

СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ ЖЕНСКИХ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ В КР

В этой статье рассматривается современное состояние женских трудовых ресурсов в КР.

Ключевые слова: женские трудовые ресурсы, миграция, гендерные вопросы, сезонные работы в сельском хозяйстве.

THE CURRENT STATE OF WOMEN'S LABOR FORCE IN THE CR

This article discusses the current state of women's labor force in the Kyrgyz Republic.

Keywords: female labor, migration, gender, seasonal work in agriculture.

В Кыргызской Республике с ее огромными масштабами миграции, специфические вопросы женской миграции оставались без должного внимания, больше степени государства и международные организации изучали гендерные вопросы внутри страны и участия женщин в политике. Кроме того, до настоящего времени небольшая представленность женщин по официальной миграционной статистике давала основание рассматривать трудовую миграцию в целом как «мужской процесс», что уже сегодня не соответствует действительному положению вещей. Сегодня трудовыми мигрантами могут стать многодетная семья, одинокая мама, беременная женщина.

Женщины составляют значимую долю всех мигрантов в Кыргызской Республике, цели и потребности женщин-мигрантов имеют свою специфику, также как и риски и возможности, которые предоставляет им трудовая миграция.

Статистика, по данным государственных органов Кыргызской Республики:

- По данным Министерства труда, занятости и миграции Кыргызской Республики на 2010 год количество трудовых мигрантов составило 600 тысяч граждан;

- Согласно отчету по форме М (Миграция) «Отчет о трудовой миграции» за 2010г Министерства труда, занятости и миграции Кыргызской Республики. Численность трудовых мигрантов, поставленных на учет в РФ – 383,8 тыс.чел. Численность трудовых мигрантов, получивших разрешение на работу в РФ – 69,9 тыс. чел.(по данным ФМС РФ) Численность трудовых мигрантов, выехавших в организованном порядке на работу за границу – 1152чел.в страны СНГ - 590 чел.в страны вне СНГ – 562 чел.

Статистика, по мнению экспертов в Кыргызской Республике: *«Точную статистику трудовых мигрантов Кыргызстана, выезжающие за трудоустройством в Россию и Казахстан, мы не можем дать. Выезжающие мигранты, в основном, сезонные, соответственно количество мигрантов трудно выявлять. Процент женщин составляет примерно 40-60%. В Россию поток мигрантов больше, видимо, потому, что условия пребывания в России наиболее приемлемые для наших соотечественниц, чем в других странах».*

Женскую трудовую миграцию в Кыргызстане следует рассматривать наряду с характерными для нее особенностями и отличиями, которые нужно искать, прежде всего, в характере труда, которым заняты женщины - мигрантки и в их роли в экономических структурах общества. Общеизвестно, что типичные секторы занятости женщин - мигранток касаются, прежде всего:

- сферы общественных услуг (персонал гостиниц, клиник, ресторанов, продавщицы);
- сферы домашнего обслуживания (няни, гувернантки, домработницы, сиделки и т.п.);
- сферы медико-оздоровительных услуг (анимация, фитнес-клубы, массажные салоны и т.п.);
- сезонные работы в сельском хозяйстве
- сферы индустрии досуга и развлечений (танцовщицы в ресторанах, участницы шоу-программ);

И из последнего можно сделать вывод, что женская трудовая миграция считается «зоной повышенного риска» и массовых нарушений прав человека и нуждается в особом внимании как со стороны Кыргызской Республики, так со стороны Российской Федерации и Республики Казахстан.

Другой особенностью труда кыргызских женщин, является его девальвация и на родине, и за рубежом, что предопределяется исторически сложившейся ролью женщины в обществе, а также низким образовательным и профессиональным уровнем большинства мигрирующих женщин из Кыргызстана.

В отличие от мужской трудовой миграции, женская рабочая сила в большинстве случаев несёт в себе серьёзный эмиграционный потенциал Кыргызстану, что опасно для национальной безопасности страны, так как он связан с желанием женщины остаться на постоянное место жительства за рубежом или удачно выйти замуж за иностранца.

Следует отметить, что женщинам в силу своих психологических и биологических особенностей, способности к быстрой адаптации к незнакомой местности и легкой переносимости этих изменений, трудовая миграция более приемлема по сравнению с мужчинами. Мигранты-женщины находят себе работу быстрее, чем мужчины, но это происходит, прежде всего, потому, что женщины готовы работать за меньшую заработную плату и берутся за «любую работу», и обычно женщины не охвачены никаким трудовым соглашением или трудовой защитой.

Причинами трудовой миграции женщин по официальным данным является следующее:

Безработица, низкий уровень заработной платы у работающего населения, неудовлетворительное социальное обеспечение, развал социальной инфраструктуры, повсеместный спад производства и связанные с этим трудности обустройства на новом месте, инфляционный рост цен и бедность населения. Основная масса трудовых мигрантов выезжает из Чуйской, Ошской, Баткенской, Жалалабадской областей.

Причинами трудовой миграции женщин, по мнению экспертов, является следующее:

«Причиной является, чаще всего желание обеспечить свою семью, они готовы на многое для своей семьи, даже ехать в незнакомое место, без предварительного согласования с принимающей стороной»; «Нужно отметить, что мотивы и причины миграции, естественным образом, зависят от времени, давности миграции и миграционного опыта индивида».

Причинами трудовой миграции женщин, по мнению трудовых мигрантов женщин, является следующее:

«Удовлетворить материальные потребности семьи: покупка недвижимости, обеспечение высшим образованием детей, финансовая поддержка родителей»; *«Мы выезжаем из-за отсутствия рабочих мест, низкой заработной платы».*

Трудовая миграция, давая женщинам возможность самореализации, саморазвития и самоутверждения в обществе, вовлекает за собой следующие социально-экономические последствия:

Положительные последствия трудовой миграции женщин согласно официальным данным является следующее:

Наиболее ощутимыми плюсами миграции является следующее:

- повышение квалификации или приобретение работницами новой профессии;
- овладение иностранными языками, профессиональными навыками;
- сокращение бедности и разрыва в доходах населения из-за денежных поступлений;

- улучшение питания и жилья;
- возможность делать инвестиции в образование детей.

Негативные последствия трудовой миграции женщин согласно официальным данным является следующее:

Наиболее ощутимыми негативными последствиями является следующее:

- Потеря квалифицированной рабочей силы;
- сокращение численности населения, усугубление депопуляции;
- деформирование половозрастной структуры населения;
- снижение количества браков;
- увеличение вероятности разводов;
- снижение вероятности рождения детей женщинами, вовлеченными в миграцию;
- увеличение количества детей без воспитания родителей;
- распространение некоторых видов заболеваний;
- увеличение количества пожилых людей в домах-интернатах и домах для престарелых;
- рост детской преступности;
- разрушение семейных ценностей и традиций;
- дисбаланс социально-демографической ситуации в стране и института семьи;
- обезлюживание в селах, городах и горных территориях;
- увеличение числа неполных семей;
- снижение «порога здоровья» женщин.

По данным только одного медицинского центра по в г. Москва, принимающего в основном граждан Кыргызстана, в течении одного года обратились более 7000 женщин мигрантов из Кыргызстана. Из них 210 – за помощью по женским заболеваниям, 6747 – за искусственным прерыванием беременности (абортами). Также известно о случаях летального исхода в трех случаях, когда женщина за весь период беременности не наблюдались у врача и не обращались за медицинской консультацией. По данным того же медцентра за первые два месяца за медицинской помощью обратилось 1769 женщин, из которых 512 для произведения аборта, 327 из которых обратились на поздних сроках беременности. Последствия абортот еще долго будут оказывать влияние на состояние репродуктивной функции женщин. Также не редки случаи убийств матерями своих новорожденных детей по России.

Положительные последствия трудовой миграции женщин, по мнению экспертов и женщин трудовых мигрантов, является следующее: «Трудовая миграция – это альтернативная, широкодоступная сфера занятости, поглощающая огромное количество безработных Кыргызстана»; «Трудовая миграция выступает в качестве фактора снижения уровня бедности населения и решения острых социально-экономических проблем республики».

Негативные последствия трудовой миграции женщин по мнению экспертов и женщин трудовых мигрантов является следующее: «В результате внешней трудовой миграции уходит лучшая, наиболее конкурентоспособная и предприимчивая часть населения, ослабляя тем самым национальные экономики, уменьшается слой трудоспособного населения. Массовый отъезд женщин отрицательно влияет на демографическую ситуацию, на внутрисемейные отношения, преемственность национальных традиций. Трудовая миграция, в силу различных обстоятельств, условий проживания и трудовой деятельности мигранток негативно сказывается и на их здоровье, где находясь за рубежом в поисках заработка, стремясь как можно больше заработать и переслать деньги родным, они экономят на своем здоровье, питании, бытовых условиях, технике безопасности».

В настоящее время в Кыргызстане существует ряд ограничений, которые не позволяют пока осуществлять легальный полноценный трудовой обмен женщинам. Основная проблема

трудовых мигрантов является неэффективная правовая, юридическая поддержка и отсутствие государственного регулирования трудоустройства женщин.

Кроме того, исходя из анализа ситуации, разработчик данного аналитического документа подчеркивает следующие основные проблемы трудовой миграции женщин:

Отсутствие единой базы данных трудовых ресурсов республики и потребной иностранным работодателям;

- Низкий уровень оперативности во взаимодействии Министерства иностранных дел, которое занимается миграционными процессами с представителями за рубежом. Министерство в настоящее время не обладает полной информацией по миграции, так как оно не имеет структуры для ее сбора. Вопросы миграции очень многогранны, осуществление многих типов работ по каждому направлению представляет собой трудно решаемую задачу. В связи с этим ситуация сложилась таким образом, что и в прошлом, и в настоящее время миграция не поддается полноценному учету и анализу.

- Отсутствия эффективной организации выезда трудовых мигранток за рубеж. По сути, эту прибыльную отрасль внешнеэкономической деятельности заняли коммерческие фирмы и нелегальные субъекты, оказывающие широкую поддержку женщинам при выезде за рубеж. Получение информации, трудоустройство и защита прав мигрантов – все эти стадии миграции осуществляются через неформальные каналы. На практике услуги, которые получают мигрантки из неформальных источников являются не легальными, часто данные услуги подвергают права и свободы мигранток к различными рискам.

Отсутствие эффективных межгосударственных соглашений по регулированию трудовых прав женщин мигрантов. В настоящее время отсутствует целенаправленная государственная программа поддержки внешней трудовой миграции кыргызских женщин. Права мигрантов слабо прописаны в законодательстве, а имеющиеся нормы слабо применяются на практике. Нарушения трудовых и иных прав мигрантов настолько массовые, что необходим специальный механизм их защиты.

Необходимо прилагать усилия для координации налоговой политики, обеспечивать благоприятные условия для инвесторов и работодателей, которые создают новые рабочие места. Необходимы меры в области торговли и экспорта, привлечения прямых инвестиций, развития малого и среднего бизнеса, семейного бизнеса в сельском хозяйстве. Важно координировать политику занятости с секторальными политиками.

Учитывая низкую абсорбционную способность рынка труда, необходимо провести реформы в образовании таким образом, чтобы готовить конкурентоспособную рабочую силу с учетом спроса. Поощрять работу центров развития карьеры при вузах и центров занятости молодежи.

Учитывая ограниченные возможности бюджета страны, ее огромный внешний долг, необходимо стимулировать мобильность рабочей силы, вносить изменения в налогообложение заработной платы, поощрять само занятость. Интеграция теневого сектора или неформальной экономики - еще одна большая задача.

Чтобы быть эффективной, политика занятости молодежи должна носить дифференцированный характер и нацеливаться на конкретных адресатов, на определенные сегменты молодежи. Особое внимание необходимо уделять впервые вступающим на рынок труда.

Необходимо ориентировать международные организации на реализацию проектов, которые расширяли бы возможности для занятости молодежи на внутреннем рынке труда через кредитные программы, программы развития сообществ, развитие возможностей молодежного предпринимательства.

Важно также уделять серьезное внимание изучению и мониторингу ситуации на молодежном рынке труда. Необходимо информировать население об общем содержании практических шагов, направленных на разрешение проблем на молодежном рынке труда, способствовать взаимодействию государственных и общественных структур, занимающихся вопросами молодежи.

Литература:

1. Абдырашов М.А., Домагальский Ю.Л. Социально-экономическая статистика. Бишкек: изд-во 2007.
2. Взаимосвязь социальной работы и социальной политики. - М., 1997
3. Даровских В.Д. Введение в теорию социальных организаций. - Б., 1999
4. Кудобаев З.И. Экономическое развитие КР. Бишкек: изд-во 2006. М.2008