ԱՐՑԱԽԻ ՊԵՏԱԿԱՆ ՀԱՄԱԼՍԱՐԱՆԻ ԳԻՏԱԿԱՆ ՏԵՂԵԿԱԳԻՐ
УЧЕНЫЕ ЗАПИСКИ АРЦАХСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО УНИВЕРСИТЕТА

2 (18), 2008

УДК 396 *Экономика*

ГЕНДЕРНЫЕ АСПЕКТЫ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ В НКР

М.В.Мкртчян

Социальная стратегия направленная на создание условий для устойчивого развития экономики НКР на основе использования и совершенствования человеческого потенциала предполагает включение гендерных компонентов во все области общественной жизни.

Принятие гендерной стратегии, как направления государственной политики, обуславливается необходимостью решить сложные социально- экономические проблемы переходного периода в НКР, что связано с активизацией всех общественных сил, прежде всего женщин составляющих большинство населения, а это означает неизбежность дальнейшего повышения их роли в обществе,в сферах доступа к принятию решений, экономическим ресурсам, собственности, доходам, рабочим местам.

Социально-экономические преобразования, несомненно носят цивилизационный характер, радикально меняя все стороны общественной жизнедеятельности. Общество сегодня характеризуется основными демократическими признаками: парламентаризмом, свободой печати, открытостью, многопартийностью Уже первые шаги по пути рыночных реформ показали, что социально-экономическая трансформация по-разному отражается на положении мужчин и женщин в обществе. Переход к рынку сопровождается, с одной стороны, свертыванием социальных программ и социальной сферы, а с другой - повышением и формулированием новых требований, предъявляемых к рабочей силе. Это означает, что репродуктивная в широком смысле этого слова деятельность женщин увеличивается, а производительная снижается. Целый комплекс социальных факторов негативно влияет на конкурентоспособность женской рабочей силы. Женщины рожают и уходят в отпуска по уходу за ребенком, нуждаются в социальных услугах и социальной помощи. Предприниматели не заинтересованы в такой рабочей силе. Она усложняет им организацию труда и функционирование производства. Именно это определяет общественное положение женщин и характер гендерных трансформаций.

В дополнение сказанному нельзя не отметить более низкий уровень оплаты женского труда. Он сформировался еще в советские времена, однако в деятельности предпринимателей сегодня вырабатывается новый стереотип, когда в определенных сферах труда увольняют мужчин, и за более низкую заработную плату нанимают женщин, поскольку они в полной мере могут заменить мужской труд.

Существуют разные подходы к оценке гендерной системы в контексте общественного развития. Если же мы хотим перейти на уровень гендерного анализа, то целесообразно рассматривать социальные процессы по крайней мере в трех аспектах:

1. с точки зрения гендерной асимметрии, оценивая положение мужчин и женщин по отношению к различным социальным структурам и в различных социальных структурах;

2. с точки зрения равных возможностей для женщин и мужчин в отдельных сферах жизнедеятельности, что фактически определяет перспективы гендерной асимметрии;

3. с точки зрения того, насколько гендерно нейтральными являются социальные институты (например, получение образования) и процессы их развития. Главная цель анализа состоит в том, чтобы прояснить усилилась или нет гендерная асимметрия, в каком направлении меняется соотношение статусов женщин и мужчин. Важно понять - возросло или уменьшилось равенство возможностей для мужчин и женщин, увеличивается или уменьшается потенциал гендерной асимметрии. Указанные аспекты могут быть рассмотрены, по крайней мере, применительно к четырем сферам жизнедеятельности: экономика, политика, семья, здоровье.

Беспрецедентное падение производства, привело к снижению занятости и росту безработицы. Возникла дискуссия относительно того, имеет ли безработица «женское лицо»? Правильный ответ на этот вопрос во многом зависит от содержания используемых в данном случае понятий. *Численность экономически активного населения* за период с 2001 по 2007 гг.

осталась почти без изменения. В то же время *население, занятое в общественном производ* за тот же период увеличилась на 3 %.[1] а численность безработных возросла в 2,5 раза.[2] Сре экономически активного населения женщины составляют 51.7%, а мужчины – 48.[3] Аналогичная ситуация складывается и среди безработных; женщины составляют более 80%.[4] останавливаясь на причинах, мы вынуждены констатировать снижение экономичес активности женщин, что влечет за собой определенный рост гендерной асимметрии экономической сфере. Названные соотношения радикально не меняются, если анализиров численность и структуру безработных официально зарегистрированных в службах занятос Численность зарегистрированных безработных женщин намного выше численности мужчи аналогичным статусом. В конце 2006 г. доля женщин, получивших статус безработн составляла 80% от общей численности безработных, а соответствующий показатель для мужчи лишь 20%.Приведенные показатели гендерной асимметрии среди официаль зарегистрированных безработных свидетельствуют, прежде всего, о том, что женщины, потер работу, чаще вынуждены обращаться в службы занятости, не надеясь на собственные силы.. Он испытывают комплексы и не всегда готовы бороться за свое место на рынке труда. Женщин чаще смиряются с получением мизерного пособия по безработице, имеющего скоре символический, чем реальный характер.

Однако о масштабах безработицы в НКР нельзя судить только по официальным данны Начиная с 1992 г широких масштабов достигла так называемая скрытая безработица, когд работника не увольняют с предприятия, а отправляют в длительный административный отпус либо без сохранения содержания, либо с выплатой лишь части заработной платы, либ сокращают продолжительность рабочей недели.

Наибольшее распространение скрытая безработица получила на предприятиях, гд подавляющее большинство занятых - женщины. К общей численности безработных можн прибавить тех работающих, которые три-пять и более месяцев не получают заработанную плат за уже выполненную работу, являясь по существу «квазибезработными».

Главная особенность женской безработицы состоит в том, что это - «квалифицированная» безработица. Женщины, потерявшие работу, имеют значительно более высокий уровен образования по сравнению с безработными мужчинами.Но если сравнивать положение женщин с высшим и специальным образованием и положение женщин без специального образования, то первые более успешны в поисках нового рабочего места.

Как свидетельствует статистика, женщины к настоящему времени обогнали мужчин по уровню своего образования (по данным переписи населения 2005 гг).[5]

Однако высокий образовательный уровень и профессиональный опыт не гарантируют женщинам-специалистам равных с мужчинами возможностей в сфере занятости. Пирамида занятости имеет специфический характер, чем выше статус работника, тем меньше на этом уровне доля женщин.

Для женщин-специалистов возможности должностного роста существенно ограничены по сравнению с мужчинами. Должности руководителей, предполагающие выполнение управленческих функций, редко доверяют женщинам, несмотря на их профессиональные знания и опыт. В результате женщины практически отстранены от функций управления и принятия решений. Среди женщин - специалистов - доля руководителей в АрГу составила лишь 40 % хотя в общей численности работников женщины составляют 70%.[6]

Женщина быстро теряет темп своей социальной мобильности, в меньшей степени повышает квалификацию, становится источником рабочей силы более низкого качества. Этот феномен в рыночных условиях проявился еще сильнее.

Различия по полу в отраслевой занятости показывают, что существует набор «женских» и «мужских» сфер труда. К традиционно «женским» отраслям относятся: здравоохранение,

---

[1] стат. сборник НКР 2001=2007гг.
[2] стат. сборник НКР 2001=2007гг.
[3] стат. сборник НКР 2001=2007гг.
[4] стат. сборник НКР 2001=2007гг.
[5] по данным переписи 2005гг
[6] стат отчет АрГу 2007гг

физкультура и социальное обеспечение, образование, культура и искусство, кредитование, финансы и страхование . Напротив, к «мужским» отраслям относятся: строительство, транспорт и связь, сельское и лесное хозяйство, промышленность . Динамика отраслевых различий занятости по полу свидетельствует об устойчивом нарастании отраслевой гендерной сегрегации в экономике. Закономерное следствие сравнительно более низкой квалификации женщин-работниц и более низкого должностного и социального статуса женщин-специалистов - их отставание по уровню оплаты труда. Оно связано не столько с уровнем их профессионализма, сколько с фактором дифференциации заработков межотраслевого характера. С изменением уровня оплаты труда в отдельных отраслях меняется и доля занятых в них женщин: чем выше становится среднеотраслевая заработная плата, тем меньше остается женщин на предприятиях этой отрасли и - наоборот . Невозможно логически обосновать существенный разрыв в заработках только различиями в условиях труда, в его интенсивности или тяжести.

Трудно объяснить эти тенденции различиями в профессиональной квалификации или производительности труда. Нет серьезных оснований предполагать, что уровень образования и квалификации, необходимый для работы у женщин ниже, чем требуемый.

Следует подчеркнуть, что эта тенденция несет в себе двойную опасность. С одной стороны, она означает дальнейшее ухудшение материального положения работников индустрии потребления, подавляющее большинство которых составляют женщины, с другой - резкое «обеднение» работников непроизводственной сферы представляет собой угрозу для общества в целом, поскольку приводит к оттоку наиболее талантливых и мобильных из отраслей, обеспечивающих воспроизводство населения.

Существенная дифференциация в оплате труда по признаку пола имеет двойственную природу. Во-первых, женская рабочая сила в соответствии с традициями и теперь рассматривается как менее качественная.

Во-вторых, женщины всегда сосредотачивались в так называемых феминизированных отраслях промышленности и непроизводственной сфере.

Возник своего рода замкнутый круг: в отраслях потребительского комплекса более низкие заработки, поэтому в них меньше мужчин, соответственно, в этих отраслях основная доля работающих женщины, согласные на более низкий уровень заработной платы, поскольку отношение к ним как ко вторым работникам в семье сохраняется.

Предприниматели считают, что в условиях перехода к рыночной экономике закономерным является освобождение предприятий от наименее эффективной рабочей силы, т. е. женщин. Поэтому введение различных «искусственных» мер, направленных на защиту прав женщин на рынке труда, рассматривается руководителями предприятий не просто как ненужное, но и вредное явление.

В представлении большинства предпринимателей трудовые качества работников обусловлены в первую очередь принадлежностью к полу, а не конкретными характеристиками образования и квалификации. «Мужские» виды деятельности в основном ориентированы на наибольший «спрос» в негосударственной сфере занятости и предполагают такие трудовые качества, как активность, инициативность, предприимчивость, личная ответственность, рационализм, склонность к инновациям, деловая обязательность, способность принимать решения, творческое отношение к труду. «Женские» виды деятельности ассоциируются с такими качественными характеристиками работника, как консерватизм, традиционность, ориентация на коллективную ответственность, исполнительность. В условиях резкого падения жизненного уровня населения семья принимает на себя не только потребительские, но и производственные функции: расширяется надомный труд женщин, а также семейный бизнес; возникают фермерские хозяйства, базирующиеся на семейном труде; семья отчасти берет на себя функции разрушенной сферы обслуживания.

Таким образом в стране сложились две идеологии относительно статуса женщин в обществе. Одна идеология равенства, всегда присутствовавшая в законодательных актах и нормативных документах; другая - патриархатная, доминирующая в реальной жизни. Соответственно этому складывается и противоречивая тенденция. С одной стороны, демократические преобразования в обществе открывают действительно широкие возможности для самореализации женщины, что находит свое воплощение в различных инициативах. С другой стороны, реализация появляющихся для женщин возможностей ставит новые проблемы,

связанные с неконкурентностью их как рабочей силы на рынке труда. Объективно возможности расширяются, а субъективно трудности возрастают и для женщин, и для мужчин. Одних законодательных актов будет явно не хватать. Нужны перемены в государственной гендерной политике и основными механизмами реализации должны стать..

- применение в государственном управлении гендерных подходов
- развитие гендерного мониторинга и гендерной статистики, создание государственного органа по делам семьи и гендерной политики, наличие институционального механизма для выполнения мониторинга и оценки принимаемых законов и национальных программ.
- наличие достоверной доступной гендерной статистики и информации
- улучшение гендерной компетентности представителей законодательной власти на всех уровнях
- внедрение гендерного анализа в систему подготовки кадров
- по гендерному образованию развитие гендерных спецкурсов
- постоянное сотрудничество с институтами и организациями занимающимися проблемами комплексного гендерного подхода

Ամփոփում

Ներկայումս հրատապ նշանակություն են ձեռք բերել գենդերային հիմնախնդիրների վերլուծությունը: Շուկայական տնտեսության անցումը փլուզեց տնտեսական ակտիվության ձևավորված մոդուլը, շուկայական ռեֆորմները հանգեցրին ոչ միայն եկամուտների նոր ձևերի առաջացման,այլև դրանց գենդերայինտարբերակման խորացման: Անցումային վերափոխումները մեծապես պայմանավորվեցին նաև զբաղվածության կառուցվածքի փոփոխությունը: Գենդերային անհավասարության դրսևորումները, մասնավորապես ռեսուրսների անհավասար մատչելիությունը, վտանգում են տնտեսական ու մարդկային զարգացման հեռանկարները: Գենդերային հավասարությունը ոչ միայն սոցիալական արդարության ապահովման պայման է, այլև զարգացման խթանում: Հարցի լուծման ակնկալվող արդյունքները գլոբալ նշանակություն ունե, քանի որ ԼՂՀ-ում գենդերային քաղաքականության իրագործումը կարող է նպաստել գլոբալ հանրության օժանդակության ընդլայնմանը հազարամյակի զարգացման նպատակների նվաճման հարցում:

Литература

1 Римашевская Н. М., Гендерные аспекты безработицы.
2 Хоткина З. А., Гендерная ассиметрия в сфере занятости.
3 Мезенцева Е. Б., Гендер и экономика.
4 Малышева М. М., Экономика и социальная политика, М., 2002.
5 Стат. сборник НКР, 2001-2007.
6 www.gender.ru

АрГУ, кафедра экономики