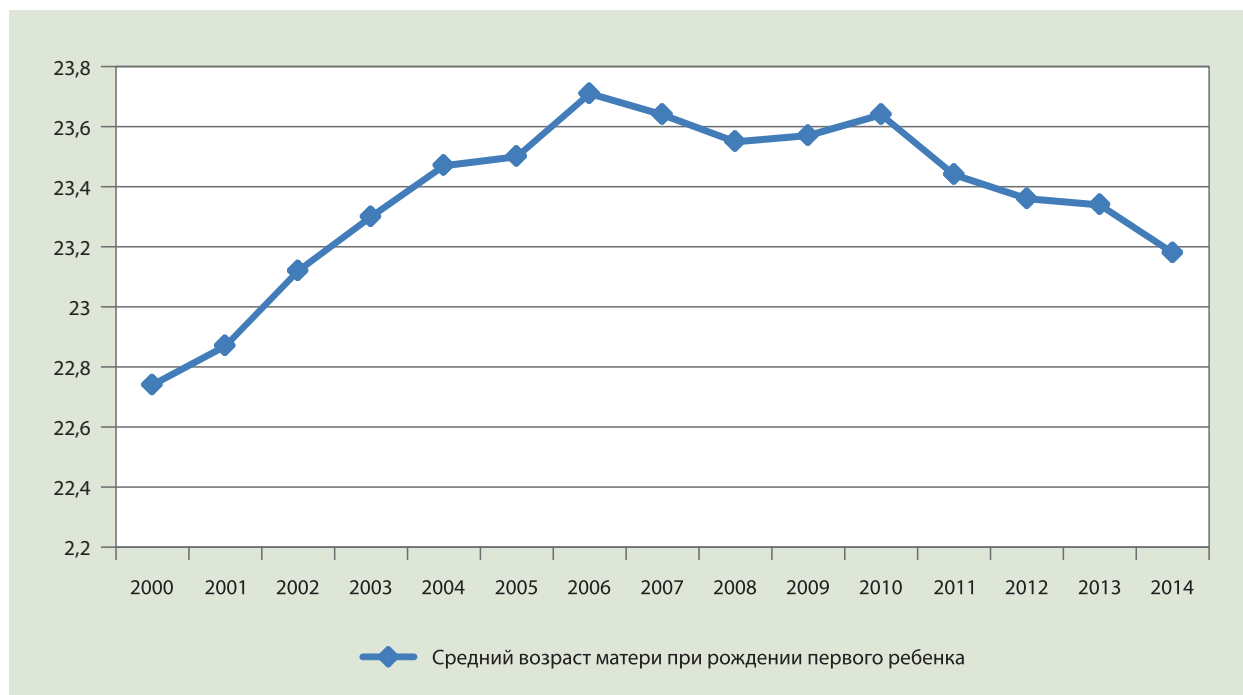
3.2. Динамика возраста вступления в брак

Матримониальные обычаи современной Киргизской Республики в целом не способствуют получению девушками высокого уровня образования и построению профессиональной карьеры, поскольку возраст вступления женщин в первый брак остается стабильным и относительно низким, уже многие годы колеблясь в диапазоне 23,4–23,5 лет. Более того, в последние годы все больше экспертов бьют тревогу по поводу распространения ранних браков, в том числе и вступление в брак несовершеннолетних девушек. В большей степени эта проблема характерна для сельской местности.

3.3. Динамика возраста рождения ребенка

Соответственно, и материнство в современном киргизском обществе достаточно молодое. Данные национальной статистики показывают, что в средний возраст матери при рождении первого ребенка, существенно выросший в конце 1990-х гг. (по данным государственной статистики с 21,9 года в 1994–1996 гг. до 22,7 года в 2000 г.), в последние годы остается на относительно невысоком уровне (23,3–23,6 года), демонстрируя слабую тенденцию к снижению.

Рис. 4.1. Средний возраст матери при рождении первого ребенка, лет



Источник: Национальный статистический комитет Киргизской Республики, <http://www.stat.kg/>.

**Таблица 4.1.** Средний возраст матери при рождении первого ребенка

	2009	2011	2013	2014
Киргизская Республика	23,57	23,44	23,34	23,18

Источник: Национальный статистический комитет Киргизской Республики, <http://www.stat.kg/>.

Однозначно негативное влияние на возможности получения образования и дальнейшего трудоустройства на достойную работу имеет устойчивый рост рождаемости у девушек в возрасте 15–19 лет. Так, в 2009 г. у 1000 девушек 15–17 лет родилось 5,2 ребенка, а в 2013 г. уже 7,9 ребенка, а у 1000 девушек в возрасте 18–19 лет соответственно 68,6 и 88,8 детей.

Глава 4. Гендерные проблемы профессионального образования

4.1. Гендерный состав учащихся общеобразовательных школ

Статистические данные свидетельствуют о том, что в настоящее время юноши и девушки Киргизской Республики реализуют разные стратегии получения общего и профессионального образования и в целом достигают разных его уровней.

Только на первых двух уровнях общеобразовательной школы (обязательных и бесплатных для каждого гражданина страны) – начального и основного – доли мальчиков и девочек среди учащихся фактически совпадают с распределением по полу в соответствующей возрастной группе населения. Причем сказанное справедливо как для городского, так и для сельского населения, что свидетельствует об отсутствии гендерной дискриминации в доступе к этим уровням общеобразовательной школы (табл. 4.2).

Таблица 4.2. Доля девочек среди учащихся, окончивших разные уровни общеобразовательных организаций городских поселений и сельской местности в 2013 г. (на начало учебного года, %)

Доля девочек среди окончивших		
начальную школу	полную основную школу	среднюю школу
Всего		
48,3	48,6	52,8
Городские поселения		
49,4	49,6	55,0
Сельская местность		
47,8	48,2	52,0

Источник: Национальный статистический комитет Киргизской Республики, <http://www.stat.kg/>.



Но уже на третьем уровне (средняя общеобразовательная школа) ситуация меняется. Поскольку этот уровень уже не является обязательным, некоторые дети покидают школу (часть – для получения профессионального образования, часть выходит на рынок труда). В 2013 г. число выпускников средней общеобразовательной школы составляло в целом по стране только 57,3% выпускников полной основной школы (городские дети покидают школу после окончания обязательного уровня чаще сельчан, что, вероятно, объясняется большим выбором учреждений профессионального образования и более оживленным рынком труда в городской местности). При этом мальчики покидают школу после окончания обязательного уровня чаще девочек. В результате в старших классах последние составляют большинство учеников: в 2013 г. в целом по стране их доля составляла 52,8%.

4.2. Гендерный состав учащихся системы профессионального образования

Система профессионального образования в Киргизской Республике является весьма масштабной, но в последние годы ее услуги все чаще становятся платными. За 2011–2012 гг. в средних специальных учебных заведениях доля студентов, обучающихся на платной основе, выросла в два раза (с 41,7 до 81,1%). В высших учебных заведениях этот рост был не такой стремительный (с 81,9 до 85,6%), но только потому, что произошел еще в 1990-х гг., и сегодня практически все студенты вузов оплачивают свое образование.

Таблица 4.3. Удельный вес студентов средних специальных (профессиональных) и высших учебных заведений, обучающихся на платной основе (на начало учебного года, в % от общего числа учащихся)

	Средние специальные учебные заведения			Высшие учебные заведения		
	удельный вес студентов, обучающихся на платной основе, всего	в том числе в		удельный вес студентов, обучающихся на платной основе, всего	в том числе в	
		государственных	негосударственных		государственных	негосударственных
2000/2001	41,7	39,8	2,0	81,9	74,3	7,6
2005/2006	61,4	58,8	2,6	87,9	80,4	7,5
2012/2013	81,1	67,9	13,2	85,6	73,8	11,9

Источник: *Молодежь в Содружестве Независимых Государств: статистический портрет. Межгосударственный статистический комитет СНГ. ЮНФПА. М., 2014. С. 108.*

Несмотря на фактическое отсутствие бюджетных мест в профессиональной школе, ее услуги остаются востребованными населением. При этом низкое качество современного образования в стране является основной проблемой подавляющего большинства учебных заведений всех уровней.

Каждый уровень профессиональной школы имеет существенную гендерную асимметричность. В системе начального профессионального образования (самый маленький и сокращающийся сегмент профессиональной школы), ведущей профессиональную подготовку преимущественно по рабочим профессиям, наблюдается наибольший дисбаланс учащихся по признаку пола: здесь более двух третей всех учащихся составляют юноши, и их доля постоянно увеличивается.



Таблица 4.4. Численность учащихся и студентов в учебных заведениях системы профессионального образования (на начало учебного года, чел.)

	2010/2011	2011/2012	2012/2013	2013/2014	2014/2015
Численность учащихся образовательных организаций начального профессионального образования, в том числе:					
девушки	9203	9025	9584	9191	8378
юноши	22 022	22 007	21 457	20 202	20 137
Численность студентов образовательных организаций среднего профессионального образования, в том числе:					
девушки	37 417	41 831	48 533	52 899	52 260
юноши	26 870	30 492	34 807	38 724	40 290
Численность студентов образовательных организаций высшего профессионального образования, в том числе:					
женщины	123 769	129 229	126 213	121 261	117 353
мужчины	106 610	109 979	105 349	101 980	97 057

Источник: Национальный статистический комитет Кыргызской Республики, <http://www.stat.kg/>.



«Когда девочка приезжает из села, она начинает учиться. У нас много профлицеев, где готовят швей, поэтому с обучением нет проблем. Учат и платно, и бесплатно. Но бесплатно, как правило, учатся те, кто проходит по специальным программам. Например, есть специальная программа для детей из неблагополучных семей. Работодатель никогда за такое обучение не платит. Он платит, если девочка поступила к нему на предприятие работать учеником. Платит, но мало. Но девочки быстро учатся, месяца два. Сначала простые операции делают, потом посложней. И зарплата сначала маленькая, потом больше».

Из интервью с профсоюзным лидером.



«Обучаем, переобучаем на разные профессии, список которых определяем по потребностям рынка. Специальное исследование ведем. Для людей это бесплатно, даже 250 сомов стипендия. На обучение стоит очередь. А в других местах стоимость обучения 3–4 тыс. сомов».

Из интервью с работником Государственной службы занятости.



Система среднего профессионального образования более масштабна по сравнению с предыдущим уровнем и имеет четкую тенденцию к росту. Только за 2010–2015 гг. число учащихся в ней увеличилось на 44%. Этот уровень образования является наиболее феминизированным во всей профессиональной школе: за последние пять лет доля девушек среди учащихся колебалась в диапазоне от 57,7% (в 2013/2014 учебном году) до 58,2% (в 2010/2011, 2012/2013 и 2014/2015 учебных годах).



«Сейчас работодатели не заказывают учебным заведениям, на кого надо обучать. Учебные заведения деньги получают из министерства и обучают кого им легче. И им все равно, где будут трудоустроены потом те, кого они учили. Учебные заведения сейчас не специалистов выпускают, а штампуют выпускников «на базар». И еще. Раньше в семье высшее образование получал один-два ребенка, а остальные шли учиться на рабочие профессии. Раньше было один-два университета в стране, а сейчас все – университеты. И сейчас все хотят высшее образование. И куда их потом?»

Из интервью с работодателем.





В системе высшего образования сосредоточено практически две трети (!) (64%) всех учащихся профессиональной школы страны. Правда, в последние годы происходило постепенное сокращение числа ее студентов (за 2010–2015 гг. число студентов вузов сократилось почти на 7%). Из-за низкого качества образовательных услуг, очевидного перекоса структуры этих услуг в пользу высшего образования, а также кризисного состояния экономики, не способной хоть сколь угодно эффективно востребовать огромное число обученной (к тому же плохо обученной) молодежи, сформировавшуюся тенденцию можно считать положительной для данного этапа развития страны.



«Это родительский менталитет, что его ребенок должен получить высшее образование. Даже наши сотрудники, которые все знают, тоже хотят для своих детей высшее. У нас в стране обучение в вузах часто платное и дорогое. Но все равно родители платят за него. Все говорят: «Денег нет». Но на высшее образование детей деньги находят. И население, в общем, понимает, что сейчас слишком много людей с высшим образованием, но все равно своему ребенку стараются его дать».

Из интервью с сотрудником Агентства профессионального образования.



Система высшего образования в Киргизской Республике, как и во многих постсоветских странах, весьма феминизирована: доля девушек среди студентов стабильно превышает аналогичную долю юношей и последние годы колеблется в пределах 53,7–54,5%.

Таблица 4.5. Доля девушек среди учащихся и студентов учебных заведений системы профессионального образования (на начало учебного года, %)

2010/2011	2011/2012	2012/2013	2013/2014	2014/2015
Доля девушек среди учащихся начального профессионального образования				
29,5	29,1	30,9	31,3	29,5
Доля девушек среди студентов среднего профессионального образования				
58,2	57,8	58,2	57,7	58,2
Доля девушек среди студентов высшего профессионального образования				
53,7	54,0	54,5	54,3	53,7

Источник: Национальный статистический комитет Киргизской Республики, <http://www.stat.kg/>.

Гендерная асимметрия распределения учащихся по уровням общего и профессионального образования сложилась в Киргизской Республике давно, о чем свидетельствует более высокий уровень образования профессионально занятых женщин. Так, по данным интегрированного обследования бюджетов домашних хозяйств и рабочей силы (2013), сегодня в стране среди 100 занятых мужчин высшее образование имеют только 15 человек (среди женщин 23), а общее среднее – 59 человек (у женщин – только 51).

Но сегодняшняя асимметрия в профессиональной школе столь велика, что в ближайшие годы гендерный разрыв в уровне образования населения будет только увеличиваться. Ведь хотя среди профессионально занятых молодых мужчин в возрасте 24–29 лет доля имеющих высшее образование и выше, чем среди всех мужчин старше 15 лет (20,6 и 15,1% соответственно), но это существенно ниже показателей, которые демонстрируют женщины (37,2 и 23,3% соответственно).

**Таблица 4.6.** Структура занятых мужчин и женщин в возрасте 15 лет и старше по возрастным группам и по уровню образования в 2013 г. (по данным интегрированного обследования бюджетов домашних хозяйств и рабочей силы, %)

	Всего	в том числе имеют образование						
		высшее	н/высшее	среднее проф.	начальное проф.	среднее общее	основное общее	начальное общее, не имеют начального
Мужчины								
Всего	100	15,1	1,9	6,9	9,0	58,8	6,8	1,5
в том числе в возрасте, лет:								
15–19	100		1,1	1,2	2,1	51,3	36,7	7,6
20–24	100	7,2	5,9	4,5	8,7	64,9	7,1	1,7
25–29	100	20,6	2,8	3,3	4,0	62,6	5,3	1,4
Женщины								
Всего	100	23,3	1,5	13,6	5,0	50,8	5,1	0,7
в том числе в возрасте, лет:								
15–19	100			0,7	1,6	57,4	34,1	6,2
20–24	100	12,3	4,1	11,5	3,1	62,6	5,8	0,6
25–29	100	37,2	1,9	6,4	3,5	46,1	4,9	

Источник: Национальный статистический комитет Кыргызской Республики, <http://www.stat.kg/>.

4.3. Гендерная сегрегация по направлениям и специальностям обучения

Еще одной гендерной проблемой образования является высокая сегрегация учащихся по специальностям и профессиям обучения. При этом девушки выбирают более ограниченный круг специальностей и профессий, чем юноши. Так, в системе среднего профессионального образования три четверти всех учащихся девушек (75,6%) получают образование только по трем группам специальностей: образование, здравоохранение, экономика и управление. У юношей получение среднего специального образования более диверсифицировано: по двум наиболее популярным специальностям (гуманитарные и социальные специальности, а также экономика и управление) обучается всего 36,4% всех студентов-юношей. В результате на этом уровне образования феминизированных специальностей оказывается немного: сегодня существует только три специальности, где доля девушек превышает 80% (здравоохранение, образование и технология товаров широкого потребления). В то же время спектр специальностей, которым обучаются преимущественно юноши (там, где их доля превышает 80%), существенно шире (разработка полезных ископаемых, энергетика, электротехника, эксплуатация транспорта, строительство и архитектура, геодезия и картография, приборостроение).

Несколько иная ситуация складывается в системе высшего образования, хотя и здесь степень концентрации учащихся по специальностям обучения очень велика: 67,3% всех девушек учится по трем группам специальностей (гуманитарные, образование, бизнес и управление), а 51,5% юношей также по трем группам, но несколько иных специальностей (гуманитарные, бизнес и управление, право). Соответственно преимущественно «женских» или «мужских» групп специальностей обучения несколько меньше. В первом случае это – образование, журналистика и информация, а во втором – физические специальности и транспорт.



«Сегодня молодежь неправильно выбирает профессию. После школы все идут в вузы и учатся на экономистов и юристов. А после вуза они почти все приходят к нам, и мы их переучиваем на рабочие профессии. Сейчас нет профориентации. Мы только начинаем работу по воссозданию этой системы. В школах идет профориентационная работа, но информационная и очень фрагментарно. Нужна правовая база для этой работы, нужно подготовить описания профессий».

Из интервью с начальником управления политики занятости Минтруда.

Таким образом, сегодня у девушек на рынке труда основным преимуществом является более высокий уровень образования, но полученного по ограниченному кругу специальностей, по части которых к тому же наблюдается «перепроизводство» специалистов. У юношей, при относительно более низком уровне их образования, конкурентным преимуществом является более широкий спектр получаемых профессий.

Глава 5. Гендерные аспекты экономической активности, занятости и безработицы

5.1. Экономическая активность юношей и девушек

Экономическая активность населения Киргизской Республики относительно невелика и в первую очередь это касается женщин. В 2014 г. ее уровень у женщин составлял только 50,4%. И это самое низкое значение среди стран, участвующих в данном исследовании, и одно из самых низких значений на всем постсоветском пространстве. Уровень экономической активности мужчин в Киргизии в 1,5 раза выше – 75% (среди стран, участвующих в данном исследовании, больше только у Казахстана). Подобный гендерный разрыв в уровне экономической активности, как правило, характерен для стран с широким распространением в обществе традиционных гендерных ролей.

В последние годы в стране наблюдается устойчивая тенденция постепенного снижения и без того низкого уровня экономической активности женщин. Только за 2009–2014 гг. он сократился с 53,1 до 50,4% (2,7 п. п.). У мужчин такая тенденция тоже наблюдается, но она менее выражена (за тот же период уровень их экономической активности снизился только на 1,3 п. п. с 76,3 до 75,0%).

Таблица 4.7. Уровень экономической активности населения в возрасте 15 лет и старше по возрасту, месту проживания и полу, %

	Всего	В том числе, лет						
		15–19	20–29	30–39	40–49	50–59	60–69	70 +
Мужчины								
2009	76,3	38,0	84,8	94,5	94,9	85,8	44,6	11,5
2014	75,0	32,4	81,6	95,7	93,1	82,2	39,6	9,9
Женщины								
2009	53,1	23,2	56,4	68,6	79,0	60,5	19,2	5,5
2014	50,4	19,3	52,0	68,1	73,5	56,8	17,4	4,7

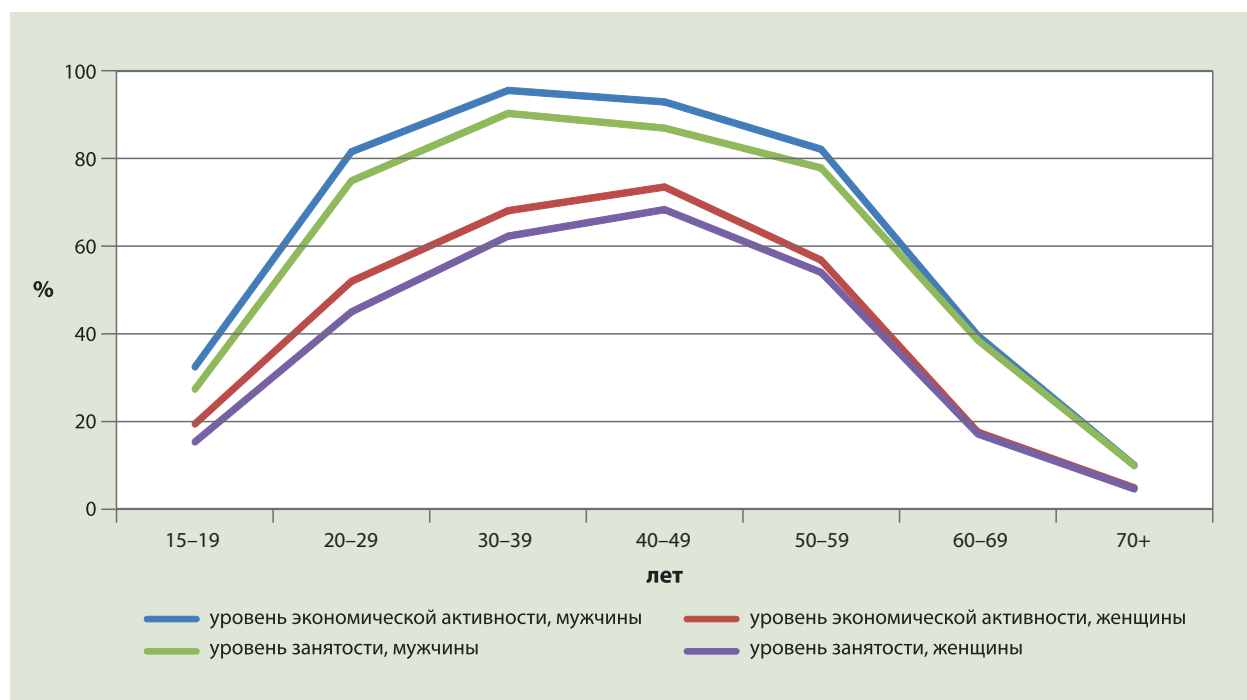
Источник: Национальный статистический комитет Киргизской Республики, <http://www.stat.kg/>.



Экономическая активность молодежи в стране относительно велика, ее доля среди всего экономически активного населения составляла в 2014 г. 35,9 %, но эта активность тоже снижается, а кроме того, она существенно дифференцирована как по полу, так и по возрастам. В младших молодежных возрастах (15–19 лет) в 2014 г. уровень экономической активности у юношей составлял 32,4% (в 2009 г. он был выше на 5,6 п. п.), у девушек – 19,3% (в 2009 г. был выше на 3,9 п. п.). Таким образом, гендерные различия в уровне экономической активности молодежи этого возраста оказались равны 13,1 п. п.

У молодежи, находящейся в возрасте 20–29 лет, уровень экономической активности в разы выше, чем у более молодых участников рынка труда. Кроме того, больше и гендерный разрыв в значениях этого показателя. В 2014 г. у юношей этого возраста уровень экономической активности был равен 81,4%, у девушек – 52%. Таким образом, гендерная разница уровней составила 29,4 п. п. И это – самая большая разница для всех возрастов. Объясняется такая разница тем, что именно в возрасте 20–29 лет на женские плечи ложатся обязанности не только по ведению домашнего хозяйства, но и по воспитанию малолетних детей, а это негативно сказывается на возможностях и желании таких женщин участвовать в профессиональной занятости.

Рис. 4.2. Возрастной профиль уровней экономической активности и занятости мужчин и женщин, 2014 г., %



Источник: Национальный статистический комитет Кыргызской Республики, <http://www.stat.kg/>.

Уровень экономической активности молодежи различается по месту проживания: и у юношей, и у девушек он выше среди жителей сельской местности по сравнению с их городскими сверстниками.





Таблица 4.8. Уровень экономической активности населения по возрасту, месту проживания и полу, 2014 г., %

	Всего	в том числе в возрасте, лет											
		15–19	20–24	25–29	30–34	35–39	40–44	45–49	50–54	55–59	60–64	65–69	70 +
Город													
мужчины	74,7	20,2	67,9	92,5	95,9	96,6	95,8	89,4	84,5	79,4	51,7	27,6	10,0
женщины	48,2	9,6	38,1	51,0	62,8	61,9	75,2	68,5	67,5	57,9	27,5	11,6	6,8
Село													
мужчины	75,1	37,2	76,6	88,4	95,7	95,0	95,0	91,3	86,2	77,2	49,1	17,1	9,9
женщины	51,7	23,3	53,0	60,4	69,9	73,7	74,7	74,2	63,9	38,5	16,4	10,7	3,4

Источник: Национальный статистический комитет Киргизской Республики, <http://www.stat.kg/>.

Особенно существенны эти различия в младших молодежных возрастах. В 2014 г. у городских юношей 15–19 лет уровень экономической активности был равен 20,2%, у сельских 37,2% (разница в 1,7 раза). У девушек различия оказались еще больше: у живущих в городе – 9,6%, на селе – 23,3% (разница в 2,4 раза).

Сходные, но менее выраженные тенденции прослеживаются и у 20–24-летних. И здесь уровень экономической активности на селе больше, чем в городе, более того, у сельских девушек значение этого показателя даже превышает его значение, рассчитанное для всех женщин села (табл. 4.8).

Уровни экономической активности 25–29-летних и у девушек, и у юношей, как в городе, так и на селе близки к значениям показателя, характерным для взрослого населения.

Значимая разница в экономической активности сельской и городской молодежи, особенно самых младших ее представителей, а также ее гендерные различия во многом объясняются широким распространением на селе практики участия молодых людей в семейных предприятиях. Кроме того, экономическая активность сельской и городской молодежи отражает особенности получения образования юношами и девушками в городе и на селе. Городская молодежь чаще сельской продолжает свое образование после окончания основной общеобразовательной школы, получая полное среднее или профессиональное образование. Об этом, в частности, свидетельствуют данные обследования бюджетов времени населения, согласно которым в городах молодые люди тратят в 1,5 раза больше времени на учебу и повышение квалификации по сравнению со сверстниками, проживающими в сельской местности⁸⁹. Соответственно, претензии на рабочие места у городской молодежи скромнее. Свой выход на рынок труда они, как правило, откладывают на последние годы учебы или до окончания учебного заведения.

Гендерные различия в экономической активности также зависят от стратегий получения общего и профессионального образования у юношей и девушек. Различие таких стратегий иллюстрирует продолжительность времени, которое юноши и девушки – жители города и села – выделяют на учебу. Так, в городской местности юноши тратят на учебу меньше времени, чем девушки (в среднем соответственно по 53 и 68 минут ежедневно). А вот в сельской местности и те, и другие тратят на учебу меньше времени, чем горожане, но гендерное соотношение здесь обратное: на селе юноши учатся больше девушек (в среднем соответственно по 49 и 43 минуты ежедневно)⁹⁰.

⁸⁹ Результаты выборочного обследования бюджета времени. Ч. I. Бишкек, Национальный статистический Комитет Киргизской Республики, 2015. С. 46.

⁹⁰ Там же.



5.2. Занятость молодежи, занятость юношей и девушек

В 2014 г. молодые люди, находящиеся в возрасте 15–29 лет, составляли 34,6% всего занятого населения страны, причем доля юношей среди мужской части занятых была существенно выше доли девушек среди всех занятых женщин (соответственно 36,9 и 31,3%). В последние годы доли и тех, и других среди занятых постепенно снижались (табл. 4.9).

Таблица 4.9. Занятое население по возрасту и полу

	Всего, тыс. чел.	15–19 лет	20–29 лет	30–39 лет	40–49 лет	50–59 лет	60 лет и более	Доля молодежи 15–29 лет, %
Мужчины								
2009	1292,2	98,0	394,2	325,1	278,3	156,4	40,1	38,1
2014	1364,1	74,5	428,9	358,5	269,2	187,9	45,1	36,9
Женщины								
2009	924,2	55,8	249,1	231,0	238,6	125,6	24,2	33,0
2014	938,6	40,2	253,5	246,1	223,9	147,7	27,2	31,3

Источник: Национальный статистический комитет Киргизской Республики, <http://www.stat.kg/>.

Уровень занятости молодежи в Киргизской Республике относительно высок, особенно в младших возрастах (у юношей и девушек 15–19 лет значения показателя самые высокие среди стран, рассматриваемых в данном исследовании), но во времени он снижается, что соответствует общим тенденциям.

Таблица 4.10. Уровень занятости население по возрасту и полу, в %

	Всего	15–19 лет	20–29 лет	30–39 лет	40–49 лет	50–59 лет	60–69 лет	70 лет и более
Мужчины								
2009	70,7	32,2	75,2	90,0	91,1	82,1	43,8	11,5
2014	69,7	27,3	74,9	90,4	87,0	77,9	38,5	9,8
Женщины								
2009	47,9	18,7	48,1	63,2	73,7	57,5	19,0	5,5
2014	45,6	15,3	44,9	62,3	68,4	54,0	17,1	4,5

Источник: Национальный статистический комитет Киргизской Республики, <http://www.stat.kg/>.

Существуют значимые гендерные различия значений рассматриваемого показателя. В 2014 г. уровень занятости юношей в возрасте 15–19 лет был равен 27,3%, а у их ровесниц – 15,3% (разница составила 12 п. п.). В то же время у 20–29-летних юношей этот уровень был равен 74,5%, а у девушек – только 44,9% (разница – 30 п. п.).

Для возрастных профилей экономической активности и занятости женщин Киргизской Республики характерна форма «с одной вершиной», с максимальными значениями, приходящимися на возраст 40–49 лет. Это означает, что основная масса профессионально



активных и занятых женщин в случае рождения ребенка покидают рынок труда на короткое время, стремясь к быстрому возвращению в сферу занятости, не откладывая его на время «когда дети вырастут».

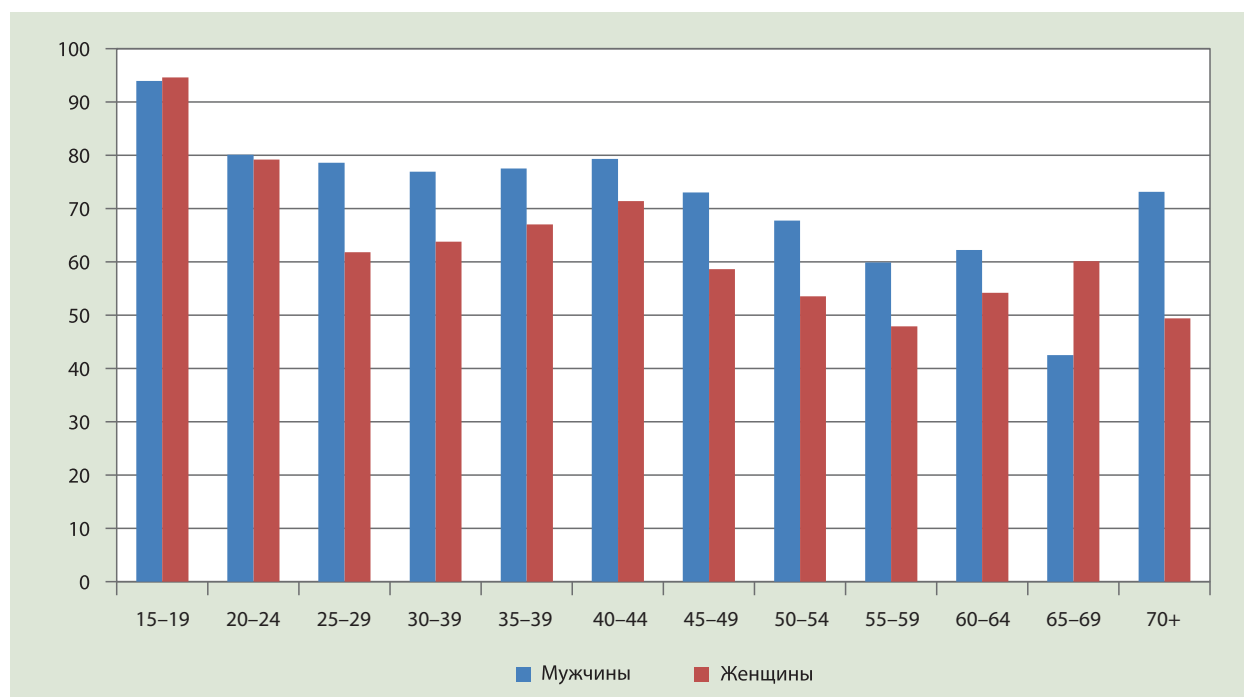
Неформальная занятость – наименее социально защищенная и наиболее дискриминационно опасная форма занятости. Здесь часто нарушаются права работников: не предоставляются законодательно установленные социальные льготы; не гарантированы оплата труда и продолжительность занятости; отсутствуют трудовые контракты; условия труда часто тяжелые, работники не имеют права на государственное пенсионное обеспечение в старости и т. д. Такая занятость не предусматривает защиты работниками своих трудовых прав. Она неблагоприятна для работников всех возрастов, для мужчин и женщин, но особо опасна она для молодых женщин, поскольку из-за рождения детей именно они больше всех нуждаются в социальной защите и защите от дискриминации.

Статистическое определение «*занятые в неформальном секторе*» – лица, которые в течение обследуемого периода были заняты по меньшей мере в одной из производственных единиц неформального сектора независимо от их статуса занятости и от того, являлась ли данная работа для них основной или дополнительной. В качестве критерия определения единиц неформального сектора принят критерий отсутствия государственной регистрации в качестве юридического лица.

Следует учитывать, что понятие «занятость в неформальном секторе» по своей сути уже понятия «неформальная занятость», поскольку последняя включает в себя как минимум еще неформальную занятость в формальном секторе экономики.

За годы независимости Киргизской Республики неформальный сектор ее экономики приобрел огромные масштабы: в 2014 г. в нем было занято 1653 тыс. чел. – 72% всех работников. В Киргизской Республике занятость в неформальном секторе – это в первую очередь удел жителей сельской местности и мужчин. Кроме того, это молодежная проблема. В этом секторе молодые люди оказываются заняты чаще, чем более возрастные работники: среди всего профессионально занятого населения молодежь составляет 36,4%, а среди занятых в неформальном секторе – 37,8%.

Рис. 4.3. Доля занятых в неформальном секторе в общей численности занятых по возрасту и полу в 2014 г. (в % к общей численности занятого населения соответствующей возрастной группы)



Источник: Национальный статистический комитет Киргизской Республики, <http://www.stat.kg/>.



«Формальная занятость – очень редкая вещь. Работодателю это невыгодно. Надо социальные отчисления платить, а это 30%. А работодатель должен не только налоги заплатить, но дать работнику такую зарплату, чтобы удержать его. И работники согласны. Пусть больше будет денег на руки, чем государству налоги. Например, хороший бухгалтер стоит 20 тысяч, но я не могу платить налоги с 20, я плачу с 5, а остальное так».

Из интервью с представителем Ассоциации работодателей.



«Сейчас больничные не оформляют. Что-либо делать по закону могут позволить себе только большие стабильные компании. А малый бизнес нет».

Из интервью с представителем Ассоциации работодателей.



«Мы не можем вывести свой бизнес в легальный. Если начнем платить все положенные налоги, то продукция будет дороже, и тогда мы проиграем китайцам. А сейчас пока продукция нашего швейного производства идет хорошо. И здесь, и за границей».

Из интервью с работодателем.



В особо тяжелом положении оказались самые молодые, а среди них – жители села. 15–19-летние участники рынка труда имеют самые высокие доли занятых в неформальном секторе в общей численности занятых этого возраста. Значение этого показателя у девушек превосходит его значение у юношей (в 2014 г. среди работающих девушек 15–19 лет 94,6% были заняты в неформальном секторе, среди юношей – 93,9%). Это самые высокие показатели среди всех возрастных групп. В сельской местности доля занятых в неформальном секторе еще выше. Можно сказать, что вся молодежь 15–19 лет работает неформально (табл. 4.11). Во многом это объясняется спецификой занятости сельского населения. На селе предприятия чаще всего носят семейный характер, где, как правило, нет оформления юридического лица (и, следовательно, все занятые на нем считаются занятыми в неформальном секторе), а участие в работах принимают все трудоспособные члены семьи, включая самых молодых.

Чуть лучше обстоят дела с занятостью 20–24-летних юношей и девушек. Но и у них доля занятых в неформальном секторе существенно превосходит значение показателя, рассчитанного для более старших возрастных групп (хуже значения только у более молодых). Кроме того, и в этой возрастной группе наблюдается практически «гендерное равенство» показателя.

Абсолютно иная ситуация складывается в старших молодежных возрастах (25–29 лет). Среди работников этого возраста доля занятых в неформальном секторе существенно меньше, чем среди более молодых работников. Кроме того, значения показателя приобретают значимые гендерные различия. Если среди работающих юношей этого возраста доля занятых в неформальном секторе, хотя и снижается относительно более молодых возрастов, но все равно остается выше, чем в среднем по всем работающим мужчинам (и это справедливо как для городской, так и для сельской местности), то у девушек картина совершенно иная. Среди работающих девушек 25–29 лет доля занятых в неформальном секторе становится существенно ниже не только аналогичного показателя, рассчитанного для юношей этого возраста (гендерный разрыв показателя становится равным 21,4 п. п. для жителей городов и 15,2 п. п. для селян), но и ниже показателя, рассчитанного в целом для женщин всех возрастов (и это тоже справедливо как для городской, так и сельской местности) (табл. 4.11).





Таблица 4.11. Доля занятых в неформальном секторе в общей численности занятых по возрасту, месту проживания и полу в 2014 г. (в % к общей численности занятого населения соответствующей возрастной группы)

	всего	в том числе в возрасте, лет											
		15–19	20–24	25–29	30–34	35–39	40–44	45–49	50–54	55–59	60–64	65–69	70+
Все население													
Мужчины	76,3	93,9	80,1	78,6	76,9	77,5	79,3	73,0	67,7	59,9	62,2	42,5	73,1
Женщины	65,2	94,6	79,2	61,8	63,8	67,0	71,4	58,6	53,5	47,9	54,2	60,1	49,4
Город													
Мужчины	61,9	82,5	65,7	65,1	61,0	63,4	72,4	62,0	54,9	40,6	37,8	12,9	33,0
Женщины	46,5	78,9	63,5	43,7	40,6	51,6	60,6	42,7	37,2	32,6	25,9	17,0	21,5
Село													
Мужчины	83,4	96,0	86,0	86,9	84,9	85,2	82,9	78,5	74,1	69,4	75,1	69,3	91,0
Женщины	75,6	96,9	85,9	71,7	76,7	75,0	78,6	67,9	62,7	63,6	83,0	94,6	85,0

Источник: Национальный статистический комитет Кыргызской Республики, <http://www.stat.kg/>.

Наиболее вероятными объяснениями резкого сокращения доли неформально занятых девушек этого возраста может быть, во-первых, то, что такие девушки, находясь в возрасте интенсивного деторождения, прилагают максимум усилий для нахождения или перехода на работу с формальной занятостью. Ведь только такая занятость может дать им возможность получить льготы, связанные с беременностью, родами и кормлением грудью и пр., установленные законодательством. Во-вторых, часть молодых женщин этого возраста, работающих в неформальном секторе, в случае рождения ребенка просто выбывают из сферы труда, переходя в категорию экономически неактивных.

5.3. Гендерный разрыв в оплате труда

В настоящее время в Кыргызской Республике гендерное различие в оплате труда, рассчитанное по экономике в целом, невелико: в 2014 г. оно составляло 24,5 п. п. По данным статистического комитета стран СНГ, среди стран, участвующих в исследовании, меньшее различие имеет только Российская Федерация⁹¹. Как и во многих странах мира, в Кыргызской Республике наблюдается постепенное сокращение различий в оплате труда мужчин и женщин, однако его динамику нельзя назвать устойчивой.

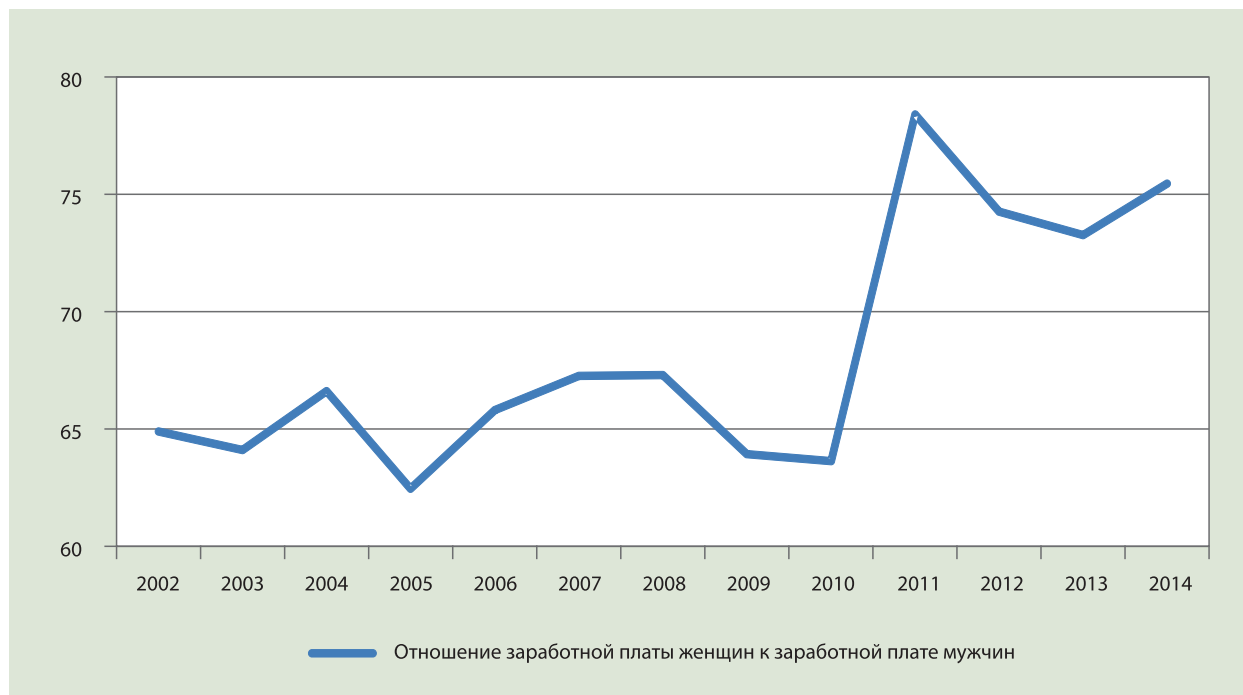
Однако представляется, что к информации о гендерном различии в оплате труда в Кыргызской Республике следует относиться с некоторой осторожностью, и ее интерпретация должна иметь ограничения. Согласно информации национального Комитета по статистике, эти данные отражают ситуацию с заработной платой только в формальном секторе занятости (и то не полностью – там тоже существуют «серые» сегменты), а формальный сектор составляет меньшую часть экономики страны.

Национальный статистический комитет Кыргызской Республики публикует данные о средней заработной плате работников, полученные в ходе выборочных обследований организаций (без субъектов малого предпринимательства), обследования проводятся один раз в два года. Обследованию подлежат организации большинства видов экономической деятельности.

⁹¹ Население, занятость и условия жизни в странах Содружества Независимых Государств, 2014. Москва: Межгосударственный статистический комитет СНГ, 2015. С. 194.



Рис. 4.4. Динамика отношения заработной платы женщин к заработной плате мужчин, %



Источник: Национальный статистический комитет Кыргызской Республики, <http://www.stat.kg/>.

Важнейшим фактором существования гендерных различий в оплате труда, безусловно, является сегрегация, как горизонтальная (по видам экономической деятельности, а также профессиональная), так и вертикальная.

В формальном секторе экономики различия в оплате женского и мужского труда наблюдается во всех видах экономической деятельности. В 2013 г. самые большие такие различия были в транспорте и связи, где средняя заработная плата женщин составляла только 68,5% мужской. Производство электроэнергии, газа и воды было тем видом деятельности, где гендерные различия оплаты труда были минимальны (средняя заработная плата женщин составляла 96,1% мужской). И только в одном (из 15) виде экономической деятельности размер оплаты труда женщин превышал размер оплаты труда мужчин – в здравоохранении и предоставлении социальных услуг средняя заработная плата женщин составляла 104,3% заработной платы мужчин.

Что касается профессиональной сегрегации, то большинство экспертов, опрошенных в ходе проекта, признавали существование достаточно жесткого разграничения профессий и видов работ на «женские» и «мужские». При этом эксперты считают, что такое разграничение имеет под собой главным образом два основания: разный уровень оплаты труда по разным профессиям и видам работы, а также различия в физической тяжести работы по ним (чем выше оплата труда по профессии или чем тяжелее труд по ней, тем выше вероятность того, что эта профессия есть или будет «мужской»).

О том, что такие рассуждения справедливы, свидетельствует, по мнению одного из экспертов, тот факт, что с развитием системы общепита в столице страны, с повышением уровня оплаты труда у работников этой сферы, резко выросло и число мальчиков, желающих получить профессию, позволяющую работать в ней. И в прошлом чисто «девчачье» профессиональное училище, в которое с трудом зазывали учиться, в течение нескольких лет трансформировалось в модное учебное заведение, где тон задают мальчики.



Другим примером, который часто приводили эксперты, стало жесткое гендерное разделение профессий швейников (одна из основных отраслей национальной экономики). В современном швейном производстве среди швей практически не встречаются мужчины, в то же время среди раскройщиков и гладильщиков практически нет женщин. Эксперты объясняли такое положение исключительно различиями в физической нагрузке, которую испытывают занятые по этим профессиям.



«Сейчас в основном молодежь требуется в сферу услуг. А в услугах внешность важна. Вот и берут в основном девушек. Высоких, красивых. В сельских районах, где нужны сильные руки, там нужны мужчины, и в строительстве тоже мужчины».

Из интервью с руководителем Молодежной биржи труда.



О том, что в стране существует вертикальная сегрегация (чем выше должность, тем меньше женщин) свидетельствуют, в частности, данные государственной статистики, по которым в 2014 г. среди руководителей действующих хозяйствующих субъектов, находящихся в государственной собственности, доля женщин составляла только 27,8%, в муниципальной собственности – 37,4%.

Существуют и иные факторы, определяющие гендерные различия в оплате труда, например, различия в продолжительности рабочего времени. Дискриминация по признаку пола также относится к таким факторам. Но эксперты, принявшие участие в исследовании, были практически единодушны: в стране дискриминации нет. И подтвердить или опровергнуть такое мнение могут только специальные исследования.



«Дискриминации на рынке труда нет, может быть, только по уровню квалификации. Возрастной дискриминации нет, но есть проблема интеграции в занятость лиц пожилого возраста».

Из интервью с представителем Минтруда.



5.4. Гендерные проблемы общей безработицы и регистрируемой безработицы

В Киргизии молодежь испытывает трудности при выходе на рынок труда. Достаточно сказать, что безработные молодые люди, находящиеся в возрасте 15–29 лет, в 2014 г. составляли половину (51%) всех безработных страны, в то время как среди занятых на молодежь приходилось только 34,6%.

Масштабы молодежной безработицы в последние десять лет хотя и значительно менялись, но эти тенденции не были однозначны. Можно говорить о всплеске безработицы в период экономического кризиса 2009–2012 гг. В настоящее время численность молодых безработных постепенно вернулась к докризисному уровню. И это справедливо как для юношей, так и для девушек.

Существует гендерная разница в масштабах молодежной безработицы. В 2014 г., по данным официальной статистики, численность безработных юношей была равна 52,2 тыс. чел., в то время как численность безработных девушек – 50,3 тыс. чел. Впрочем, в разных молодежных возрастах эти гендерные различия не одинаковы. Среди 15–19-летних юношеская безработица существенно выше девичей (14,0 и 10,7 тыс. чел. соответственно). Среди более взрослых молодых людей ситуация иная: численность безработных девушек превышает численность безработных юношей (39,6 и 38,1 тыс. чел. соответственно).



Таблица 4.12. Динамика численности безработных по возрасту и полу, тыс. чел.

	год	15–19 лет	20–29 лет	30–39 лет	40–49 лет	50–59 лет	60 лет и более	Доля молодежи 15–29 лет, %
мужчины	2005	14,5	41,0	17,4	13,7	8,5	0,5	58,05
	2009	17,7	50,5	16,3	11,3	7,1	0,6	65,89
	2014	14,0	38,1	20,7	18,7	10,3	1,3	50,53
женщины	2005	10,9	33,5	20,5	17,1	5,6	0,1	50,63
	2009	13,4	43,2	19,8	17,1	6,6	0,1	56,49
	2014	10,7	39,6	22,8	16,9	7,6	0	51,38

Источник: Национальный статистический комитет Киргизской Республики, <http://www.stat.kg/>.

Уровень общей безработицы имеет, безусловно, «молодежное и женское лицо». Как показано в табл. 4.13, юноши и девушки имеют самые высокие значения уровня безработицы среди всех возрастных групп (причем наивысшие значения – у самых молодых). У девушек этот уровень существенно выше, чем у юношей. В самом тяжелом положении оказываются девушки 15–19 лет: в 2014 году каждая пятая экономически активная девушка этого возраста была безработной.

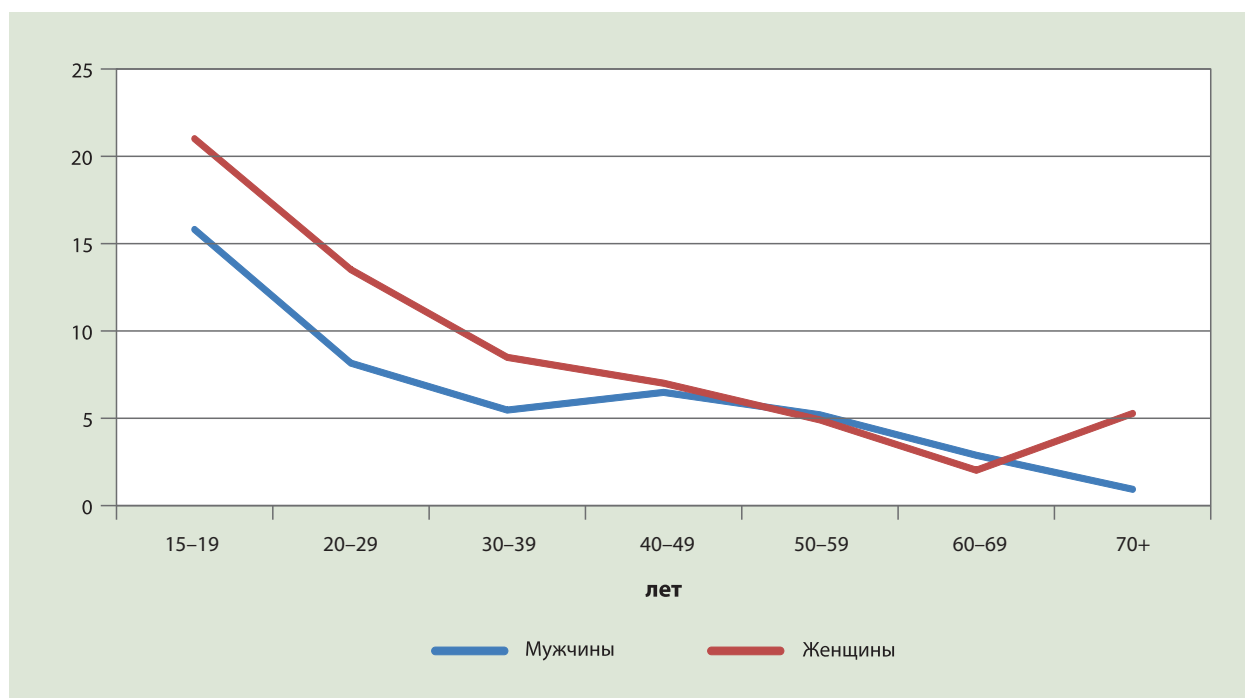
Таблица 4.13. Уровень безработицы в возрасте 15 лет и старше по возрасту и полу, %

	Год	15–19 лет	20–29 лет	30–39 лет	40–49 лет	50–59 лет	60–69 лет	70 лет и более
мужчины	2005	13,7	10,2	5,1	5,0	6,7	1,4	0,5
	2009	15,3	11,3	4,8	3,9	4,3	1,9	0,0
	2014	15,8	8,2	5,5	6,5	5,2	2,9	0,9
женщины	2005	16,6	12,6	7,7	6,9	5,5	0,8	0,8
	2009	19,4	14,8	7,9	6,7	5,0	0,7	0,0
	2014	21,0	13,5	8,5	7,0	4,9	2,0	5,3

Источник: Национальный статистический комитет Киргизской Республики, <http://www.stat.kg/>.



Рис. 4.5. Уровень безработицы в возрасте 15 лет и старше по возрасту и полу в 2014 г., %



Источник: Национальный статистический комитет Киргизской Республики, <http://www.stat.kg/>.

В Киргизской Республике большинство безработных живет в сельской местности просто потому, что жители села составляют большинство населения страны. Но в городах безработица, как правило, ощущается молодыми людьми острее. Именно в городах ее уровень существенно выше и у юношей, и у девушек (особенно у самых молодых и особенно у девушек) по сравнению с жителями села (в сельской местности работа на семейном предприятии остается для многих сельчан альтернативой безработице).

Так, в 2014 г. среди 15–19-летних уровень безработицы сельских девушек составлял 19,6%, у городских – 29,5%, у юношей соответственно 13,9 и 24,7%. Среди 20–24-летних наблюдаются те же тенденции, но они менее выражены: уровень безработицы у сельских девушек составлял 14,9%, у городских – 17,8%, у юношей соответственно 8,0 и 14,1%. У 25–29-летних параметры безработицы ниже, и они вплотную приближаются к параметрам безработицы более взрослых участников рынка труда. Исключение составляют девушки этого возраста, у которых уровень безработицы остается чрезвычайно высоким (17,6%).

Таблица 4.14. Уровень безработицы по возрасту, месту проживания и полу в 2014 г., %

	Всего	в том числе в возрасте, лет										
		15–19	20–24	25–29	30–34	35–39	40–44	45–49	50–54	55–59	60–64	65–69
Город												
мужчины	8,2	24,7	14,1	6,1	7,7	3,2	6	10,3	7	9,1	6,3	0,7
женщины	10,1	29,5	17,8	17,6	9,3	7,6	7,8	5,5	4,6	5,1	5	...
Село												
мужчины	6,4	13,9	8,9	6,2	4,7	6,3	5,2	6,3	3,9	3,7	1,9	...
женщины	9,1	19,6	14,9	8	9,4	7,4	7,7	6,7	5,9	2,8

Источник: Национальный статистический комитет Киргизской Республики, <http://www.stat.kg/>.



Таким образом, можно утверждать, хотя в Киргизской Республике большинство безработных живет в сельской местности, но наибольшие риски безработицы характерны для молодых горожанок.

Совершенно иная картина складывается среди безработных, зарегистрированных официально. В Киргизской Республике, как и во всем пространстве СНГ, число официально зарегистрированных безработных существенно меньше числа безработных, определяемых по методологии МОТ. Если в 2014 г. численность безработных составляла 201 тыс. чел., то официально зарегистрированных почти в 4 раза меньше – 58 тыс. чел. Основными причинами существенных различий в масштабах общей и зарегистрированной безработицы являются достаточно жесткие барьеры, установленные государством при назначении пособия по безработице, низкий размер пособия по безработице (по данным ГСЗ Бишкека средний размер пособия на момент опроса составлял 300–350 сомов в месяц, а максимум – 600 сомов, то есть 10 долл. США) и гендерные различия в отношении к самому статусу официально зарегистрированного безработного.

Доля молодежи среди официально зарегистрированных безработных в 2014 г. составляла 43,4%, что существенно выше, чем ее доля среди занятых (34,6%), но ниже, чем среди безработных, определяемых по методологии МОТ (51%).



«Молодой человек, не имеющий опыта работы, в государственной службе занятости не получит пособия по безработице, но обучение получит».

Из интервью с экспертом Государственной службы занятости.



В целом официальная безработица имеет «женское» лицо, поскольку число женщин среди таких безработных стабильно превышает число мужчин. Национальные эксперты объясняют это гендерными различиями в восприятии самого статуса «официально зарегистрированный безработный». По их мнению, мужчины, даже потерявшие работу и приработки, часто не готовы к официальному обнародованию этого факта, поскольку это уничтожает их гордый статус «кормильца семьи», а женщины регистрируются чаще, поскольку «им не до статуса, а надо детей кормить», кроме того, это возможность не только получать пособие, пусть оно и маленькое, но и некоторые социальные льготы.



«Мужчин безработных меньше, потому что они стесняются. Мы гордый народ, и если мужчина оказался без работы, он просто к нам не обращается. Женщины – кормилицы, поэтому они и встают на учет. А еще мужчины заставляют жен вставать на учет, потому что тогда они получают справку на уголь, а еще безработным полагается скидка на коммунальные услуги».

Из интервью с представителем Государственной службы занятости.



Таблица 4.15. Динамика численности официально зарегистрированных безработных юношей и девушек в возрасте 16–29 лет, тыс. чел.

	2009	2010	2011	2012	2013
юноши	13,4	12,8	12,5	13,3	12,1
девушки	12,9	13,0	12,4	13,1	12,7

Источник: Национальный статистический комитет Киргизской Республики, <http://www.stat.kg/>.

Среди официально зарегистрированной молодежи в течение многих лет юноши и девушки представлены почти одинаково. По мнению экспертов, это происходит потому, что молодежь идет в службу занятости не за статусом, а за возможностью поучиться, получить профессиональные навыки.





Глава 6. Общие черты и различия в трудоустройстве юношей и девушек

6.1. Общие проблемы при трудоустройстве юношей и девушек

Сегодня в Киргизской Республике существует целый ряд барьеров при трудоустройстве молодежи, которые имеют сопоставимое значение и для девушек, и для юношей. В первую очередь это острейшая нехватка в экономике страны вакантных рабочих мест с достойными условиями труда.

Другой крайне важной проблемой уже долгие годы остается несоответствие структуры выпускников профессиональной школы (по уровням образования и полученным профессиям) реальным потребностям рынка труда. Сегодня национальная экономика не в состоянии предоставить всем выпускникам высших учебных заведений, и в первую очередь тем, кто получил дипломы экономиста, юриста, социолога и пр., рабочие места в соответствии с полученным дипломом.

Третья проблема – низкое качество профессионального образования, не позволяющее большинству выпускников учреждений профессионального образования быть конкурентоспособными на рынке труда ни в своей стране, ни за ее пределами.

Четвертой общей для девушек и юношей проблемой при трудоустройстве является отсутствие у них опыта работы. При этом студенты при попытках устроиться на работу по специальности еще в период обучения для приобретения такого опыта также наталкиваются на нежелание работодателей принимать на работу людей, сочетающих работу с учебой. В какой-то мере в создании такой коллизии виноваты учебные заведения, многие из которых даже не пытаются переформатировать учебный процесс для старшекурсников (а именно они в наибольшей степени испытывают потребность приобретения опыта работы по специальности), сделав его чуть удобнее для сочетания студентами работы и учебы.



«Главный вопрос при трудоустройстве – это опыт работы. О нем всегда спрашивают. А его нет. На первых курсах работать нереально: нагрузка большая. На последних курсах нам не корректируют расписание, чтобы мы могли работать. Мы подходили, просили сделать удобное расписание, ведь мы бакалавры, у нас уже есть образование, и мы можем работать, но нам навстречу не идут. Мы понимаем, что устроимся на работу и будем вынуждены пропускать учебу. Ведь нас с работы тоже никто не отпустит, вот и надо выбирать».

Из интервью со студентами 3–4-го курсов университета.



Вероятно, предполагается, что условия для сочетания работником профессиональной занятости и учебы должны создавать работодатели. Однако с такой позицией согласны немногие работодатели: их не устраивают часто отпрашивающиеся работники. А выполнять трудовое законодательство и предоставлять льготы работникам, совмещающим работу с учебой (см. гл. 1), не входит в их планы. Более того, представляется, что большинство работодателей не знакомы с этими правовыми новеллами.



«Для работодателя должно быть хорошо, что мы студенты, повышаем свою квалификацию. Но нас неохотно берут. Они думают, что раз мы учимся, то будем все время отпрашиваться. При приеме на работу я сразу говорю, что у меня приоритет учеба, вот меня и не берут».

Из интервью со студенткой магистратуры университета.





Трудоустройство на достойную работу предполагает в том числе и знание трудового законодательства. Но сегодня низкий уровень таких знаний является еще одной общей для девушек и юношей проблемой трудоустройства. Как показало мини-анкетирование, даже по самооценке трудовое законодательство и права работника при трудоустройстве (испытательный срок, заключение контракта и пр.) «хорошо» знает только треть студентов, остальные знают их «не очень хорошо». Нашлись и отдельные молодые люди (преимущественно девушки), кто о таких правилах «не знает ничего».

Еще хуже дела обстоят со знанием общих правил и прав предоставления отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком. Эту часть законодательства юноши и девушки знают хуже, чем законодательство, регулирующее трудоустройство. Особо тревожным фактом является то, что практически каждая пятая девушка совсем не знакома с правилами предоставления декретного отпуска и отпуска по уходу за ребенком. А ведь эта та категория работников, кто в самом ближайшем будущем имеет высокую вероятность столкнуться с необходимостью воспользоваться такими льготами и гарантиями.

Интервью со студентами высшего учебного заведения – будущими экономистами – показали, что никто из них не знает правила оформления больничных листов, декретного отпуска и отпуска по уходу за малолетним ребенком. Никто не знает, чем эти отпуска отличаются друг от друга, не говоря о продолжительности этих отпусков. Студенты 5-го курса не знают, что такое социальные отчисления и каков их размер. Они путают подоходный налог с пенсионными взносами. Единственным исключением среди этих студентов стала одна девушка, которая, по ее признанию, знает все эти вопросы только потому, что самостоятельно прочитала нужную литературу.



«Я после первого курса устроилась на работу в государственное учреждение. Пришла на место женщины, которая была в декретном отпуске. У нее весь стол был обложен такой литературой, и я в свободное время ее читала. Для себя. Мне было это интересно».

Из интервью со студенткой 4-го курса университета.



По мнению экспертов, можно выделить несколько основных причин правовой безграмотности молодежи. Во-первых, сегодня в учебных программах профессиональной школы (не говоря об общеобразовательной школе) недостаточно внимания уделяется преподаванию трудового права. Этот предмет либо отсутствует в учебных программах или на него выделяется мало учебных часов. Но даже если такой курс ведется, на занятиях учащимся редко прививают практические навыки его использования.



«В нашей системе начального профессионального образования есть предмет «Правоведение», а в нем есть занятия по трудовому праву, правилам трудоустройства. Но их чуть-чуть. Всего часов 30 за три года. Но на таких занятиях не учат, что такое трудовой договор, как трудоустраиваться, что такое социальное страхование. Мы планируем это делать в будущем, но это будет в рамках профориентации».

Из интервью с представителем Агентства по профобразованию.



Во-вторых, в условиях широко распространенной неформальной занятости, которая фактически не подчиняется трудовому законодательству, учащиеся не видят практической пользы от теоретических знаний этого законодательства. А без практики такие знания быстро улетучиваются из ученических голов.





• • •

«У нас есть предмет «Основы права». Там мы рассказываем учащимся про трудовое законодательство, о трудовом договоре. Я сама вела курс о том, как устраиваться на работу, как заключать договора. Но проблема в том, что это теория. А ученики все пойдут работать к частникам, а те никогда не заключают договора. Так что все впустую. А про декретные отпуска и социальный фонд они вообще ничего не знают. Мы им рассказываем, но толку мало».

Из интервью с преподавателем профессионального лица.

• • •

6.2. Гендерная дискриминация на национальном рынке труда

Кому легче трудоустроиться на современном рынке труда Киргизии – юношам или девушкам? При ответе на этот вопрос мнения экспертов разделились. Часть из них считала, что девушкам легче, обосновывая это большим развитием сферы услуг (традиционной сферой приложения женского труда) и «женских» производств в стране, личными качествами женщин, как работников и пр. Другая часть экспертов полагала, что юношам найти работу все же легче, учитывая их большую мобильность и отсутствие домашних обязанностей, отрывающих от профессиональной занятости. Третьи утверждали, что пол работника при трудоустройстве не имеет значения. Ведь обычно молодых женщин неохотно берут на работу из-за необходимости предоставлять им льготы, связанные с материнством, а большинство работодателей фактически игнорируют социальные обязательства перед работниками, прописанные в законодательстве. И это выравнивает шансы юношей и девушек при трудоустройстве.

• • •

«Мы студенты и пока не состоим в браке. Поэтому пока между мальчиками и девочками никаких различий при трудоустройстве нет».

Из интервью со студентами 3–4-го курсов университета.

• • •

«Мужчин неохотно берут на работу. Женщинам доверия больше, особенно там, где деньги».

Из интервью с экспертом Государственной службы занятости.

• • •

«Мы проводили анализ разделения занятости по полу. Женщины менее интегрированы в занятость и это связано с репродуктивным поведением. Мужчины более мобильны и быстрее находят работу».

Из интервью с экспертом Минтруда.

• • •

«Переобучаются в основном женщины. И срок поиска работы у женщин меньше, чем у мужчин».

Из интервью с экспертом Государственной службы занятости.

• • •

Большинство молодых людей, участвовавших в экспресс-опросе, также не склонны считать пол важной характеристикой при трудоустройстве. И девушки, и юноши чаще всего указывали на образование как на параметр, имеющий определяющее значение при трудоустройстве. На втором месте у тех и у других оказался возраст претендента на вакансию. На третьем – статус местного жителя. На четвертом – состояние здоровья, на пятом – внешность, на шестом – родственные связи и только на седьмом – пол и брачный статус будущего работника. На восьмом месте у девушек стоит наличие детей. Юноши не считают эту характеристику сколько-нибудь важной. По мнению молодых людей, еще меньшее значение при трудоустройстве имеют только национальность претендента на вакансию и его религиозная принадлежность.



Не видят проблем с гендерной дискриминацией на национальном рынке труда и государственные учреждения, призванные содействовать трудоустройству населения. Поэтому в ГСЗ вся работа проводится как гендерно нейтральная. При сборе и обработке статистики по обратившимся в службу и безработным их пол и возраст учитывается обязательно. Анализ этой информации проводится. По мнению работников службы, исходя из этих данных, нет необходимости выделять кого-то. Более того, эксперты утверждают, что среди людей, приходящих в их службу за помощью, именно девушки и женщины наиболее активны, они чаще идут на учебу, лучше и быстрее трудоустраиваются. Все программы, реализуемые ГСЗ, гендерно нейтральны, в том числе и программа микрокредитования. В этой программе отсутствуют специальные блоки поддержки молодежного бизнеса или женского бизнеса, и уж тем более женского бизнеса в молодежной среде. Но это совершенно не мешает женщинам использовать возможности общих программ по микрокредитованию. Более того, по оценке сотрудников службы, женщины в этих программах ведут себя активнее, чем мужчины. Да и кредиты им дают охотнее, поскольку считается, что женщины при получении кредита ведут себя ответственнее мужчин. О более ответственном поведении женщин говорит и следующее наблюдение экспертов ГСЗ: когда при выдаче микрокредитов через ГСЗ получатели таких кредитов объединяются для ведения общего дела (это выгоднее, поскольку для индивидуума сумма микрокредита невелика), то во главе такого объединения встает обычно женщина.



«Мы ведем всю статистику по полу. И еще обязательно выделяем молодежь. Но это для анализа. А в работе своей мы не делим своих клиентов по полу. А среди молодежи не выделяем мальчиков и девочек. Все активные программы, все обучение или переобучение, все общественные работы, выдача микрокредитов – все проводится для всех и по полу не подразделяется».

Из интервью с экспертом Государственной службы занятости.



Особенности использования микрокредитов мужчинами и женщинами, по мнению экспертов, заключаются главным образом в различиях видов деятельности новых предпринимателей. Так, женщины, получив микрокредит, в основном открывают маленькие ларьки или швейное производство. Мужчины тоже берут на торговлю, но «на другую», а еще на мастерские по ремонту автомобилей. Но есть виды деятельности, которые привлекают и мужчин, и женщин. Так, например, и те и другие берут кредиты на мебельный цех, а те из них, кто живет в пригороде, берут на откорм скота.

Не проводит гендерно дифференцированной работы и Молодежная биржа труда, нацеленная на работу с молодыми людьми от 14 до 28 лет (ГСЗ не работает с подростками 14–16 лет), занимающаяся их обучением и трудоустройством в каникулы, на временную работу, на работу с неполным или сокращенным рабочим днем, организующая строительные отряды, предлагающая разовую работу и занятость у частных лиц и т. д. Основная задача биржи – найти работу, заработок или приработок для молодежи. В то же время результаты работы Молодежной биржи труда показывают, что юноши и девушки, пришедшие за помощью в эту организацию, получают фактически одинаковый спектр услуг (профорентация, обучение или переобучение, трудоустройство).

В целом опрос и интервьюирование, проведенные в ходе проекта, показали отсутствие на рынке труда Киргизии «традиционного жесткого формата» дискриминации молодых людей по признаку пола, когда на работу предпочитают брать только юношей в ущерб приему девушек. Дело в том, что устойчивая горизонтальная сегрегация как профессиональная, так и отраслевая приводит к низкому уровню конкуренции между юношами и девушками за одни и те же рабочие места.





• • •

«Мы столкнулись с тем, что много девочек идет в декрет. Ну прям вот так и было: была девочка, ушла в декрет, на ее место пришла другая и тоже в декрет, у нас 50% девочек работали на месте тех, кто ушел в декрет. Это тяжело для администрации. И встал вопрос «А зачем нам молодежь?» Стали брать более взрослых женщин».

Из интервью с работодателем.

• • •

Скорее можно говорить о дискриминации женщин по признаку наличия у них маленьких детей (дискриминация женщин с маленькими детьми в пользу женщин без детей или со взрослыми детьми). Но и такая дискриминация имеет ограниченное распространение, поскольку, как было уже сказано, социальные льготы и гарантии, установленные законодательно, не соблюдаются на большей части экономического пространства. В случае рождения ребенка женщины либо временно уходят с рынка труда, либо «не докучают» работодателю своими семейными проблемами.

• • •

«У нас все на патенте – и я, и работницы. Так проще, бумажек меньше. А если заболеют сами или ребенок заболел, то ничего страшного, у нас работа сдельная. Ну не пришла и не пришла. Не пришла на работу – денег не получила. Больничный не оплачивается. Есть какие-то скидки в больнице, но я толком не знаю, мы этим не пользуемся. И пенсия будет маленькая. Я надеюсь до нее не дожить».

Из интервью с работодателем.

• • •

«У сотрудницы много детей? Нестрашно: у нас все – сдельно. У нас одна такая приходила на неполную ставку. Мы ей даже патент не оформляли, а брали каждый месяц на ученической договор – бумажка-фитюлька, объясняющая почему человек тут находится. Ведь налоговая в любой момент может прийти».

Из интервью с работодателем.

• • •

Дискриминация по признаку пола начинает проявляться главным образом тогда, когда в силу каких-либо внешних обстоятельств повышается уровень оплаты труда по какой-либо традиционно женской профессии. По наблюдениям экспертов, в этом случае профессия становится постепенно мужской.

• • •

«Шеф-повара получают до 2000 долларов, и в повара пошли мальчики. Раньше в общепите были только девочки и учились только девочки. А сейчас как стали получать, так сразу мальчики пошли. Так же и в парикмахерских. Раньше учениками были только девочки. Стали платить парикмахерам, и мальчики приходят учиться. Сейчас мало платят учителям. И среди учителей почти только женщины. Будут платить лучше, мужчины придут и сюда».

Из интервью с руководителем профлиция.

• • •

Организация движения «в обратную сторону» – обучение девушек по традиционно «мужским», хорошо оплачиваемым профессиям, – к сожалению, не дала желаемого результата. Так, в 2012 г. для преодоления гендерных стереотипов в сфере занятости, касающихся разделения профессий на «женские» и «мужские», а также для снижения различий в оплате труда женщин и мужчин, в рамках начального профессионального образования был проведен эксперимент по привлечению девушек к обучению по традиционно «мужским» профессиям. Программа эксперимента была разработана в Агентстве по профтехобразованию Киргизской Республики. В рамках эксперимента девушек обучали по таким профессиям как автослесарь, гипсокартонщик, газосварщик. Дальнейшего распространения эксперимент не получил, а его результаты не были отслежены и проанализированы.



• • •

«У нас в 2012 году проводилась программа привлечения девушек к работе по несвойственным для них профессиям (газосварка, слесари и пр.). У девушек есть право получить профессию такую же, как юноши. Проводилась разъяснительная работа среди девушек. Но результат был маленький. Одних обучили, а другие, следующие не пришли. Эта идея возникла после проведения исследования, когда выяснилось, что мужчины заняты там, где больше платят, а женщины там, где платят меньше. Вот и хотели обучить девушек более оплачиваемым профессиям».

Из интервью с представителем Агентства по профобразованию.

• • •

В то же время весь процесс трудоустройства в стране пронизан флером дискриминации, поскольку на всех этапах этого процесса – от объявления вакансии до приема на работу – присутствуют дискриминационные условия, задаются дискриминационно опасные вопросы.

Закон «О государственных гарантиях равных прав и равных возможностей для мужчин и женщин» запрещает работодателям давать объявления (рекламу) о вакансиях, предлагающих работу представителям только одного пола (исключение составляет специфическая работа, которая может выполняться только лицами определенного пола). По свидетельству экспертов, большинство объявлений о вакансиях содержит дискриминационные требования либо к полу, либо к возрасту, либо к внешности (либо и то, и другое, и третье) и т. д. потенциального работника, но они не видят в этом никакого нарушения закона, а только проявление свободы и демократии.

• • •

«То, что в объявлениях о вакансиях пишут про пол или возраст, так это демократия. Вон у нас в Интернете на сайтах президента как хают. И что?».

Из интервью с работодателем.

• • •

Такие объявления печатают в СМИ, поступают они и в Государственную службу занятости. ГСЗ работает с такими вакансиями, предлагая их своим клиентам.

Рис. 4.6. Фотография объявлений о вакансиях со стенда Молодежной биржи труда, г. Бишкек

ТОРГОВЛЯ			
Вакансии, требования	Зарботная плата	Наименование предприятий, организаций	Адрес работодателя
Продавец • 18-35 лет • Девушка	З/П при собеседовании	СУПЕРМАРКЕТ «НАШ»	Южная магистраль пр.Мира
Специалист • По продажам • Опыт работы	З/П при собеседовании	ЗАО «БЕРЕКЕТ»	пр.Чуй, 230 х Фучика
Торговые агенты • Евр.нац • Городская прописка • Опыт работы • Девушки • До 40 лет	З/П договорная	АЗО «ЭЛИТА»	Киевская х Логвиненко
Продавец	З/П 15000 с.	ПРОДАВОЛЬСТВЕННЫЙ МАГАЗИН	Мкр. Джал
Продавщица • Девушки	З/П при собеседовании	Ч.П.ШАКЕН ЭРГЕШЕВНА	





Рис. 4.7. Фотография объявлений о вакансиях со стенда Молодежной биржи труда, г. Бишкек. (Особо хочется отметить тот факт, что дискриминационное объявление о вакансиях публикует даже та организации, миссия которой, судя по названию («Центр права и защиты») заключается в формировании правового государства)

русского яз.			
Гехничка Посудомойщица	З/П договорная	РЕСТОРАН «ДАСМИЯ»	М.Горьке Ш.Батыр
Агенты • Девушки • До 30 лет • Можно студентов	З/П % от продажи	Ч.П.ЧЫНТЕМИРОВ	Менделеев
Охранник • Сутки х сутки • Паспорт • Прописка городская • 25-45 лет	З/П договорная	РЕСТОРАН «ДРУЖБА»	Шопоков
Оператор пульта • Девушка • 24-36 лет Сотрудники СБ • 24-50 лет	З/П при собеседовании	ОсОО «ЦЕНТР ПРАВА И ЗАЩИТЫ»	Шопоков Токтогула
Автомойщики • Парни • Опыт работы	З/П %	АВТОМОЙКА	Лермонтов Ворошило (р-н Таатав)
Автомойщики • Парни • Девушки	З/П 40%	ПАРИКМАХЕРСКАЯ «МАРИЯ»	Жаманбаев (р-н Космо)
		КАФЕ	7 мкр.

Та же ситуация и на Молодежной бирже труда, которая имеет обширную базу свободных рабочих мест, где потенциально может быть трудоустроена молодежь (в том числе та, которая в соответствии с законодательством может быть трудоустроена только на легкий труд), проводит ярмарки вакансий, ведет специальные общедоступные стенды, на которых оперативно размещается информация о вакансиях и пр. При этом многие вакансии, как собранные в базе, так и размещенные на стендах, имеют в своем описании недвусмысленные отсылки к желательному полу, возрасту, а иногда внешности, национальности и месту проживания потенциального претендента на рабочее место. И эта ситуация никого не смущает, а наоборот, рассматривается как норма, как право работодателя нанять того работника, которого ему хотелось бы видеть.



«К нам девушка приходила. Грамотная: два образования, одно экономическое. Красивая, но прихрамывала. Никуда не могла из-за этого устроиться на работу. Мы ее пристроим, а ее через месяц уволят. Потом мы обратились в 4-ю больницу, там хирург сделал операцию, и она стала лучше ходить. Сейчас она работает и получает хорошо. Нам звонит, спасибо говорит. Работодатель имеет право требовать и чтобы не хромала, и разные требования к внешности выдвигать. Нам говорили: «Ну что мне, приятно, что она прихрамывает?»».

Из интервью с представителем Молодежной биржи труда.



Требования к работникам, не связанные с его деловыми качествами, озвучиваемые работодателями вопреки ст. 9 Трудового кодекса, не вызывают ни у девушек, ни у юношей отрицательных эмоций, наоборот, такие требования воспринимаются ими как социальная норма.



• • •

«Бывают объявления «требуется девушка приятной наружности». Но это какой-то субъективный подход. Одному одна наружность нравится, другому другая. Странно. Ну вот в банк набирают. Им нужна хорошая внешность, главное – внешность. Это понятно: там коллектив специально подбирают, чтобы клиенту было приятно, чтобы внешность располагала. Обычно красивых девушек подбирают туда, где клиента встречают. Они с бумажками не работают, они только показывают куда пойти и так далее».

Из интервью со студенткой 5-го курса Славянского университета,
экономический факультет.

• • •

А работодатели тем более не понимают, почему они не могут нанять того, кто им нравится. Законодательных норм, ограничивающих их желания, они не знают.

• • •

«Требует красивую внешность и прочее тот работодатель, кто хорошее рабочее место предлагает. Он может выбирать».

Из интервью с работодателем.

• • •

«Сейчас в основном требуются работники в сфере услуг. А в услугах в основном девушки. Вот работодатель и говорит: «Нам нужна высокая, красивая».

Из интервью с представителем Молодежной биржи труда.

• • •

В гл. 1 уже говорилось о том, что закон «О государственных гарантиях равных прав и равных возможностей для мужчин и женщин» запрещает работодателям требовать от претендентов на рабочее место сведения личного характера и информацию о планах относительно рождения детей. Анкетный мини-опрос среди студентов начального и высшего профессионального образования показал, что это положение закона повсеместно не выполняется, но ни одна сторона трудовых отношений не видит в этом никакого криминала.

В процессе трудоустройства вопросы о семейном положении претендента на рабочее место задают как девушкам, так и юношам, но девушкам его задают существенно чаще (на него не пришлось отвечать каждому второму юноше и только каждой пятой девушке). Вопросы о наличии детей задавались каждому четвертому юноше и каждой третьей девушке. При этом работодателей совершенно не интересуют планы юношей на рождение детей. Но девушек об этом изредка спрашивают.

• • •

«Про семью работодатели спрашивают часто. Но это и понятно, ведь все равно придется часто отпрашиваться, чтобы взять сына или дочку из детского садика».

Из интервью со студенткой 5-го курса Славянского университета,
экономический факультет.

• • •

«Мальчиков тоже спрашивают, есть ли семья. Для мальчиков семья – это плюс, это хорошо. Если семья есть, то значит, что у него не будет отгулов, он будет работать и работать. А для девушки семья значит, что она все время будет отпрашиваться: то надо в школу отвести, то из школы взять».

Из интервью со студенткой 5-го курса Славянского университета,
экономический факультет.

• • •





• • •

«Один раз меня спросили: «Планируете ли вы завести семью?». Я удивилась. Я сейчас об этом не задумываюсь. Я сейчас хочу закончить учебу, хочу поработать, сделать какую-то карьеру. Чтобы потом (после рождения ребенка и декрета), имея опыт работы, было легче устроиться».

Из интервью со студенткой 4-го курса Славянского университета,
экономический факультет.

• • •

6.3. Способы трудоустройства

Мини-опрос показал, что юноши чаще ищут работу, чем девушки. Это выражается в первую очередь в том, что среди опрошенных юношей практически не было тех, кто за последние три года не предпринял ни одной попытки трудоустроиться (среди девушек таких оказалось более трети). Кроме того, среди тех, кто уже пытался трудоустроиться, большую активность проявляют опять же юноши, поскольку на каждого из них в среднем приходится больше попыток трудоустройства, чем у девушек.

Опрос показал также, что юноши и девушки используют похожие алгоритмы поиска работы. Сегодня у тех и других главным способом найти работу является поиск вакансий в Интернете. Вторым по популярности способом у молодых людей обоих полов является обращение к друзьям, родственникам. Третье место принадлежит просмотру объявлений о вакансиях. На четвертом месте у девушек стоит «непосредственное обращение к администрации, работодателю» (у юношей этот способ поиска работы стоит на пятом месте). На пятом месте у девушек – «работу предложили» (у юношей это четвертый по популярности способ найти работу).

Схожесть попыток трудоустройства у девушек и юношей состоит также и в том, что и те, и другие практически не пытаются найти работу с помощью учебного заведения или государственной, да и частной службы занятости, не подают в газеты объявлений о том, что ищут работу.

В настоящее время в Киргизской Республике существует один способ трудоустройства, используемый исключительно мужчинами. Это уличная биржа труда. На такой бирже можно найти только разовые работы (грузчиком и пр.) или работу на короткий срок: час-два, день-два, реже – неделя (фактически поденная работа). Работа носит исключительно неформальный характер. Работу предлагают как частники, так и организации. Среди потенциальных работников преобладают молодые мужчины, поскольку предлагается главным образом физически тяжелая работа. Ни женщины, ни тем более девушки не пытаются трудоустроиться на такой бирже («девушки стесняются»).

6.4. Особые барьеры при трудоустройстве девушек

Особенности демографической ситуации в стране (высокий уровень рождаемости, низкий возраст вступления в первый брак и рождения первого ребенка) предопределяют важность развития системы ухода за малолетними детьми для формирования эффективной занятости молодых женщин и повышения конкурентоспособности этого контингента на рынке труда. Но анализ современного состояния этой системы в Киргизской Республике говорит о том, что сегодня она является скорее фактором сдерживания развития женской занятости, нежели ее развития.

Еще в 1990-х гг. прошлого столетия советская сеть государственных учреждений дошкольного ухода и образования была практически разрушена (за первые десять лет независимости число дошкольных учреждений сократилось практически в четыре раза).



«После развала Союза все здания детских садиков были переданы различным госорганам или были приватизированы. Сейчас мы поняли ошибку, изданы законы, позволяющие открывать частные детские сады, брать помещения в аренду. Начался возврат зданий бывших садиков. В сельской местности легче с уходом за детьми, там много родственников, соседей».

Из интервью с экспертом Минтруда.



Последние годы сеть восстанавливается как за счет увеличения числа государственных, так и негосударственных учреждений (за 2009–2013 гг. прирост составил в 56,1%), но еще не достигла «советских» масштабов. Численность детей, посещающих эти учреждения, также выросла (на 74,4%), что способствовало существенному увеличению охвата детей дошкольной системой⁹² (если в 2009 г. из 100 детей, находящихся в возрасте от года до шести лет, дошкольные учреждения посещали 12 человек, то в 2013 г. – уже 17). С другой стороны, превышение темпов роста числа воспитанников над темпами роста самой системы привело к росту нагрузки на каждое место, имеющееся в системе дошкольного воспитания (если в 2009 г. на 100 мест приходилось 106 воспитанников, то в 2013 г. – уже 118). В реальной жизни это приводит к перенаполненности государственных детских садов. Информация, полученная в ходе интервью в г. Бишкеке, показала, что в государственных садиках в одной группе может числиться по 70–80 человек.



«С садами большая проблема. Сейчас государство поощряет частные сады, но это дорого, на селе – только взаимовыручка. Сейчас в госсадиках по 70–80 детей в одной группе, и воспитатели не заинтересованы, чтобы все дети ходили, и выходит, что реально ходят 30–35 человек. Зарплата у воспитателей очень низкая, и родители собирают доплату».

Из интервью с независимым экспертом по гендерной тематике.



В частных детских садах ситуация существенно лучше, но и там она далека от идеальной.



«В государственный сад мы ребенка отдать не могли. Там по 80 человек в группе и дети все время болеют, да и какой может быть там уход при такой скученности. Мы отдали в частный детский сад. Он новый, только что открылся. Нам обещали, что в группе будет 25 детей. Мы ходим туда уже несколько месяцев, и постепенно увеличивается количество ящичков для одежды в раздевалке. Раньше их было действительно 25, а сейчас уже 30. А ведь у каждого ребенка свой ящичек. Значит и детей в группе стало больше. Я не знаю, что делать, если так и дальше пойдет. А ведь мы платим огромные деньги – по 8000 сомов в месяц».

Из интервью с мамой пятилетнего ребенка, г. Бишкек.



⁹² Охват детей дошкольными образовательными организациями – доля детей соответствующей возрастной группы (1–6 лет), посещающих дошкольные учреждения, %.



Таблица 4.16. Основные показатели развития системы дошкольных учреждений, 2009–2013 гг.

	2009	2011	2013	2013/2009 (в %)
Число дошкольных учреждений (ед.)	594	741	927	156,1
Численность детей в дошкольных учреждениях (чел.)	75 955	98 706	132 481	174,4
Охват детей дошкольными учреждениями - всего (%), в т. ч.	12,0	14,5	17,4	145,0
- город	27,7	29,9	31,6	114,1
- село	5,4	7,4	10,6	196,3
Обеспеченность детей местами в дошкольных учреждениях (на 100 мест приходится детей, посещающих учреждения)	106	112	118	111,3

Источник: Национальный статистический комитет Кыргызской Республики, <http://www.stat.kg/>.

Наиболее тяжелая ситуация с развитием системы дошкольного ухода и образования сложилась в сельской местности, где, несмотря на существенные подвижки, охват детей системой остается практически в три раза ниже, чем в городах. Для большинства молодых родителей реальной альтернативой устройству ребенка в детское дошкольное учреждение остается домашний (родственный или соседский) уход.



«После родов швеи очень быстро выходят на работу. Месяц-два, иногда полгода – и она уже на работе. А с ребенком сидит мать, родственники, муж, если он без работы. С детскими садами плохо».

Из интервью с лидером профсоюзной организации.



Родственный или соседский уход является по сути дела единственной возможностью ухода за ребенком до трех лет, поскольку система общественного воспитания для таких детей в стране практически отсутствует.

Плохо работает и заложенная в трудовом законодательстве возможность использования дополнительного отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения ребенком возраста трех лет. Интервью показали, что сегодня такой отпуск если и предоставляется, то исключительно в государственных или на очень крупных частных предприятиях. На средних и мелких частных предприятиях, в неформальном секторе экономики эта часть трудового законодательства не работает вообще. Примечательно, что ни один из экспертов, отвечавших на вопросы о практике использования отпусков по уходу за ребенком, не дал правильного описания параметров этого отпуска.



Глава 7. Позиции государства и социальных партнеров в работе по достижению гендерного равенства в профессиональном образовании и сфере занятости

7.1. Государственные программы и мероприятия по достижению гендерного равенства в профессиональном образовании и сфере занятости

В настоящее время в Киргизской Республике государственная социальная политика не имеет специального направления, нацеленного на решение гендерных проблем занятости и трудоустройства молодежи. Подразумевается, что эта проблематика должна входить как составная часть, с одной стороны, в политику по достижению гендерного равенства, с другой стороны, в государственную политику, нацеленную на развитие системы образования и человеческого капитала страны.

Правительство Киргизской Республики уже много лет проводит активную государственную политику по достижению гендерного равенства. С целью повышения ее эффективности 27 июня 2012 г. правительство республики Постановлением № 443 утвердило «Национальную стратегию по достижению гендерного равенства до 2020 г.» и национальные планы действий по достижению гендерного равенства в Киргизской Республике сначала на 2012–2014 гг., а затем на 2015–2017 гг.

Целью стратегии стало создание институциональной базы для обеспечения равных прав и возможностей граждан страны, независимо от пола, возраста, социального статуса, возможностей здоровья, гендерной идентичности и других оснований дискриминации, для полноценной реализации человеческого потенциала населения Киргизской Республики.

В качестве приоритетных были определены следующие направления работы: расширение экономических возможностей женщин, создание системы функционального образования, искоренение гендерной дискриминации и расширение доступа женщин к правосудию, продвижение гендерного паритета в принятии решений и развитие женского политического участия. При этом специфические проблемы занятости и трудоустройства юношей и девушек в стратегии не рассматриваются, хотя решение части поставленных в документе задач, без сомнения, будут полезны для повышения эффективности молодежной занятости.

Например реализация задач по расширению экономических возможностей женщин, указанных в стратегии:

- признание через учет и визуализацию экономических вкладов женщин в общественное производство и развитие;
- повышение экономической активности женщин через расширение источников укрепления экономических возможностей женщин и переход из сферы неформальной, теневой занятости в формальный рынок труда;
- создание условий труда, чувствительных к потребностям работников – мужчин и женщин;
- создание инфраструктур для совмещения трудовых и семейных обязанностей;
- уменьшение разрывов в оплате труда, уменьшение сегрегации на рынке труда через диверсификацию женской и мужской занятости, без сомнения, будет способствовать расширению доступа девушек (да и юношей) к достойным рабочим местам.

К недостаткам стратегии следует в первую очередь отнести то, что она нацелена на решение женских гендерных проблем, в то время как мужским гендерным проблемам уделяется недостаточно внимания.





Национальный план действий на 2012–2014 гг. в разделе «Расширение экономических возможностей женщин» содержал несколько целей и задач, прямо или косвенно направленных на решение гендерных проблем молодежной занятости и трудоустройства.

Цель 1. Улучшение условий труда для совмещения трудовых и семейных обязанностей.

Цель 2. Уменьшение сегрегации на рынке труда через диверсификацию женской и мужской занятости. Реализация цели предусматривала стимулирование юношей и девушек к освоению нетрадиционных профессий, принятие пакета нормативных документов по предоставлению преференций юношам, поступающим на педагогические специальности, создание условий по получению женщинами новых перспективных специальностей, вовлечению женщин с ограниченными возможностями здоровья в экономическую деятельность.

Цель 3. Обеспечение занятости женщин через расширение источников укрепления экономических возможностей женщин. Реализация цели предусматривала оценку, анализ выгод и издержек стратегии развития женского предпринимательства на основе микрофинансовой (микrokредитной) поддержки, разработку и реализацию мер поддержки женского предпринимательства.

Национальный план действий по достижению *гендерного равенства* в Киргизской Республике на 2015–2017 гг. является логическим продолжением предыдущего плана и в целом повторяет сформулированные в нем цели, и, таким образом, можно ожидать, что его выполнение также окажет положительное воздействие на гендерные проблемы молодежной занятости и трудоустройства.

Несколько иная ситуация складывается с включением молодежной гендерной проблематики в государственные программные документы, посвященные развитию системы образования в Киргизской Республике. Министерство образования и науки Киргизской Республики в 2012 г. разработало «Концепцию развития образования в Киргизской Республике до 2020 г.», «Стратегию развития образования в Киргизской Республике на 2012–2020 гг.», «План действий по реализации стратегии образования в Киргизской Республике на 2012–2014 гг.».

Анализ перечисленных документов показывает наличие в них значимой гендерной составляющей. Достаточно сказать, что одной из целей реализации стратегии является создание системы образования, готовящей граждан, которые будут в том числе «разделять ценности прав и свобод человека, гендерного равенства, уважать культурное, этническое и политическое многообразие». А среди задач стоит создание системы планирования и управления, основанной на технологиях сбора и анализа информации, в том числе на основе *гендерно дезагрегированных статистических данных*.

Анализ плана действий по реализации стратегии образования в Киргизской Республике на 2012–2014 гг. показал его в целом гендерную нейтральность. Однако в нем существуют элементы крайне важные с точки зрения решения гендерных проблем молодежной занятости. Так, например, задача «Обеспечение доступности профессионального образования и обучения» содержит подзадачу «Обеспечение гендерного равенства в профессиональном обучении», индикатором выполнения которой выступает «Доля девушек в общем количестве выпускников». К сожалению, примеры учета гендерной проблематики в данном документе немногочисленны.

7.2. *Позиции работодателей в отношении достижения гендерного равенства в профессиональном образовании и сфере занятости*

Говоря о позиции работодателей в отношении гендерного равенства в профессиональном образовании и сфере занятости, соблюдении ими законодательно установленных норм приема и увольнения работников, выполнения принципа «равной оплаты за равный труд», предоставлении льгот и гарантий в рамках охраны материнства и пр., следует отметить, что единой позиции по



этому вопросу среди работодателей не наблюдается. Исходя из информации, полученной в ходе проведения исследования, можно выделить как минимум две группы работодателей, с существенно различающимися позициями по данному вопросу.

К первой группе можно отнести «государство-работодатель» (предприятия и организации государственной формы собственности) и крупные частные предприятия и организации, работающие преимущественно в формальном секторе экономики. Для таких предприятий и организаций характерно стремление выполнять нормы трудового права, в том числе и нормы, регулирующие гендерное равенство и получение льгот и гарантий, связанных с охраной материнства, выполнением семейных обязанностей.



«Трудовой кодекс нарушают даже крупные и государственные предприятия (заставляют работать сверх нормы, в выходные и не платят), а уж про малый бизнес и нечего говорить».

Из интервью с представителем Ассоциации работодателей.



Совершенно иную позицию занимают работодатели в среднем и малом бизнесе. И здесь следует учитывать, что этот сегмент экономики зачастую имеет неформальный характер. Большинство таких работодателей в своей деятельности полностью пренебрегают нормами трудового права. И в этом им помогает патентная система оформления занятости. Многие предприниматели в среднем и малом бизнесе стараются не оформлять наемный персонал на основе бессрочного или даже срочного трудового договора, поскольку это влечет за собой не только необходимость выплаты существенных социальных отчислений, но и накладывает на работодателя значимые обязательства, связанные с предоставлением оплачиваемого отпуска, бюллетеней по временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам, учебных отпусков и пр. Использование патентной системы ограждает работодателей от всех социальных обязательств перед работниками, сокращая к тому же себестоимость продукции. Наемный работник оказывается в этой ситуации фактически «самозанятым» и совершенно бесправным. В зону особого риска попадают молодые женщины, у которых повышенная потребность в социальной защите обусловлена материнством.

В то же время отсутствие социальных льгот и гарантий при работе по патенту в определенной степени выравнивает конкурентоспособность юношей и девушек на рынке труда Киргизии.



«С одной стороны плохо, что договора не заключают, из-за этого нет никакой социальной защиты. Но с другой – нет защиты, так девочек и не дискриминируют, потому что никаких обязательств перед ними нет».

Из интервью с лидером профсоюзной организации.



Именно поэтому работодатели подчас искренне не понимают, что такое дискриминация по гендерному признаку, поскольку для них без разницы, кого принять на работу – мужчину или женщину, все равно никаких социальных обязательств они на себя не берут.



«В суд за дискриминацию никто не подаст, в законах все неконкретно. Вот если действительно начнут за дискриминацию наказывать: «Приняли мужчину на работу, без основания отказав женщине, тогда вам штраф», тогда не будут дискриминировать. Но сейчас за дискриминацию женщин наказание вводить не надо. Еще много чего надо сделать, более нужного».

Из интервью с работодателем.





Проблема дискриминации воспринимается ими только в одном ракурсе – как возрастная.

• • •

«У нас проблемы гендерной дискриминации нет. У нас национальная и возрастная дискриминация больше. Нам сейчас главное создать рабочие места».

Из интервью с представителем Ассоциации работодателей.

• • •

При этом практически все работодатели, давшие интервью, не считают дискриминационным прием молодежи на работу в соответствии с традиционными стереотипными представлениями о «подходящей работе для мужчин и подходящей работе для женщин» (см. гл. 2). И причин этому несколько.

Первая причина – несовершенство законодательства. В нем некоторые дискриминационные практики даже не обозначены как дискриминационные; нет и действенного механизма выполнения антидискриминационного законодательства. Кроме того, в практике судов международное и национальное антидискриминационные законодательства используются слабо, поскольку не все судьи знакомы с сутью гендерной дискриминации.

Вторая причина – правовая безграмотность большинства работодателей. По мнению представителей ассоциации работодателей, трудовое законодательство сегодня знают немногие работодатели, главным образом те, кто работает на государственных предприятиях или в крупном бизнесе, а еще те, кто работал еще в советский период. Молодые предприниматели, по мнению экспертов, законодательство знают плохо. Те из них, кто связан с формальной экономикой, стремятся узнать только те законодательные новеллы, которые помогут им избежать штрафов или иных санкций со стороны властей. Те, кто работает «в тени», не знают вообще ничего.

Хочется подчеркнуть, что ни один из работодателей, участвовавших в опросе, не знал о сути закона «О государственных гарантиях равных прав и равных возможностей для мужчин и женщин», а, вероятнее всего, никто из них не имел даже представления о его существовании, но в ходе опроса они просто постеснялись в этом признаться.

• • •

«А некоторые работодатели делают все, как им надо, и не знают даже, что они кого-то дискриминируют».

Из интервью с представителем Ассоциации работодателей.

• • •

«Молодые предприниматели изучают только то, за что штрафуют, на остальное времени нет».

Из интервью с представителем Ассоциации работодателей.

• • •

«Мало кто законодательство знает. Хорошо законодательство знают только те, у кого сложные лицензии (там прописаны условия, как работать и все-все). Или крупный бизнес. Они должны законы знать и стараться соблюдать, ведь их приходят и проверяют. А у остальных нет контроля государственного. Еще старые работодатели законодательство знают, старые кадровики. А молодые работодатели, которые только открылись, – нет, не знают. Они бегут за рублем, им бы только заработать. Какое уж тут законодательство?».

Из интервью с представителем Ассоциации работодателей.

• • •

Третья причина – пренебрежительное отношение к дискриминации со стороны работодателей, часть из которых считает, что в настоящее время это не самая важная проблема для страны.



«Все законы о дискриминации – это в цивилизованных странах. А у нас – рынок. Кто занимается благотворительностью? Тот, у кого есть лишние деньги. Так и с гендерным равенством. Мы будем заниматься им тогда, когда бизнес будет расти. А сейчас, когда работодатель зажат налогами, когда у нас 50% экономики в тени, как он будет думать о гендерном равенстве? Дискриминация – это для политиков, чиновников или неправительственных организаций».

Из интервью с представителем Ассоциации работодателей.



Более того, даже те из работодателей, кто признает существование проблемы дискриминации в сфере труда, говорят только о национальной или возрастной дискриминации, но не готовы признать существование и важность гендерной дискриминации. Единственное, что некоторые из них готовы признать, – это необходимость гендерного просвещения, которое они воспринимают как задел на будущее, как возможность сформировать цивилизованную страну, если удастся поднять экономику.



«Международные организации говорят о дискриминации, семинары устраивают. Это нужно так, для образования. Всегда надо говорить, что хорошо, что плохо. Человек социализируется в тех условиях, которые есть, и, если он видит, как дискриминируют его мать и сестру, не факт, что, когда экономика будет замечательной, он будет думать иначе. Для этого просвещение и нужно».

Из интервью с работодателем.



7.3. Деятельность профсоюзных организаций по соблюдению прав юношей и девушек

Сегодня гендерная проблематика прочно вписана в сферу интересов профсоюзных организаций Киргизской Республики. Среди профсоюзных лидеров существует четкое осознание плачевного состояния национальной системы льгот, связанных с охраной материнства и уходом за малолетним ребенком. Есть понимание негативного влияния патентной занятости на эту систему, на пенсионное обеспечение работников.

Но в то же время основное внимание профсоюзные организации уделяют, по их мнению, более насущным проблемам, таким как отсутствие достаточного числа рабочих мест в экономике страны, широкое распространение неформальной занятости и занятости на патентной основе, ухудшающаяся ситуация с правами работников, удручающе малый масштаб распространения практики заключения трудовых договоров на предприятиях, низкий уровень жизни, попытки ввести практику заключения срочных трудовых договоров, попытки разрешить увольнение работников без консультаций с профсоюзами, назревшая необходимость создания профсоюза для неформально занятых работников и др. По мнению представителей профсоюзных организаций, решение этих проблем во многом улучшит положение и женщин, и мужчин на рынке труда.

Основными направлениями работы профсоюзных организаций по улучшению положения женщин является лоббирование ратификации конвенций МОТ №№ 183 и 156, а также внедрение рекомендаций первичным профсоюзным организациям по включению гендерных вопросов в коллективные трудовые договоры. В рекомендациях указано, что основными задачами такой работы являются:

- интеграция гендерных проблем в процесс переговоров о заключении коллективного договора;
- обеспечение гендерного равенства на рабочих местах и в работе профсоюзов;
- разработка инструментов эффективного ведения переговоров с участием женщин;
- обеспечение условий для соблюдения норм действующего законодательства по вопросам, затрагивающим интересы женщин.





В рекомендациях показывается, что предметом переговоров может быть любой вопрос: заработная плата и льготы (равная оплата за равноценный труд, премиальные системы оплаты, льготы и пособия), отпуска (по семейным обстоятельствам, по беременности и родам для женщин и для отцов в связи с рождением ребенка, отпуск по уходу за ребенком для родителей, больничные листы и отпуск по болезни, для обучения в учебных заведениях); режим работы (продолжительность рабочего дня и сверхурочная работа, работа на условиях неполной занятости, гибкий рабочий график, разделенная ставка, работа в ночное время, режим работы для беременных женщин и кормящих матерей); охрана труда и здоровья (опасность вредного воздействия окружающей среды и другие виды угроз для здоровья на производстве, меры контроля и индивидуальные средства защиты, системы и службы социальной защиты, условия для работников с ограниченными физическими возможностями, информация о ВИЧ, комитеты по охране труда и представители служб охраны труда); охрана материнства (усыновление, охрана репродуктивного здоровья, гарантия занятости, права женщин-студенток и студенческих семей, услуги по охране репродуктивного здоровья, защита от дискриминации или преследований на работе); «женщина на работе: право быть услышанной» (профессиональное обучение и переподготовка, представительство на всех уровнях руководства предприятия, женсоветы, представители женщин на всех уровнях: местном, региональном, национальном).

Отсутствие гендерной проблематики в Генеральном соглашении между Правительством Киргизской Республики, Федерацией профсоюзов Кыргызстана и республиканскими объединениями работодателей эксперт профсоюзной организации в своем интервью объяснила тем, что это «наверное, неактуально». «У нас женщины везде – и в правительстве, и во всех отраслях. У нас неправительственные организации гендером занимаются, все законы проходят гендерную экспертизу. Может быть, это наше упущение, но с 1992 г. при разработке Генерального соглашения этот вопрос не ставился никогда. По моему мнению, в стране нет гендерных вопросов. Только ратификация Конвенции МОТ № 183. Вопросы женщин профсоюзы не выпускают из своего поля зрения. Мы хотим, чтобы пособия повысили».

Выводы

В настоящее время стране удалось сформировать развитое национальное законодательство по гендерному равенству, которое содержит как специализированные, так и общие законы, включающие в себя положения о гендерном равенстве и защите от дискриминации в той или иной сфере жизнедеятельности.

Закон «О государственных гарантиях равных прав и равных возможностей для мужчин и женщин» устанавливает государственные гарантии по предоставлению равных прав и возможностей лицам разного пола в политической, социальной, экономической, культурной и иных областях жизнедеятельности человека; призван оградить мужчин и женщин от дискриминации по признаку пола; направлен на утверждение прогрессивных демократических отношений между мужчинами и женщинами.

Трудовой кодекс Киргизской Республики (2004) устанавливает запрет на дискриминацию в сфере труда и льготы для отдельных категорий работников, находящихся в особых группах риска, а также оговариваются особые условия занятости женщин, способствующие охране их репродуктивного здоровья. Многие льготы, связанные с необходимостью выполнения семейных обязанностей, уходом за детьми и их воспитанием, сегодня адресованы не только женщинам, но и всем лицам с семейными обязанностями и обязанностями по уходу и воспитанию детей.

В то же время реализация части льгот и ограничений в занятости, введенных в трудовое законодательство с целью охраны материнства и предназначенных только для женщин, возложена кодексом исключительно на работодателей. Это на практике означает, что для работодателей, ведущих свой бизнес в соответствии с законодательством, женщины фертильного возраста остаются менее удобной и более дорогой рабочей силой.



Еще одним очевидным недостатком национального законодательства является определение в качестве источников финансирования временной нетрудоспособности и отпусков по беременности и родам средств работодателей (с частичной компенсацией из средств республиканского бюджета затрат на оплату отпуска по беременности и родам). В условиях традиционного разделения гендерных ролей в большинстве семей при таком способе финансирования вынужденных перерывов в занятости работающие женщины, особенно молодые, становятся для работодателей экономически непривлекательной рабочей силой, что в свою очередь провоцирует гендерную дискриминацию на рынке труда. В современном Киргизской Республике эту ситуацию во многом нивелирует фактический отказ работодателей из неформального сектора экономики (а он занимает большую часть экономики страны) от подобных выплат как таковых. Это лишает женщин положенных им по закону льгот, но сохраняет им конкурентоспособность на рынке труда.

В целом гендерное законодательство Киргизской Республики отвечает международным требованиям, предъявляемым к такого рода законодательству. Его основным недостатком можно считать недостаточную проработку и отладку механизма его реализации, отсутствие четко установленной ответственности за многие «гендерные» нарушения законодательства, что затрудняет его применение на практике.

Гендерное разделение труда и гендерные стереотипы остаются в Киргизской Республике достаточно традиционными. Официальная статистика показывает, что в среднем мужчины на оплачиваемый труд тратят больше времени, чем женщины. А женщины больше времени тратят на неоплачиваемую домашнюю работу, воспитание детей и уход за пожилыми членами домохозяйства. Общая трудовая нагрузка больше у женщин.

Молодежь в целом разделяет гендерные стереотипы, принятые в обществе, но юноши оказались консервативнее девушек. Мнение юношей о роли профессиональной занятости в жизни женщины патриархально. С точки зрения девушек профессиональная жизнь для женщины – важная часть ее биографии. Девушки тяготеют к идеям гендерного равенства, поддерживая идею возможности выбора.

Представления работодателей о возможностях мужчин и женщин как работников крайне традиционны и в целом схожи со стереотипами, высказанными молодыми людьми.

По своим демографическим характеристикам Киргизская Республика принадлежит к немногочисленным странам СНГ с растущим населением, высокой долей молодежи среди населения. Киргизская Республика – страна с преимущественно сельским населением, доля которого во времени увеличивается. Сельское население является более молодым относительно городского населения.

В настоящее время юноши и девушки Киргизской Республики реализуют разные стратегии получения общего и профессионального образования и в целом достигают разных его уровней.

В начальной и основной общеобразовательной школе доли мальчиков и девочек среди учащихся фактически совпадают с распределением по полу соответствующей возрастной группы, что говорит об отсутствии гендерной дискриминации в доступе к такому образованию. В средней школе девушки составляют большинство учащихся. Юноши либо выходят на рынок труда, либо продолжают обучение в учебных заведениях начального и среднего профессионального образования.

Несмотря на фактическое отсутствие бюджетных мест в профессиональной школе, ее услуги остаются востребованными населением. При этом низкое качество современного образования в стране является основной проблемой подавляющего большинства учебных заведений всех уровней. В профессиональной школе каждый уровень имеет существенную гендерную асимметричность. В начальном профессиональном образовании большинство составляют юноши. В среднем и высшем – девушки. Важной гендерной проблемой образования является крайне высокая сегрегация учащихся и студентов по специальностям и профессиям обучения.





При этом девушки выбирают для своего обучения более ограниченный круг специальностей и профессий, чем юноши.

В результате у девушек на рынке труда основным преимуществом является более высокий уровень образования, а недостатком – ограниченный круг полученных специальностей, по части которых наблюдается «перепроизводство» специалистов. У юношей, при относительно более низком уровне образования, конкурентным преимуществом является более широкий спектр получаемых профессий.

Экономическая активность молодежи в стране относительно велика, но она постепенно снижается. Кроме того, она существенно дифференцирована как по полу (у девушек она ниже) и по возрастам, так и по месту проживания.

Уровень занятости молодежи в стране относительно высок, особенно в младших возрастах, и имеет значимые гендерные различия.

Для профилей экономической активности и занятости женщин, проживающих в Киргизии, характерна форма «с одной вершиной», с максимальными значениями, приходящимися на возраст 40–49 лет, то есть основная масса профессионально активных и занятых женщин в случае рождения ребенка покидает рынок труда на короткое время, стремясь к быстрому возвращению в сферу занятости, не откладывая его на время «когда дети вырастут».

В Киргизской Республике неформальный сектор экономики приобрел огромные масштабы: в 2014 г. в нем было занято 72% всех работников. В нем молодые люди оказываются заняты чаще, чем более возрастные работники. В особо тяжелом положении оказались самые молодые, а среди них – жители села. Практически вся сельская молодежь 15–19 лет работает неформально.

В настоящее время в Киргизской Республике гендерное различие в оплате труда невелико – 24,5 п. п., но эта информация отражает ситуацию только в формальном секторе занятости, составляющем меньшую часть экономики. Важным фактором существования гендерных различий в оплате труда является вертикальная и горизонтальная сегрегация (по видам экономической деятельности и профессиональная).

Проблема безработицы на национальном рынке труда является молодежной: безработные молодые люди в возрасте 15–29 лет составляли в 2014 г. половину всех безработных страны, и юноши, и девушки имеют самые высокие значения уровня безработицы среди всех возрастных групп (наивысшие значения – у самых молодых). По уровню общей безработицы молодежная безработица имеет «женское лицо». В Киргизской Республике большинство безработных живет в сельской местности, но наибольшие риски безработицы характерны для молодых горожанок. Среди официально зарегистрированной безработной молодежи в течение многих лет юноши и девушки были представлены практически одинаково. По мнению экспертов, молодежь идет в службу занятости не за статусом, а за возможностью пройти обучение.

Сегодня в стране существует целый ряд барьеров при трудоустройстве молодежи, которые имеют сопоставимое значение для девушек и юношей. В первую очередь это острейшая нехватка в экономике страны вакантных рабочих мест с достойными условиями труда. Другой проблемой долгие годы остается несоответствие структуры выпускников профессиональной школы потребностям рынка труда. Третья проблема – низкое качество профессионального образования, не позволяющее большинству выпускников быть конкурентоспособными на рынке труда. Четвертой, общей для девушек и юношей, проблемой при трудоустройстве является отсутствие у них опыта работы. Пятая проблема – плохое знание трудового законодательства. Существует несколько причин правовой безграмотности молодежи. Во-первых, в учебных программах недостаточно внимания уделяется преподаванию трудового права. Во-вторых, в условиях широко распространенной неформальной занятости учащиеся не видят практической пользы от теоретических знаний этого законодательства.



Исследование показало, что большинство национальных экспертов и молодых людей не считают гендерную дискриминацию на рынке труда серьезной проблемой. Но представляется, что они имеют в виду «традиционный жесткий формат» дискриминации по признаку пола, когда на работу предпочитают брать юношей в ущерб приему девушек. Но горизонтальная сегрегация, характерная для рынка труда Киргизии, формирует низкий уровень конкуренции между юношами и девушками за одни и те же рабочие места. Поэтому скорее можно говорить о существовании дискриминации женщин по признаку наличия у них маленьких детей (дискриминация женщин с маленькими детьми в пользу женщин без детей или со взрослыми детьми). Мешает выходу молодых женщин на рынок труда недостаточное развитие сети детских дошкольных учреждений.

Особой проблемой сферы занятости в Киргизии является повсеместное невыполнение трудового законодательства в части предоставления льгот и гарантий женщинам в связи с материнством и работникам с семейными обязанностями в связи с необходимостью эти обязанности выполнять. Такая ситуация стала возможна в условиях широкого распространения неформальной занятости. Это, с одной стороны, ухудшает возможности женщин в сочетании профессиональных и семейных обязанностей, а с другой, облегчает доступ женщин к профессиональной занятости.

В настоящее время в Киргизской Республике государственная социальная политика не имеет специального направления, нацеленного на решение гендерных проблем занятости и трудоустройства молодежи. Подразумевается, что эта проблематика должна входить как составная часть в политику по достижению гендерного равенства и в государственную политику, нацеленную на развитие системы образования и человеческого капитала страны.

Правительство Киргизской Республики проводит активную государственную политику по достижению гендерного равенства. Сегодня она осуществляется в рамках «Национальной стратегии по достижению гендерного равенства до 2020 года» и национальных планов действий по достижению гендерного равенства в Киргизской Республике.

Развитию образования посвящены следующие документы: «Концепция развития образования в Киргизской Республике до 2020 года», «Стратегия развития образования в Киргизской Республике на 2012–2020 гг.», «План действий по реализации стратегии образования в Киргизской Республике на 2012–2014 гг.». Анализ документов показал наличие в них значимой гендерной составляющей.

Исследование показало, что не существует единой позиции работодателей в отношении проблем гендерного равенства в сфере занятости, предоставления льгот и гарантий в рамках охраны материнства и пр. Государство-работодатель и крупные частные предприятия, работающие в формальном секторе экономики, в целом выполняют нормы трудового права. Средний и малый бизнес, находящийся преимущественно в неформальном секторе экономики, в своей деятельности полностью пренебрегают этими нормами. Главная причина – несовершенство антидискриминационного законодательства, отсутствие действенного механизма его выполнения. Кроме того, в практике судов международное и национальное антидискриминационные законодательства используются слабо, поскольку не все судьи знакомы с сутью гендерной дискриминации.

Гендерная проблематика прочно вписана в сферу интересов профсоюзных организаций Киргизской Республики. Среди профсоюзных лидеров существует четкое осознание плачевного состояния национальной системы льгот, связанных с охраной материнства и уходом за малолетним ребенком. Есть понимание негативного влияния патентной занятости на эту систему, на пенсионное обеспечение работников. Но в то же время основное внимание профсоюзные организации уделяют, по их мнению, более насущным проблемам, таким как отсутствие достаточного числа рабочих мест в экономике страны, широкое распространение неформальной занятости и занятости на патентной основе, ухудшающаяся ситуация с правами работников, недостаточное распространение практики заключения трудовых договоров, низкий уровень жизни и др. По





мнению представителей профсоюзных организаций, решение этих проблем во многом улучшит положение и женщин, и мужчин на рынке труда.

В настоящее время уровень развития гендерной статистики в Киргизской Республике высок. Основные претензии, которые можно было бы предъявить ее экономическому сегменту, находятся вне сферы влияния статистических органов и связаны в первую очередь с масштабами неформального сектора.

Рекомендации

Необходимо организовать широкую публичную презентацию хода выполнения «Национального плана действий по достижению гендерного равенства в Киргизской Республике на 2015–2017 гг.».

Разработать механизм исполнения законодательства, запрещающего публикацию объявлений о вакансиях, содержащих дискриминационные требования к соискателям (закон КР № 184 «О государственных гарантиях равных прав и равных возможностей для мужчин и женщин», гл. 4, ст. 18). При проработке такого механизма можно воспользоваться успешным опытом Российской Федерации в этом вопросе.

Для повышения конкурентоспособности молодых женщин на рынке труда представляется целесообразным рассмотреть возможность изменения источников финансирования пособий по временной нетрудоспособности, определив в качестве основного источника напрямую средства республиканского бюджета.

Разработать механизм реализации законодательства, запрещающего дискриминационно опасные вопросы при трудоустройстве.

Учитывая низкий уровень знаний по гендерной проблематике среди представителей региональной и муниципальной исполнительной власти и региональных депутатов, необходимо разработать программу гендерного образования для этой категории представителей власти.

На основе этой программы провести серию просветительско-обучающих семинаров для представителей региональной и муниципальной исполнительной власти и региональных депутатов.

Рекомендовать центрам по трудоустройству выпускников, профессиональным учебным заведениям различного уровня проводить работу с учетом того, что девушки и юноши часто сталкиваются с разным набором трудностей при трудоустройстве, наладить работу по учету стажировок, которые прошли молодые люди в период обучения, и реального трудоустройства выпускников дифференцированно по признаку пола. Необходимо также организовывать для студентов и выпускников обучение по составлению резюме, прохождению собеседования, обучение основам трудового права, правилам пенсионного и социального страхования.

Разработать механизм стимулирования работодателей к проведению на их предприятиях производственной стажировки или практики студентов.

С целью снижения сегрегации по уровням образования и специальностям обучения создать в стране сеть центров по профессиональной ориентации для молодежи, проводить профориентационную работу среди девушек с целью расширения списка профессий и специальностей их обучения.

Учитывая существенно более низкий уровень профессионального образования юношей по сравнению с девушками, разработать программу привлечения юношей в профессиональную школу.



Учитывая сложившийся дисбаланс по уровням профессиональной подготовки кадров, разработать систему мер по увеличению масштабов профессиональной подготовки в системе начального и среднего профессионального образования, в том числе и за счет государственного бюджета.

Разработать и внедрить в учебные программы общеобразовательных школ и учреждений профессионального образования всех уровней курсы по трудовому праву, включающие вопросы гендерного равенства, антидискриминационное законодательство, вопросы льгот и гарантий на случай материнства и для работников с семейными обязанностями, основы пенсионного обеспечения, социального страхования, налогообложения.

Разработать, опубликовать и широко распространить в учебных заведениях всех уровней (общеобразовательных школах среди старшеклассников, в учебных заведениях профессиональной школы) буклеты-методички с кратким изложением антидискриминационного законодательства, перечнем государственных льгот и гарантий на случай временной нетрудоспособности, в связи с материнством, необходимостью ухода за детьми и пр. (Возможен вариант: набор буклетов «Правила заключения трудового договора», «Законодательно установленные льготы и гарантии в случае беременности и родов профессионально занятой женщины», «Правила прохождения собеседования» и пр.)

В отделениях ГСЗ, на Молодежной бирже труда, в подразделениях учебных заведений, ответственных за трудоустройство молодежи и т. п., организовать стенды с соответствующими краткими выписками из трудового законодательства и законодательства по гендерному равенству.

На национальном телевидении организовать цикл передач по ликвидации правовой безграмотности населения в сфере занятости, гендерного равноправия, вопросах дискриминации.

Необходимо ускорить развитие социальной инфраструктуры, социально-бытовых услуг, сети детских дошкольных учреждений, яслей и детских садов и, особенно в сельской местности, групп продленного дня для школьников. Это будет выполнять сразу две задачи: во-первых, создаст новые рабочие места преимущественно для женщин, а во-вторых, будет способствовать рационализации ведения домашнего хозяйства.

Всемерно способствовать сокращению наемной занятости, оформленной на патентной основе, и расширению наемной занятости на основе трудовых договоров.

Представляется необходимым проанализировать, обобщить и осветить наиболее удачные результаты работы Федерации профсоюзов Киргизской Республики по распространению рекомендаций первичным организациям по включению гендерных вопросов в коллективные трудовые договоры, а также опыт низовых профсоюзных организаций по решению гендерных вопросов на конкретных предприятиях.

Общественным объединениям работодателей и отдельным предпринимателям следует более активно участвовать в работе по созданию национальной системы профессиональной ориентации и совершенствованию системы профессионального образования (в части совершенствования программ обучения, корректировки направлений обучения) для улучшения качества подготовки учащихся профессиональной школы всех уровней, преодоления рассогласованности структуры выпускников профессиональной школы с реальными потребностями рынка труда.

Представляется, что, несмотря на высокое качество национальной гендерной статистики, существуют возможности ее дальнейшего совершенствования с целью более глубокого освещения гендерных проблем в стране, расширения возможностей отслеживания реализации национальных планов действий по достижению гендерного равенства в Киргизской Республике и иных программ по улучшению положения женщин и мужчин в различных сферах жизнедеятельности.





В частности, учитывая то, что вопросы сегрегации в сфере занятости и молодежной занятости Киргизской Республики стоят очень остро, статистику по группам занятий (занятые, безработные и пр.) представляется целесообразным дополнить дифференциацией этих данных не только по полу, но и по возрасту (или наоборот, не только по возрасту, но и по полу).

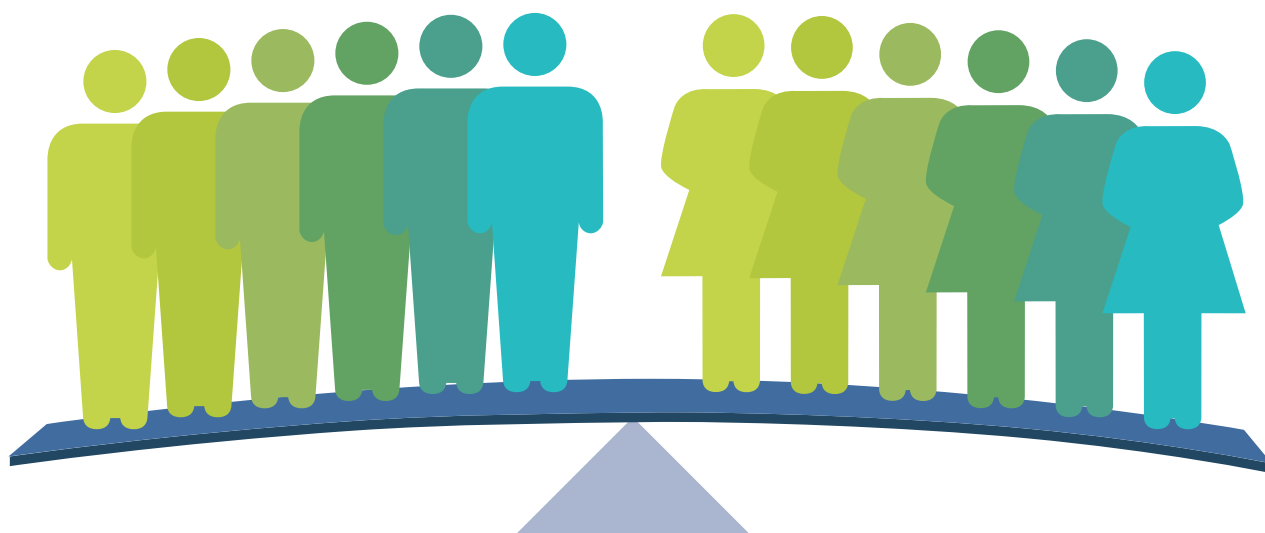
Для более полного анализа статистических данных представляется необходимым также синхронизировать молодежные возраста в статистике труда (общие разделы и раздел «Молодежь»).

Оценить возможность разработки показателей, характеризующих реальное использование государственных льгот и гарантий на случай материнства и в связи с необходимостью ухода за малолетними детьми.

Разработать мониторинг гендерных проблем молодежи в сфере занятости и на рынке труда на основе данных государственной статистики.

Часть данных о реальном использовании населением законодательно установленных льгот и гарантий в связи с материнством и необходимостью ухода за малолетними детьми (недоступных для государственной статистики) можно было бы дополнить в ходе реализации исследовательских проектов, нацеленных на освещение наиболее острых гендерных проблем в сфере занятости и на рынке труда (например, использование льгот и гарантий, связанных с материнством и уходом за малолетними детьми, гендерный разрыв в оплате труда на предприятиях неформального сектора экономики, потребности населения в услугах учреждений дошкольного воспитания детей и пр.).

РАЗДЕЛ 5. ГЕНДЕРНЫЕ АСПЕКТЫ ЗАНЯТОСТИ МОЛОДЕЖИ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ



ТЕНДЕНЦИИ И ВЫЗОВЫ



РАЗДЕЛ 5. Оглавление

Глава 1. Вопросы гендерного равенства, охрана материнства, льготы для работников с семейными обязанностями, регулирование труда молодежи в национальном законодательстве	182
Глава 2. Гендерные роли и стереотипы, распространенные среди молодежи	187
Глава 3. Демографический контекст формирования гендерных проблем профессионального образования, трудоустройства и занятости молодежи	190
Глава 4. Гендерные проблемы профессионального образования	192
Глава 5. Гендерные аспекты экономической активности, занятости и безработицы	195
Глава 6. Общие черты и различия в трудоустройстве юношей и девушек	204
Глава 7. Позиции государства и социальных партнеров в работе по достижению гендерного равенства в профессиональном образовании и сфере занятости	213
Выводы	216
Рекомендации	219



Работа посвящена анализу гендерных аспектов образования, трудоустройства и занятости молодежи в Российской Федерации. В ней представлен гендерный анализ национального законодательства, регулирующего эти сферы, рассматриваются позиции государства и социальных партнеров относительно проблем трудоустройства и занятости юношей и девушек.

Информационной базой исследования послужили:

- международные договоры и конвенции;
- национальные нормативно-правовые акты, регулирующие вопросы гендерного равенства, охрану материнства, льготы для работников с семейными обязанностями, труд молодежи;
- данные Федеральной службы государственной статистики Российской Федерации (демографическая статистика, статистика труда, статистика образования, данные выборочного наблюдения использования суточного фонда времени населением, проведенного Росстатом в 2014 г.) и Межгосударственного статистического комитета СНГ;
- данные и материалы Минтруда Российской Федерации, Федеральной службы по труду и занятости, Министерства образования и науки Российской Федерации, Федерального агентства по делам молодежи, ФНПР, общероссийских объединений работодателей;
- интервью с работодателями, преподавателями, студентами, выпускниками высших профессиональных учебных заведений;
- данные современных социологических исследований, проведенных в Российской Федерации по сходной тематике (вторичный анализ):
 - анкетного опроса выпускников высших учебных заведений г. Москвы (опрошено 350 человек) и молодых родителей (388 мужчин и женщин, имеющих детей в возрасте трех-пяти лет) (опрос проходил в 2012–2013 гг. в рамках проекта «Дискриминация в сфере труда по гендерному признаку», выполненного по заданию Уполномоченного по правам человека в городе Москве);
 - анкетного опроса работодателей и молодежи, проведенного в 2015 г. ФГБОУ ВП «Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова». Опубликовано в «Кратком отчете об оказании услуги по проведению комплексного исследования положения молодежи на рынке труда г. Москвы» по государственному контракту № 0УЗ/05.2-4/15 от 10.07.2015;
- результаты анкетного мини-опроса студентов негосударственного высшего учебного заведения (51 человек), проведенного в ходе реализации исследования.



Глава 1. Вопросы гендерного равенства, охрана материнства, льготы для работников с семейными обязанностями, регулирование труда молодежи в национальном законодательстве

1.1. Международные нормативно-правовые акты, регулирующие вопросы гендерного равенства, охрану материнства, льготы для работников с семейными обязанностями, труд молодежи, включенные в национальное законодательство

Российская Федерация участвует в большинстве международных конвенций и договоров, имеющих отношение к предотвращению и ликвидации дискриминации по признаку пола (Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах 1966 г., Международный пакт о гражданских и политических правах 1966 г. и факультативный протокол к нему 1966 г., Конвенция ООН о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин 1979 г., Конвенция ЮНЕСКО о борьбе с дискриминацией в области образования 1960 г., Европейская конвенция о защите прав человека и основных свобод 1950 г., Декларация тысячелетия и ряд других).

Российская Федерация ратифицировала ряд конвенций МОТ, касающихся охраны материнства и гендерных вопросов труда (Конвенцию МОТ 1956 года «О равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности» № 100; Конвенцию МОТ 1952 года «Об охране материнства» № 103; Конвенцию МОТ 1958 года «О дискриминации в области труда и занятий» № 111; Конвенцию МОТ 1981 года «О равном обращении и равных возможностях для работников мужчин и женщин: работники с семейными обязанностями» № 156), а также касающихся вопросов регламентации труда подростков и молодежи (Конвенцию МОТ 1973 года «О минимальном возрасте для приема на работу» № 138, Конвенцию МОТ 1999 года «О запрещении и немедленном искоренении наихудших форм детского труда» № 182 и ряд других).

Общепризнанные нормы и принципы международного права, а также международные договоры Российской Федерации включены в правовую систему страны. Более того, международные договоры имеют более высокий приоритет относительно российского законодательства (если международными договорами, ратифицированными Российской Федерацией, установлены иные правила, нежели в российском законодательстве, то применяться должны международные правила).

Не только ратифицированные конвенции МОТ подлежат применению в Российской Федерации. В соответствии с Декларацией МОТ «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда» (18 июня 1998 г.), опубликованной для официального применения («Российская газета», 16 декабря 1998 г.), устанавливается, что все государства – члены МОТ, даже если они не ратифицировали соответствующие конвенции МОТ, имеют обязательства, вытекающие из самого факта их членства в МОТ, соблюдать, содействовать применению и претворять в жизнь принципы, касающиеся основополагающих прав, которые являются предметом этих конвенций. В качестве примера можно привести Конвенцию МОТ 1982 года «О прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя» № 158, не ратифицированную Российской Федерацией, но положения которой учтены в Трудовом кодексе Российской Федерации (2001 г.), в частности в ст. 82, 178, 180.

При разработке молодежной политики Российская Федерация опирается на Конвенцию ООН о правах ребенка, Европейскую хартию местного самоуправления (ратифицирована Федеральным законом от 11 апреля 1998 г. № 55-ФЗ «О ратификации Европейской хартии местного самоуправления»), Европейскую хартию об участии молодежи в общественной жизни на местном и региональном уровнях (пересмотренную) (от 21 мая 2003 г.), Лиссабонскую декларацию по молодежной политике и программам (ООН, 1998 г.), Всемирную программу действий в интересах молодежи на период до 2000 г. и на последующий период (ООН, 1995 г.), Декларацию о распространении среди молодежи идеалов мира, взаимного уважения и взаимопонимания между народами (Генеральная Ассамблея ООН, 1965 г.).





1.2. Национальные нормативно-правовые акты, регулирующие вопросы гендерного равенства, охрану материнства, льготы для работников с семейными обязанностями, труд молодежи

Конституция Российской Федерации (1993 г.) содержит статьи, гарантирующие гендерное равноправие. Ст. 19 провозглашает, что «мужчина и женщина имеют равные права и свободы и равные возможности для их реализации» и что «государство гарантирует равенство прав и свобод человека и гражданина независимо от пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также других обстоятельств». Равенство по признаку пола гарантируется ст. 7 ч. 2. В ст. 37 ч. 3 гарантируется право на вознаграждение за труд без дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы.

Конституционный принцип равных прав и равных возможностей мужчин и женщин находит свое отражение в ряде законодательных актов федерального уровня: Гражданском, Трудовом и Семейном кодексах, законах «О гражданстве Российской Федерации»; «О медицинском страховании граждан в Российской Федерации», «О вынужденных переселенцах», «О беженцах», «Об основах государственной службы Российской Федерации», «О милиции» и др.

Для гендерного анализа трудового законодательства, а также проблем положения женщин и мужчин в сфере занятости и на рынке труда важно, что, согласно Конституции Российской Федерации, ст. 38 ч. 2, оба родителя имеют равные права и равные обязанности в заботе о детях и их воспитании.

Современное российское трудовое законодательство в целом отвечает международным стандартам регламентации положения молодежи, мужчин и женщин в сфере занятости и на рынке труда. Более того, оно является более «щедрым», чем предлагается международными стандартами. Так, в Российской Федерации в общем случае продолжительность отпуска по беременности и родам составляет 140 дней (70 календарных дней до родов и 70 календарных дней после родов). Отпуск исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью, независимо от числа дней, фактически использованных ею до родов. В Конвенции МОТ 1952 года «Об охране материнства» № 183, которую Российская Федерация пока еще не ратифицировала, рекомендуется странам, принявшим на себя обязательства по ее выполнению, иметь отпуск по беременности и родам продолжительностью 98 дней, из которых 42 дня должны быть послеродовыми.

Размер пособия в период отпуска по беременности и родам у застрахованной женщины равен 100% ее среднего заработка, который рассчитывается исходя из среднемесячного заработка женщины за предшествующие два года (при установленных минимуме и максимуме пособия, периодически пересматриваемых в сторону повышения). Механизм выплаты пособия соответствует международным стандартам, поскольку оно выплачивается из средств Фонда социального страхования (ФСС) (№ 255-ФЗ от 29.12.2006, ст. 11).

Проблема оплаты временной нетрудоспособности и отпуска по беременности и родам заключается в том, что эта оплата происходит не напрямую из Фонда социального страхования, а на основе «зачетного» механизма оплаты страховых случаев, суть которого состоит в том, что при наступлении страхового случая выплата работнику по нему производит предприятие, на котором трудится работник, за счет средств, которые оно должно перечислять в Фонд в качестве взносов. В случае нехватки средств предприятие имеет право обратиться в Фонд за возмещением понесенных расходов. По результатам процедуры проверки правомерности расходов Фонд либо возмещает предприятию потраченные средства, либо отказывает в таком возмещении. Как показало исследование предприятий малого бизнеса, часть таких предприятий, и в первую очередь те из них, кто практикует «серую» занятость, не оформляют должным образом рассматриваемые страховые случаи (они оказываются невидимыми для ФСС). В случае «неоформления» оплата (и ее размер) вынужденных перерывов в занятости работника зависит исключительно от желания работодателя⁹³.

В неформальной занятости женщина при наступлении беременности, как правило, теряет работу, в лучшем случае отпуск по беременности и родам работодатель ей не оплачивает.

⁹³ Социально-экономическая защищенность населения столицы, занятого в малом бизнесе / Под ред. И.В. Соболевой. М.: ООО «ИЗДАТ-Черноземье», 2015.



Важной социальной гарантией для беременных женщин является запрет на расторжение с ними трудового договора по инициативе работодателя (кроме случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) (ст. 261 ТК Российской Федерации). Если с женщиной был заключен срочный трудовой договор и он истек в период ее беременности, работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности. Более того, УК Российской Федерации, ст. 145 за увольнение беременной женщины по мотивам ее беременности (или необоснованный отказ в приеме на работу по этой причине) предусматривает наказание для работодателя: либо штраф в размере до 200 тыс. руб., или в размере заработной платы, или иного дохода осужденного за период до 18 месяцев, либо обязательные работы на срок 120–180 часов.

Трудовым кодексом Российской Федерации (2001) в ст. 3 запрещена дискриминация в сфере труда. В нем указано, что каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав. Никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества независимо от пола, возраста, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника. При этом указано, что дискриминацией не является установление различий, исключений, предпочтений, а также ограничение прав работников, которые определяются свойственными данному виду труда требованиями, установленными федеральным законом, либо обусловленных особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите.

Согласно законодательству, лица, считающие, что они подверглись дискриминации в сфере труда, вправе обратиться в суд с заявлением о восстановлении нарушенных прав, возмещении материального ущерба и компенсации морального вреда. Однако бремя доказательства возложено на работника, и, кроме того, российское трудовое законодательство пока не содержит четкого определения прямой и косвенной дискриминации, а также не предоставляет примеров действий, которые можно и нужно считать дискриминационными, что затрудняет ведение дел по защите от дискриминации.

Для искоренения практики дискриминации по признаку пола важным является то, что российское трудовое законодательство практически освобождено от формального «привязывания» только к женщинам всех льгот и преференций, связанных с выполнением семейных обязанностей. В ТК Российской Федерации гл. 41 посвящена особенностям регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями, в которой зафиксированы материнские права, связанные с рождением и кормлением ребенка, но права, связанные с воспитанием или уходом за ребенком, предоставляются теперь не только матери, но и отцу. Более того, частично оплачиваемый отпуск по уходу за ребенком до полутора лет и неоплачиваемый отпуск до достижения ребенком возраста трех лет теперь может быть предоставлен не только родителям ребенка, но и его бабушке, деду, другому родственнику или опекуну, фактически осуществляющему уход за ребенком. При этом лицу, осуществляющему уход за ребенком и подлежащему обязательному социальному страхованию, в период отпуска до достижения ребенком возраста полутора лет выплачивается ежемесячное пособие в размере 40% среднего заработка (имеет минимальные и максимальные значения), а после достижения ребенком возраста полутора лет – ежемесячное пособие, размер, порядок назначения, индексации и выплаты которого устанавливается законами и иными нормативными правовыми актами субъекта Российской Федерации (№ 81-ФЗ от 19.05.1995). Выплаты ежемесячного пособия на период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет осуществляются за счет средств федерального бюджета и бюджета Фонда социального страхования Российской Федерации. Кроме того, согласно ст. 256 ТК Российской Федерации гарантия сохранения рабочего места лицу, находящемуся в отпуске по уходу за малолетним ребенком, распространяется не только на матерей, но и на всех, кто фактически осуществляет этот уход. Впрочем, согласно ст. 145 УК Российской Федерации, уголовное преследование работодателей за необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение по мотивам наличия детей в возрасте до трех лет может быть начато, только если этот отказ или увольнение касались женщины. На практике эта гендерная асимметрия





не вызывает никаких дополнительных проблем, поскольку в подавляющем большинстве случаев такой отпуск берет мать ребенка.

До последнего времени одним из «белых пятен» антидискриминационной части российского трудового законодательства оставалось отсутствие запрета на появление в объявлениях о вакансиях дискриминационных положений. Федеральный закон № 162-ФЗ «О внесении изменений в закон Российской Федерации от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» и отдельные законодательные акты Российской Федерации» (2013 г.) поменяли ситуацию. Законом запрещается распространение информации о свободных рабочих местах или вакантных должностях, содержащей сведения о каком бы то ни было прямом или косвенном ограничении прав или об установлении прямых или косвенных преимуществ в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, за исключением случаев, в которых право или обязанность устанавливать такие ограничения или преимущества предусмотрены федеральными законами. В ст. 25 указано, что лица, распространяющие такую информацию, привлекаются к административной ответственности. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях (ст. 13.11.1) предусматривает наложение административного штрафа на граждан – от 500 до 1000 рублей; на должностных лиц – от 3000 до 5000 рублей; на юридических лиц – от 10000 до 15000 рублей за распространение такой информации.

По информации Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 24 июля 2013 г., к участию в деле в качестве ответчика и к административной ответственности могут быть привлечены не только работодатели (физические лица и юридические лица, независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности), но и редакции средств массовой информации, владельцы сайтов или уполномоченные ими лица, которые ответственны за размещение информации о свободных рабочих местах или вакантных должностях, содержащей ограничения дискриминационного характера, на этих сайтах, за сам факт размещения сведений, распространенных третьими лицами. В случае, если редакция средства массовой информации не является ни физическим, ни юридическим лицом, то к участию в деле и к административной ответственности может быть привлечен учредитель данного средства массовой информации, а также главный редактор.

Анализ законодательства, регламентирующего функционирование системы образования, показывает отсутствие в нем дискриминационных положений. Согласно ФЗ от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ст. 5, в стране гарантируется право каждого человека на образование **независимо от пола**, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения и других обстоятельств. А в сфере профессионального образования гарантируются общедоступность и бесплатность в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами среднего профессионального образования, а также на конкурсной основе бесплатность высшего образования, если образование данного уровня гражданин получает впервые (ст. 5 ФЗ от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»).

В трудовом законодательстве существует целый ряд положений, регламентирующих профессиональную занятость молодежи. Большая часть из них касается лиц в возрасте до 18 лет. Ст. 92 ТК Российской Федерации для работников в возрасте до 16 лет устанавливает сокращенную продолжительность рабочего времени – не более 24 часов в неделю, а для работников в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю (нормы выработки при этом устанавливаются исходя из общих норм выработки пропорционально установленной сокращенной продолжительности рабочего времени, заработная плата при повременной оплате труда выплачивается с учетом сокращенной продолжительности работы). В соответствии со ст. 265 ТК Российской Федерации существует перечень работ с вредными и опасными условиями труда, на подземных работах, а



также на работах, выполнение которых может причинить вред здоровью и нравственному развитию молодых людей до 18 лет (игорный бизнес, работа в ночных кабаре и клубах и т. п.), и вводится запрет на их занятость на таких работах. В этой же статье вводится запрет на переноску и передвижение такими работниками тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы. В ст. 267 закреплено положение, по которому таким работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время. Ст. 269 предусматривает дополнительные гарантии работникам в возрасте до 18 лет при расторжении трудового договора (расторжение трудового договора с ними по инициативе работодателя – за исключением случая ликвидации организации или прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем – допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав).

В российском трудовом законодательстве закреплён ряд гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с получением образования. В ТК Российской Федерации в гл. 26 указано, что работникам, совмещающим работу с получением разного уровня образования по программам, имеющим государственную аккредитацию, и успешно осваивающим эти программы (при получении образования соответствующего уровня впервые), работодатель должен предоставлять дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка (размер дополнительного отпуска зависит от продолжительности и уровня получаемого образования, а также от формы обучения и вида аттестации).

1.3. Национальный механизм по улучшению положения женщин

Российская Федерация, подписав Декларацию и Платформу действий, сформулированные, а затем принятые на четвертой Всемирной конференции ООН по положению женщин (1995 г.), взяла на себя обязательства в том числе по созданию национального механизма по улучшению положения женщин как самостоятельного государственного органа, который должен был иметь право оказывать прямое воздействие на формирование государственной политики в отношении женщин, участвовать в законотворческом процессе по этим вопросам, иметь свой бюджет.

Предназначение этого механизма должно было состоять в оказании помощи Правительству Российской Федерации в проведении в стране политики гендерного равенства, а также в учете гендерной проблематики в совершенствовании законодательства, разработке социально-экономической политики страны, программ и проектов различного уровня.

Основными составляющими национального механизма должны были стать: правовое обеспечение гендерного равенства, его организационное обеспечение, его финансовое обеспечение, информационное обеспечение (статистика).

Правовое обеспечение. В Российской Федерации существует правовое обеспечение гендерного равенства, которое создает предпосылки для осуществления принципа равных прав и возможностей для мужчин и женщин, предотвращения дискриминации.

Организационная основа. В результате присоединения Российской Федерации к Декларации и Пекинской Платформе действий в стране в разные годы было создано несколько государственных структур, которые можно было считать элементами национального механизма по улучшению положения женщин. Однако в ходе административной реформы (2004 г.), а затем в связи со сменой Правительства Российской Федерации структуры, отвечающие за гендерную проблематику, были существенно сокращены.

В рамках законодательной ветви власти в состав национального механизма сегодня входят Общественная комиссия при Председателе Совета Федерации по обеспечению равных прав и равных возможностей мужчин и женщин, Комитет по социальной политике и здравоохранению Совета Федерации и Комиссия по делам семьи, женщин и детей Государственной Думы.





В настоящее время та часть государственной политики, которая нацелена на улучшение положения женщин, целиком встроена в государственную семейную, демографическую политику, политику сокращения бедности, развития здравоохранения.

Финансовое обеспечение. Одним из основных условий самостоятельности и эффективности функционирования национального механизма должно было стать выделение специального бюджета организационной структуре. Однако в Российской Федерации деятельность национального механизма никогда не была обеспечена должным образом финансовыми ресурсами.

Информационное обеспечение (статистика). Гендерная статистика должна позволять отслеживать положение мужчин и женщин во всех сферах жизнедеятельности, проводить международные сопоставления, обеспечивать информационный контроль и оценку эффективности выполнения властных решений и реализацию политики равных прав и равных возможностей. Каждые два года в стране издается статистический сборник «Женщины и мужчины России», в котором число публикуемых показателей постоянно увеличивается как за счет введения их региональной дифференциации, так и за счет разработки новых показателей, отражающих различные стороны жизнедеятельности мужчин и женщин.

Глава 2. Гендерные роли и стереотипы, распространенные среди молодежи

2.1. Стереотипы относительно распределения гендерных ролей

В России большинство населения остается приверженцами традиционного распределения ролей и обязанностей между мужчинами и женщинами. Не подвергая сомнению равноправие полов, как мужчины, так и женщины уверены в том, что воспитание детей и работа по дому больше подходит для женщин, а зарабатывание денег – для мужчин. На словах многие современные мужчины и женщины согласны с тем, что домашний труд в семье должен делиться поровну между мужем и женой. Но в действительности неоплачиваемая работа по уходу за членами семьи, воспитание детей и работа по дому ложатся преимущественно на женские плечи. А мужчины тратят значительно больше времени на оплачиваемый труд.

Выборочное наблюдение использования суточного фонда времени населением, проведенное Росстатом в 2014 г.⁹⁴, показало, что российские женщины старше 15 лет в среднем тратят на работу в формальном секторе экономики 3–18 часов, в то время как мужчины 4–44 часа. Кроме того, мужчины чаще, чем женщины подрабатывают, оказывая платные услуги.

У женщин уходит больше времени, чем у мужчин на «оказание неоплачиваемых бытовых услуг для собственного конечного использования в рамках домохозяйства» (у женщин 3–22 часа, у мужчин – 1–35 часов). Несмотря на высокий уровень домашней нагрузки, подавляющее большинство россиянок работает, о чем свидетельствуют данные об их экономической активности, рассматриваемые в гл. 5.

2.2. Гендерные стереотипы в сфере занятости и на рынке труда

В российской сфере занятости господствуют устойчивые стереотипные представления о женщинах и мужчинах как о работниках, тесно коррелирующие со стереотипами о распределении ролей и обязанностей между мужчинами и женщинами. Согласно этим представлениям, для женщин профессиональная занятость менее важна, они больше думают о доме, чем о работе, реже соглашаются на неудобный режим труда, и, что, самое главное, молодые женщины не

⁹⁴ Рассчитано по данным Комитета по статистике Федеральной службы государственной статистики, www.gks.ru/.



надежны и не удобны как работники, поскольку в любой момент могут уйти в декретный отпуск, взять отпуск по уходу за ребенком или больничный лист по уходу за больным ребенком.

Несмотря на то, что в российском законодательстве все льготы, связанные с уходом за малолетним ребенком и выполнением иных семейных обязанностей, адресованы не только женщинам, но и мужчинам, пользуются этими льготами преимущественно женщины. Опрос молодых родителей, проведенный в г. Москве в 2012 г.⁹⁵, показал, что при рождении ребенка работающие женщины значительно чаще мужчин выказывали готовность использовать отпуск по уходу за ним до 1,5 лет (полностью использовать отпуск были готовы 88,6% женщин, ответивших на вопрос, и 5% мужчин, а частично использовать отпуск – соответственно 7,4 и 3%). Впрочем, существуют и определенные подвижки в этой ситуации. Если еще в 1990-х гг. мужчина, взявший отпуск по уходу за ребенком, как правило, подвергался остракизму со стороны начальства, коллег и соседей, то сегодня, как показал тот же опрос, ни один из мужчин, находящийся в таком отпуске, не встретил преград при его оформлении.

Еще один стойкий стереотип рынка труда состоит в том, что мужчины лучше умеют руководить, более предприимчивы, имеют более высокую производительность труда, больше думают о работе, более изобретательны и технически подкованы. Для женщин характерна аккуратность, более высокая исполнительность, ответственность, дисциплинированность и контактность. Поэтому для мужчин больше подходят руководящие должности, масштабная предпринимательская деятельность, а женщинам – если и бизнес, то ма-а-ленький, а лучше – работа по найму на неруководящих должностях (в крайнем случае на должности маленького начальника или заместителя большого начальника) и т. д. А если бизнес у женщины крупный, то он непременно находится под «мужским» покровительством.

Опрос выпускников московских профессиональных учебных заведений и молодых родителей⁹⁶ показал широкую распространенность таких стереотипов. Причем мужчины придерживаются их существенно чаще, чем женщины, а молодежь чаще, чем люди более старших возрастов (табл. 5.1). Так, ведение крупного бизнеса 54,9% юношей-выпускников считали делом исключительно мужским и только 1,9% – женским (то, что такой вид трудовой деятельности подходит представителям обоих полов считали 43,2%). Девушки в принципе с юношами солидарны, но смотрят на свои возможности в сфере предпринимательства несколько более оптимистично. Среди них больше доля тех, кто считает, что ведение крупного бизнеса женщинам вполне «по плечу» (то, что это исключительно женская сфера деятельности, считает 2,9%, а то, что она «подходит всем» – еще 45,9%).

«Ведение малого бизнеса» юноши чаще готовы доверить женщинам: 13% из них считает, что этот вид деятельности можно отнести к чисто «женскому», а еще 61,1% – что он подходит и мужчинам, и женщинам. Девушки этот вид деятельности чаще, чем юноши склонны считать зоной своих интересов (22,9% из них считают, что он больше подходит женщинам, а 64,4% – представителям обоих полов).

Низшую ступень предпринимательства практически все юноши готовы отдать слабому полу: только каждый десятый считает, что самозанятыми могут быть исключительно мужчины. Девушки и на этой позиции видят себя чаще, чем юноши. Только каждая 20-я считает, что этот статус занятости – исключительно мужской.

Работу по найму и помощь на семейном предприятии и юноши, и девушки редко считают деятельностью, достойной исключительно мужчин. При этом юноши чаще, чем девушки считают такую деятельность подходящей только женщинам, а девушки чаще, чем юноши считают, что она подходит и тем, и другим.

⁹⁵ Проект «Дискриминация в сфере труда по гендерному признаку», выполненный по заданию Уполномоченного по правам человека в городе Москве, Государственный контракт № 25 от 23 июля 2012 года.

⁹⁶ Там же.





Таблица 5.1. Распределение ответов выпускников и молодых родителей на вопрос: «Какие типы деятельности, на Ваш взгляд, больше подходят мужчинам, а какие женщинам?», гендерный срез, %

Виды деятельности	Ответы мужчин			Ответы женщин		
	мужчинам	женщинам	обоим	мужчинам	женщинам	обоим
Выпускники						
Ведение крупного бизнеса	54,9	1,9	43,2	51,2	2,9	45,9
Ведение малого бизнеса	25,9	13,0	61,1	12,7	22,9	64,4
Самозанятость	9,9	17,4	72,7	5,4	16,6	78,0
Работа по найму	13,0	18,5	68,5	8,3	11,7	80,0
Помощь на семейном предприятии	3,7	31,1	65,2	3,9	23,2	72,9
Молодые родители						
Ведение крупного бизнеса	75,0	–	25,0	59,0	2,4	38,6
Ведение малого бизнеса	55,0	7,0	38,0	20,8	15,3	63,9
Самозанятость	6,0	38,0	56,0	4,2	33,3	62,5
Работа по найму	9,0	17,0	74,0	6,9	16,3	76,8
Помощь на семейном предприятии	3,0	55,0	42,0	1,4	42,4	56,2

Источник: рассчитано по данным проекта «Дискриминация в сфере труда по гендерному признаку», выполненного по заданию Уполномоченного по правам человека в городе Москве, государственный контракт № 25 от 23 июля 2012 года.

Интересно, что проведенный в то же время опрос молодых родителей (имеющих детей в возрасте трех-шести лет и в полной мере ощутивших на себе трудности сочетания профессиональных и семейно-бытовых обязанностей), дал более традиционную оценку возможностей мужчин и женщин заниматься предложенными видами деятельности. И молодые отцы, и молодые мамы чаще, чем выпускники готовы делегировать только мужчинам ведение крупного и малого бизнеса, оставив женщинам менее доходные и престижные занятия (самозанятость, работу по найму и помощь на семейном предприятии). При этом мужчины в этом вопросе опять-таки оказались радикальнее женщин. Таким образом получается, что женщины в большей степени сегодня готовы к пересмотру традиционных гендерных стереотипов, нежели мужчины.

Следствием существования описанных гендерных стереотипов в сфере занятости и на рынке труда является формирование «самодискриминации» женщин в оплате труда. Социологические опросы показывают, что в Российской Федерации социальные нормы заработной платы у мужчин и женщин различаются, как правило, на 25–30%, то есть сами женщины оценивают стоимость своего труда на 25–30% дешевле, чем мужчины.

Молодежь в этом смысле не является исключением. Опрос выпускников, о котором говорилось выше, показал, что в 2012 г. средний размер заработной платы, которую юноши могли бы назвать «хорошей» был на 30% больше аналогичного показателя девушек.

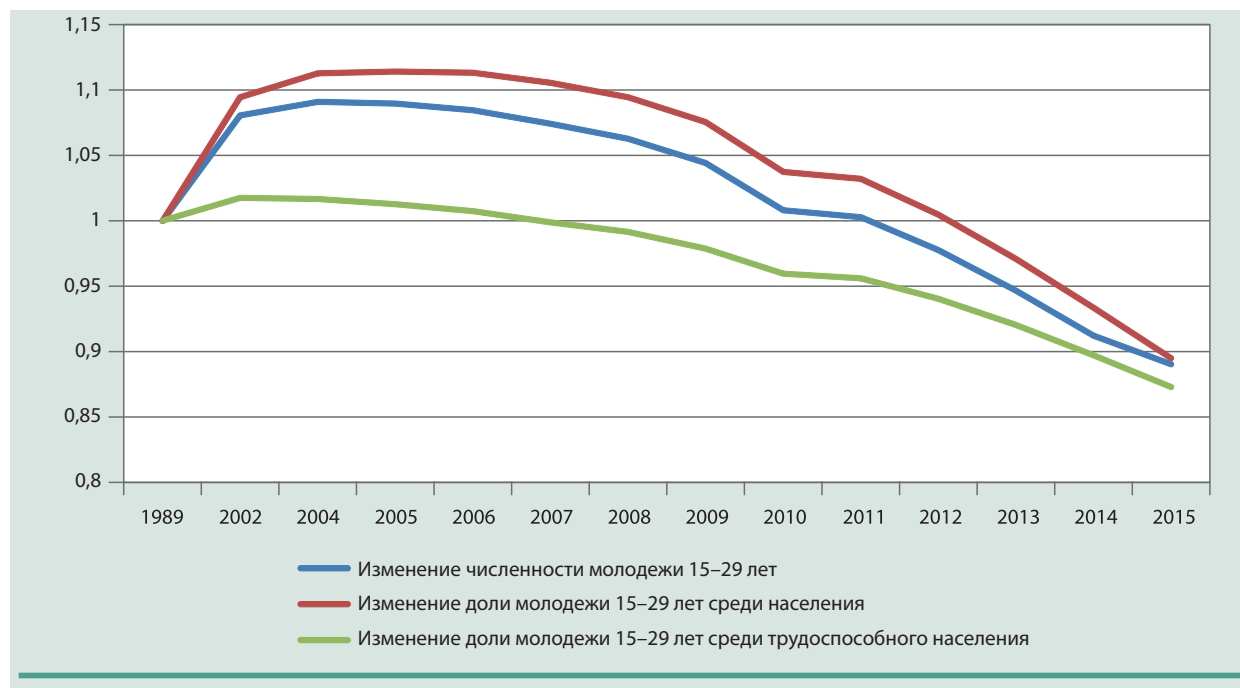


Глава 3. Демографический контекст формирования гендерных проблем профессионального образования, трудоустройства и занятости молодежи

3.1. Динамика численности молодежи и ее доли в составе населения

В Российской Федерации, несмотря на низкий уровень рождаемости и процессы старения населения, доля молодежи (граждане в возрасте 15–29 лет) среди населения страны пока остается относительно большой. По данным статистики, в 2015 г. (с учетом населения Крыма) численность молодежи была равна 21,8 млн чел., что составляло 20,1% всего населения и 33,6% населения трудоспособного возраста. Динамика этих показателей последние 10 лет является негативной, что означает ухудшение качества трудоспособного населения и связано в первую очередь с «демографической ямой» 1990-х гг. (период «конца перестройки – радикальных экономических изменений», когда резкое снижение уровня жизни и социальной защищенности большинства населения вошло в резонанс с действием демографических волн, в результате чего рождаемость в стране фактически рухнула). В ближайшие годы ситуация должна измениться, о чем свидетельствует положительная динамика числа детей, находящихся сегодня в возрасте 0–14 лет (в новом веке рост рождаемости сначала был связан со спецификой самих демографических процессов, затем с улучшением социально-экономической обстановки в стране и поддержан государственными мерами по повышению рождаемости).

Рис. 5.1. Изменение численности и доли молодежи 15–29 лет среди населения относительно 1989 г.



Источник: Комитет по статистике Федеральной службы государственной статистики, www.gks.ru/.

Специфической характеристикой молодежной группы населения является преобладание в ней мужчин (в 2015 г. на 1000 мужчин 15–19 лет приходится 953 женщины этого возраста, на 1000 мужчин 20–24 лет – 959 женщины, на 1000 мужчин 24–29 лет – 978 женщина), в то время как в более старших возрастах картина обратная. Уже в следующей возрастной группе (30–34 года) число женщин превосходит число мужчин (на 1000 мужчин этого возраста приходится 1001 женщина). Причем с возрастом диспропорции состава населения по полу только возрастают: чем старше возрастная группа, тем заметнее преобладание в ней женщин (среди 55–59-летних на





1000 мужчин приходится 1278 женщин). Причины такого положения следует искать не столько в биологических особенностях смертности мужчин и женщин (они есть, но невелики), сколько в поведенческих особенностях, в различиях гендерных ролей, принятых в российском обществе, приводящих к существенным отличиям в режимах смертности мужчин и женщин трудоспособного возраста.

3.2. Динамика возраста вступления в брак и возраста матери при рождении детей

Для данного исследования такие демографические показатели, как возраст вступления в брак и возраст матери при рождении детей, важны, поскольку они являются отражением социальных норм брачного и репродуктивного поведения населения. В трудовой сфере эти нормы во многом определяют не только число отпусков по беременности и родам, используемых среднестатистической женщиной, и их расположение на временной шкале ее профессиональной карьеры, а также число отпусков по уходу за ребенком и вероятность их использования самой женщиной или членами ее семьи.

Для работодателей эти нормы могут служить ориентиром при оценке возможностей вновь нанимаемого персонала стабильно участвовать в производственном процессе.

Данные демографической статистики свидетельствуют о том, что нормы брачного и репродуктивного поведения российского населения постепенно изменяются. Снижение числа браков и у девушек, и у юношей в возрастах «до 18 лет» и «18–24 года» и рост числа браков в возрасте «35+» свидетельствует о том, что молодые россияне стали вступать в брак во все более старших возрастах.

Таблица 5.2. Браки по возрастам жениха и невесты

Годы	По возрасту жениха, лет				По возрасту невесты, лет			
	до 18	18–24	25–34	35+	до 18	18–24	25–34	35 +
2009	1480	380 613	539 805	277 507	14 062	559 805	428 148	197 399
2011	1097	380 457	633 360	301 045	11 425	574 707	514 339	215 505
2013	931	300 195	619 534	304 826	9695	465 626	521 289	228 879
2014 ¹⁾	835	273 994	632 025	319 131	9180	436 993	534 702	245 110

¹⁾ С Крымским федеральным округом.

Источник: Комитет по статистике Федеральной службы государственной статистики, www.gks.ru/.

Постепенно увеличивается и возраст матери при рождении ребенка. За последние 15 лет он вырос с 25,8 до 28,1 лет. Это можно считать косвенным свидетельством того, что рождение первенца и уж тем более второго и третьего ребенка все больше женщин переносит за пределы молодежных возрастов.

Таблица 5.3. Динамика среднего возраста матери при рождении детей

Годы	Средний возраст матерей, родивших ребенка в данном году
2000	25,8
2005	26,5
2010	27,7
2014	28,1

Источник: Комитет по статистике Федеральной службы государственной статистики, www.gks.ru/.



Глава 4. Гендерные проблемы профессионального образования

Перепись населения Российской Федерации, проведенная в 2002 г., показала, что в новом тысячелетии уровень образования женщин оказался выше, чем у мужчин. С одной стороны, такая ситуация стала результатом роста интереса к получению образования среди женщин и его падение среди мужчин. Российские женщины в полной мере используют возможности получения образования, гарантированные государством: они составляют половину всех учащихся общеобразовательных школ и большинство среди учащихся профессиональной школы. Более того, при получении профессионального образования женщины отдают предпочтение его высоким уровням, в то время как мужчины чаще ограничиваются более низкими уровнями. В итоге среди молодежи уровень образования женщин не только превышает уровень образования мужчин, но и во времени этот разрыв увеличивается. С другой стороны, постепенно уходит из жизни поколение, для которого характерным было значительное превышение уровня образования мужчин над уровнем образования женщин.

4.1. Гендерный состав учащихся общеобразовательных школ

В Российской Федерации среди учащихся государственных общеобразовательных учреждений отсутствует какая-либо гендерная асимметрия (соотношение полов близко к 1 : 1, т. е. фактически соответствует демографическому распределению по полу детей соответствующего возраста).

Таблица 5.4. Численность обучающихся по видам образовательных организаций на начало 2013/14 учебного года

	Женщины	Мужчины	Распределение по полу, %	
			женщины	мужчины
Численность обучающихся, всего				
тыс. чел.	10 930,0	10 846,2		
%	100	100	50	50
в том числе в:				
общеобразовательных организациях	60,4	61,8	50	50
профессиональных образовательных организациях, осуществляющих подготовку квалифицированных рабочих, служащих ¹⁾	2,2	4,3	32	68
профессиональных образовательных организациях, осуществляющих подготовку специалистов среднего звена	8,8	9,4	49	51
образовательных организациях высшего образования	27,9	23,9	54	46
аспирантуре ¹⁾	0,6	0,6	47	53
докторантуре ¹⁾	0,020	0,022	48	52

¹⁾ На конец 2013 г.

Источник: Комитет по статистике Федеральной службы государственной статистики, www.gks.ru/.



4.2. Гендерный состав учащихся системы профессионального образования

Сегодня система профессионального образования вовлекает в процесс обучения фактически весь молодежный контингент. Это сдерживает экономическую активность молодых людей, снижая общую напряженность на национальном рынке труда.

Начальное профессиональное образование – система подготовки квалифицированных рабочих и служащих – наименее масштабная (в 2013 г. здесь училось только 8,3% всех обучавшихся в профессиональной школе), к тому же быстро сокращающаяся ступень национального профессионального образования (за 2009–2013 гг. число обучающихся уменьшилось с 1035 до 705 тыс. чел., то есть почти в 1,5 раза).

Девушки составляют меньшинство (32%) среди учащихся, что в некоторой степени обусловлено существованием списка производств и видов работ, на которых ограничено применение труда женщин (подготовка работников для занятости на таких производствах и видах работ проводится преимущественно в учебных учреждениях именно этого уровня). Во времени существует устойчивая тенденция снижения доли женщин среди студентов этого уровня образования (в 2011 г. она составляла 33,8% всех учащихся, в 2013 г. – 32%), что связано с ростом интереса девушек к более высоким уровням профессионального образования.

Среднее профессиональное образование (подготовка специалистов среднего звена) – более масштабный уровень образования, здесь учится 24% всех студентов профессиональной школы. Численность студентов, получающих такое образование, в последние годы меняется, но тенденции этих изменений не выражены четко. До последнего времени это был наиболее феминизированный уровень образования: девушки составляли большинство студентов на протяжении нескольких десятилетий (в 1995 г. их доля достигала 60%). В последние годы этот вид обучения стал пользоваться у девушек значительно меньшей популярностью. В 2013 г. их доля в общей численности студентов сократилась до 49%.

Наиболее феминизированными были и остаются учебные заведения, готовящие специалистов для здравоохранения, образования, экономики и права. Меньше всего девушек в учебных заведениях, готовящих специалистов для транспорта и связи.

Высшая школа в Российской Федерации – наиболее массовый и наиболее феминизированный уровень профессионального образования. Среди студентов женщины уже много лет составляют большинство, хотя их доля постепенно сокращается (2000 г. – 56,7%, в 2005 г. – 58,2%, 2012 г. – 55,2%, в 2013/2014 учебном году – 54%).

Что касается аспирантуры и докторантуры (институтов, осуществляющих подготовку кадров самой высокой научной квалификации), то, хотя доля женщин среди учащихся несколько меньше, чем доля мужчин (табл. 5.4), но во времени их доля устойчиво растет, в то время как доля мужчин, соответственно, снижается.

В последние годы в Российской Федерации были разработаны преференции для юношей при поступлении в профессиональные учебные заведения. Начиная с 2014 г. в силу вступил ФЗ № 170-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в части реализации мер по повышению престижа и привлекательности военной службы по призыву», в соответствии со ст. 19 п. 5 которого граждане, прошедшие военную службу по призыву и имеющие высшее образование, при прочих равных условиях получают преимущественное право зачисления в учебные заведения по образовательным программам высшего образования в области экономики и управления и соответствующим дополнительным профессиональным программам в рамках программ и проектов, утверждаемых Президентом Российской Федерации и Правительством Российской Федерации.



Поскольку согласно ст. 59 Конституции Российской Федерации и ст. 22 п. 1 ФЗ № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» призыву на военную службу подлежат граждане мужского пола, то очевидно, что данные преференции касаются только юношей.

4.3. Гендерная сегрегация по направлениям и специальностям обучения

На среднем и высшем уровне профессиональной школы женщины представлены среди учащихся по всем программам и направлениям подготовки, но степень их представленности дифференцирована. Наиболее феминизированным является обучение социальным наукам, педагогике, здравоохранению, культуре и искусству, экономике и управлению, где доля женщин среди учащихся колеблется от 65 до 80%. В то же время на технических направлениях подготовки их доля существенно меньше доли мужчин (в 2013/2014 учебном году среди студентов высших учебных заведений, обучающихся физико-математическим наукам, женщины составляли 34%, геологии – 16%, морской технике – 6%).

В военных учебных заведениях женщины могут получать высшее образование по ограниченному кругу специальностей. По данным Росстата, их доля среди студентов, получающих военное образование, в 2013/2014 учебном году составила 10,5%.

Несмотря на некоторую подвижку, распределение женщин и мужчин по программам и направлениям профессионального обучения остается устойчивым, что является важнейшим фактором воспроизводства сложившейся сегрегации по видам экономической деятельности и профессиональным группам в сфере занятости.

4.4. Дополнительное образование

Для усиления роли женщин в экономическом развитии в стране организован эксперимент по расширению возможностей для женщин в получении образования. Для этого, в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации № 756, на подготовительных отделениях 51 высшего учебного заведения в 50 субъектах Российской Федерации организовано бесплатное обучение женщин в возрасте до 23 лет, имеющих одного и более детей. Молодые матери, у которых истек срок действия результатов сдачи единого государственного экзамена (ЕГЭ), на подготовительных отделениях готовятся к новой сдаче экзамена, что позволяет им наравне с выпускниками школ поступать в высшие учебные заведения.

Рассматриваются возможности расширения этого эксперимента, в частности, обсуждается законопроект, предусматривающий создание преференций для женщин с детьми при поступлении на учебу.

Еще одной инициативой государства по повышению конкурентоспособности женщин на рынке труда стала программа по организации профессиональной подготовки, переподготовки и повышению квалификации женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Программа учитывает, что у женщин, находящихся в длительном отпуске, частично теряются или устаревают профессиональные знания, снижается уровень квалификации.

В рамках программы женщина, находящаяся в таком отпуске, имеет возможность по направлению службы занятости бесплатно получить профессиональную подготовку (переподготовку, переобучение) в одном из учреждений профессионального образования, в том числе с использованием дистанционных образовательных технологий, по 500 программам. Программа действует с 2011 года и охватывает все субъекты Российской Федерации. Численность женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до трех лет, направленных на профессиональное обучение, постепенно возрастает. В 2012 г. таких женщин было 9,8 тыс. чел., в 2013 г. – 13,3 тыс. чел., в 2014 г. – 16,3 тыс. чел. Анализ результатов действия программы показал, что наиболее привлекательными для женщин профессиями обучения и переобучения были: бухгалтер, оператор ЭВМ, мастер маникюра и педикюра, парикмахер, повар, продавец, делопроизводитель,





медицинская сестра, секретарь, менеджер по кадрам, менеджер по персоналу, менеджер в торговле, а также курсы: «1С: Бухгалтерия», «1С: Торговля и склад», «1С: Управление торговлей».

В 2013 г. была ликвидирована дискриминационная составляющая этой программы – ее привязка к родителю одного пола – матери. В настоящее время такая профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации может быть предоставлена также и отцу ребенка, находящемуся в отпуске по уходу.

Глава 5. Гендерные аспекты экономической активности, занятости и безработицы

5.1. Экономическая активность юношей и девушек

Российская Федерация была и остается одной из ведущих стран мира по уровню и масштабам участия женщин в экономике. По данным Росстата, россиянки составляют фактически половину экономически активного населения страны (49%), уровень их экономической активности для возраста 15–72 года равен 63% (у мужчин – 74,74%), а для трудоспособного возраста (16–54 года) еще выше – 76,2% (у мужчин, у которых возраст трудоспособности находится в интервале 16–59 лет, значение показателя равно 82,6%).

Иная ситуация складывается с потребностью в оплачиваемой занятости у молодежи. Уровень ее экономической активности в международных сравнениях относительно низок, особенно в младших возрастах. В 2013 г. для 15–19-летних девушек он составлял только 7,6%, у юношей – 10,3%, для 20–24-летних девушек – 53,6%, юношей – 66,4%, что меньше соответствующих показателей, характерных не только для экономически развитых стран, но и большинства стран СНГ. Высокий уровень экономической активности характерен только для молодежи «старших» возрастов (25–29 лет), которые по международным стандартам «молодежными» не считаются. У девушек этого возраста уровень экономической активности в 2013 г. составлял 79,9%, у юношей – 94,7% (табл. 5.5).

Таблица 5.5. Динамика уровня экономической активности молодежи, %

	2010	2011	2012	2013
Женщины				
Всего	62,2	63,0	63,3	63,0
в том числе в возрасте, лет:				
15–19	9,2	8,6	7,5	7,6
20–24	56,5	55,8	53,1	53,6
25–29	80,2	80,7	81,6	79,9
Мужчины				
Всего	73,8	74,4	74,7	74,7
в том числе в возрасте, лет:				
15–19	13,9	12,5	11,0	10,3
20–24	68,3	68,3	65,5	66,4
25–29	93,9	94,5	94,5	94,7

Источник: Комитет по статистике Федеральной службы государственной статистики, www.gks.ru/.

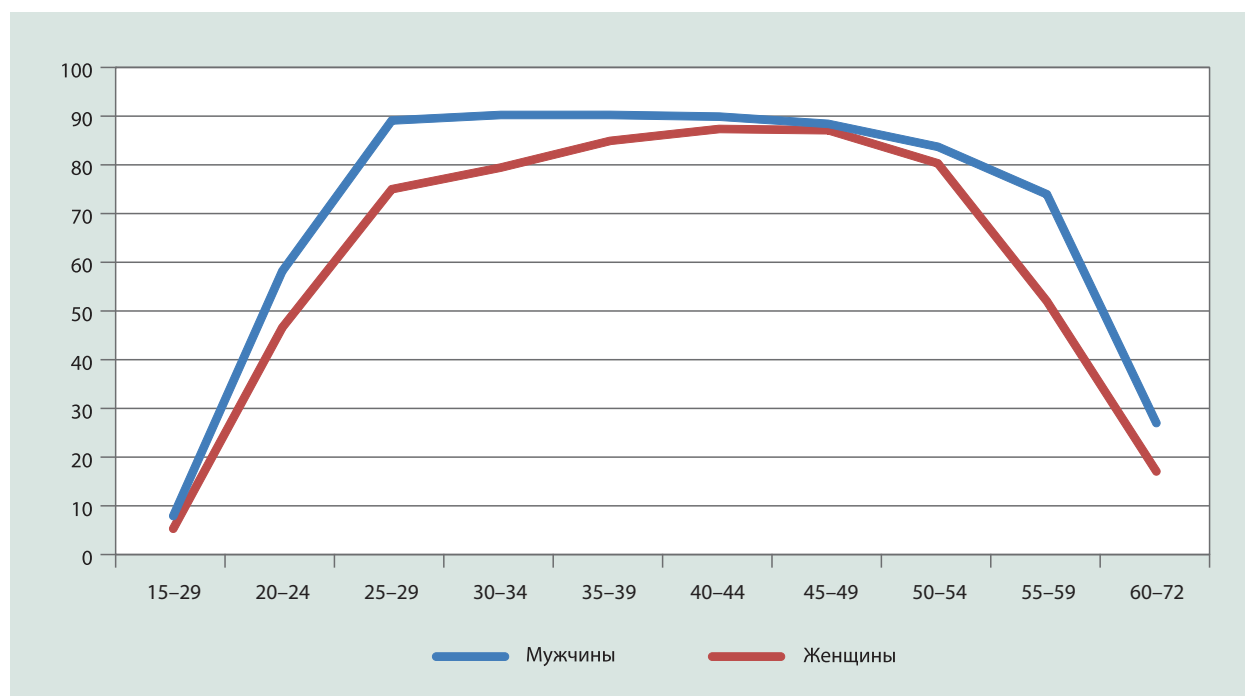


В новом тысячелетии динамика экономической активности российского взрослого населения и молодежи различается: для населения в целом значения этого показателя до последнего времени имели тенденцию к росту, а для молодежи, как для юношей, так и для девушек, они в основном снижались. Наиболее вероятным объяснением сокращающейся заинтересованности российской молодежи в платной занятости является расширение охвата обучением этой возрастной категории населения. У молодых женщин рождение детей является дополнительным фактором снижения уровня экономической активности.

5.2. Занятость молодежи, занятость юношей и девушек

В Российской Федерации уровень занятости населения высок не только у мужчин (в возрасте 15–72 лет в 2013 г. – 70,4%), но и у женщин (58,8%). При этом женщины составляют фактически половину занятого населения страны (49%).

Рис. 5.2. Уровень занятости женщин и мужчин по возрастным группам, 2013 г., %



Источник: Комитет по статистике Федеральной службы государственной статистики, www.gks.ru/.

Но по возрастам уровни занятости различаются. Самые низкие значения показателя характерны для молодежных возрастов (до 25 лет), и у девушек они ниже, чем у юношей. Пик уровня занятости российских женщин приходится на возраст 40–50 лет, когда значения показателя достигают 90,4–90,7%, вплотную приближаясь к уровню занятости мужчин.

Россиянки не только практически на равных с мужчинами участвуют в профессиональной занятости, но они располагают более высоким профессиональным потенциалом по сравнению с мужчинами, обладают более высоким уровнем образования: 2/3 занятых в экономике женщин имеют среднее или высшее профессиональное образование, в то время как среди мужчин таким уровнем образования обладает только каждый второй (табл. 5.6).





Таблица 5.6. Женщины и мужчины, занятые в экономике, по уровню образования, 2013 г., %

	Женщины	Мужчины	Распределение по полу, %	
			женщины	мужчины
Всего	100	100	49	51
высшее профессиональное	35,5	28,0	55	45
среднее профессиональное	30,3	21,5	57	43
начальное профессиональное	14,0	22,9	37	63
среднее (полное) общее	17,4	22,9	42	58
основное общее	2,6	4,4	37	63
не имеют основного общего	0,2	0,3	36	64

Источник: Комитет по статистике Федеральной службы государственной статистики, www.gks.ru/.

Женщины представлены во всех видах экономической деятельности, но их доля среди занятых в этих видах деятельности различается. Это во многом является последствием устойчивой сегрегации учащихся по программам и направлениям профессионального обучения (о чем говорилось выше). Наиболее феминизированными видами экономической деятельности являются образование и здравоохранение, где доля женщин среди занятых равна 82 и 80% соответственно. Меньше всего женщин среди занятых в строительстве (15%) и рыбоводстве (14%).

В целом уровень сегрегации по видам экономической деятельности в настоящее время велик (36%), более того, во времени он имеет тенденцию к дальнейшему увеличению.

Таблица 5.7. Динамика индекса сегрегации по видам экономической деятельности 2009–2014 гг., %

	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Индекс сегрегации по видам экономической деятельности	35	35	35	36	35	36

Источник: рассчитано по данным Комитета по статистике Федеральной службы государственной статистики, www.gks.ru/.

Женщины представлены во всех профессионально-квалификационных группах, включая самые высокие. Но сегрегация по профессионально-квалификационным группам велика и фактически неизменна. Соответствующий индекс за 2009–2011 гг. практически не увеличился, но составляющие этого индекса менялись, и эти изменения были отнюдь не всегда позитивными. Так, например, за рассматриваемый период в подгруппе «работников высшей квалификации» наиболее высокая позиция «руководители органов власти и управления всех уровней, включая руководителей организаций» и без того «мужская», стала еще более «мужской», поскольку доля работников, занимающих эти должности, у мужчин выросла существенно больше, чем у женщин. И наоборот, усилилась феминизированность существенно менее престижной и менее оплачиваемой позиции «прочие специалисты высшей квалификации».

**Таблица 5.8.** Динамика индекса сегрегации по профессионально-квалификационным группам, 2008–2014 гг., %

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Индекс сегрегации по профессионально-квалификационным группам	47	47	47	47	47	47	48

Источник: рассчитано по данным Комитета по статистике Федеральной службы государственной статистики, www.gks.ru/.

Наиболее феминизированными профессионально-квалификационными группами в настоящее время являются специалисты среднего уровня квалификации и вспомогательный персонал естественных наук и здравоохранения (женщины составляют 92%), специалисты среднего уровня квалификации в сфере образования (94%), служащие сферы обслуживания (89%), работники, занятые подготовкой информации, оформлением документации и учетом (87%).

Меньше всего женщин среди водителей и машинистов подвижного оборудования (3%), рабочих металлообрабатывающей и машиностроительной промышленности (7%), рабочих, занятых на горных, горно-капитальных и на строительно-монтажных и ремонтно-строительных работах (9%).

В подгруппе специалистов высшего уровня квалификации женщины представлены во всех позициях, однако прослеживается следующая зависимость: чем выше позиция, тем ниже доля женщин среди ее представителей. Так, среди руководителей органов власти и управления всех уровней женщин в 2013 г. было 38%, среди «прочих» специалистов высшего уровня квалификации – 70%.

Несмотря на более высокий уровень образования, заработная плата женщин существенно отстает от зарплаты мужчин (в 2013 г. женщины получали в среднем только 74% от заработной платы мужчин), хотя в последние годы можно наблюдать сокращение гендерного разрыва в оплате труда: за 2007–2013 гг. он уменьшился с 37 до 26 п. п.

Таблица 5.9. Отношение средней заработной платы женщин к средней заработной плате мужчин, 2007–2013 гг.

	2007	2009	2011	2013
Отношение средней заработной платы женщин к средней заработной плате мужчин, %	63	65	68	74

Источник: Комитет по статистике Федеральной службы государственной статистики, www.gks.ru/.

Сокращению гендерного разрыва в оплате труда способствовало повышение оплаты труда преподавателей, врачей, социальных работников (профессии с преимущественной занятостью женщин) до размеров, сопоставимых со средней заработной платой для каждого конкретного региона, реализованное в рамках исполнения майских указов Президента Российской Федерации. В результате, например в 2014 г., средняя заработная плата учителей общеобразовательных школ на 8% превысила среднюю заработную плату по экономике в целом. Еще одним фактором нивелирования различий в оплате труда женщин и мужчин стало увеличение на 12,9% минимальной оплаты труда. В 2012 г. численность работников, получающих минимальную заработную плату (до 5205 руб.), составила 1,3 млн чел. (2% от численности занятых в экономике), половина из которых занята в высоко феминизированной бюджетной сфере, поэтому повышение минимального размера оплаты труда улучшило положение в первую очередь женщин.



Гендерный разрыв в оплате труда характерен для всех видов экономической деятельности вне зависимости от степени их феминизации. Наименьшая его величина сегодня наблюдается в высоко феминизированных видах деятельности – образовании, здравоохранении и предоставлении социальных услуг, где средняя начисленная заработная плата женщин составляет соответственно 99,0 и 90,8% от заработной платы мужчин. Наибольшая – в научных исследованиях – 26,2 п.п.

Таблица 5.10. Отношение заработной платы женщин к заработной плате мужчин по видам экономической деятельности, %

	2011	2013
Всего по обследованным видам экономической деятельности	64,1	74,2
Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	–	83,5
Добыча полезных ископаемых	74,6	76,2
Обрабатывающие производства	70,1	74,5
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	82,9	83,2
Строительство	85,8	84,5
Оптовая и розничная торговля и пр.	67,5	79,8
Гостиницы и рестораны	76,1	80,6
Транспорт и связь	72,0	75,2
Операции с недвижимым имуществом, аренда	78,4	80,4
Научные исследования и разработки	70,8	73,8
Образование	89,0	99,0
Здравоохранение и предоставление социальных услуг	83,3	90,8

Источник: Комитет по статистике Федеральной службы государственной статистики, www.gks.ru/.

Гендерный разрыв в оплате труда формируется под воздействием многих факторов. В первую очередь это сегрегация – неравномерное распределения профессионально занятых женщин и мужчин по видам экономической деятельности, профессиям, должностям, в результате которой женщины чаще мужчин оказываются заняты в малооплачиваемых видах экономической деятельности. Так, например, в 2014 г. 77,1% всех работающих женщин и только 60,5% всех работающих мужчин были заняты в тех видах экономической деятельности, в которых средний уровень оплаты труда был ниже общероссийского.

Схожая ситуация складывается в занятости по профессиям и должностям. Так, среди руководителей организаций и их структурных подразделений и служб (высоко оплачиваемая категория работников) женщин только 47%, а среди многочисленной группы работников, занятых подготовкой информации и оформлением документации, чья зарплата более чем в два раза меньше заработной платы предыдущей категории работников, женщин – 90,5%.

Существует и дискриминационная составляющая этого разрыва, но она относительно невелика и оценивается разными экспертами в диапазоне в 7–18%⁹⁷.

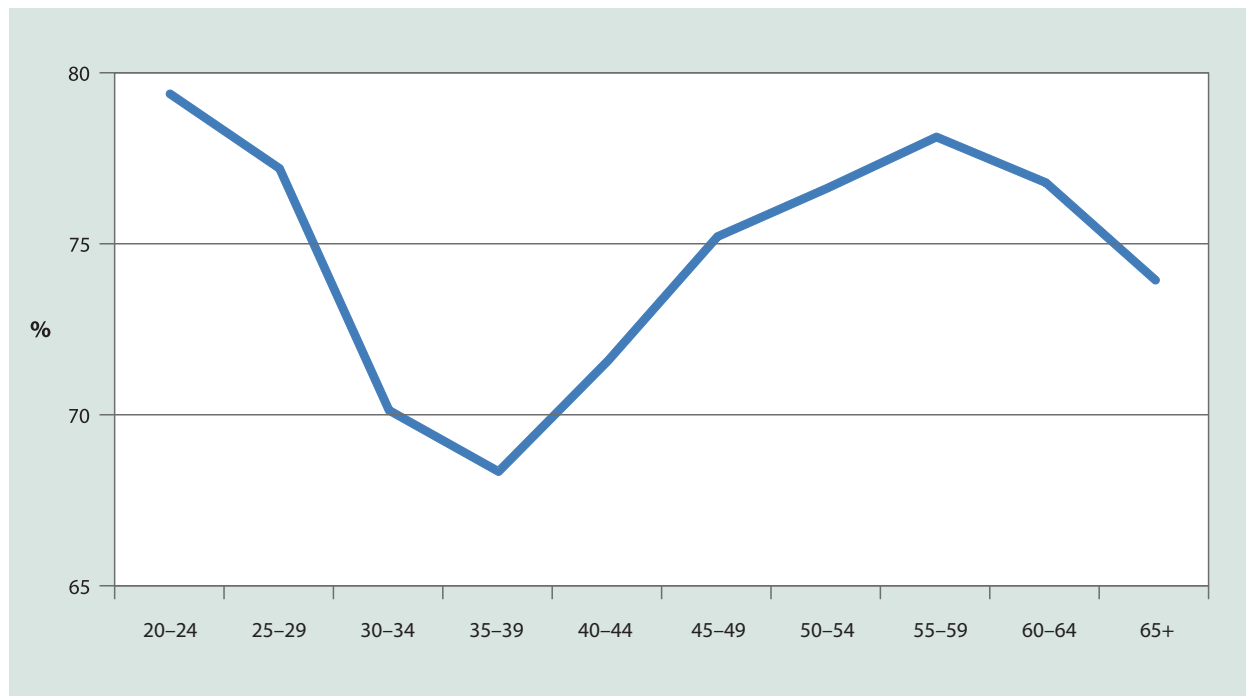
Размер гендерного разрыва в оплате труда существенно дифференцирован по возрастам работников. Минимальные различия характерны для работников младшего молодежного, предпенсионного и пенсионного возрастов, то есть в тех периодах жизненного цикла, когда у

⁹⁷ Рощин С., Горелкина О. Гендерные различия в заработной плате: микроэкономический анализ факторов и тенденции // Заработная плата в России. Эволюция и дифференциация. М.: ГУ ВШЭ. С. 283, 292.



работающих женщин, как правило, минимальна трудовая нагрузка, связанная с рождением и воспитанием детей (рис. 5.3).

Рис. 5.3. Отношение заработной платы женщин к заработной плате мужчин по возрастам, %



Источник: Комитет по статистике Федеральной службы государственной статистики, www.gks.ru/.

Среди россиян сложилось достаточно терпимое отношение к этой проблеме. И власть, и население склонны рассматривать эти различия не как проблему, порожденную дискриминацией женщин в сфере труда, а как естественное последствие большей природной предрасположенности женщин к ведению домашнего хозяйства и воспитанию детей.

Неформальный сектор сегодня занимает практически пятую часть российской сферы занятости (он аккумулирует 19,7% всех занятых в экономике), а во времени имеет тенденцию к расширению.

Статистическое определение «занятые в неформальном секторе» – лица, которые в течение обследуемого периода были заняты, по меньшей мере, в одной из производственных единиц неформального сектора независимо от того, являлась ли данная работа для них основной или дополнительной. Критерием определения единиц неформального сектора принят критерий отсутствия государственной регистрации в качестве юридического лица. К занятым в неформальном секторе относятся индивидуальные предприниматели, лица, работающие по найму у индивидуальных предпринимателей и физических лиц, помогающие члены семьи в собственном деле, принадлежащем кому-либо из родственников, работающие на индивидуальной основе, без регистрации в качестве индивидуального предпринимателя, занятые в собственном домашнем хозяйстве по производству продукции сельского, лесного хозяйства, охоты и рыболовства для продажи или обмена.

Занятость в неформальном секторе среди молодежи распространена шире, чем среди других возрастных групп. Об этом свидетельствует, во-первых, превышение доли молодых среди занятых в неформальном секторе над ее долей среди всех занятых (в 2013 г. доля мужчин в возрасте 15–29 лет среди всех занятых мужчин составляла 25,3%, а аналогичная их доля в неформальном секторе – 27,5%, у женщин соответственно 21,4 и 24,8%).



Вторым индикатором неблагополучия можно считать показатель «удельный вес занятых в неформальном секторе в общей численности занятых в экономике». Дифференциация значения этого показателя по возрастным группам свидетельствует (табл. 5.11), что занятость в неформальном секторе расширяется преимущественно в младших молодежных возрастах и в первую очередь среди девушек. Так, в 2013 г. удельный вес занятых в неформальном секторе в общей численности занятых в экономике составлял 21,3%. А среди работающих юношей 15–19 лет в неформальном секторе было занято 43% (в 2009 г. – «только» 35,5%). У работающих девушек этого возраста ситуация еще более сложная: если в 2009 г. 48,4% из них трудились в неформальном секторе, то в 2013 г. значение этого показателя выросло до 58%.

Молодежь следующей возрастной категории (20–24 года) находится в менее сложной ситуации, но все равно значения рассматриваемого показателя у представителей обоих полов выше, чем по населению в целом. Среди юношей этого возраста в неформальном секторе в 2013 г. было занято 24,5%, среди девушек 24,1%. Во времени эти доли увеличивались не столь стремительно.

Таблица 5.11. Удельный вес занятых в неформальном секторе в общей численности занятых в экономике по возрастным группам, %

	Всего	в том числе в возрасте, лет									
		15–19	20–24	25–29	30–34	35–39	40–44	45–49	50–54	55–59	60+
Мужчины											
2009	20,5	35,5	22,6	20,9	21,2	21,3	21,9	20,1	17,8	15,0	20,8
2011	19,6	37,9	21,4	19,9	19,5	20,9	21,1	19,4	17,6	14,9	18,9
2013	21,2	43,0	24,5	21,0	21,5	21,6	21,9	21,9	19,5	16,9	19,8
Женщины											
2009	18,0	48,4	21,9	18,1	18,1	18,2	17,7	16,4	14,6	14,9	25,4
2011	16,8	52,2	21,7	16,2	16,6	16,7	16,6	15,4	14,3	14,2	23,0
2013	18,2	58,0	24,1	17,7	18,0	18,1	17,6	17,4	15,7	15,6	22,1

Источник: Комитет по статистике Федеральной службы государственной статистики, www.gks.ru/.

5.3. Гендерные проблемы молодежного бизнеса

Большинство занятых в российской экономике – это наемные работники, причем среди женщин доля занятых по найму несколько выше, чем среди мужчин (в 2013 г. 93,6 и 91,9% соответственно). В предпринимательстве женщины принимают менее активное участие, чем мужчины. По данным Росстата, среди занятых женщин только 0,9% являются работодателями (среди мужчин – 1,7%) и 5,1% – самозанятыми (среди мужчин – 6,0%).

Среди молодежи занятость «не по найму» менее распространена, чем наемный труд. Данные государственной статистики показывают: в 2013 г. девушки 15–29 лет, работающие «не по найму», составляли 17,9% всех женщин, имеющих такой статус (для сравнения: девушки этого возраста составляли 20,8% всех занятых женщин), а работающие «не по найму» юноши 15–29 лет – 20,0% всех мужчин, имеющих такой статус занятости (и 24,8% всех занятых мужчин).



Таблица 5.12. Структура занятых в экономике по возрасту и статусу, 2013 г., %

	Всего	в том числе в возрасте, лет					
		15–19	20–29	30–39	40–49	50–59	60–72
Мужчины, работающие по найму	100,0	0,7	25,2	26,3	22,4	21,2	4,3
Мужчины, работающие не по найму	100,0	2,5	17,5	25,1	26,2	21,1	7,6
Доля мужчин, работающих по найму		75,7	94,2	92,2	90,6	91,9	86,6
Доля мужчин, работающих не по найму		24,3	5,8	7,8	9,4	8,1	13,4
Всего		100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Женщины, работающие по найму	100,0	0,4	21,2	25,9	25,2	22,9	4,3
Женщины, работающие не по найму	100,0	2,9	15,0	21,2	24,7	24,0	12,2
Доля женщин, работающих по найму		67,7	95,4	94,7	93,7	93,3	83,7
Доля женщин, работающих не по найму		32,3	4,6	5,3	6,3	6,7	16,3
Всего		100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Источник: Комитет по статистике Федеральной службы государственной статистики, www.gks.ru/.

Но в то же время среди представителей младших молодежных возрастов (15–19 лет) доля занятых «не по найму» выше, чем у представителей других возрастных групп, причем у девушек она больше, чем у юношей. Так, среди занятых юношей 15–19 лет каждый четвертый, а среди занятых девушек этого возраста каждая третья работали «не по найму».

Кризис в российской экономике и попытка ее разворота на реиндустриализацию и импортозамещение обнажили проблемы, связанные с недостаточным числом государственных мероприятий и программ по созданию благоприятных условий для начала и ведения малого и среднего бизнеса. Молодежный бизнес, а уж тем более женский молодежный бизнес в этом смысле не имеют практически никаких преференций. Анализ программ государственной поддержки бизнеса показывает, что на федеральном уровне поддержка молодежного предпринимательства минимальна. Такая поддержка, если и реализуется, то в основном на региональном уровне. На этом же уровне осуществляется и содействие женскому предпринимательству. В то же время в рамках данного исследования не удалось найти ни одной программы или мероприятия на любом уровне, направленных на поддержку женского молодежного предпринимательства.

5.4. Гендерные проблемы общей безработицы и регистрируемой безработицы

Гендерная асимметрия состава безработных, сложившаяся в Российской Федерации, достаточно устойчива. С одной стороны, общая безработица (рассчитанная по методологии МОТ) все годы постсоветского периода устойчиво имеет «мужское» лицо. В августе 2015 г. уровень женской общей безработицы составил 5,1% (в 2011 г. – 6,0%, 2013 г. – 5,2%), мужской – 5,4% (соответственно 6,9%, 5,8%), а доля женщин среди безработных в августе 2015 г. была 46,7% (в 2011 г. – 45,5%, 2013 г. – 45,8%). Причем преобладание мужчин среди безработных, учтенных по методологии МОТ, характерно для всех без исключения возрастов и места проживания (город, село).

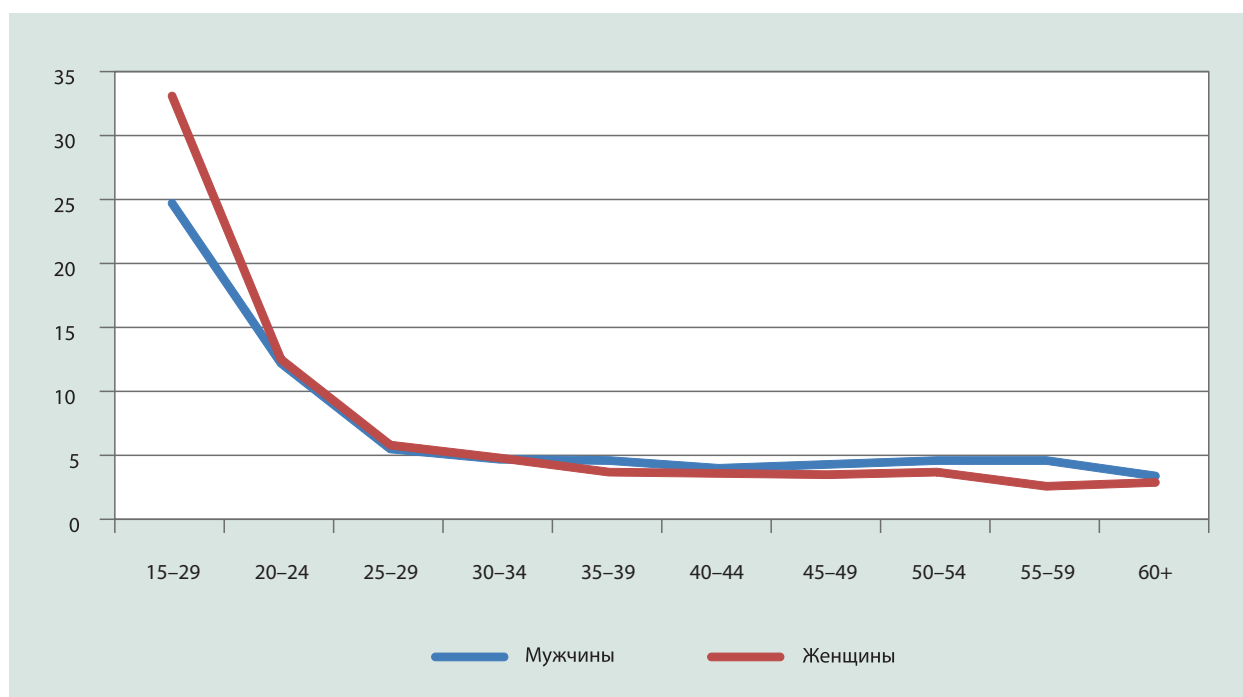

Таблица 5.13. Распределение безработных, учтенных по методологии МОТ, по возрасту, 2013 г.

	Женщины	Мужчины
Безработные всего, тыс. чел.	1896	2242
Безработные всего, %	100	100
в т.ч. в возрасте, лет:		
15–19	4,6	4,1
20–29	36,9	36,9
30–39	21,9	22,2
40–49	18,0	17,2
50–59	15,8	17,0
60–72	2,8	2,6

Источник: Комитет по статистике Федеральной службы государственной статистики, www.gks.ru/.

Молодежь среди безработных – основной контингент: в 2013 г. безработные девушки 15–29 лет составляли 41,5% всех безработных женщин (для сравнения: девушки этого возраста составляли 20,8% всех занятых женщин), а безработные юноши – 41,0% всех безработных мужчин (юноши этого возраста составляли 24,8% всех занятых мужчин). Основная масса безработных и юношей, и девушек приходится на возраст 20–29 лет.

Уровень безработицы беспрецедентно большой у самых молодых участников рынка труда (15–19 лет): в 2014 г. у юношей – 24,7%, а у девушек еще больше – 33,1%. В следующих возрастных молодежных категориях (20–24 года и 25–29 лет) острота проблемы постепенно снижается, хотя уровень безработицы остается существенно более высоким, чем у более старшего населения.

Рис. 5.4. Уровень безработицы по возрасту, 2014 г., %


Источник: Комитет по статистике Федеральной службы государственной статистики, www.gks.ru/.



Иная ситуация сложилась в безработице, регистрируемой в государственных службах занятости, масштабы которой в разы скромнее масштабов общей безработицы (в 2013 г. численность безработных, учтенных по методологии МОТ, составляла 4138 тыс. чел., зарегистрированных безработных – 918 тыс. чел.). Этот вид безработицы устойчиво имеет «женское» лицо. В 2013 г. среди безработных, зарегистрированных в службе занятости, женщины составляли 54,7%.

Среди безработных, зарегистрированных в государственных службах занятости, положение молодежи иное. По данным этих служб, в конце 2013 г. доля девушек 15–29 лет среди этой категории безработных женщин составляет 26,1%, а соответствующая доля юношей – 25,9%. Более низкая доля молодежи среди официально зарегистрированных безработных по сравнению с ее долей среди безработных, определяемых по методологии МОТ, во многом объясняется законодательными ограничениями, существующими для молодых людей при получении статуса официально зарегистрированного безработного.

Таблица 5.14. Безработные, зарегистрированные в государственных учреждениях службы занятости, по возрастным группам на конец 2013 г.

	Женщины	Мужчины	Распределение по полу, %	
			женщины	мужчины
Безработные всего, тыс. чел.	501,8	415,9		
В %	100	100	54,7	45,3
в том числе в возрасте, лет:				
до 18	0,8	0,9	51,8	48,2
18–24	12,7	13,5	53,2	46,8
25–29	12,6	11,5	57,0	43,0

Источник: Комитет по статистике Федеральной службы государственной статистики, www.gks.ru/; Федеральная служба по труду и занятости.

Глава 6. Общие черты и различия в трудоустройстве юношей и девушек

6.1. Общие проблемы при трудоустройстве юношей и девушек

Хотя масштабы и уровень безработицы среди молодежи велики относительно других возрастных групп, но все же проблема безработицы стоит перед молодыми менее остро: молодые участники рынка труда находят себе работу быстрее своих более взрослых конкурентов. Данные Росстата показывают, что у молодых людей показатели среднего времени поиска работы и доли длительно безработных стабильно и существенно ниже, чем у представителей других возрастных групп (табл. 5.15).

При этом у девушек эти показатели оказались чуть хуже, чем у юношей (табл. 5.15). Так, в 2013 г. у 15–19-летних девушек среднее время поиска работы составляло 4,9 месяца, а у юношей – 4,6 месяца. У 20–29-летних девушек этот показатель был равен 6,9 месяца, а у юношей – 6,7 месяца.

Аналогичная ситуация и с долей длительно безработных. Среди девушек 15–19 лет доля таких безработных составляла 13,6%, среди юношей – 12,4%, среди девушек 20–29 лет – 25,5%, юношей – 24,7%.





Таблица 5.15. Среднее время поиска работы безработными и доля длительной (один год и более) безработицы по возрастным группам, 2013 г.

	Среднее время поиска работы, мес.		Доля длительной безработицы, %	
	женщины	мужчины	женщины	мужчины
Всего	7,7	7,5	31,8	30,3
в т. ч. в возрасте, лет				
15–19	4,9	4,6	13,6	12,4
20–29	6,9	6,7	25,5	24,7
30–39	8,0	7,6	33,6	31,6
40–49	8,8	8,3	39,7	35,5
50–59	8,6	8,7	38,3	38,9
60–72	8,9	8,2	41,3	35,9

Источник: Комитет по статистике Федеральной службы государственной статистики, www.gks.ru/.

Информация о том, какую работу ищет российская молодежь в настоящее время, формируется только в рамках отдельных исследовательских проектов. В последние годы вопросы трудоустройства молодежи не раз становились объектом научных исследований, но их обзор показывает, что они проводились преимущественно на региональном уровне, по плохо сопоставимым методикам и в программах подавляющего большинства из них отсутствовал гендерный компонент.

Отправной точкой изучения гендерных проблем трудоустройства молодежи является анализ критериев выбора юношами и девушками места работы. Как показал опрос выпускников московских вузов⁹⁸, юноши и девушки имеют много общего и много особенного в своих представлениях о том, какой должна быть будущая работа. Данные табл. 5.16 показывают, что общей является иерархия признаков, по которым те и другие выбирают свою будущую работу. И те, и другие в первую очередь обращают внимание на совпадение специальности занятости и специальности, полученной в учебном заведении, причем девушки следят за этим внимательнее (45% девушек и 43,2% юношей ищут работу по своей специальности). На втором месте и у тех, и у других стоит заработок, но девушки при поиске работы обращают на него существенно меньше внимания (работу с хорошей зарплатой ищут 37% юношей и только 27,5% девушек). 20% девушек и 23,5% юношей ищут любую работу. И это третий по популярности ответ.

«Удобный график занятости» занял четвертое по частоте упоминаний место среди требований молодежи к работе. Этот критерий поиска работы всегда традиционно считался «женским», поскольку для женщин в большей степени, чем для мужчин характерно стремление найти работу (пусть даже в ущерб ее содержанию), позволяющую более гибко подходить к сочетанию профессиональных и семейно-бытовых обязанностей. В цитируемом исследовании результаты оказались обратными относительно традиционных. Девушки существенно реже юношей искали себе работу, исходя из этого критерия (соответственно 18,3 и 23,5%).

Только на пятом месте у юношей и девушек оказались карьерные устремления. Причем амбициозных юношей оказалось гораздо больше, чем амбициозных девушек (среди первых работу с возможностями карьерного роста ищет 22,2%, среди вторых – только 16,7%). И этот результат свидетельствует, во-первых, о том, что молодежь придает мало значения своей карьере,

⁹⁸ Проект «Дискриминация в сфере труда по гендерному признаку», выполненный по заданию Уполномоченного по правам человека в городе Москве, государственный контракт № 25 от 23 июля 2012 года.



а во-вторых, о том, что причины вертикальной сегрегации таятся не только в стереотипных представлениях работодателей о том, что должностной рост является уделом в первую очередь мужчин, но и в том, что среди женщин реже встречаются те, кто желает что-либо сделать для своей карьеры.

Желание работать в престижной организации, в хорошем коллективе, на дому или близко от дома у молодых людей стоят на последних местах при выборе места работы, но гендерные различия здесь тоже значимы: для юношей «работа в престижной организации» стоит на шестом (из восьми) месте, у девушек это – последнее, о чем они думают при трудоустройстве. Зато юношей практически не волнует территориальная отдаленность работы от дома (только 2,5% юношей сказали, что при трудоустройстве они обращают внимание на возможность работать на дому или близко от дома), в то время как среди девушек об этом думает каждая десятая.

«Работа с хорошим социальным пакетом» и «работа с возможным предоставлением жилья» почти ни у кого из опрошенных не были критериями в подборе рабочего места.

Таблица 5.16. Распределение ответов на вопрос «Какую работу Вы искали или ищете?» по полу, %

Критерии поиска работы	Юноши	Девушки
по своей специальности	43,2	45,0
с хорошей зарплатой	37,0	27,5
любую работу	23,5	20,0
с удобным графиком	23,5	18,3
с возможностями роста	22,2	16,7
в престижной организации	13,6	8,3
в хорошем коллективе	11,1	10,8
на дому или близко к дому	2,5	10,0

Источник: рассчитано по данным проекта «Дискриминация в сфере труда по гендерному признаку», выполненного по заданию Уполномоченного по правам человека в городе Москве, государственный контракт № 25 от 23 июля 2012 года.

Как было показано выше, «хорошая заработная плата» является у молодежи вторым по значимости критерием при подборе работы. Однако «цифровое наполнение» этого понятия отличается у юношей и девушек. Как показал опрос выпускников, у юношей она в среднем составляла 90 тыс. руб. Девушки были скромнее – средний размер их «хорошей заработной платы» был равен 64 тыс. руб. Таким образом, гендерный разрыв в представлениях о хорошем заработке оказался равен 29,3 п. п. (близким по своему размеру к гендерному разрыву реальной заработной платы).

Важно также и то, что в момент проведения опроса выпускников средняя заработная плата в столице составила 46 тыс. руб.⁹⁹, что существенно меньше цифры, озвученной вчерашними студентами.

Есть гендерные различия и в способах поиска работы, хотя структура наиболее востребованных и результативных способов у юношей и девушек очень похожи. И для тех, и для других чаще всего помощником в трудоустройстве становится Интернет. Две трети юношей и чуть более половины девушек ищут работу через всемирную паутину. Кроме того, этот способ поиска работы оказался также и результативным. Среди юношей так смогли трудоустроиться 29,1%, среди девушек – 26,6%.

⁹⁹ <http://www.forbes.ru/news/152689-srednyaya-zarplata-v-moskve-dostigla-46-tysyach-rublei>.





Вторым по востребованности способом поиска работы оказался просмотр объявлений о вакансиях (им пользовались 61,7% юношей и 50,8% девушек), что не удивительно, учитывая доступность этой информации в простых и специализированных СМИ. А вот результативность использования этого способа находится на относительно низком уровне, особенно у девушек (через просмотр объявлений найти работу смогли 23,9% юношей и 16,1% девушек).

Третий из наиболее востребованных способов поиска работы – «обращение к друзьям и родственникам» (46,9% юношей и 44,2% девушек). Он же один из наиболее результативных (самый результативный у юношей – 29,9% трудоустроенных и второе место по результативности у девушек – 23,8% трудоустроенных).

На четвертом месте по востребованности стало «работу предложили». Такое предложение получили 21,4% юношей и 25,9% девушек, а трудоустроились таким образом 13,6% юношей и 17,5% девушек.

Непосредственное обращение к администрации и работодателю в процессе трудоустройства используется юношами и девушками еще реже (19,8 и 15,8% соответственно).

Стоит также отметить недостаточную роль образовательных учреждений в трудоустройстве выпускников. Юноши относительно редко обращаются туда в надежде получить работу (13,6%), а вот девушки достаточно часто – каждая четвертая.

Остальные способы трудоустройства (обращение в государственную или частную службу занятости, подача объявления в газету, целевая контрактная подготовка) играют незначительную роль в реальном трудоустройстве.

Таблица 5.17. Распределение юношей и девушек по способам поиска работы, %

	Доля выпускников, использовавших способ		Доля трудоустроившихся с его помощью		Результативность (отношение доли трудоустроенных к доле использовавших способ)	
	Юноши	Девушки	Юноши	Девушки	Юноши	Девушки
Использование Интернета	66,7	53,3	29,1	26,6	43,6	49,9
Просмотр объявлений о вакансиях в СМИ	61,7	50,8	23,9	16,1	38,7	31,7
Обращение к друзьям, родственникам, знакомым	46,9	44,2	29,9	23,8	63,8	53,8
Работу предложили	21,4	25,9	13,6	17,5	63,6	67,6
Обращение к работодателю	19,8	15,8	5,1	7,7	25,8	48,7
Помощь образовательного учреждения	13,6	25,0	4,3	9,8	31,6	39,2
Обращение в ГСЗ	12,3	5,0	1,7	1,4	13,8	28,0
Обращение в частную службу занятости	9,9	4,2	0,9	2,8	9,1	66,7
Подача объявления в газету	8,6	11,7	0,9	1,4	10,5	12,0
Целевая подготовка	1,2	0,8	0,9	---	75,0	

Источник: рассчитано по данным проекта «Дискриминация в сфере труда по гендерному признаку», выполненного по заданию Уполномоченного по правам человека в городе Москве, государственный контракт № 25 от 23 июля 2012 года.



Опрос работодателей, проведенный в 2015 г.¹⁰⁰, показал, что главной причиной затруднений при трудоустройстве молодых людей являются их завышенные зарплатные ожидания – 20,5% всех ответов (табл. 5.18)¹⁰¹. Этот результат хорошо коррелирует с описанными выше представлениями юношей и девушек о том, что такое «хорошая зарплата» и тем, что «хорошая зарплата» является для них одним из ведущих критериев при поиске работы.



«Мы студентов берем по двум причинам. Во-первых, у нас есть относительно мало-квалифицированные работы (для их выполнения хватает знаний 3–4-го курсов и их может выполнять человек, работая неполную рабочую неделю). Во-вторых, им денег можно платить мало, хотя это не совсем мало, если пересчитать на полную рабочую неделю. Для выполнения таких работ, что выпускник, что студент старших курсов – по знаниям разница мала. Но как только студент, даже без опыта работы, становится выпускником, у него самосознание повышается, и он хочет в 2–3 раза больше денег получать, чем студент. А он этих денег, которые он просит, не стоит. Вузы не выпускают готовых специалистов, а полуфабрикат. Поэтому мы берем студента, доучиваем, а когда он вуз окончит, начнет работать на полной ставке, тогда и начинаем платить нормальную зарплату».

Из интервью с работодателем, IT-технологии.



«Сейчас предприниматели хотят получить хорошего специалиста и бесплатно. Но нормально было бы так, чтобы они приходили бы к нам в вуз на 2–3-й курс, отбирали бы студентов, брали бы их на работу на неполную ставку, доплачивали. Тогда бы к концу учебы и был бы у них полноценный специалист».

Из интервью с преподавателем высшей школы с 40-летним стажем.



«Если приходили на месяц-два летом на практику, то сначала и денег не обещали, но если действительно работали и польза от них была, то в конце платили. А те, кто из студентов приходит на постоянку, пусть на неполный рабочий день или неделю, то постоянно и платим, даже если они не приходят на работу во время сессии».

Из интервью с работодателем, финансовый консалтинг.



«Что касается стажировок или летних практик, то года три назад часто звонили из профильных училищ и присылали. Сейчас этого нет. Почему – не знаю. Тем, кто приходил на практику, я немножко платил, хотя об этом не договаривались. А как иначе. Они же работали».

Из интервью с работодателем, сфера услуг.



Вторая по частоте упоминания работодателями причина затруднения трудоустройства молодых специалистов (21,2%) – слабый уровень профессиональной подготовки. И здесь вина не только системы профессионального образования, качество услуг которой снизилось катастрофически, но и самих обучающихся, часто настроенных не столько на получение знаний, сколько на получение диплома.

Следующие две наиболее часто упоминаемые причины – нежелание в принципе работать, развиваться, обучаться (15,9 и 9,1%). И эти проблемы не решить облегчением доступа молодежи к достойной занятости, в том числе, например, улучшением системы профессиональной ориентации или, допустим, созданием молодежной биржи труда. Нежелание работать, развиваться, обучаться – это не отношение к работе, а отношение молодежи к жизни как таковой. И коррекция такого отношения лежит во многом вне сферы занятости.

¹⁰⁰ Краткий отчет об оказании услуги по проведению комплексного исследования положения молодежи на рынке труда г. Москвы по государственному контракту № 0У3/05.2-4/15 от 10.07.2015//ФГБОУ ВП «Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова».

¹⁰¹ Вопросы анкеты для работодателей не подразумевали раскрытия дискриминационной составляющей проблем трудоустройства.





• • •

«Может быть, мне не повезло, но ни разу мне не встретился никто, кто хотел бы стать профессионалом высокого уровня, мечтал быть поваром Мишлен уровня. Часто разговаривал с теми, кто приходил и работал: им все равно, где работать, и училище они выбрали случайно».

Из интервью с работодателем, бизнес в общественном питании.

• • •

«От института, конечно, много зависит, но не все. Тут к нам двое на стажировку пришли из одной группы. Девочка умненькая, старательная, ответственная. А парень – никакой. Ну ничего поручить нельзя. Начнешь проверять, что он сделал, а там одни ошибки. Еле-еле дождалась, когда уйдет».

Из интервью с работодателем, IT-технологии.

• • •

«Молодежь без опыта работы брать можно, но зависит от того, куда нужен человек. Их категорически нельзя брать на более или менее самостоятельную работу. Да зарплата им поменьше».

Из интервью с начальником подразделения, крупная финансовая компания.

• • •

«Молодежь я с удовольствием беру, но только с опытом работы. Они после училища ничего не знают. Их надо учить и учить. А это деньги и время. Где их взять, у нас бизнес небольшой, мы себе этого позволить не можем. Да и выучишь их, а они потом месяца через два уйдут. Причем не обязательно по специальности работать, а так – в магазин, где нет ответственности, где график два через два и всех обязанностей – принести-отнести».

Из интервью с владельцем кафе.

• • •

Еще одну причину – неэффективность программ поддержки молодых специалистов со стороны государства – назвали 9,1% всех ответивших. Это свидетельствует о неиспользованных государством возможностях решения проблемы доступа молодежи к занятости и низкий уровень профессионализма чиновников, занятых этой проблемой.

Таблица 5.18. Основные причины затруднения с трудоустройством молодых специалистов в г. Москве – мнение работодателей

Причины затруднений	%
Завышенные зарплатные ожидания	29,5
Слабый уровень профессиональной подготовки	21,2
Нежелание в принципе работать	15,9
Нежелание развиваться, обучаться	9,1
Неэффективность государственных программ поддержки молодых специалистов	9,1
Низкий уровень навыков эффективного взаимодействия с другими людьми и самопрезентации	7,6
Невозможность совмещать работу с учебой	3,8
Другое	3,8

Источник: анкетный опрос работодателей и молодежи, проведенный в 2015 г. ФГБОУ ВП «Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова». Опубликовано в «Кратком отчете об оказании услуги по проведению комплексного исследования положения молодежи на рынке труда г. Москвы» по государственному контракту № 0УЗ/05.2-4/15 от 10.07.2015.



«В среднем тяга к учебе стала ниже, учатся похуже. Процент тех, кто не способен учиться, резко возрос. Часто студенты хуже учатся потому, что общеобразовательная база стала хуже. Дошло до того, что некоторые не могут складывать дроби. Да и отчислять неуспевающих стало сложнее. Ведь много платников. Они и контрольные списывают и расчеты, экзамены ходят сдавать по 8–9 раз. Но не все такие. 10–12% очень стараются, особенно девочки».

Из интервью с преподавателем высшей школы с 40-летним стажем.



На личностном уровне молодые люди часто сталкиваются при трудоустройстве с дискриминационными практиками, в том числе по гендерному признаку. Но все же главная причина отказа в трудоустройстве связана с отсутствием опыта работы. Половина юношей и девушек получали отказ в приеме на работу именно поэтому. Вероятно, высокий «вес» опыта при трудоустройстве связан с низким уровнем качества образования. Прием на работу выпускника, не обладающего необходимыми профессиональными компетенциями и без опыта работы, означает для работодателя необходимость не только обучения нового работника специфическим профессиональным навыкам, обязательным в данной компании (формирование специфического человеческого капитала), но и просто его профессиональное дообучение (донесение до студента той информации, которую он должен был бы получить в учебном заведении, но не получил из-за собственной халатности, несовершенства учебных программ или недостаточной компетентности преподавательского состава).

Таблица 5.19. Нежелательные для работодателя характеристики соискателей на рабочие места – выпускников профессиональных учебных заведений, гендерный аспект, % (сумма более 100, поскольку отказов у каждого респондента могло быть больше чем 1)

Нежелательные характеристики для трудоустройства	юноши	девушки
Отсутствие опыта работы	51,9	52,5
Место проживания или прописки	23,5	18,3
Возраст	19,8	19,2
Наличие (ожидаемое наличие) детей и иждивенцев	1,2	8,0
Пол	3,7	5,8
Семейное положение	3,6	5,9
Состояние здоровья	2,5	6,4
Внешний вид	3,7	5,8
Национальность	2,5	5,0
Беременность	---	4,1
Политические взгляды, религиозные убеждения	1,2	0,8

Источник: рассчитано по данным проекта «Дискриминация в сфере труда по гендерному признаку», выполненного по заданию Уполномоченного по правам человека в городе Москве, государственный контракт № 25 от 23 июля 2012 года.

Остальные причины, по которым выпускников не брали на работу, носили откровенно дискриминационный характер: место проживания и прописки, возраст, наличие (ожидаемое наличие) детей и иждивенцев, пол, семейное положение, состояние здоровья, внешний вид, национальность, беременность, политические взгляды, религиозные убеждения. Причем половина из этих «причин» (5 из 10) была крайне тесно связана с гендерной дискриминацией (наличие и ожидаемое наличие детей и иждивенцев, пол, семейное положение, беременность,





внешний вид). Девушки указывали эти причины отказа в работе в 2,4 раза чаще, чем юноши (соответственно 29,6 и 12,2%), это свидетельствует о том, что дискриминация по гендерному признаку касается преимущественно первых.

Процесс трудоустройства насквозь пронизан дискриминационными практиками. В первую очередь это практика задавать вопросы, не относящиеся к профессиональным качествам соискателя вакансии, в том числе вопросы, касающиеся его семейного положения. Как правило, работодатели оправдывают такие вопросы желанием в будущем, когда соискатель вакансии станет работником, лучше учитывать его потребности.

Таблица 5.20. Распределение по полу ответов на вопрос «Задавались ли Вам при трудоустройстве следующие вопросы?», %

	Мужчины	Женщины
О семейном положении	49,4	56,7
О наличии детей, их возрасте	34,6	48,3
О планах на рождение детей	7,4	30,8
Ставились ли Вам какие-либо условия по семейному положению, желанию иметь детей	6,2	16,8

Источник: рассчитано по данным проекта «Дискриминация в сфере труда по гендерному признаку», выполненного по заданию Уполномоченного по правам человека в городе Москве, государственный контракт № 25 от 23 июля 2012 года.

Как показал опрос выпускников московских вузов, «личные вопросы» задавались юношам реже, чем девушкам. На вопрос о семейном положении отвечали 49,5% юношей и 56,7% девушек, на вопрос о наличии у претендента на вакансию детей и их возрасте отвечали 48,3% девушек и 34,6% юношей. Наиболее «болезненный» для работодателей вопрос о планах на рождение детей предсказуемо задавался преимущественно девушкам (на него отвечали 30,8% девушек и только 7,4% юношей). На вопрос «Ставились ли Вам какие-либо условия по семейному положению, желанию иметь детей и частоте?» положительно ответили 16,8% девушек и 6,2% юношей.

Впрочем, интервьюирование работодателей показало, что отнюдь не все из них придерживаются дискриминационных практик, и не все дискриминационные практики связаны с семейными обязанностями будущих работников. При приеме на работу работодатели, чей бизнес связан с перемещением тяжестей, могут предпочитать юношей, поскольку они физически сильнее девушек (в трудовом законодательстве нормы перемещения тяжестей вручную дифференцированы по полу). Учащихся могут не брать на работу из-за опасения, что работников придется отпускать на экзамены.



«Я стараюсь брать ребят. Их можно попросить что-то тяжелое принести-отнести, отвезти-привезти. А в нашей работе это часто случается».

Из интервью с работодателем, общественное питание.



6.2. Особые барьеры при трудоустройстве девушек

При анализе показателей, характеризующих уровень развития сети дошкольных образовательных учреждений и степень их доступности для населения, исследователи делают акцент на роли этих детских учреждений в развитии подрастающего поколения. Однако при исследовании положения мужчин и женщин в трудовой сфере более важным является другое свойство системы – способность помочь работникам в уходе за детьми.



В 1990-х гг. система дошкольного ухода за детьми оказалась фактически разрушенной. В последующие годы положение стало меняться в лучшую сторону. Но до сих пор ситуация остается напряженной. На начало 2014 г. 2717,6 тыс. детей нуждались в устройстве в дошкольные образовательные организации.

Таблица 5.21. Дошкольные образовательные организации (ДОО), на конец года

Годы	Всего ДОО, тыс.	Число воспитанников в ДОО всего, тыс. чел.	Число воспитанников, на 100 мест в ДОО, чел.
1990	87,9	9009,5	108
2000	51,3	4263,0	81
2005	46,5	4530,4	95
2010	45,1	5388,0	107
2013	43,2	6347,3	105

Источник: Комитет по статистике Федеральной службы государственной статистики, www.gks.ru/.

Регионы пытаются решить проблему, не только строя новые дошкольные учреждения и реконструируя старые, но и используя нетрадиционные для страны способы, например создавая семейные детские сады. Это позволяет, с одной стороны, создать рабочие места, с другой – содействовать решению проблемы внесемейного ухода за малолетними детьми, позволяя их матерям выйти на рынок труда. Например, в Москве создать такой детский сад имеет право мать троих детей до семи лет либо женщина, имеющая на своем попечении двоих родных и одного ребенка, доверенного ее заботам другой семьей. При этом мама официально оформляется на работу в дошкольное образовательное учреждение, получает зарплату. Департамент образования г. Москвы проводит дистанционное обучение таких мам, организует для них консультации. Такая мама с детьми может приходить на территорию «головного» детского сада и пользоваться всеми услугами, которые он предоставляет – бассейном, спортивной площадкой, игровыми комнатами. Мамам, не имеющим высшего педагогического или психологического образования, предоставляется возможность дистанционного обучения по психологии. Если это первое профессиональное образование после окончания школы, то получить его можно бесплатно, если второе – то на возмездной основе, но по умеренным ценам.

Для женщин, в том числе и для молодых женщин, в Российской Федерации существуют законодательно установленные ограничения в трудоустройстве на работах с неблагоприятными условиями труда. Так, в соответствии со ст. 253 ТК Российской Федерации ограничено применение труда женщин на работах с вредными и опасными условиями труда, а также на подземных работах, за исключением нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию. Кроме того, в статье вводится запрет на применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы.

6.3. Особые ограничения трудоустройства для юношей

Начиная с 2014 г. в Российской Федерации законодательно введено (ФЗ № 170-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в части реализации мер по повышению престижа и привлекательности военной службы по призыву») обязательное условие для занятия должности госслужащего – прохождение военной службы. Более того, в соответствии с законом граждане, которые уже состоят на госслужбе, должны освободить занимаемые должности в том случае, если не служили в армии без законных на то оснований.



Поскольку согласно ст. 59 Конституции РФ и ст. 22 п. 1 ФЗ от 28.03.1998 № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» призыву на военную службу подлежат граждане мужского пола, то очевидно, что данные ограничения могут касаться только юношей. Впрочем, пока нет свидетельств о том, где, каким образом и как этот закон повлиял на их трудоустройство.

Глава 7. Позиции государства и социальных партнеров в работе по достижению гендерного равенства в профессиональном образовании и сфере занятости

7.1. Государственные программы и мероприятия по достижению гендерного равенства в профессиональном образовании и сфере занятости

В последние годы цель государственной политики Российской Федерации в отношении женщин коренным образом изменилась. В начале нового тысячелетия она обозначалась как создание общества гендерного равенства посредством не только законодательного установления равных прав и свобод для мужчин и женщин, но и создания механизма и условий для равных возможностей реализации мужчинами и женщинами этих прав и свобод во всех сферах жизнедеятельности в соответствии с национальным законодательством и международными обязательствами Российской Федерации.

В настоящее время эта политика не ставит перед собой ни одной конкретной специфической задачи в достижении гендерного равенства. Она нацелена на создание наиболее благоприятных условий для сочетания женщинами их профессиональных, материнских и семейно-бытовых обязанностей. Наиболее пристальное внимание уделяется созданию таких условий для женщин, имеющих маленьких детей. Политика в отношении женщин не выделяется как самостоятельное направление государственной политики, а встроена отдельными элементами в семейную, демографическую политику, политику сокращения бедности, развития здравоохранения.

При этом отдельные сегменты государственной социальной политики не имеют ни «женской», ни гендерной составляющей. Примером может служить государственная молодежная политика. Об этом свидетельствуют стратегические документы, разрабатываемые Федеральным агентством по делам молодежи (Росмолодежь) и нацеленные на развитие молодежи и молодежной политики в стране («Молодежь России 2000–2025: развитие человеческого капитала»¹⁰², «Молодежь и молодежная политика в России в контексте глобальных тенденций»¹⁰³, предложения в проект «Стратегии развития молодежи Российской Федерации на период до 2025 года»¹⁰⁴ и др.), которые не содержат указаний на то, что у юношей или у девушек существуют какие-либо проблемы, связанные с их полом или социальной ролью. Гендерная составляющая отсутствует и в программах содействия занятости молодежи, реализуемых на региональном уровне, где особым образом оговаривается необходимость работы только с одной подгруппой молодежи – лицами до 18 лет.

В сфере социально-трудовых отношений современная политика в отношении женщин (создание наиболее благоприятных условий для сочетания женщинами их профессиональных, материнских и семейно-бытовых обязанностей) иногда приводит к нарушению прав мужчин. Так например, возможность пройти бесплатную подготовку или переподготовку, находясь в отпуске по уходу за малолетним ребенком, изначально была предоставлена только женщинам. И только после ряда жалоб такая возможность появилась и у мужчин. До сих пор одним из способов использования семейного (ранее «материнского», но после жалоб переименованного в «семейный») капитала остается передача его на накопительную часть пенсии только матери (вне зависимости от реаль-

¹⁰² <https://fadm.gov.ru/mediafiles/documents/document/fca58fda2a86220492a7353f136de3d7.doc>

¹⁰³ <https://fadm.gov.ru/mediafiles/documents/document/154e46dc7d4ba9b7105ef8a9ef7b453d.docx>

¹⁰⁴ <https://fadm.gov.ru/mediafiles/documents/document/98/ae/98aeadb5-7771-4e5b-a8ee-6e732c5d5e84.pdf>



ного внутрисемейного распределения обязанностей). Поскольку такой способ использования семейного капитала мало востребован у населения, жалобы на правила пока отсутствуют.

Для обеспечения защиты трудовых прав граждан Рострудом и его территориальными органами осуществляется системный государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства. Для этого проводятся проверки юридических лиц и индивидуальных предпринимателей по вопросам соблюдения ими требований законодательства о труде и охране труда с последующей выдачей обязательных для исполнения предписаний и привлечением виновных к ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации. В 2012 г. общее количество таких проверок составило 135,3 тыс., в 2013 г. – 131,5 тыс., в 2014 г. – 132,6 тыс. проверок. Инспекции регулярно включают в проверки вопросы о труде и охране труда женщин и лиц с семейными обязанностями. Ежегодно проводятся специализированные проверки по соблюдению трудовых прав женщин. Так, в 2013 г. было проведено 5,2 тыс. таких проверок, в ходе которых было выявлено и устранено 4,8 тыс. нарушений трудового законодательства, допущенных работодателями в отношении работающих женщин и лиц с семейными обязанностями. В том числе 1,1 тыс. проверок именно в отношении беременных женщин, женщин, имеющих ребенка в возрасте до трех лет, и других лиц с семейными обязанностями, в ходе которых было выявлено 1,6 тыс. нарушений в отношении данной категории граждан. По результатам работы работодателям выдано 773 предписания, наложено 508 штрафов на сумму более 1 млн руб., направлено 11 материалов проверок в следственные органы для возбуждения уголовных дел (необоснованный отказ в приеме на работу или увольнение беременной женщины, или женщины, имеющей детей в возрасте до трех лет). Инспекция не проводит проверок по гендерным проблемам трудоустройства молодежи.

Впрочем, на региональном уровне встречаются отдельные примеры разработки региональной политики гендерного равенства. Так, в Краснодарском крае постановлением губернатора от 15.04.2013 г. создан Совет по гендерным проблемам. Одним из основных направлений работы совета должно стать выполнение «Плана действий по обеспечению гендерного равенства в Краснодарском крае на 2013–2015 гг.», что в частности подразумевает разработку предложений по включению гендерного подхода в социально-экономические программы, планы, мероприятия.

Другим примером может служить администрация Санкт-Петербурга, в которой Комитет по социальной политике в качестве одного из направлений своей работы разрабатывает проблемы гендерного равноправия.

В сфере образования, как было показано ранее, на государственном уровне действует единая для мужчин и женщин политика в обеспечении равного доступа как к общему, так и профессиональному образованию. В то же время в последние годы разработаны и вводятся в жизнь ограниченные льготы, облегчающие доступ к профессиональному образованию отдельным категориям мужчин и женщин.

7.2. *Позиции работодателей в отношении достижения гендерного равенства в профессиональном образовании и сфере занятости*

В Российской Федерации существует три крупные организации, представляющие интересы деловых кругов страны: Российский союз промышленников и предпринимателей (крупный бизнес), «Опора России» (средний и малый бизнес), «Деловая Россия» (объединение частных предпринимателей). Из них только «Деловая Россия» сформировала Комиссию по женскому предпринимательству¹⁰⁵. В ее состав вошли представительницы не только «Деловой России», но и крупных женских объединений и эксперты по программам поддержки и развития предпринимательства. Стратегическая цель работы комиссии состоит в содействии женщинам-предпринимателям в реализации социально-ориентированных направлений бизнеса, тактическая цель – формирование программ поддержки и дополнительных условий для реализации социально-ориентирован-

¹⁰⁵ <http://www.deloros.ru/komissiya-po-zhenskomu-predprinimatelstvu.html>





ных направлений бизнеса. В деятельности комиссии предусмотрены четыре направления работы: разработка и реализация плана мероприятий по формированию положительного имиджа женщины-предпринимателя в обществе; формирование реестра успешных проектов и инициатив, готовых к внедрению и тиражированию; разработка программ поддержки и развития женского предпринимательства; разработка и реализация плана мероприятий по популяризации женского предпринимательства и стимулированию женщин к открытию собственного дела. Работа комиссии не предусматривает каких-либо специальных направлений деятельности или специфических мероприятий, связанных с поддержкой молодых женщин-предпринимателей.

На низовом уровне – уровне отдельных работодателей – можно встретить любые варианты отношения к юношам или девушкам при трудоустройстве: от четкой формулировки «берем только ребят», через формулировки «юноша, девушка – все равно, главное, чтобы человек работать мог» или «стараемся брать и тех, и других, когда коллектив смешанный, лучше работается», до формулировки «в нашей работе девушки предпочтительнее». Во многом это зависит от размера предприятия (при всех прочих равных условиях чем больше предприятие, тем меньше вероятность неформальной занятости на нем, тем выше вероятность низкого уровня дискриминации по признаку пола при приеме на работу), от типов производств.



«Мальчик или девочка – мне все равно, берем, кого рекомендуют. У меня есть свои люди в профильных вузах – стараемся брать лучших. И то приходится с ними много работать, учить, чтобы сделать специалистами».

Из интервью с работодателем, IT-технологии.



«На первом этапе подбора кандидата пол, наверное, влияет. Это когда мне приносят 50 резюме на рассмотрение, но нельзя же со всеми встречаться, вот и отбираешь пять-шесть человек для разговора. Тогда пол влияет и еще, конечно, уровень учебного заведения, которое человек закончил, и то, какая вакансия открыта. Если придется работать на процессе поддержания системы, то лучше девушек. Просто доля девушек, которым не станет скучно на поддержке системы, больше, чем доля юношей. Опыт показывает. А если вакансия подразумевает построение чего-то супернового системного, то лучше юношей. Они обычно нацелены на что-то более техническое. Я в таких местах встречал больше юношей, чем девушек. А на втором этапе – на собеседовании, уже все равно, юноша или девушка. Главное – кто больше подходит. Декрет? А что декрет? Опыт показывает, что возвращаются быстро. Зарплаты нормальные, поэтому няnek нанимают и выходят».

Из интервью с начальником подразделения крупной финансовой компании.



7.3. Деятельность профсоюзных организаций по соблюдению прав юношей и девушек

Среди российских объединений профсоюзных организаций в настоящее время только одно (ФНПР) имеет специализированную гендерную повестку дня¹⁰⁶. В ФНПР уже более 15 лет действует Постоянная комиссия Генерального Совета ФНПР по гендерному равенству, сформированы гендерные комиссии в членских организациях ФНПР. На региональном уровне проводится работа по созданию благоприятных условий сочетания женщинами не только профессиональных и семейно-бытовых обязанностей, но и условий для обучения женщин, имеющих детей, по обучению гендерному равенству, реализуются исследовательские проекты по гендерной тематике.

Федерация разработала, приняла и реализует «Концепцию молодежной политики ФНПР» (2009 г.) и «Концепцию гендерной политики ФНПР» (2001 г.). В настоящее время эти концепции не имеют пересечений (в концепции молодежной политики не предусмотрено рассмотрение гендерных проблем целевой группы, в концепции гендерной политики не предусмотрено решение специфических проблем юношей и девушек).

¹⁰⁶ <https://fadm.gov.ru/mediafiles/documents/document/fca58fda2a86220492a7353f136de3d7.doc>



Гендерная проблематика является также составляющей программы ФНПР «Достойный труд – основа благосостояния человека и развития страны» (новая редакция утверждена постановлением IX съезда ФНПР 09.02.2015). В программе достижение гендерного равенства рассматривается как одна из основ для построения социального государства, демократического развития страны и модернизации экономики. В связи с этим ФНПР считает необходимым:

- участвовать в формировании социальной политики государства и проводить гендерную экспертизу законопроектов, государственных программ;
- содействовать реализации региональных и отраслевых программ, направленных на создание высокопроизводительных рабочих мест; обеспечению равного доступа мужчин и женщин к образованию, повышению квалификации и переквалификации, к карьерному росту;
- способствовать включению вопросов гендерного равенства в учебные программы и курсы подготовки профсоюзных руководителей и активистов, в программные документы, решения коллегиальных органов, коллективные договоры и публикации в СМИ;
- развивать практику проведения гендерного аудита;
- обеспечить сбалансированное представительство мужчин и женщин в выборных руководящих профсоюзных органах; добиваться включения вопросов гендерного равенства в коллективные договоры и соглашения.

7.4. Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации

«Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2014–2016 годы» (как и генеральное соглашение предыдущего периода)¹⁰⁷ не содержит никаких отсылок к проблеме гендерного равенства или проблеме дискриминации. В то же время в разделе «Развитие рынка труда и содействие занятости населения» одним из государственных приоритетов страны называется обеспечение полной, продуктивной и свободно избранной занятости населения. Для реализации этого приоритета подписанты соглашения взяли на себя обязательства по взаимодействию в сфере занятости населения и развития людских ресурсов по многим направлениям, включая:

- а) расширение возможностей трудоустройства наиболее социально уязвимых групп населения, в том числе молодежи и женщин, имеющих несовершеннолетних детей,
- б) содействие распространению успешного опыта реализации корпоративных социальных программ в интересах этих групп.

Обозначенные направления работы полностью соответствуют существующей государственной политике в отношении молодежи и женщин.

Выводы

Проведенный анализ современного российского трудового законодательства показывает, что оно в целом отвечает международным стандартам регламентации положения молодежи, мужчин и женщин в сфере занятости и на рынке труда. А законодательные нормы, регламентирующие положение молодежи, мужчин и женщин в этой сфере, являются более «щедрыми», чем предлагается международными стандартами.

Российское трудовое законодательство освобождено от формального привязывания только к женщинам всех льгот и преференций, связанных с выполнением семейных обязанностей: в нем зафиксированы материнские права, связанные с рождением и кормлением ребенка, а права,

¹⁰⁷ <https://fadm.gov.ru/mediafiles/documents/document/154e46dc7d4ba9b7105ef8a9ef7b453d.docx>





связанные с воспитанием и уходом за ребенком, предоставляются матери и отцу, а также другим лицам, непосредственно осуществляющим уход за ребенком.

В результате введения законодательства, запрещающего распространение информации о вакансиях с указанием дискриминационных требований к соискателям, и механизма его реализации, удалось решить проблему распространения такой информации в СМИ.

Из-за недостаточно полного определения терминов «дискриминация», «прямая дискриминация», «косвенная дискриминация» и неотлаженного механизма реализации антидискриминационного законодательства проблема гендерной дискриминации остается актуальной.

Национальный механизм по улучшению положения женщин, выстроенный в Российской Федерации в конце 1990-х гг., сегодня функционирует в редуцированном виде. Часть государственной политики, которая нацелена на улучшение положения женщин, встроена в государственную семейную, демографическую политику, политику сокращения бедности.

Исследование показало, что сегодня большинство молодых людей остаются приверженцами традиционного распределения ролей и обязанностей между мужчинами и женщинами. В сфере занятости и на рынке труда господствуют гендерные стереотипы о женщинах и мужчинах как о работниках, тесно коррелирующие со патриархальными стереотипами о распределении ролей и обязанностей между ними. Согласно этим представлениям, для женщин профессиональная занятость менее важна, чем для мужчин, для женщин в меньшей степени подходит руководящая работа, работа по ведению крупного бизнеса и пр. Юноши чаще, чем девушки придерживаются патриархальных стереотипных представлений о гендерных ролях. Следствием существования таких стереотипов является формирование «самодискриминации» женщин в оплате труда: социальные нормы заработной платы у юношей и девушек различаются на 30%.

Российские женщины в полной мере используют возможности получения образования, гарантированные государством: они составляют половину всех учащихся общеобразовательных школ и большинство среди учащихся профессиональной школы. Более того, при получении профессионального образования женщины отдадут предпочтение более высоким его уровням, в то время как мужчины чаще ограничиваются более низкими уровнями. В итоге среди молодежи уровень образования женщин не только превышает уровень образования мужчин, но и во времени этот разрыв увеличивается. Эта проблема может быть частично решена введением в действие специальных преференций для юношей при поступлении в профессиональные учебные заведения после прохождения срочной службы в армии.

Распределение женщин и мужчин по программам и направлениям профессионального обучения остается неравномерным и устойчивым, что является важнейшим фактором воспроизводства сложившейся сегрегации по видам экономической деятельности и профессиональным группам в сфере занятости и, следовательно, основой для формирования гендерных различий в оплате труда.

Российская Федерация была и остается одной из ведущих стран мира по уровню и масштабам участия женщин в экономике. Уровень экономической активности женщин, находящихся в трудоспособном возрасте, 76,2% (у мужчин – 82,6%). Уровень экономической активности молодежи относительно низок, особенно в самых младших трудоспособных возрастах. В 2013 г. для 15–19-летних девушек он составлял только 7,6%, у юношей – 10,3%, для 20–24-летних девушек – 53,6%, юношей – 66,4%, что меньше соответствующих показателей, характерных не только для экономически развитых стран, но и большинства стран СНГ. Высокий уровень экономической активности характерен только для молодежи «старших» возрастов (25–29 лет), которые по международным стандартам «молодежными» не считаются. У девушек в этом возрасте уровень экономической активности в 2013 г. составлял 79,9%, у юношей – 94,7%. Схожие тенденции наблюдаются и в занятости молодежи, что во многом объясняется высоким уровнем участия молодых людей в профессиональном образовании.



Занятие бизнесом не имеет в молодежной среде широкого распространения, но и поддержка молодежного предпринимательства в стране явно недостаточна. В рамках исследования не удалось найти ни одной программы или мероприятия на любом уровне, направленных на поддержку женского молодежного предпринимательства.

Несмотря на более высокий уровень образования, заработная плата женщин отстает от зарплаты мужчин, хотя в последние годы наблюдается сокращение гендерного разрыва в оплате труда: за 2007–2013 гг. он уменьшился с 37 до 26 п. п.

Проблемы безработицы остро стоят перед молодыми людьми, но гендерная асимметрия уровней безработицы характерна только для младшей молодежной группы. Хотя масштабы и уровень безработицы среди молодежи велики относительно других возрастных групп, но молодые участники рынка труда находят работу быстрее своих более взрослых конкурентов.

При этом структуры наиболее востребованных и результативных способов поиска работы у юношей и девушек очень похожи. И для тех, и для других чаще всего помощником в трудоустройстве становится Интернет. Вторым по востребованности, но не самым результативным способом поиска работы оказался просмотр объявлений о вакансиях. На третьем месте «обращение к друзьям и родственникам» (он же – один из наиболее результативных). Роль учебных заведений в трудоустройстве выпускников обоего пола оказалась невелика, как и роль государственной или частной служб занятости.

При поиске работы и юноши и девушки в первую очередь обращают внимание на совпадение специальности занятости и специальности, полученной в учебном заведении, а также на размер заработка (девушки обращают на него существенно меньше внимания). При этом зарплатные ожидания молодых людей являются высокими. Работодатели, со своей стороны, считают эти ожидания чрезмерно завышенными, а потому – одним из основных препятствий трудоустройства молодежи. Важными препятствиями в трудоустройстве молодежи вне зависимости от пола соискателей работодатели считают слабый уровень профессиональной подготовки молодых людей, а также нежелание учиться, работать, развиваться, которые демонстрируют многие из них.

На личном уровне молодые люди сталкиваются при трудоустройстве с иными барьерами. Наиболее часто встречающаяся причина отказа в приеме на работу молодому человеку связана с отсутствием опыта работы. И эта причина в равной мере касается как юношей, так и девушек. Остальные причины, по которым выпускников не брали на работу, носили откровенно дискриминационный характер: место проживания и прописки, возраст, наличие (ожидаемое наличие) детей и иждивенцев, пол, семейное положение, состояние здоровья, внешний вид, национальность, беременность, политические взгляды, религиозные убеждения. Причем половина из этих «причин» была крайне тесно связана с гендерной дискриминацией. Девушки указывали такие причины отказа в работе в 2,4 раза чаще, чем юноши.

Исследование показало, что в настоящее время процесс трудоустройства пронизан дискриминационными практиками. В первую очередь это практика задавать вопросы, абсолютно не относящиеся к профессиональным качествам соискателя вакансии, в том числе вопросы, касающиеся его семейного положения, наличия детей, планов их рождения. И эти вопросы задаются девушкам существенно чаще, чем юношам.

Фактором, негативно влияющим на профессиональную занятость молодых женщин, остается недостаточное развитие системы дошкольного ухода и воспитания детей.

В последние годы цель государственной политики Российской Федерации в отношении женщин отошла от идеи создания общества гендерного равенства. Сегодня она нацелена на создание для женщин (в первую очередь имеющих маленьких детей) наиболее благоприятных условий сочетания их профессиональных, материнских и семейно-бытовых обязанностей. Эта политика не выде-





ляется как самостоятельное направление государственной политики, а встроена отдельными элементами в семейную, демографическую политику, политику сокращения бедности, развития здравоохранения и пр. При этом отдельные сегменты государственной социальной политики, например молодежная политика, не имеют ни «женской», ни гендерной составляющей. Во многом это помогает решать проблемы женщин в разных сферах жизнедеятельности, но в результате из сферы интересов государства ушла проблема гендерной дискриминации на рынке труда и в том числе гендерной дискриминации молодежи в этой сфере. Кроме того, периодически это приводит к нарушению прав мужчин как работников с семейными обязанностями.

Среди всероссийских организаций, представляющих интересы деловых кругов страны, только «Деловая Россия» в своей деятельности сформулировала женскую повестку дня, правда она касается исключительно женщин-предпринимательниц (без выделения молодых женщин как особого объекта). Гендерные проблемы наемного персонала не рассматриваются ни одной из общественных организаций работодателей.

Среди российских объединений профсоюзных организаций в настоящее время только ФНПР проводит гендерную политику. Федерация разработала, приняла и реализует «Концепцию молодежной политики ФНПР» (2009 г.) и «Концепцию гендерной политики ФНПР» (2001 г.), которые не имеют пересечений. Гендерная проблематика является также составляющей программы ФНПР «Достойный труд – основа благосостояния человека и развития страны».

«Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2014–2016 годы» (как и генеральное соглашение предыдущего периода) не содержит никаких отсылок к проблеме гендерного равенства или проблеме дискриминации. В то же время подписанты генерального соглашения взяли на себя обязательства, в частности, по расширению возможностей трудоустройства отдельных наиболее социально уязвимых групп населения, в том числе молодежи и женщин, имеющих несовершеннолетних детей, содействию распространению успешного опыта реализации корпоративных социальных программ в интересах этих групп. Проблемой является только то, что такое формулирование политики не будет способствовать снижению специфических гендерных барьеров для молодежи при трудоустройстве, более того, оно будет способствовать дальнейшему закреплению стереотипного восприятия женщин как работников не вполне конкурентоспособных только потому, что у них бывают дети.

Огромным препятствием в формировании рынка труда и сферы занятости, свободных от дискриминации, является сегодня низкая правовая грамотность населения, в том числе и молодежи.

Исследование показало также, что российская гендерная статистика в настоящее время развивается, что позволяет в целом проводить анализ наиболее острых проблем мужчин и женщин во всех сферах жизнедеятельности.

Рекомендации

Государственная политика в отношении женщин

Дополнить современную политику в отношении женщин мерами, которые способствовали бы снижению дискриминации женщин и в первую очередь снижению дискриминации молодых женщин и женщин с маленькими детьми, а также сокращению нарушений прав мужчин как работников с семейными обязанностями.

Представляется необходимым введение гендерной составляющей в государственную молодежную политику, в том числе в политику занятости и трудоустройства молодежи, учитывающей специфические трудности и барьеры в области трудоустройства, построения трудовой карьеры, самореализации в сфере труда, с которыми сталкиваются как девушки, так и юноши.



Для преодоления гендерно-асимметричного отношения работодателей и работников к семейным обязанностям, укрепления института отцовства, поднятия статуса отца следует добиваться включения в социальный диалог всех уровней вопросов создания благоприятных условий занятости для работников (мужчин и женщин) с семейными обязанностями.

Совершенствование законодательства

В настоящее время целый ряд законодательно установленных антидискриминационных норм фактически не действует. В этой ситуации снижение остроты проблемы гендерной дискриминации на рынке труда возможно только тогда, когда совершенствование антидискриминационного законодательства будет дополнено созданием адекватного механизма его применения или корректировки существующего сегодня механизма. Сегодня для этого требуется как минимум ввести в российское трудовое законодательство четкие понятия «дискриминация», «прямая дискриминация», «косвенная дискриминация», с указанием в нем всех дискриминационно опасных ситуаций в трудовых отношениях (не только прием на работу и установление или изменение заработной платы, но и увольнение, продвижение по службе, направление на учебу и повышение квалификации и пр.) и примеров действий, которые можно и нужно считать дискриминационными. Кроме того, следует перераспределить (полностью или частично) бремя доказательства факта дискриминационных действий от работника к работодателю.

С целью ликвидации дискриминационных практик при устройстве на работу необходимо установить законодательный запрет на сбор персональных данных претендента на рабочее место, подпадающих под понятие «частная жизнь» (информация о его или ее брачном статусе, его или ее планах относительно изменения этого статуса, о наличии иждивенцев, о планах рождения детей и т. д.). Необходимо при этом разработать механизм реализации такого законодательства.

С целью сокращения случаев невыплаты пособий на период отпуска по беременности и родам и временной нетрудоспособности необходимо рассмотреть вопрос об изменении механизма их оплаты: отказаться от «зачетного» механизма оплаты страховых случаев и определить источником средств оплаты напрямую Фонд социального страхования.

Необходимо разработать механизм стимулирования работодателей, принимающих учащихся учебных заведений профессионального образования на практику и стажировку.

Повышение уровня знаний трудового и антидискриминационного законодательства

Учитывая низкий уровень знаний по гендерной проблематике среди представителей региональной и муниципальной исполнительной власти, включая региональные отделения ГСЗ, правоохранительных органов, органов социального обеспечения, образования и региональных и муниципальных депутатов, необходимо разработать программу гендерного образования для этой категории представителей власти.

На основе этой программы провести серию просветительско-обучающих семинаров для представителей региональной и муниципальной исполнительной власти и региональных депутатов.

Для российского населения и в первую очередь молодежи характерен низкий уровень знаний трудового и антидискриминационного законодательства. В этой связи представляется целесообразным разработать и издать специализированную систему мер по преодолению этой проблемы. Учитывая, что, согласно российскому трудовому законодательству, заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста 16 лет (в отдельных случаях с лицами, достигшими возраста 14 лет), а чтобы стать работодателем и получить право заключать с работниками трудовые договоры, физическое лицо должно достичь, по общему правилу, возраста 18 лет (при этом предусмотрен ряд исключений, когда статус работодателя может быть получен и ранее), предлагается рассмотреть вопрос о введении в учебные программы старших классов общеобразовательных школ обучение правовым основам трудового законодательства (включая





регламентацию труда особых групп населения: работников с семейными обязанностями, лиц с ограниченными возможностями здоровья, лиц, не достигших 18 лет) и законодательства по социальному страхованию (правила участия в социальном, пенсионном и обязательном медицинском страховании, правила оформления и оплаты бюллетеня по временной нетрудоспособности, пособия по беременности и родам, частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком и пр.).

Для учащихся профессиональных образовательных учреждений необходимо ввести дисциплину «Трудовое право» с обязательным освещением разделов ТК Российской Федерации «Трудовой договор», «Рабочее время», «Время отдыха», «Оплата и нормирование труда», «Гарантии и компенсации» и т. д., а также гл. 41 ТК Российской Федерации «Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями», кроме того, в учебный план дисциплины необходимо включить информирование учащихся об антидискриминационном законодательстве, основах социального страхования в Российской Федерации (правила участия в социальном, пенсионном и обязательном медицинском страховании, правила оформления и оплаты бюллетеня по временной нетрудоспособности, пособия по беременности и родам, частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком и пр.). Такие курсы читаются в отдельных вузах и в настоящее время, но преимущественно экономического и гуманитарного профиля. Необходимо распространить подобную практику и на учреждения профессионального обучения технического профиля.

Кроме того, необходимо разработать специализированные обучающие семинары, рассчитанные на разные категории населения, разработать, тиражировать и распространить печатные материалы (брошюры, буклеты, информационные материалы, предназначенные для расклейки в службах занятости, учебных заведениях, женских консультациях и тому подобных учреждениях, а также для размещения на специализированных сайтах) с кратким изложением антидискриминационного законодательства, перечнем государственных льгот и гарантий на случай временной нетрудоспособности, в связи с материнством, необходимостью ухода за детьми и пр. Все эти мероприятия должны увеличить число молодых людей, информированных об имеющихся у них трудовых правах и льготах, установленных законодательством.

Для ликвидации безграмотности остальной части населения в вопросах трудового права, гендерного равенства, дискриминации можно организовать на национальном телевидении цикл передач или серию мини-роликов, разъясняющих отдельные положения трудового законодательства и правила социального страхования: например, различия в типах трудовых договоров, правила оплаты бюллетеней по временной нетрудоспособности, получения СНИЛС и пр.

Улучшение условий для сочетания профессиональных и семейных обязанностей

Содействовать распространению наиболее успешных внутрикорпоративных практик поддержки работающих женщин с детьми и лиц с семейными обязанностями.

Расширение разнообразия графиков занятости (времени начала и окончания рабочего дня, сменности занятости), характерное для российского рынка труда, делает необходимым пересмотр параметров деятельности учреждений дошкольного воспитания и образования. В первую очередь следует выявить потребность в увеличении числа мест в ясельных группах. Кроме того, следует рассмотреть варианты установления более гибких графиков работы детских садов в целом и отдельных групп в каждом детском саду в частности. Эти меры помогут не только молодым женщинам более полно и эффективно реализовать свои права на профессиональную занятость, но и будут способствовать более равномерному распределению семейных обязанностей.

Совершенствование гендерной статистики

Несмотря на очевидное и постоянное развитие российской гендерной статистики, можно сформулировать несколько пожеланий по ее дальнейшему совершенствованию: необходимо продолжить развитие гендерной статистики образования, оплаты труда, статусов занятости с ее дифференциацией по возрастам.



Проведение научных исследований

В последние годы в Российской Федерации, несмотря на стремительно меняющуюся социально-экономическую ситуацию, практически не проводится исследований реальных проблем труда женщин и лиц с семейными обязанностями. Это существенно осложняет разработку адекватной государственной политики в социальной сфере, антидискриминационной политики, политики в отношении женщин, снижает эффективность использования имеющегося в стране человеческого капитала, ведет к экономическим потерям. Представляется, что для более четкого понимания глубины проблем, с которыми сталкиваются молодые женщины и мужчины в сфере занятости и на рынке труда, было бы полезно провести специализированное исследование, нацеленное на исследование дискриминационных практик в сфере занятости и на рынке труда в отношении молодых людей и особенно девушек, уровня их социально-экономической защищенности как в формальном, так и неформальном секторах экономики, уяснение степени соблюдения законодательства, определяющего государственные льготы и гарантии на случай материнства и в связи с необходимостью ухода за малолетним или больным ребенком, и востребованности этих льгот и гарантий и др.

Рекомендации для профсоюзных организаций

ФНПР следовало бы активнее, шире и подробнее освещать и пропагандировать результаты своей деятельности по достижению гендерного равенства, а также результаты проведенных исследовательских проектов по гендерной тематике. Важно выявить лучшие результаты, которые можно было бы предложить к тиражированию в регионах и на предприятиях страны.

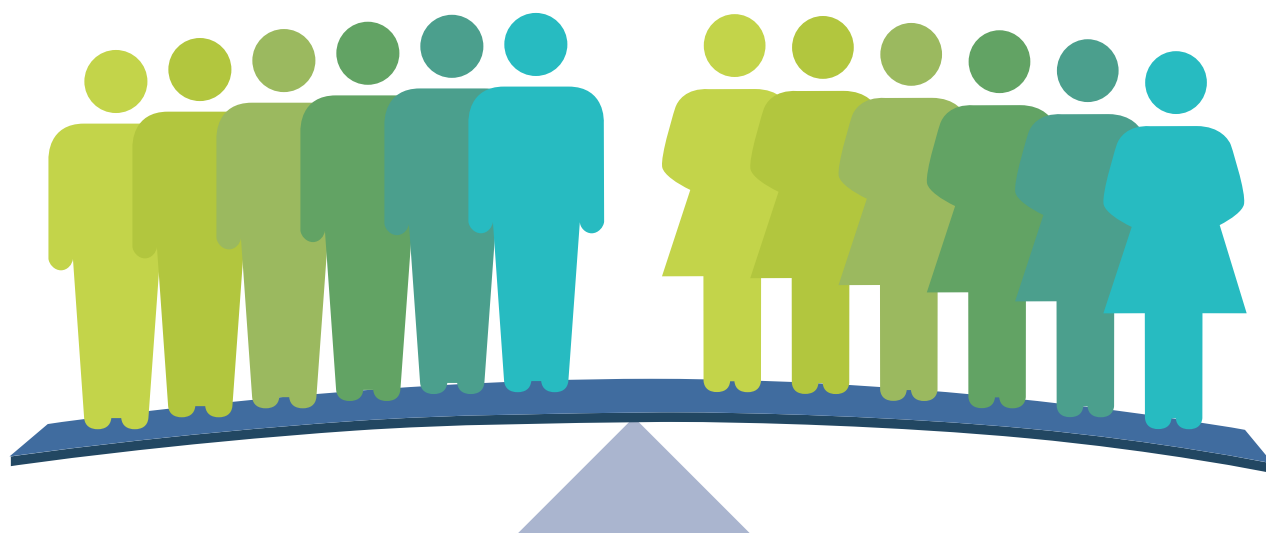
Для преодоления гендерно-асимметричного отношения работодателей и работников к семейным обязанностям, укрепления института отцовства, поднятия статуса отца следует разработать рекомендации по включению в коллективные договоры предприятий вопросов создания благоприятных условий занятости для работников (мужчин и женщин) с семейными обязанностями.

Рекомендации общественным объединениям работодателей Российской Федерации

Общественным объединениям работодателей следует больше внимания уделять поддержке женского предпринимательства, в том числе женского молодежного предпринимательства; содействовать распространению наиболее успешных внутрикорпоративных практик поддержки работающих женщин с детьми и лиц с семейными обязанностями (и мужчин, и женщин); способствовать сотрудничеству работодателей с учебными заведениями в организации производственной практики и стажировки студентов профессиональных учебных заведений; активнее участвовать в работе по созданию системы профессиональной ориентации.



ОБЩИЕ ВЫВОДЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ



ТЕНДЕНЦИИ И ВЫЗОВЫ

ОБЩИЕ ВЫВОДЫ.....	225
ОБЩИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ.....	230



ОБЩИЕ ВЫВОДЫ

Выводы и рекомендации, представленные в конце каждого обзора гендерных аспектов занятости молодежи, показывают, что выявленные проблемы можно условно разделить на две группы. В первую группу входят проблемы, имеющие четкую национальную специфику, характерную для каждой конкретной страны. Решение таких проблем требует разработки мер, как правило, тесно увязанных с особенностями национального законодательства. Другая группа объединяет условно «сквозные» гендерные проблемы, то есть проблемы, характерные для всех стран или большинства стран региона. Причем, как показало исследование, для части этих проблем власти отдельных стран смогли найти решения, в то время как в других странах эти же проблемы до сих пор остаются чрезвычайно острыми.

Исследование, проведенное в Азербайджанской Республике, Республике Армения, Республике Казахстан, Киргизской Республике и Российской Федерации, позволило сделать следующие выводы, общие для всех стран-участников исследования:

1. Все перечисленные страны обладают современным национальным гендерным законодательством, которое является фундаментом для дальнейшего улучшения положения женщин в этих странах и достижения реального гендерного равенства, а также являются участниками многих международных договоров, конвенций ООН и МОТ, связанных с защитой от дискриминации и правами человека, в первую очередь Конвенции МОТ 1958 года «О дискриминации в области труда и занятий» № 111 и Конвенции МОТ 1951 года «О равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности» № 100. Все страны ратифицировали Конвенцию ООН «О ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин» (CEDAW).
2. Трудовое законодательство всех стран-участниц запрещает дискриминацию по признаку пола и возраста.
3. В целом трудовое законодательство гендерно нейтрально: льготы и преференции, связанные с рождением ребенка (беременность, роды, кормление грудью), адресованы женщинам, льготы и преференции, связанные с необходимостью выполнения семейных обязанностей, – к лицам обоего пола. В то же время практика использования льгот и преференций, предназначенных для работников с семейными обязанностями, гендерно асимметрична. В разных странах частота их использования мужчинами отличается, но во всех странах в подавляющем большинстве случаев эти льготы и преференции используют женщины.
4. Национальные законодательные нормы, регламентирующие в трудовой сфере положение молодежи, мужчин и женщин, как работников с семейными обязанностями, являются более «щедрыми», чем предлагается международными стандартами. В странах-участницах на законодательном уровне практически не предпринимается попыток урезания привилегий женщин и молодежи в сфере занятости ради роста их конкурентоспособности на рынке труда.
5. В то же время существует одна общая проблема – недостаточная эффективность применения национальных законодательств. Так, например, хотя во всех странах существует запрет на дискриминацию по возрасту и гендерному признаку, национальные статистические данные, характеризующие проблемы занятости молодежи и гендерную асимметрию сфер занятости и рынка труда, указывают на то, что не произошло полного искоренения практик прямой и косвенной дискриминации в этой сфере. Исследование показало, что недостаточная эффективность применения национального законодательства связана главным образом с недостатками страновых механизмов его реализации, отсутствием четко установленной ответственности за многие «гендерные» нарушения законодательства, что затрудняет его применение на практике, а также с широким распространением неформальной экономики в странах региона. Так, например, несмотря на то, что в большинстве стран-участниц законодательно введен запрет при трудоустройстве задавать претенденту на вакансию



частные вопросы, касающиеся его брачного статуса, наличия детей и планов на их рождение, такая практика остается повсеместной и пока отсутствуют методики ее искоренения. В то же время в последние годы появились примеры удачной разработки механизмов применения отдельных положений существующего антидискриминационного законодательства. Так, в Азербайджанской Республике и Республике Казахстан удалось существенно сократить, а в Российской Федерации полностью пресечь практику публикации объявлений о вакансиях с указанием дискриминационно опасных параметров. В то же время в Киргизской Республике, где законодательно закреплен запрет на подобные публикации, эта проблема остается крайне острой.

6. Важнейшей общей проблемой исполнения гендерного законодательства стран-участниц является низкий уровень знаний населением трудового и антидискриминационного законодательства. Исследование показало, что недостаток таких знаний испытывают не только наемные работники, но и часть работодателей, преимущественно представителей малого и среднего предпринимательства, неформального сектора экономики, а также представители региональных и муниципальных властей. При этом только Республика Казахстан целенаправленно предпринимала попытки решения этой проблемы.
7. Исследование показало, что во всех рассматриваемых странах среди населения, в том числе и среди молодежи, широко распространены достаточно традиционные представления о «должном» распределении ролей и обязанностей между мужчинами и женщинами, во многом именно поэтому молодежь стран-участниц не считает гендерную дискриминацию на рынке труда серьезной проблемой.
8. Особой проблемой стран-участниц является распространившаяся практика невыполнения трудового законодательства в части предоставления льгот и гарантий женщинам в связи с материнством и работникам с семейными обязанностями (часто принимающая форму «добровольно-вынужденного» отказа молодых матерей полностью использовать положенный по закону отпуск по беременности и родам, уходу за ребенком и пользоваться льготами, положенными женщинам с детьми и пр.). Такая ситуация стала возможна, во-первых, в условиях распространения в регионе неформальной занятости (в этом секторе экономики трудовое законодательство практически не соблюдается), во-вторых, из-за переноса в ряде стран обязанностей оплаты части общественно-полезных перерывов в занятости на плечи работодателей (во всех странах-участницах работодатели частично или полностью оплачивают пособие по временной нетрудоспособности, в том числе и связанной с необходимостью ухода за больным ребенком, в Киргизской Республике работодатели частично оплачивают и пособие по беременности и родам). Кроме того, в части стран-участниц механизмы финансирования отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за малолетним ребенком хотя формально отвечают международным требованиям, в реальной жизни по разным причинам периодически дают сбои (Российская Федерация, Киргизская Республика).
9. Во всех странах региона существенно расширились рамки представления о гендерных ролях, хотя по-прежнему наиболее распространенными являются традиционные представления о распределении ролей и обязанностей между мужчинами и женщинами, сочетающиеся с признанием правомерности экономической независимости женщины (в реальной жизни декларация симпатии к традиционным гендерным ролям в семьях подчас мирно уживается с эгалитарным разделением труда). В последние годы заметны позитивные сдвиги в распространении идеи гендерного равенства (в первую очередь среди молодежи, особенно в городах, и особенно в наиболее образованных группах). При этом везде девушки чаще, чем юноши, являются приверженцами эгалитарных гендерных отношений, возможности выбора. В то же время в отдельных регионах сельской местности и среди малообразованных слоев населения локальное распространение получил «жесткий» вариант традиционных гендерных стереотипов, подразумевающий абсолютное доминирование мужчины и взгляд на женщину как на домашнюю хозяйку, мать, хранительницу очага, любая внесемейная активность которой не только не поощряется, но часто находится под прямым запретом.
10. Во всех странах как минимум начальный и общий уровни общего образования являются бесплатными и обязательными. Большинство школьников обучается в государственных общеобразовательных учреждениях. Статистика указывает на чрезвычайно высокий охват детей





начальным и общим образованием. При этом ни в одной из стран-участниц не стоит проблема дискриминации девочек при приеме в общеобразовательные учреждения. Среди учащихся младшего и среднего уровня общеобразовательных школ соотношение мальчиков и девочек в целом приближено к их соотношению в группах соответствующего возраста. В старших классах общеобразовательных школ формируются гендерные проблемы состава учащихся, которые имеют свою специфику в каждой из стран-участниц. В Республике Армения, Киргизской Республике и в Российской Федерации в старших классах девочки составляют устойчивое большинство учащихся, юноши покидают школу либо с целью продолжения обучения в учебных заведениях начального или среднего профессионального образования, либо в связи с выходом на рынок труда. Схожая ситуация, вероятно, складывается в Республике Казахстан (об этом можно судить только по косвенным данным). В Азербайджанской Республике ситуация остается неясной из-за отсутствия соответствующих статистических данных, но, по мнению экспертов, в стране существует проблема оттока девушек из старших классов общеобразовательных школ, напрямую сопряженная с проблемой ранних браков.

11. Исследование показало, что во всех странах региона высокая доля молодежи, особенно в городской местности, стремится к получению профессионального образования. Для большинства населения всех стран-участниц получение высшего образования становится социальной нормой, подчас не учитывающей реальную ситуацию на рынке труда. В то же время к «сквозным» гендерным проблемам относится отставание юношей от девушек по уровню профессионального образования. Во всех странах-участницах, кроме Азербайджанской Республики, юноши составляют большинство только среди учащихся самого низкого уровня профессионального образования. Средний и высший уровень профессиональной школы являются феминизированными. В последние годы только Российской Федерации удалось преодолеть гендерный дисбаланс учащихся на среднем уровне профессиональной школы.
12. В национальных системах образования еще одной общей проблемой является высокий уровень сегрегации по профессиям и специальностям обучения учащихся профессиональной школы. Феминизация обучения по узкому кругу профессий и специальностей (преимущественно гуманитарного характера), по которым к тому же в ряде стран наблюдается перепроизводство специалистов, что во многом сводит на нет конкурентные преимущества девушек на рынке труда, обусловленные их более высоким уровнем профессионального образования. У юношей, при относительно более низком уровне образования, конкурентным преимуществом является более широкий спектр получаемых профессий. Сложившаяся сегрегация по профессиям и специальностям обучения учащихся профессиональной школы во всех странах является основой для воспроизводства сегрегации по профессиям и видам экономической деятельности.
13. Уровень экономической активности и занятости молодежи в странах – участницах исследования колеблется в очень широких пределах, но в целом невысок, что во многом объясняется широким охватом этой категории населения общим и профессиональным образованием. Следует отметить, что уровень безработицы для девушек выше, чем для юношей. Самые низкие уровни экономической активности и занятости характерны для младших молодежных групп, самые высокие – для молодежи «старших» возрастов (25–29 лет), которые по международным стандартам «молодежными» не считаются. Во всех странах во всех молодежных возрастных группах сохраняется гендерный разрыв показателей не в пользу девушек.
14. Во всех странах-участницах юноши и девушки имеют самые высокие показатели уровня безработицы среди всех возрастных групп. Наивысшие значения – у самых молодых. На сегодняшний день только в Республике Казахстан уровень молодежной безработицы ниже, чем средний показатель по населению в целом. Как правило, уровень безработицы для девушек выше, чем для юношей. Исключение составляет Российская Федерация, где гендерная асимметрия уровней безработицы характерна только для младшей молодежной группы. При этом глубокая застойная безработица не характерна для молодежи.
15. Одной из важнейших гендерных проблем занятости в странах – участницах исследования остается высокий уровень горизонтальной (отраслевой и профессиональной) и вертикальной сегрегации. Во всех странах региона женщины и мужчины представлены во всех видах



- экономической деятельности и практически по всем профессиональным группам (исключение составляют отдельные профессии тяжелого и опасного труда, по которым в ряде стран запрещен труд женщин), но их доля среди занятых в этих видах деятельности различается. Это во многом является следствием сегрегации учащихся по уровням профессионального образования, а также по программам и направлениям профессионального обучения. Наиболее феминизированными видами экономической деятельности были и остаются образование и здравоохранение. Меньше всего женщин, как правило, среди занятых в строительстве. При этом наиболее феминизированные виды экономической деятельности и профессиональные группы в целом являются менее оплачиваемыми по сравнению с видами экономической деятельности и профессиональными группами преимущественно мужской занятости.
16. Гендерный разрыв в оплате труда существенно варьируется по странам-участницам. Наибольший разрыв зафиксирован в Азербайджанской Республике, где зарплата женщин составляет лишь 55–58% заработной платы мужчин, минимальный – в Киргизской Республике (75,5%).
 17. Важнейшей проблемой занятости молодежи является масштабное распространение неформальной занятости в экономиках всех стран – участниц (доля неформально занятых колеблется в пределах 20–70% от всех занятых). В целом в странах-участницах неформальная занятость среди молодых людей распространена шире, чем среди взрослых работников. Наибольшая доля неформально занятых, как правило, наблюдается среди самых молодых участников рынка труда (в Киргизской Республике такая занятость является практически единственной формой занятости этой категории молодежи). Девушки, особенно в старших молодежных возрастах, чаще, чем юноши, стремятся к формальной занятости (вероятно, при возможности выбирая официально оформленную занятость в ущерб размеру заработка).
 18. Исследование показало, что в странах – участницах исследования существует целый ряд общих барьеров при приеме на работу для молодежи, правда «высота» этих барьеров не всегда одинакова для юношей и девушек. Во всех странах основным барьером при приеме на работу для молодежи является отсутствие опыта работы, в том числе и опыта работы по специальности (гендерно нейтральный барьер).
 19. Чрезвычайно завышенные требования к размеру зарплаты – еще один общий для молодежи стран региона барьер при трудоустройстве – присутствует и у юношей, и у девушек. Но у юношей всех стран – участницах исследования этот барьер более выражен. За счет более низких зарплатных ожиданий девушки получают некоторое преимущество при трудоустройстве.
 20. Другой общей проблемой стран региона долгие годы остается несоответствие структуры выпускников профессиональной школы реальным потребностям рынка труда, дополненное недостатком, а то и отсутствием профориентационной работы с учащимися. У девушек всех стран-участниц этот барьер, как правило, выше из-за более узкого списка специальностей обучения (по части из которых, как было уже сказано выше, наблюдается перепроизводство кадров).
 21. Еще одна проблема – не все профессиональные учебные заведения, даже высокого уровня (вузы), предоставляют высококачественные профессиональные услуги, что не позволяет выпускникам этих учебных заведений быть конкурентоспособными на рынке труда.
 22. В части стран при приеме на работу молодежи (особенно младших молодежных возрастов) гендерная дискриминация выражена не очень сильно. Скорее можно говорить о дискриминации по признаку наличия малолетних детей. Однако повсеместно распространена практика при трудоустройстве задавать личные вопросы, не относящиеся к деловым качествам соискателя вакансии (половина из которых крайне тесно связана с гендерной дискриминацией), но эта проблема не только молодежи, а соискателей любых возрастов.
 23. Нехватка мест в детских дошкольных учреждениях – еще один общий барьер при трудоустройстве – является чисто «женским», но не только молодежным барьером.
 24. Исследование показало также, что в настоящее время общим для всех стран – участниц исследования является фактически параллельное формирование и реализация государствами гендерной, молодежной политики, политики в области занятости и образования. В лучшем случае эти политики имеют слабое пересечение или не имеют его совсем.





25. Гендерные проблемы молодежного предпринимательства пока не находят своего отражения в государственных программах большинства стран – участницах исследования. Исключением является Республика Казахстан, где в области поддержки и содействия предпринимательству существует «женская» составляющая, в том числе реализуются специальные программы, направленные на молодых женщин.
26. Исследование показало также, что в странах региона не существует единой позиции работодателей в отношении проблем гендерного равенства в сфере занятости, трудоустройства юношей и девушек, предоставления льгот и гарантий в рамках охраны материнства и пр. Государство-работодатель и крупные частные предприятия, работающие в формальном секторе экономики, в целом выполняют нормы национального трудового права, в том числе нормы, регулирующие гендерное равенство и получение льгот и гарантий, связанных с охраной материнства, выполнением семейных обязанностей. Средний и малый бизнес, и в первую очередь тот, который находится в неформальном секторе экономики, в своей деятельности пренебрегает нормами трудового права и индифферентен к гендерным проблемам трудоустройства молодежи.
27. Сегодня гендерная и молодежная проблематика достаточно четко вписана в сферу интересов профсоюзных организаций стран региона. Но в то же время гендерные аспекты трудоустройства и занятости молодежи не присутствуют ни в коллективных договорах, ни в иных профсоюзных документах.
28. Анализ использованной в исследовании гендерной статистики позволяет сделать вывод о том, что в настоящее время национальная гендерная статистика всех стран-участниц развивается быстрыми темпами и позволяет в целом проводить анализ наиболее острых проблем мужчин и женщин во всех сферах жизнедеятельности и межстрановые сопоставления. В то же время существует целый ряд гендерных молодежных проблем, освещение которых пока возможно только на основе специализированных исследовательских проектов (например, использование льгот и гарантий, связанных с материнством и уходом за малолетними детьми, гендерный разрыв в оплате труда на предприятиях неформального сектора экономики, потребности населения в услугах учреждений дошкольного воспитания детей и пр.).
29. Все страны – участницы исследования активно развивают свою национальную социальную политику, разрабатывая и успешно реализуя отдельные меры и целые системы мер, призванные содействовать улучшению положения мужчин и женщин, молодежи в сфере занятости и на рынке труда. Проблемой является то, что даже самая успешная национальная практика не всегда обобщается, а результаты недостаточно освещаются и распространяются. Представляется, что обобщение такого опыта разработки и реализации мер с дальнейшим распространением его по странам региона позволит странам более эффективно преодолевать существующие сегодня гендерные проблемы трудоустройства и занятости молодежи.



ОБЩИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ

Направления деятельности государств по совершенствованию национальной социальной политики

- Для всех стран-участниц является актуальным внедрение комплексного подхода при формировании своей социальной политики, в частности введение гендерной составляющей в государственную молодежную политику, в том числе в политику занятости и трудоустройства молодежи, учитывающую специфические трудности и барьеры в области трудоустройства, построения трудовой карьеры, самореализации в сфере труда, с которыми сталкиваются как девушки, так и юноши, а также выделение молодежной тематики в программах, нацеленных на формирование гендерного равенства, а в политику содействия занятости населения должны включаться специальные меры, адресованные молодежи и дифференцированные по полу и т. д. При планировании и разработке таких мер следует предусматривать систему контроля за их исполнением, оценку эффективности их реализации и способы общественной презентации результатов.
- Странам-участницам следует больше пропагандировать эгалитарные отношения между женщинами и мужчинами как на уровне семьи, так и на уровне общества в целом. Следует прикладывать больше усилий для преодоления гендерно-асимметричного отношения как работодателей, так и работников к семейным обязанностям, необходимо добиваться включения в национальный социальный диалог всех уровней вопросов создания благоприятных условий занятости для работников (мужчин и женщин) с семейными обязанностями.

Направления деятельности государств по совершенствованию национального законодательства и механизмов его применения

С целью ликвидации дискриминационных практик при устройстве на работу, характерных для всех стран региона, необходимо всем странам-участницам установить законодательный запрет на сбор персональных данных претендента на рабочее место, подпадающих под понятие «частная жизнь» (информация о его или ее брачном статусе, его или ее планах относительно изменения этого статуса, о наличии иждивенцев, о планах рождения детей и т. д.), а также разработать и внедрить механизм реализации такого законодательства.

С целью сокращения случаев невыплаты пособий на период отпуска по беременности и родам или временной нетрудоспособности необходимо рассмотреть вопрос о совершенствовании механизма оплаты таких периодов.

Для всех стран-участниц особое значение имеет не столько совершенствование национальных антидискриминационных законодательств, сколько отладка механизмов его применения. Учитывая, что во всех странах-участницах существуют удачные примеры как совершенствования национального антидискриминационного законодательства, так и создания отдельных элементов механизмов его эффективного применения, представляется крайне необходимым налаживание межстранового диалога по обмену таким опытом.





Необходимо уделять больше внимания инспекции рабочих мест и контролю за соблюдением законов, направленных на соблюдение законных прав беременных женщин и молодежи, развивать систему поощрений и наказаний для работодателей, соблюдающих и работодателей, нарушающих права работающих беременных женщин, работников с семейными обязанностями, молодых людей, совмещающих работу с учебой.

Направления деятельности государств по повышению уровня знаний трудового и антидискриминационного законодательства

Разработать и внедрить в учебные программы общеобразовательных школ и учреждений профессионального образования всех уровней курсы по трудовому праву, включающие вопросы гендерного равенства, антидискриминационное законодательство, вопросы льгот и гарантий на случай материнства и для работников с семейными обязанностями, основы пенсионного обеспечения, социального страхования, налогообложения. Необходимо разрабатывать программы специализированных обучающих семинаров, рассчитанных на разные категории населения, разрабатывать, тиражировать и распространять печатные материалы (брошюры, буклеты, информационные материалы, предназначенные для расклейки в службах занятости, учебных заведениях, женских консультациях и тому подобных учреждениях, а также для размещения на специализированных сайтах) с кратким изложением национального антидискриминационного законодательства, перечнем государственных льгот и гарантий на случай временной нетрудоспособности в связи с материнством, необходимостью ухода за детьми и пр. Все эти мероприятия должны увеличить число молодых людей, информированных об имеющихся у них трудовых правах и льготах, установленных национальным законодательством.

Нужно организовывать на национальном телевидении циклы передач или серии мини-роликов, разъясняющих отдельные положения трудового законодательства, в первую очередь касающиеся льгот и компенсаций по случаю материнства и, при необходимости, воспитания малолетнего ребенка.

В отделениях государственных и коммерческих служб занятости, в подразделениях учебных заведений, ответственных за трудоустройство молодежи и т. п., организовать стенды с соответствующими краткими выписками из трудового законодательства и законодательства по гендерному равенству. Эту же информацию необходимо в обязательном порядке размещать на официальных сайтах этих организаций.

Учитывая низкий уровень знаний по гендерной проблематике среди представителей региональной и муниципальной исполнительной власти, включая региональные отделения правоохранительных органов, органов социального обеспечения, образования и региональных и муниципальных депутатов, необходимо разработать специализированные программы повышения квалификации для этих категорий представителей власти.

Направления деятельности государств по решению гендерных проблем национальных систем образования

Необходимо уделять больше внимания развитию системы профессиональной ориентации. Профориентационную работу рекомендуется начинать уже в младших классах школы. Особый акцент такой работы должен делаться на привлечение молодежи в системы среднего профессионального образования. Среди девушек профориентационную работу целесообразно проводить с целью расширения списка профессий и специальностей обучения, включая



получение ими нетрадиционных, считающихся в данном конкретном обществе «мужскими» профессий. Такая работа будет способствовать постепенному преодолению гендерной сегрегации в сферах образования и занятости, приближению структуры выпуска специалистов по профессиям и уровня образования потребностям национальных рынков труда.

Стимулировать учебные заведения всех уровней к созданию мониторингов трудоустройства и карьерного роста своих выпускников с обязательным обнародованием их результатов. Такая работа может стать отправной точкой частичной переориентации населения в спросе на образовательные услуги с системы высшего образования на получение образования по рабочим специальностям.

Следует развивать национальные сети учреждений профессионального образования и специальных курсов, ориентированных на подготовку кадров для вновь создаваемых рабочих мест, находящихся в территориальной доступности.

Поощрять профессиональные учебные заведения повышать качество своих образовательных услуг и приближать их содержание к реальным потребностям рынка труда.

Направления деятельности государств по снижению барьеров при трудоустройстве юношей и девушек

Рекомендовать центрам по трудоустройству выпускников, профессиональным учебным заведениям различного уровня проводить работу с учетом того, что девушки и юноши при трудоустройстве часто сталкиваются с разным набором трудностей.

Целесообразно рассмотреть возможности распространения волонтерского движения, как способа преодоления барьера, связанного с отсутствием опыта занятости.

Разрабатывать национально ориентированные механизмы стимулирования работодателей к проведению на их предприятиях производственной стажировки и практики учащихся профессиональных учебных заведений.

Разработать, опубликовать и широко распространить в учебных заведениях всех уровней (общеобразовательных школах, учебных заведениях профессиональной школы) буклеты-методички с кратким изложением правил заключения трудового договора, составления резюме, прохождения собеседования и пр.

Направления деятельности государств по улучшению условий для сочетания юношами и девушками их профессиональных и семейных обязанностей

Остается актуальным дальнейшее развитие социальной инфраструктуры, системы социально-бытовых услуг, сети детских дошкольных учреждений (не только детских садов, но и яслей), и особенно в сельской местности. Это создаст новые рабочие места преимущественно для женщин, даст многим женщинам возможность трудиться полный рабочий день, повысит их привлекательность для работодателей, будет способствовать рационализации ведения домашнего хозяйства и повышению уровня подготовки детей к обучению в общеобразовательной школе.

Необходим пересмотр параметров деятельности учреждений дошкольного воспитания и образования в сторону установления более гибких графиков их работы, создание и увеличение





числа групп продленного дня для школьников в младших классах позволит учесть разнообразие графиков занятости (начала и окончания рабочего дня, сменности занятости) национальных рынков труда, поможет не только молодым женщинам более полно и эффективно реализовать свои права на профессиональную занятость, но и будет способствовать более равномерному распределению семейных обязанностей.

Следует поощрять создание национальной социальной рекламы, пропагандирующей более равномерное повседневное распределение гендерных ролей, активное участие мужчин в домашней работе, уходе и воспитании детей, указывающей на важность профессиональной занятости для самих женщин и их семей.

Совершенствование гендерной статистики

Необходимо продолжить развитие национальной гендерной статистики, и в первую очередь статистики образования и труда, для учета новейших изменений в этих сферах (включая новые нестандартные формы занятости и организации рабочего времени и рабочих мест) и формирования оценки реализации государственных программ по достижению гендерного равенства и иных программ по улучшению положения женщин и мужчин в различных сферах жизнедеятельности.

Представляется целесообразным разработать показатели (включая методику сбора, обработки данных и презентации полученной информации), характеризующие реальное использование населением государственных льгот и гарантий на случай материнства и в связи с необходимостью ухода за малолетними детьми, а также участие, неполное участие или неучастие занятого и незанятого населения в системах обязательного государственного социального страхования (пенсионного, социального, медицинского) с дифференциацией по полу, возрасту, статусу занятости.

Разработать для стран региона мониторинг гендерных проблем молодежи в сфере занятости и на рынке труда на основе существующих данных государственной статистики.

Предложения по проведению межстрановых научных исследований

Представляется необходимым провести межстрановое исследование по проблемам использования населением законодательно установленных льгот и гарантий в связи с материнством и необходимостью выполнения семейных обязанностей (полнота и проблемы использования и оплаты отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за малолетним ребенком и пр., временной нетрудоспособности в связи с болезнью малолетнего ребенка) и эффективности механизмов их оплаты. Целью исследования должны стать оценка востребованности населением этих льгот и компенсаций, выявление наилучших национальных практик в этой сфере и оценка возможностей их использования в других странах региона.

Провести межстрановое исследование по изучению наилучших способов организации стажировок учащихся профессиональных учебных заведений.

Провести межстрановое исследование по изучению программ кредитования женского предпринимательства с целью выявления наиболее эффективных из них, а также выявления факторов неуспеха части таких программ, и на этой основе предложить наиболее целесообразные схемы поддержки женского предпринимательства.



Рекомендации для профсоюзных организаций стран-участниц

Профсоюзным организациям стран-участниц и их объединениям следует активнее, шире и подробнее освещать результаты своей деятельности по достижению гендерного равенства, созданию благоприятных условий сочетания женщинами не только профессиональных и семейно-бытовых обязанностей, но и условий для обучения женщин, имеющих детей, обучению гендерному равенству, а также результаты проведенных исследовательских проектов по гендерной тематике. Важно выявить лучшие результаты, которые можно было бы предложить к тиражированию в регионах и на предприятиях страны.

Для преодоления гендерно-асимметричного отношения работодателей к работникам с семейными обязанностями, укрепления института отцовства, поднятия статуса отца следует разработать рекомендации по включению в коллективные договоры предприятий вопросов создания благоприятных условий занятости для работников (мужчин и женщин) с семейными обязанностями.

Представляется целесообразным рекомендовать национальным объединениям профсоюзных организаций разработать мониторинг гендерных проблем занятости молодежи с обязательным охватом в том числе небольших предприятий, чтобы получить карту проблем, с которыми сталкиваются женщины и прежде всего молодые женщины в сфере занятости.

Представляется желательным создание и развитие в странах-участницах территориальных профсоюзных ячеек, куда могли бы вступать работники малых и средних (в том числе неформальных) предприятий, на которых организация первичной ячейки невозможна или нецелесообразна. Среди работников таких предприятий много женщин, чьи права особенно часто нарушаются.

Представляется необходимым проанализировать, обобщить и осветить опыт низовых профсоюзных организаций по решению гендерных вопросов на конкретных предприятиях стран-участниц, выявить наиболее интересные и перспективные результаты работы национальных объединений профсоюзных организаций по решению гендерных проблем молодежной занятости, включению гендерных вопросов в коллективные трудовые договоры.

Общественным объединениям работодателей стран-участниц необходимо:

- шире пропагандировать среди предпринимательского сообщества стран-участниц идеи социальной ответственности бизнеса;
- содействовать распространению наиболее успешных национальных внутрикорпоративных практик поддержки работающих женщин с детьми и лиц с семейными обязанностями;
- способствовать сотрудничеству работодателей с учебными заведениями в подготовке необходимых специалистов (в том числе организуя производственную практику и стажировки студентов профессиональных учебных заведений);
- активнее участвовать в работе по созданию национальных систем профессиональной ориентации и совершенствованию национальных систем профессионального образования (в части совершенствования программ обучения, корректировки направлений обучения) для улучшения качества профессиональной подготовки учащихся профессиональной школы всех уровней, преодоления рассогласованности структуры выпускников профессиональной школы с реальными потребностями рынка труда;





- проводить специальные мероприятия для предпринимателей, в первую очередь представителей малого бизнеса, по донесению до них основ национального антидискриминационного законодательства.

Рекомендации по организации обмена опытом

Учитывая, что во всех странах-участницах исследования накоплен огромный опыт решения гендерных проблем образования и занятости молодежи, следует наладить межстрановой обмен информацией о наилучших таких решениях.

Площадкой для такого обмена может стать серия международных семинаров, на которых может быть представлен, например, опыт:

Азербайджанской Республики по развитию и поддержке волонтерского движения как способа преодоления барьера при трудоустройстве, связанного с отсутствием опыта работы, и как фактора укрепления конкурентоспособности девушек в сфере занятости, а также по введению и практике проведения квалификационных экзаменов при приеме на госслужбу, что позволило во многом снять проблемы дискриминации при приеме в эту сферу занятости;

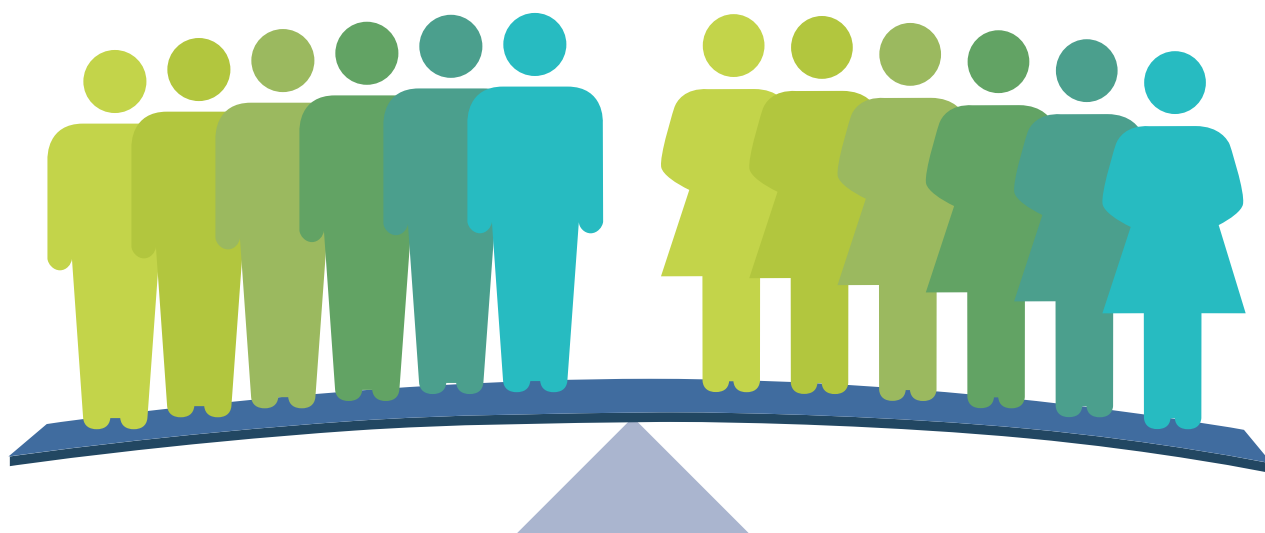
Республики Армения по реализации программы «Организация трудовой практики для безработных, имеющих профессию, но не имеющих трудового стажа, для приобретения трудового опыта по полученной специальности», а также по проведению Дня девочек, когда в школах девочек стараются привлечь в нетрадиционные для них занятия (IT, инжиниринг) с целью трансформации гендерных стереотипов на рынке труда;

Республики Казахстан по преодолению правовой неграмотности молодежи, обучению основам трудового права в средней школе, а также по привлечению корпораций к обучению населения основам правовой культуры и гендерного равенства, а также по объединению базы данных Министерства образования и науки с базой данных Государственного центра выплаты пенсий (сопоставление отчетов вузов и колледжей о трудоустройстве и информации о пенсионных отчислениях даст более объективную информацию о реальных цифрах трудоустройства выпускников) и др.;

Киргизской Республики по организации работы Молодежной биржи труда, а также разработке и распространению Федерацией профсоюзов Киргизской Республики рекомендаций первичным организациям по включению гендерных вопросов в коллективные трудовые договоры, а также опыт низовых профсоюзных организаций по решению гендерных вопросов на конкретных предприятиях и др.;

Российской Федерации в создании механизма по пресечению публикации объявлений о вакансиях, содержащих дискриминационно опасные требования к претендентам на рабочее место, а также организации профессионального обучения, повышения квалификации для лиц (мам и пап), находящихся в отпуске по уходу за малолетним ребенком и др.

ПРИЛОЖЕНИЕ



ТЕНДЕНЦИИ И ВЫЗОВЫ



ПРИЛОЖЕНИЕ

Таблица 1. Динамика численности и гендерного состава студентов в различных звеньях системы профессионального образования Азербайджана

Число учащихся	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Всего в начальном проф. образовании	25 562	27 330	28 993	30 664	29 234	25 414
<i>В т.ч. девушек</i>	7514	7901	8399	8746	8163	6912
Доля девушек, %	29,40	28,91	28,97	28,52	27,92	27,20
Всего в среднем проф. образовании	52 765	53 451	54 456	55 954	63 273	60 478
<i>В т.ч. девушек</i>	35 597	35 382	35 832	37 097	42 465	40 750
Доля девушек, %	67,46	66,20	65,80	66,30	67,11	67,38
В частных заведениях	1686	1770	1220	1519	2109	2729
<i>В т.ч. девушек</i>	1137	1083	686	813	1221	1517
Доля девушек, %	67,44	61,19	56,23	53,52	57,89	55,59
Всего в вузах	139 194	140 241	143 146	145 584	151 274	158 212
<i>В т.ч. девушек</i>	63 940	65 112	66 521	69 814	73 195	76 695
Доля девушек, %	45,94	46,43	46,47	47,95	48,39	48,48
В частных вузах	21 260	19 753	19 616	19 900	19 883	21 586
<i>В т.ч. девушек</i>	8780	7833	7670	7761	8438	9251
Доля девушек, %	41,30	39,65	39,10	39,00	42,44	42,86

Таблица 2. Динамика доли девушек в учреждениях системы среднего профессионального образования Азербайджана по группам специальностей

Число студентов, обучающихся по специальностям	2010/2011	2011/2012	2012/203	2013/2014	2014/2015
педагогическим	5271	11 092	17 029	24 822	21 919
<i>из них девушки</i>	4316	9258	14 501	21 323	19 097
– доля девушек, %	81,88	83,47	85,15	85,90	87,13
гуманитарным и социальным	314	562	973	770	697
<i>из них девушки</i>	145	301	430	499	506
– доля девушек, %	46,18	53,56	44,19	64,81	72,60
культура и искусство	1959	4681	5072	6264	6080
<i>из них девушки</i>	1345	3203	3558	4471	4244
– доля девушек, %	68,66	68,43	70,15	71,38	69,80
экономическим и управленческим	3078	5588	8491	10 386	10 635



Число студентов, обучающихся по специальностям	2010/2011	2011/2012	2012/2013	2013/2014	2014/2015
<i>из них девушки</i>	1923	3453	5652	7059	7208
– доля девушек, %	62,48	61,79	66,56	67,97	67,78
техническим и технологическим	2926	5529	8955	12 189	12 754
<i>из них девушки</i>	691	1300	2495	3292	3818
– доля девушек, %	23,62	23,51	27,86	27,01	29,94
сельскохозяйственным	129	279	482	708	894
<i>из них девушки</i>	45	92	199	324	429
– доля девушек, %	34,88	32,97	41,29	45,76	47,99
медицинским	2585	4373	5596	6773	7459
<i>из них девушки</i>	1754	3070	3657	4765	5416
– доля девушек, %	67,85	70,20	65,35	70,35	72,61

Таблица 3. Динамика доли девушек в учреждениях системы высшего профессионального образования Азербайджана по группам специальностей

Число студентов, обучающихся по специальностям	2009/2010	2010/2011	2011/2012	2012/2013	2013/2014	2014/2015
педагогическим	8735	16 976	25 523	35 811	38 561	39 531
<i>из них девушки</i>	7037	13 768	20 781	29 130	31 921	32 604
– доля девушек, %	80,56	81,10	81,42	81,34	82,78	82,48
гуманитарным и социальным	3288	6945	10 447	14 610	18 030	19 243
<i>из них девушки</i>	1854	3776	5173	7289	8985	9733
– доля девушек, %	56,39	54,37	49,52	49,89	49,83	50,58
культура и искусство	958	1951	2962	4607	4612	4851
<i>из них девушки</i>	493	1029	1359	2504	2773	2965
– доля девушек, %	51,46	52,74	45,88	54,35	60,13	61,12
экономическим и управленческим	5906	12 976	20 593	28 501	33 201	36 312
<i>из них девушки</i>	1370	3262	5011	7380	9754	11 124
– доля девушек, %	23,20	25,14	24,33	25,89	29,38	30,63
естественнонаучным	1276	2654	4690	6478	8007	8740
<i>из них девушки</i>	681	1447	2750	3977	4846	5334
– доля девушек, %	53,37	54,52	58,64	61,39	60,52	61,03
техническим и технологическим	6644	12 876	20 941	28 921	32 742	34 929
<i>из них девушки</i>	1377	3208	5116	7551	8738	9217
– доля девушек, %	20,73	24,91	24,43	26,11	26,69	26,39





Число студентов, обучающихся по специальностям	2009/2010	2010/2011	2011/2012	2012/2013	2013/2014	2014/2015
сельскохозяйственным	422	879	1253	1717	1845	1764
из них девушки	148	341	478	700	800	737
– доля девушек, %	35,07	38,79	38,15	40,77	43,36	41,78
медицинским	2414	4605	7238	10 047	11 563	12 842
из них девушки	782	1461	2443	3241	4046	4981
– доля девушек, %	32,39	31,73	33,75	32,26	34,99	38,79

Таблица 4. Охват детей дошкольного возраста системой дошкольных образовательных учреждений в Азербайджане

	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Число дошкольных учреждений	1635	1638	1666	1677	1680	1706
государственных	1624	1623	1629	1637	1639	1650
негосударственных	11	15	37	40	41	56
Численность детей в дошкольных учреждениях	107 954	112 892	113 517	111 090	107 699	116 049
государственных	107 413	112 111	112 268	109 616	106 138	113 805
негосударственных	541	781	1249	1474	1561	2244
Численность девочек в дошкольных учреждениях	49 306	51 752	52 368	51 635	50 403	53 839
государственных	49 067	51 440	51 830	50 936	49 680	52 778
негосударственных	239	312	538	699	723	1061
Охват дошкольными учреждениями (к общей численности детей 1–5 лет)	16,9	16,9	16,	14,8	13,3	14,2

Источник: Государственный комитет по статистике Республики Азербайджан www.stat.gov.az

Таблица 5. Динамика возрастного состава населения Армении, 2009–2015 гг. (на начало года, тыс. чел.)

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Все население, в том числе	3076,8	3055,2	3018,9	3021,4	3026,9	3017,1	3010,6
моложе 1 года	40,8	44,0	41,4	41,3	42,4	41,7	43,0
1–4 года	150,5	154,2	166,2	167,4	168,6	170,0	166,9
5–9 лет	182,6	179,9	179,9	181,3	187,4	192,0	199,5
10–14 лет	227,3	217,6	178,6	178,0	172,3	172,0	173,2
Итого 1–14 лет	560,4	551,7	524,7	526,7	528,3	534,0	539,6
Итого 0–14 лет	601,2	595,7	566,1	568,0	570,7	575,7	582,6



	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
15–19 лет	305,9	292,2	233,1	228,7	214,4	201,2	190,5
20–24 года	317,0	316,1	292,2	291,8	285,6	271,1	254,6
25–29 лет	282,3	291,9	271,9	273,1	278,0	278,0	276,6
Итого 15–29 лет	905,2	900,2	797,2	793,6	778,0	750,3	721,7
30–34 года	230,6	239,7	223,0	225,3	234,0	242,2	250,0
35–39 лет	199,4	202,1	187,4	188,6	191,9	195,5	201,4
40–44 года	213,8	203,5	177,0	176,5	176,9	175,5	175,8
45–49 лет	267,8	260,3	211,1	209,1	197,6	186,7	176,7
50–54 года	226,6	238,5	234,5	235,6	235,0	229,3	221,5
55–59 лет	163,8	175,2	177,8	179,1	187,1	198,7	207,0
60–64 года	91,5	107,3	127,6	128,4	136,2	142,5	150,8
65 лет и старше	338,1	327,0	317,2	317,2	319,5	320,7	323,1

Источники: Статистический ежегодник Республики Армения, 2015;
Статистический ежегодник Республики Армения, 2011.

Таблица 6. Экономическая активность, занятость и безработица населения Армении по полу, 2008–2014 гг.

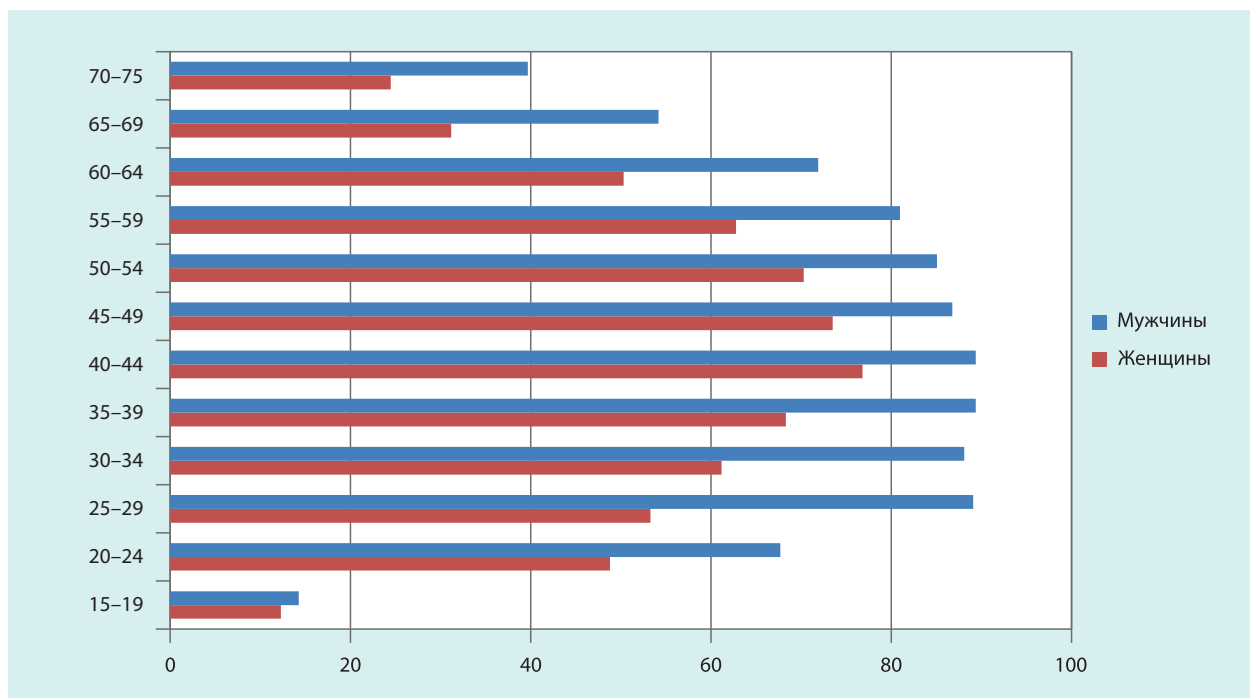
Год	Экономически активное население, тыс. чел.		
	Все население	Мужчины	Женщины
2008	1 414,6	753,2	661,4
2014	1 375,7	699,9	675,7
Изменение за период, %	-2,75	-7,1	+2,2
Доля в экономически активном населении в целом, %			
2008	100	53	47
2014	100	51	49
Уровень экономической активности, %			
2008	59,5	70,8	50,4
2014	63,1	73,2	55,2
Занятое население, тыс. чел.			
2008	1 183,1	644,8	538,3
2014	1 133,5	589,4	544,1
Изменение за период, %	-4,2	-8,6	+1,1
Доля в занятом населении, %			
2008	100	54	46
2014	100	52	48



Год	Экономически активное население, тыс. чел.		
	Все население	Мужчины	Женщины
Уровень занятости, %			
2008	49,8	60,6	41,0
2014	52,0	61,6	44,5
Численность безработных, тыс. чел.			
2008	231,6	108,5	123,1
2014	242,1	110,5	131,6
Изменение за период, %	+4,5	+1,8	+6,9
Доля среди безработных, %			
2008	100	47	53
2014	100	46	54
Уровень безработицы, %			
2008	16,4	14,4	18,6
2014	17,6	15,8	19,5

Источники: Labour Market in the Republic of Armenia, 2010–2014. Statistical Handbook. National Statistical Service of the Republic of Armenia, 2015. P. 22–23; Women and Men in Armenia, 2015. A Statistical Booklet; www.armstat.am/.

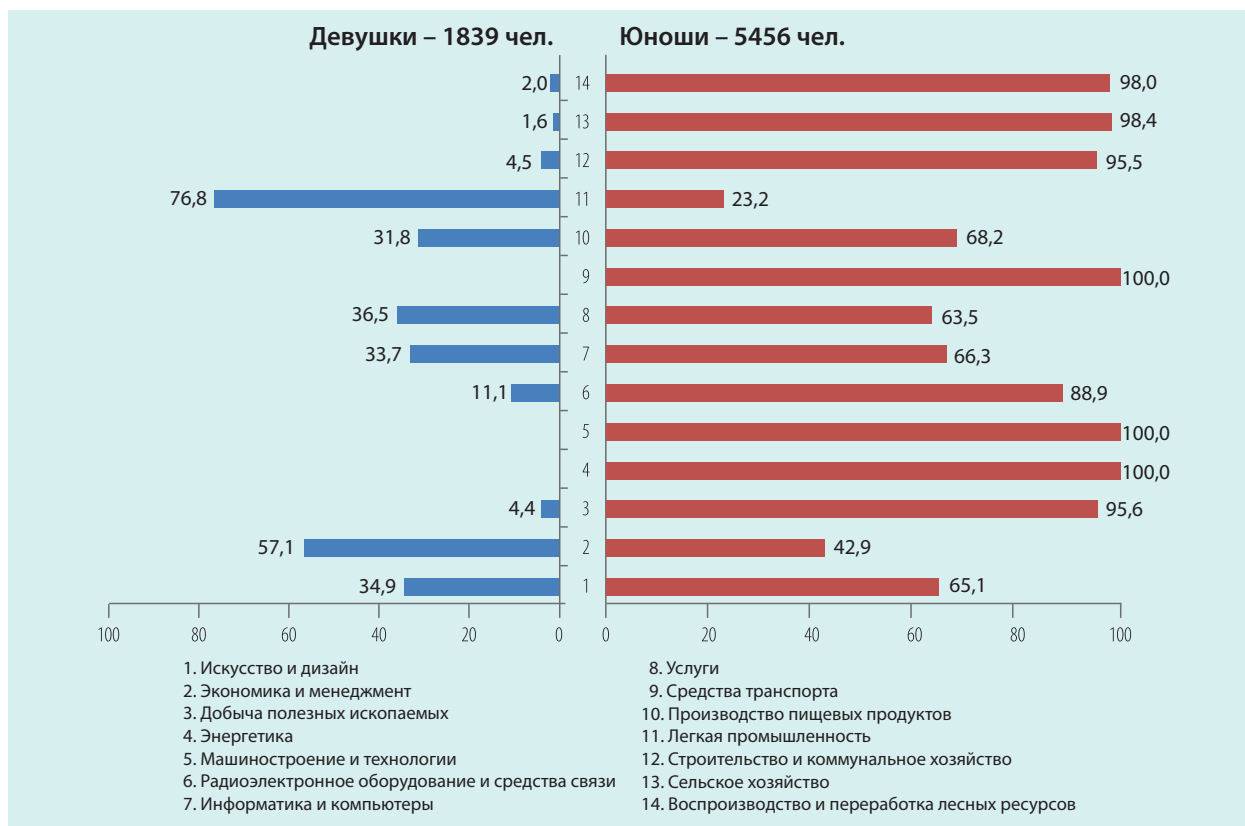
Рис. 1. Уровень экономической активности населения Армении в разрезе возрастно-половых групп, 2014 г., %



Источник: Women and Men in Armenia, 2015. A Statistical Booklet.



Рис. 2. Гендерная структура учащихся профессионально-технических учебных заведений Армении по направлениям подготовки, 2014/2015 учебный год (в % от общего числа обучающихся по соответствующему направлению)



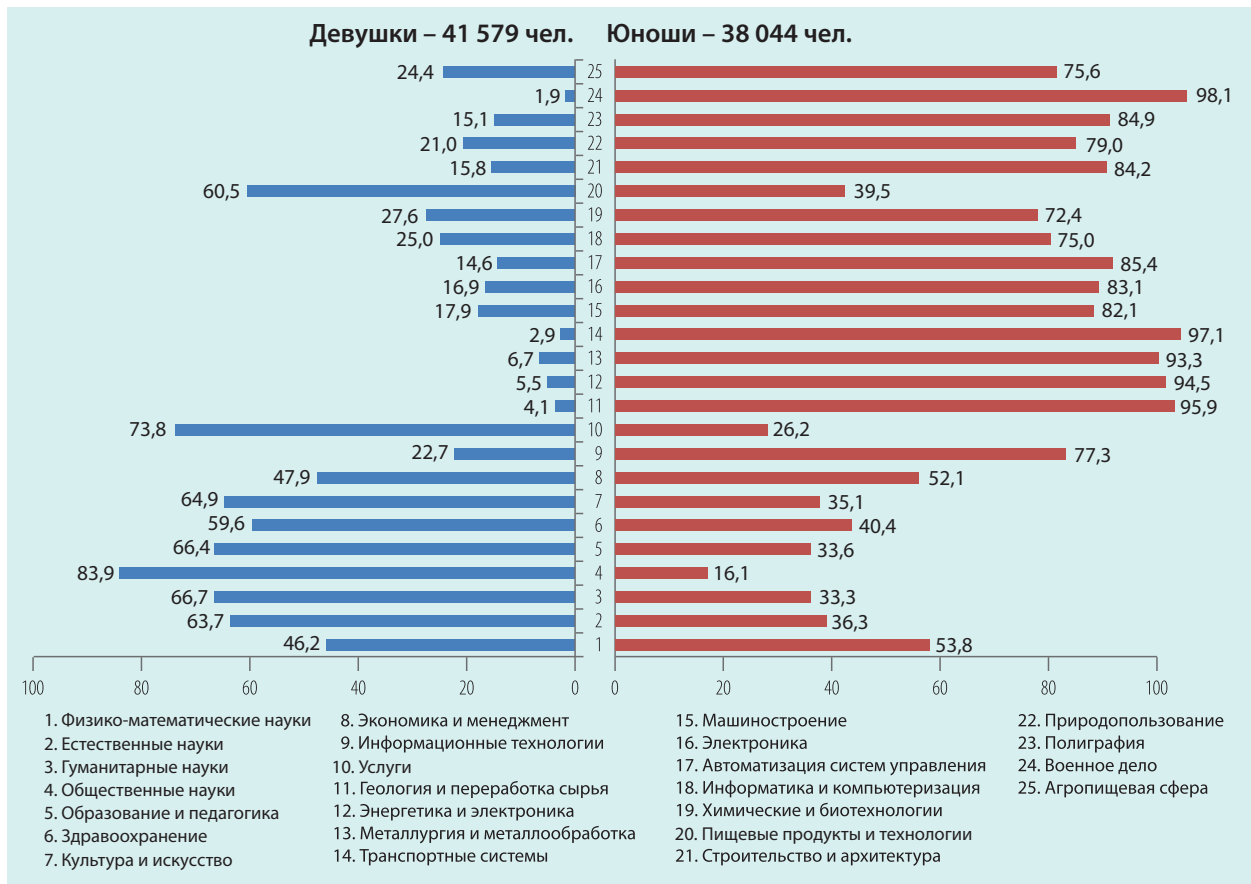
Источник: *Women and Men in Armenia, 2015. A Statistical Booklet. P.83.*

Рис. 3. Гендерная структура учащихся средних профессиональных учебных заведений Армении по направлениям подготовки, 2014/2015 учебный год (в % от общего числа обучающихся по соответствующему направлению)



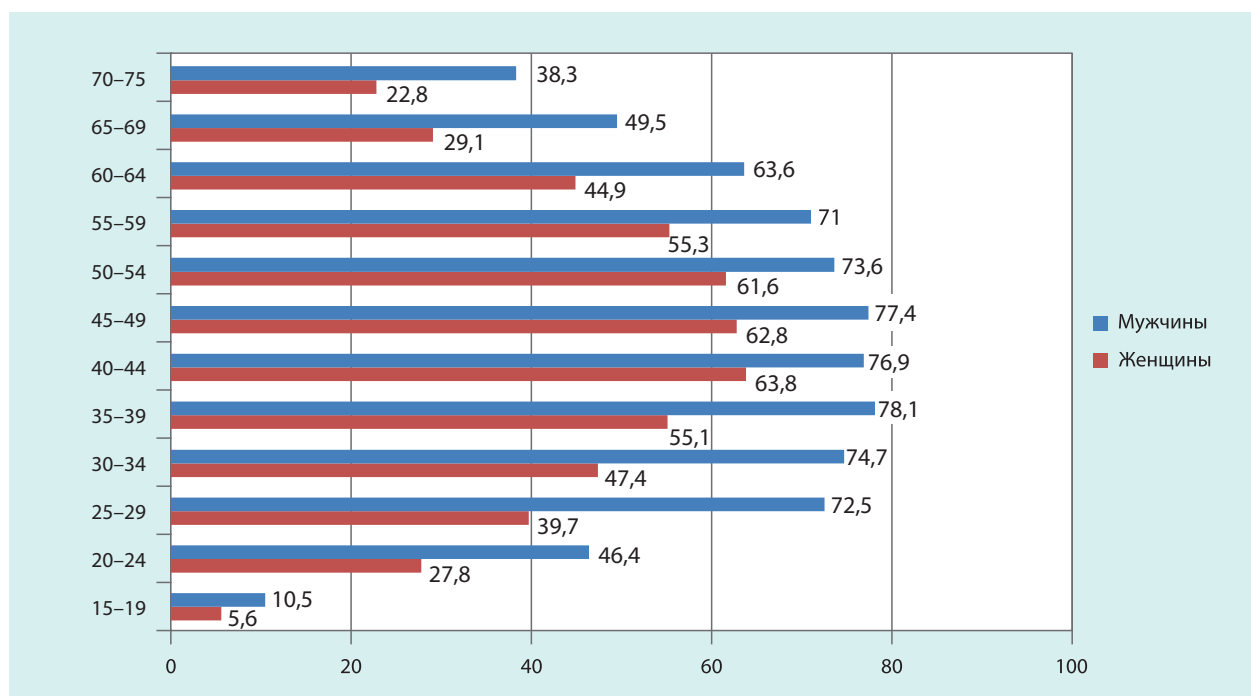
Источник: *Women and Men in Armenia, 2015. A Statistical Booklet. P.84.*

Рис. 4. Гендерная структура студентов высших учебных заведений Армении по направлениям подготовки, 2014/2015 учебный год (в % от общего числа обучающихся по соответствующему направлению)



Источник: *Women and Men in Armenia, 2015. A Statistical Booklet. P. 87–88.*

Рис. 5. Уровень занятости населения Армении в разрезе возрастно-половых групп, 2014 г.



Источник: *Women and Men in Armenia, 2015. A Statistical Booklet.*



Таблица 7. Масштабы и структура общей и регистрируемой безработицы в Армении, 2008–2015 гг.

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	На 31.12. 2015
Все безработные, тыс. чел.	231,6	265,9	278,2	265,7	245,5	224,6	242,1	
Уровень безработицы, %	16,4	18,7	19,0	18,4	17,3	16,2	17,6	
Безработные 15–29 лет, тыс. чел.	102,4	116,9	117,6	110,6	98,7	91,4	98,1	
В % к общей численности безработных	44,2	44,0	42,3	41,6	40,2	40,7	40,5	
Зарегистрированные безработные, тыс. чел.	75	84	79	69	62	56	66	76,7
В % к общей численности безработных	32,4	31,6	28,4	26,0	25,2	24,9	27,3	
Безработные женщины, зарегистрированные в ГСЗ РА, тыс. чел.	56,4	59,8	55,1	49,2	45,4	41,3	47,3	53,1
В % к общей численности зарегистрированных безработных	75,2	71,1	69,7	71,3	73,2	73,8	71,7	69,2
Безработные 16–29 лет, зарегистрированные в ГСЗ РА, тыс. чел.	13,5	16,6	15,3	14,9	14,6	13,0	15,6	19,0
В % к общей численности зарегистрированных безработных	18,0	19,8	19,4	21,6	23,5	23,2	23,7	24,8

Источник: Рассчитано по данным Межгосударственного статистического комитета СНГ и данным Государственной службы занятости РА.

Таблица 8. Распределение домашних хозяйств по полу главы домохозяйства в Казахстане в 2014 г.

	Доля домохозяйств (%), где главами являются:	
	женщины	мужчины
Акмолинская	64,5	35,5
Актюбинская	45,9	54,1
Алматинская	73,9	26,1
Атырауская	24,7	75,3
Западно-Казахстанская	62,4	37,6
Жамбылская	56,0	44,0
Карагандинская	38,3	61,7
Костанайская	66,2	33,8
Кызылординская	24,8	75,2
Мангистауская	76,8	23,2
Южно-Казахстанская	32,9	67,1
Павлодарская	45,0	55,0
Северо-Казахстанская	61,8	38,2
Восточно-Казахстанская	38,2	61,8
Астана	32,2	67,8
Алматы	54,4	45,6
В среднем по республике	49,7	50,3



Таблица 9. Учащиеся в организациях технического и профессионального образования Казахстана по группам специальностей на начало 2014/2015 учебного года

Группы специальностей	Численность учащихся, чел.		В % к итогу		Распределение по полу, %	
	женщины	мужчины	женщины	мужчины	женщины	мужчины
Всего	256 226	276 684	100,0	100,0	48,1	51,9
Образование	64 078	20 807	25,0	7,5	75,5	24,5
Право	9 522	14 785	3,7	5,3	39,2	60,8
Медицина, фармацевтика	62 038	16 870	24,2	6,1	78,6	21,4
Искусство и культура	9 399	4 909	3,7	1,8	65,7	34,3
Сервис, экономика и управление	50 789	20 939	19,8	7,6	70,8	29,2
Метрология, стандартизация и сертификация	845	421	0,3	0,2	66,7	33,3
Геология, горнодобывающая промышленность и добыча полезных ископаемых	1 447	7 065	0,6	2,6	17,0	83,0
Нефтегазовое и химическое производство	3 124	12 220	1,2	4,4	20,4	79,6
Энергетика	1 842	19 883	0,7	7,2	8,5	91,5
Металлургия и машиностроение	967	4 585	0,4	1,7	17,4	82,6
Транспорт (по отраслям)	1 186	28 210	0,5	10,2	4,0	96,0
Производство, монтаж, эксплуатация и ремонт	20 352	41 264	7,9	14,9	33,0	67,0
Связь, телекоммуникации и информационные технологии. Электронная техника	16 503	35 167	6,4	12,7	31,9	68,1
Строительство и коммунальное хозяйство	5 399	23 068	2,1	8,3	19,0	81,0
Сельское хозяйство, ветеринария и экология	8 735	26 491	3,4	9,6	24,8	75,2

Таблица 10. Студенты высших учебных заведений Казахстана по группам специальностей на начало 2014/2015 учебного года

Группы специальностей	Численность учащихся, чел.		В % к итогу		Распределение по полу, %	
	женщины	мужчины	женщины	мужчины	женщины	мужчины
Всего	271 783	203 058	100,0	100,0	57,2	42,8
Естественно-научные	126	101	0,05	0,05	55,5	44,5
Гуманитарно-социальные	–	–	–	–	–	–
Экономика и управление	–	–	–	–	–	–
Междисциплинарные специальности	–	–	–	–	–	–
Авиационная техника	–	603	–	0,3	–	100,0
Здравоохранение и соцобеспечение (медицина)	19 096	9 980	7,03	4,91	65,7	34,3
Ветеринария	3 110	1 696	1,14	0,84	64,7	35,3
Бакалавры						
Естественные науки	9 702	5 094	3,57	2,5	65,6	34,4
Гуманитарные и социально-экономические науки	–	–	–	–	–	–



Группы специальностей	Численность учащихся, чел.		В % к итогу		Распределение по полу, %	
	женщины	мужчины	женщины	мужчины	женщины	мужчины
Образование	88 323	32 628	32 498	16,1	73,0	27,0
Гуманитарные науки	11 192	4179	4,1	2,1	72,8	27,2
Право	20 920	31 040	7,7	15,3	40,3	59,7
Искусство	10 833	8332	4,0	4,1	56,5	43,5
Социальные науки и бизнес	50 557	26 713	18,6	13,2	65,4	34,6
Технические науки и технологии	36 979	65 896	13,6	32,5	35,9	64,1
Сельскохозяйственные науки	5554	4178	2,0	2,1	57,1	42,9
Услуги	10 012	9569	3,7	4,7	51,1	48,9
Здравоохранение и социальное обеспечение	5261	1097	1,9	0,5	82,7	17,3
Другие специальности	118	1951	0,04	1,0	5,7	94,3

Таблица 11. Численность магистрантов в Казахстане по группам специальностей в 2014 г.

Группы специальностей	Численность учащихся, чел.		В % к итогу		Распределение по полу, %	
	женщины	мужчины	женщины	мужчины	женщины	мужчины
Всего	20 819	11 708	100,0	100,0	64,0	36,0
Образование	4291	842	20,6	7,2	83,6	16,4
Гуманитарные науки	1737	613	8,3	5,2	73,9	26,1
Право	1474	1676	7,1	14,3	46,8	53,2
Искусство	351	197	1,7	1,7	64,1	35,9
Социальные науки, экономика и бизнес	4975	3010	23,9	25,7	62,3	37,7
Естественные науки	1541	581	7,4	5,0	72,6	27,4
Технические науки и технологии	3120	3330	15,0	28,4	48,4	51,6
Сельскохозяйственные науки	518	328	2,5	2,8	61,2	38,8
Услуги	545	334	2,6	2,9	62,0	38,0
Здравоохранение и социальное обеспечение	457	161	2,2	1,4	73,9	26,1
Ветеринария	170	77	0,8	0,7	68,8	31,2

Таблица 12. Распределение занятого населения Казахстана в возрасте 15–28 лет по статусу занятости, тыс. чел.

	девушки			юноши		
	2012	2013	2014	2012	2013	2014
Все занятые	1069,7	1051,8	1088,3	1229,2	1207,7	1252,8
Наемные работники	689,9	733,4	780,9	790,3	804,0	893,0
<i>в организации (предприятии)</i>	<i>558,1</i>	<i>581,8</i>	<i>671,8</i>	<i>619,3</i>	<i>617,1</i>	<i>750,6</i>
<i>у отдельных физических лиц</i>	<i>108,0</i>	<i>103,9</i>	<i>98,8</i>	<i>120,3</i>	<i>126,3</i>	<i>116,3</i>





	девушки			юноши		
	2012	2013	2014	2012	2013	2014
<i>в крестьянском (фермерском) хозяйстве</i>	23,8	47,8	10,2	50,7	60,6	26,1
Занятые не по найму	379,8	318,4	307,5	438,9	403,7	359,8
<i>работодатели</i>	10,3	6,8	5,7	21,7	21,7	19,3
<i>самозанятые</i>	360,4	179,9	300,1	400,4	247,1	335,7
<i>члены кооператива</i>	4,4	3,9	0,1	7,3	2,5	0,8
<i>неоплачиваемые семейные работники</i>	4,6	127,9	1,6	9,5	132,3	4,0

Таблица 13. Распределение занятого населения Казахстана в возрасте 15–28 лет по статусу занятости, %

	девушки			юноши		
	2012	2013	2014	2012	2013	2014
Наемные работники	64,49	69,73	71,75	64,29	66,57	71,28
<i>в организации (предприятии)</i>	52,17	55,31	61,73	50,38	51,1	59,91
<i>у отдельных физических лиц</i>	10,1	9,88	9,08	9,79	10,46	9,28
<i>в крестьянском (фермерском) хозяйстве</i>	2,2	4,54	0,94	4,12	5,02	2,08
Занятые не по найму	35,51	30,27	28,26	35,71	33,43	28,72
<i>работодатели</i>	0,96	0,65	0,52	1,77	1,8	1,54
<i>самозанятые</i>	33,69	17,1	27,58	32,57	20,46	26,8
<i>члены кооператива</i>	0,41	0,37	0,01	0,59	0,21	0,06
<i>неоплачиваемые семейные работники</i>	0,43	12,16	0,15	0,77	10,95	0,32

Таблица 14. Распределение занятого населения Казахстана в возрасте 15–28 лет по видам экономической деятельности

	2012		2013		2014	
	девушки	юноши	девушки	юноши	девушки	юноши
Всего, тыс. чел.	1069,7	1229,2	1051,8	1207,7	1088,3	1252,8
Сельское, лесное и рыбное хозяйство	283,9	362,7	258,7	330,2	200,2	243,7
Промышленность	73,1	162,8	70,5	155,2	77,9	180,3
<i>горнодобывающая промышленность и разработка карьеров</i>	12,4	41,0	12,0	38,9	11,8	55,1
<i>обрабатывающая промышленность</i>	49,1	84,6	46,9	84,7	45,6	83,8
<i>электроснабжение, подача газа, пара и воздушное кондиционирование</i>	7,2	24,8	7,2	21,0	12,9	29,0
<i>водоснабжение; канализационная система</i>	4,4	12,3	4,3	10,5	7,7	12,5
Строительство	45,6	141,3	58,1	136,6	42,9	163,5
Оптовая и розничная торговля; ремонт автомобилей и мотоциклов	205,5	148,0	198,1	158,0	214,9	161,8
Транспорт и складирование	29,0	95,3	31,4	106,2	32,8	108,3



	2012		2013		2014	
	девушки	юноши	девушки	юноши	девушки	юноши
Услуги по проживанию и питанию	26,9	10,8	32,0	13,6	35,2	16,8
Информация и связь	18,4	28,4	18,9	28,5	24,3	30,4
Финансовая и страховая деятельность	33,0	20,2	28,3	20,9	41,4	33,0
Операции с недвижимым имуществом	14,0	15,9	14,8	19,1	12,7	14,0
Профессиональная, научная и техническая деятельность	27,2	22,9	28,3	22,8	25,0	22,8
Деятельность в области административного и вспомогательного обслуживания	21,4	27,6	23,1	24,9	23,4	35,2
Государственное управление и оборона; обязательное социальное обеспечение	46,4	65,1	46,3	62,1	52,8	87,4
Образование	136,2	56,5	131,1	52,0	167,8	65,5
Здравоохранение и социальные услуги	58,8	23,2	64,9	24,9	69,3	27,4
Искусство, развлечения и отдых	16,5	17,4	19,7	17,6	24,0	22,3
Предоставление прочих видов услуг	31,5	29,6	26,1	33,9	42,9	39,5
Деятельность домашних хозяйств	2,4	1,5	1,6	1,2	0,8	0,8

Таблица 15. Безработное население Казахстана в возрасте 15–28 лет по продолжительности поиска работы

	2012	2013	2014
Все безработные, тыс. чел.	130,7	132,7	103,9
менее 1 месяца	17,2	13,3	15,3
от 1 до 3 месяцев	34,7	52,4	35,1
от 3 до 6 месяцев	34,7	35,8	29,9
от 6 до 12 месяцев	23,7	22,7	16,3
от года и более	20,3	8,5	6,2
мужчины	58,0	67,7	47,0
менее 1 месяца	7,8	6,3	6,7
от 1 до 3 месяцев	15,1	28,8	15,7
от 3 до 6 месяцев	15,6	16,0	13,1
от 6 до 12 месяцев	10,7	12,9	7,4
от года и более	8,9	3,7	4,1
женщины	72,7	65,0	56,8
менее 1 месяца	9,5	7,0	8,6
от 1 до 3 месяцев	19,6	23,6	19,4
от 3 до 6 месяцев	19,2	19,8	16,8
от 6 до 12 месяцев	13,1	9,8	8,9
от года и более	11,4	4,8	2,8

Источник: Комитет по статистике Республики Казахстан, www.stat.gov.kz/.



Гендерные аспекты занятости молодежи в странах СНГ: тенденции и вызовы

Данное исследование проводилось в рамках проекта МОТ «Партнерства в сфере занятости молодежи Содружества Независимых Государств», реализуемого Бюро МОТ в Москве при финансовой поддержке российской компании ПАО «ЛУКОЙЛ». Исследование охватывает несколько стран СНГ, а именно: Азербайджанскую Республику, Республику Армения, Республику Казахстан, Киргизскую Республику и Российскую Федерацию. В исследовании рассматриваются гендерные аспекты занятости и трудоустройства, образования и профессиональной подготовки молодежи, а также негативные факторы и дискриминация, с которыми сталкиваются молодые мужчины и женщины на рынке труда в перечисленных странах. Хотя все эти страны законодательно провозгласили равенство в области образования, профессиональной подготовки и занятости, в них по-прежнему остаются гендерные различия между молодыми мужчинами и женщинами на рынке труда. В исследовании проводится анализ причин гендерных различий в занятости и их последствий для рынка труда в рассматриваемых странах.

МОТ содействует продвижению гендерного равенства в сфере труда как важного элемента фундаментальных принципов и прав в этой области. Вопросы равенства регулируются двумя ключевыми конвенциями, а именно: Конвенцией МОТ 1958 года о дискриминации в области труда и занятий (№ 111) и Конвенцией МОТ 1951 года о равном вознаграждении (№ 100). Конвенция МОТ 1964 года о политике в области занятости (№ 122) также включает конкретное положение об обеспечении равенства в сфере занятости. Содействие занятости молодежи и достижение гендерного равенства входят в число основных приоритетов Повестки дня Организации Объединенных Наций в области устойчивого развития на период до 2030 года (цели 5 и 8). Кроме того, Инициатива МОТ «Будущее сферы труда» призывает объединить усилия в решении проблем, с которыми сталкиваются молодые мужчины и женщины на рынке труда. Проблемы гендерного неравенства определенно входят в эту категорию.

ISBN 978-922-428395-6



9 789224 283956