



СОЦИАЛЬНЫЙ СТАТУС ЖЕНЩИНЫ СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ

Л. С. Ржаницына

ТРУДОВАЯ МОБИЛЬНОСТЬ ЖЕНЩИН

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Трудовой мобильностью принято называть процессы движения рабочей силы на рынке труда, ее готовность к перемещению и фактическое перераспределение по социально-профессиональным группам, отраслям, территориям. Это полностью относится к рабочей силе любого качества: как занятым в экономике, так и ищущим работу или намеренным изменить свое трудовое положение. Подобно экономической активности, мобильность бывает фактическая и потенциальная: если фактическая фиксирует реально проходящую флуктуацию на рынке труда, то потенциальная отражает субъективный настрой, намерения работника (настоящего или будущего) относительно своей трудовой карьеры.

Основной вывод, который можно сделать из анализа трудовой мобильности женщин в первой половине 90-х гг., заключается в том, что, несмотря на определенные изменения трудовых характеристик экономически активного женского населения, женщины продолжают оставаться достаточно пассивным его контингентом, во всяком случае менее активным, чем мужчины (см. табл.). Те процессы, которые характеризуют особенности российского рынка труда (в частности, неадекватное интенсивности спада производства сокращение численности занятых, увеличение числа формально занятых как альтернатива массовой безработице, резко выраженный «женский» характер официальной безработицы на первых этапах перехода к рынку), обусловлены в значительной мере относительно невысокой трудовой мобильностью женщин, и это при том, что они составляют половину всех занятых, а некоторые отрасли, производства и виды деятельности почти целиком сложились как «женские».

В России конец 70-х и начало 80-х гг., судя по материалам переписей населения, является переломным этапом в динамике уровня занятости, который стал понижаться для самого молодого населения трудоспособного возраста, главным образом в связи с ростом занятости на учебе. Отметим, что такое понижение уровня занятости могло способствовать в дальнейшем росту трудовой мобильности, поскольку все большая часть экономически активных граждан, включая женщин, вступали в трудовую жизнь профессионально подготовленными или имея законченное среднее образо-

вание, что тоже расширяет возможности трудовой мобильности. В первой половине 90-х гг., как показывают материалы выборочных обследований домашних хозяйств на предмет занятости населения, снижение уровня экономической активности стало характерным для всех социально-демографических групп населения.

Однако необходимо отметить, что в происходящем падении экономической активности и особенно занятости преобладает женская доминанта, хотя в последнее время незанятые мужчины стали активно догонять в этом отношении женщин, первыми испытавших на себе негативные события на рынке труда. Надо сказать, что подобное распределение социальных последствий экономических трансформаций — свойство не только сферы трудовых отношений. В целом положение женщины в пореформенный период ухудшилось по широкому кругу позиций. Они стали первым эшелонем массовой безработицы в стране, в точном соответствии с законами рынка: оживление в экономике — есть спрос на женскую рабочую силу, период кризиса — ее высвобождение. Женщины оказались преимущественно в отраслях кризисных (легкая промышленность, машиностроение) и финансово дефицитных (бюджетные отрасли, государственная промышленность), в разрушаемых профессиональных сферах (инженерно-техническая, управленческая). В результате усилилась феминизация бедности, профессиональные потери сопровождались ухудшением в быту — в воспитании детей, ведении домашнего хозяйства. Инфляция, наиболее остро ударившая по жизненно важным потребностям семей, разрушение социальной сферы (сейчас в детских дошкольных учреждениях находятся 68 % детей от прежнего уровня), ликвидация организованного обслуживания (из учреждений сервиса осталась едва треть), естественно, в первую очередь сказались на женщине. Неудивительно поэтому активизация женского движения в стране и появление женской темы в социальной политике, включая такой жизненно важный ее раздел, как занятость.

Происходящее в России ухудшение положения женщин на рынке труда, сегментирование его по полу имеет ряд особенностей. Прежде всего, при общем снижении доли женщин в экономически активном населении они по-прежнему преобладают в численности работающих на предприятиях и в организациях среди работников наемного труда.

Экономическая активность населения в 1992—1994 гг.

Экономически	Млн чел.			В % к итогу		
	1992	1993	1994	1992	1993	1994
активное население:						
всего	75,6	75,0	74,6	100,0	100,0	100,0
мужчины	38,8	38,7	38,0	100,0	100,0	100,0
женщины	36,8	36,3	36,6	100,0	100,0	100,0
Количество занятых в общей численности экономически активного населения:						
всего	72,0	70,9	69,4	95,3	94,5	93,0
мужчины	37,0	36,6	36,8	95,3	94,5	96,8
женщины	35,0	34,3	32,6	95,2	94,5	89,0
Безработные**:						
всего	3,6	4,1	5,2	4,7	5,5	7,0
мужчины	1,8	2,1	2,8	4,7	5,5	7,4
женщины	1,8	2,0	2,4	4,8	5,5	6,6
В том числе с официальным статусом:						
всего	0,6	0,9	1,6	0,8	1,1	2,1
мужчины	0,2	0,3	0,6	0,4	0,7	1,6
женщины	0,4	0,6	1,0	1,1	1,6	2,9

* По данным Госкомстата РФ.

** По методике МОТ.

Так, общая экономическая активность женщин снизилась с 49 % в 1990 г. до 47 % в 1994 г., но по доле работников наемного труда она так не упала, держась достаточно стабильно: 52 % в 1990 г., 53 % в 1991 г., 51 % в 1994 г. Указанное обстоятельство, видимо, можно объяснить рядом причин, среди которых особо выделим структурные—определенную стабильность кадрового состава бюджетных (как правило, женских) отраслей по сравнению с кадровым составом промышленности, где идет решительное уменьшение численности (за 1991—1994 гг. она сократилась примерно на 1/5), а также меньшее участие женщин во вновь создаваемом частнопредпринимательском секторе и в самозанятости (по данным Госкомстата за 1994 г., среди предпринимателей и работодателей женщин 34 %, среди кооператоров—29 %, самозанятых—43 %) и т. д.

Однако сохранение высокой доли женщин в составе работающих на предприятиях и в организациях сопровождается абсолютным сокращением их занятости. По нашим расчетам, численность их во всех секторах народного хозяйства, включая самозанятость, сократилась с 1990 г. на 4 млн чел., в том числе количество работниц наемного труда — на 3 млн чел. (с 33 млн до 30 млн). Особенно значительное сокращение произошло в промышленности, впрочем, это касается всех работников, независимо от пола. Здесь сработали оба фактора: абсолютное сокращение общей численности сопровождалось относительным уменьшением участия женщин в индустриальных профессиях. В итоге количество ушедших с промышленных предприятий женщин — более 1,5 млн чел., или примерно 50 %

всех потерь в кадровом составе.

В связи с тем, что основное влияние на динамику уровня экономической активности оказал в эти годы переток занятых в сферу неформальной занятости, а это, как правило, были более предприимчивые люди, можно считать, что в формальном секторе экономики, прежде всего, на государственных предприятиях, состав работников, как мужчин, так и женщин, по степени свободной трудовой мобильности ухудшился. Особо следует отметить скорее всего неоднозначное влияние на трудовую активность в будущем включения в неформальную экономику самых молодых граждан — 15-летних, основное предназначение которых при нормальном развитии экономики заключается в учебе. Другими словами, в трудовую жизнь начнут вступать в ближайшие годы контингенты (и мужчины, и женщины) с более низким образовательным уровнем, следовательно, изначально с меньшим потенциалом приобретения профессии, но имеющие, однако, реальное представление о требованиях рынка.

В ближайшие годы можно ожидать, по мере нарастания напряженности на рынке труда, дальнейшего снижения экономической активности женщин, несмотря на сохранение и даже возможный небольшой рост формальной занятости. Но скорее всего тендерная составляющая процесса будет такова: «занятая — безработная — домашняя хозяйка» либо «окончившая школу, вуз — безработная — домашняя хозяйка» (в данном варианте, как правило, с маленькими детьми). Для многих женщин статус безработной предполагает не только возникновение желания найти новое рабочее место. Необходимо вообще как-то определить свое социальное

положение и иметь какие-то доходы (пособие, досрочную пенсию).

Отметим, что возможности повышения трудовой мобильности женщин более ограничены по сравнению с мужчинами и по причине возрастного состава экономически активного населения. Среди экономически активных женщин, как показало выборочное обследование домашних хозяйств в октябре 1994 г., имеет место довольно высокая доля лиц пенсионных возрастов (около 9 % против 3,8 % у мужчин). Это объясняется двумя причинами: значительным преобладанием женщин во всех пенсионных возрастах и более высоким, чем у мужчин, уровнем экономической активности в первом пенсионном пятилетии (претендуют на рабочие места 32 % женщин в возрасте 55—59 лет против 25 % мужчин в возрасте 60—64 лет).

Конечно, было бы неправильным считать уменьшение численности трудящихся женщин исключительно вынужденным. Небольшая часть женщин добровольно отказалась от работы, имея возможность жить на иждивении мужа. Таких, по одному из обследований Госкомстата, оказалось 6,7 % опрошенных уволенных (и 16,1 % «хотели бы отдохнуть»). По данным ИСЭПН РАН, домохозяйки в изучаемой ими совокупности населения в четырех городах имели более высокий душевой доход, чем замужние безработные женщины.

Но, судя по позиции подавляющего большинства безработных, преобладает в основном вынужденная незанятость, принудительный уход с рынка либо из-за потери места, либо из-за невыгодности работы, ибо нередко стоимость содержания ребенка в детском саду выше заработка матери, который сейчас, как правило, составляет 250—300 тыс. р. в месяц при прожиточном минимуме самого работника 280 тыс. р. (май 1994 г.). Подтверждением вынужденности ухода женщин из сферы организованного труда является их стремление остаться занятыми хотя бы в неформальном секторе экономики, значение которого на наших глазах неуклонно возросло.

Рост неформальной занятости, в том числе женской, решил давно дебатированный вопрос: вернется ли женщина в семью или останется на рынке труда? Очевидно, что женщины по сумме причин не намереваются уходить из сферы профессиональной занятости, и с этим свершившимся фактом невозможно не считаться.

МЕЖОТРАСЛЕВЫЕ ПЕРЕТОКИ

Межсекторные, межотраслевые и межпрофессиональные перетоки рабочей силы — одна из главных характеристик полноценного рынка труда, свидетельствующая о той или иной степени мобильности рабочей силы. В динамике распределения занятых женщин по отраслям и профессиям наметились неоднозначные процессы, которые скорее всего продолжатся в ближайшем будущем. Они свидетельствуют о том, что повышение трудовой мобильности, инициированное переходом к рынку, в большей мере распространяется на мужчин, быстрее адаптирующихся к новым отношениям, что проявляется в росте их доли среди занятых в секторах и отраслях, включая ранее считавшиеся сферой применения преимущественно женской рабочей силы.

По межсекторному (по формам собственности)

перераспределению рабочей силы по полу ничего особенного сказать невозможно. Здесь закономерность проста: чем «рыночнее» форма, тем меньше в ней женщин из-за их более консервативного поведения в сфере труда. В октябре 1994 г. на государственных предприятиях работали 59 % всех занятых женщин, в акционерных обществах и товариществах, арендных предприятиях — 35 %, в производственных кооперативах и колхозах — 4 %, частной, индивидуально-трудовой, семейной деятельностью, фермерством занимались почти 2 %, трудились по найму у отдельных граждан и на индивидуальной основе — 1 с лишним процент. Гораздо четче свидетельствуют о направленности событий межотраслевые подвижки. В целом они демонстрируют процесс вытеснения женщин, но, конечно, неравномерно.

О случившемся в промышленности, где действовали два фактора вытеснения — относительный (по доле участия) и абсолютный (по масштабам участия), мы уже говорили. Наиболее значительным здесь был уход женщин из легкой промышленности (400 тыс. при 65 %-й доле женских кадров) и машиностроения (более 1 млн при 42 %-м удельном весе женщин в общем составе работающих). Больше стало мужчин в торговле, жилищно-коммунальном хозяйстве, на транспорте, где заработная плата росла неплохими темпами; строительство при сокращении объемов уменьшило свой штат в значительной мере за счет женщин. Заметно увеличилась роль мужского труда в банках, страховании, в точном соответствии с закономерностью — чем выше оплата, тем больше мужчин. И, конечно, по той же причине повышается доля женщин в образовании и здравоохранении, никто теперь даже не вспоминает о задаче ограничения процесса феминизации в этих отраслях. Труднее объяснить относительное снижение использования женского труда в науке — зрительно, вроде бы, происходит обратное. Зато наблюдается обычная тенденция в аппарате государственных органов управления, он стал более «женским» на фоне резкого сокращения управленческого персонала и инженерно-технических работников непосредственно на предприятиях. Видимо, значительная часть высвобожденных там женщин пошла в госслужащие, тем более что вакантных мест много из-за отставания заработной платы в этой сфере от доходов управленцев в коммерческих структурах.

И все же межотраслевое перераспределение преимущественно сказывается в абсолютных масштабах ухода женщин из тех или иных отраслей, оставляя в основном без серьезных изменений общее распределение женщин по производственным и непроизводственным отраслям. Это показывает сравнение с данными последней (1989 г.) переписи населения современных данных: в материальном производстве доля женщин была 42 %, стала — 41 %, в непроизводственных отраслях соответственно 65 и 64 %.

Тем не менее многое уже обозначилось. В массовой деиндустриализации, снижении престижа научно-инженерных и других квалифицированных профессий, девальвации высшего образования, сужении перспектив трудоустройства, особенно для молодежи (максимальное снижение экономической активности в последние годы — в возрасте 15—19 лет,

прежде всего у девушек) видна вынужденность складывающейся мобильности. Нормально развивающейся экономике свойственна инициативная мобильность. Пропорция указанных видов мобильности — инициативной и вынужденной — зависит от возможной степени свободы на рынке для продавцов рабочей силы, которая, если элиминировать тип политической системы, определяется экономической конъюнктурой, уровнем развития производства, богатством нации, общественным и личным менталитетом.

Сразу же отметим: эта свобода выбора различна в зависимости от пола и не в пользу женщин по причинам естественно-биологическим (материнство), историческим (ход разделения труда, когда домашний труд женщин и земледелие уступили место скотоводству и ремеслам мужчин), социальным (мужское господство в присвоении продукта труда и в управлении). В результате женщины в массе своей — более стабильная часть населения и традиционно должны иметь более низкую трудовую мобильность во всех аспектах. Исключения составляют периоды вынужденного перемещения под диктатом внешних обстоятельств, что мы и наблюдаем в настоящее время.

МЕЖПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАСПРЕДЕЛЕНИЕ

В настоящее время проявляются те же занятия и группы занятий, из которых «выталкивают» женскую рабочую силу, что позволяет выделить контингенты работающих женщин, которым прежде всего предстоит повысить свою трудовую мобильность и быть готовым к смене не только рабочего места, но и профессии (специальности). Эти группы женщин требуют повышенного внимания при разработке программ занятости. В связи с тем, что в нашей экономике новых рабочих мест пока создается очень мало и возможности трудоустройства, реального перелива работников по видам деятельности по мере нарастания напряженности на рынке труда становятся все более ограниченными, уровень безработицы по профессиональным группам можно использовать как показатель изменения спроса по видам занятости.

Самый высокий уровень безработицы характерен для профессий офисных служащих, но в силу их относительной немногочисленности (они составляют всего 2,7 % от общего числа занятых женщин) трудовая мобильность этой группы не оказывает серьезного влияния на общее положение женщин на рынке труда. Все же следует отметить высокий уровень безработицы в таких традиционных для женщин и в недавнем прошлом пользующихся повышенным спросом профессиональных группах, как машинистки, стенографистки, секретари-машинистки и чертежники, копировщики, архивариусы, делопроизводители. Но и в новых условиях по-прежнему трудно сделать карьеру служащей высокого ранга, типа менеджера по внутрифирменному управлению, по персоналу и т. п.

Самого пристального внимания заслуживает трудовая мобильность, возможность смены рабочего места женщин-рабочих, поскольку в доле всех занятых женщин эта категория персонала составляет более 50 %, а уровень безработицы достаточно высок и имеет тенденцию к росту в связи с падением производства и наличием в больших размерах скрытой безработицы. В доле безработных

женщин в октябре 1994 г. рабочие кадры составили 52,5 %. Секторы наибольшего снижения спроса на женщин-рабочих, численность которых составляет 1/3 от их общей численности, связаны в основном с легкой и пищевой промышленностью, машиностроением, с общими для всех отраслей промышленности видами деятельности, включая мало- и среднеквалифицированные, с торговлей и общественным питанием, с некоторыми видами услуг. Иными словами, более интенсивно теряют женскую рабочую силу отрасли и виды деятельности с преобладанием женщин, хотя имеет место «выталкивание» женщин из «мужских» видов деятельности, особенно если они хорошо оплачиваются (например, в металлургической или добывающей промышленности).

В условиях ограниченного выбора сфер деятельности мужчины могут согласиться занять рабочие места, которые ранее замещались в основном женщинами. Особую озабоченность в аспекте трудовой мобильности вызывает немалая часть женщин-рабочих, состоящая из мало- и среднеквалифицированных работниц, особенно если принимать во внимание их возрастной состав. Он, понятно, ограничивает трудовую мобильность, но с другой стороны, сдерживает рост числа безработных из контингента мало- и среднеквалифицированных работниц в результате перехода их на пенсию.

Заметное место по уровню безработицы среди женщин в группировке по категориям персонала занимают специалисты, но все же сложившееся представление о том, что «женская» безработица — это в основном безработица специалистов, и потому лиц, имеющих высшее и среднее специальное образование, относится только к отдельным группам специалистов и, что особенно важно, — к отдельным территориям, прежде всего с высокой долей ВПК. В секторах экономики, где заняты специалисты в области техники и технологии, строительства, обслуживания и ремонта вычислительной техники, коммерции, заметно снизился спрос на женскую рабочую силу, о чем свидетельствует очень высокий уровень безработицы (к примеру 14,8 % в строительстве, по данным на октябрь 1994 г.).

Отметим, что для специалистов-мужчин в названных выше сферах деятельности также характерен высокий уровень безработицы, но все же на 3—4 процентных пункта ниже, чем у женщин. Повышение трудовой мобильности женщин-специалистов относится к числу непростых задач. Во-первых, потому, что работа в должности специалиста означает определенный социальный статус женщины, которая в случае потери работы старается его сохранить. Во-вторых, имеющееся высшее или среднее специальное образование, на которое затрачено 3—5 лет обучения, в известной мере консервирует профессиональные интересы специалиста и его приверженность к выбранной сфере деятельности, что затрудняет перелив этих групп работников в другие виды деятельности, пользующиеся повышенным спросом, а следовательно, снижает их желание пройти соответствующую переподготовку. В третьих, в бюджетных социально-культурных отраслях с низкой оплатой наблюдается снижение конкуренции мужчин, что также удерживает женщин-специалистов от смены работы.

Однако нельзя не отметить, что более образованные женщины, в том числе имеющие высшее и

среднее специальное образование, все же быстрее адаптируются к рынку, чем менее образованные, и в случае острой экономической необходимости переходят в сферу неформальной занятости чаще, чем женщины с более низким образовательным уровнем.

Наименьший уровень безработицы по категориям персонала характерен для руководителей (женщин и мужчин), как первых лиц (управляющие, директора, командиры, начальники), так и руководителей второго уровня (главные специалисты, заведующие, мастера, начальники, прорабы). Бывшие руководители среди безработных женщин составили в октябре 1994 г. 2,9 %, притом что среди всех занятых женщин на руководителей приходилось 7,9 %. Одна из причин того, что снижение общего спроса на рабочую силу пока мало затронуло эту сферу деятельности, заключается в отсутствии банкротств и массового закрытия предприятий по причине нерентабельности. Реальная перестройка производства неизбежно потребовала бы руководителей нового типа.

Подытоживая тему о профессиональной окраске мобильности женщин, укажем на мнение ряда экспертов, что в отличие от мужчин, которые нередко меняют не только профессию, но и отрасль, и форму собственности, перелив женской рабочей силы с традиционных на новые виды деятельности происходит чаще всего в рамках одной и той же отрасли и хозяйственного уклада, в основном от неперспективного предприятия к перспективному (мы постарались проверить данную версию). Еще меньше женщины склонны к миграции, то есть к смене места жительства, как, впрочем, и мужчины. По обследованиям ВЦИОМа, 64 % опрошенных обоим пола не хотят никуда и ни за что уезжать, разве что 10 % согласны на это ради очень высокой заработной платы. Это сужает рамки сегодняшней трудовой мобильности практически данной территорией (если не считать проблем северного населения, вынужденных мигрантов и т. п., требующих отдельного рассмотрения).

ВТОРИЧНАЯ, ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ, СЛУЧАЙНАЯ ЗАНЯТОСТЬ, ПРИРАБОТКИ

Разновидности занятости, вынесенные в этот подзаголовок, характерны для рабочей силы, в том числе и женской, в современной российской ситуации. Под ними мы понимаем наличие второй работы с полной и неполной неделей, приработки при отсутствии основного места работы. Наши показатели здесь значительно выше западноевропейских и американских (3—5 %) и объясняются кризисным состоянием производства, когда население пришлось в движение ради поддержания падающего уровня жизни; переходным характером экономики, при котором разрушаются легитимные отношения и царствует общая неуправляемость; реструктуризацией рабочей силы — резким снижением ведущей роли индустриального труда с его технологическим базированием на крупном и среднем предприятиях и возросшим значением всякого посредничества и обслуживания с гораздо более гибким режимом труда и высокой долей малых предприятий и т. п.

Нетрудно догадаться, что мотивы поиска вто-

рой работы — материальные: на них указали 87 % опрошенных мужчин и 81 % женщин. Другие побуждения зависят от пола: мужчины хотят таким путем, кроме того чтобы получить доход, завести полезные знакомства и связи (11 %), женщины больше ориентируются на получение стабильного рабочего места (7 %). Есть, правда, и люди, ищущие в дополнительной занятости возможности для самореализации, о чем заявили 10—11 % мужчин и женщин. Но таких достаточно мало, ибо люди видят в этом в основном только нагрузку, а не совершенствование: 33 % респондентов полагают, что вторая работа связана с меньшей квалификацией, чем основная, а 27 % ответили, что она вообще не требует профессиональной подготовки. Характерно, что у нас подрабатывают все слои и группы общества: рабочие и служащие, неработающие пенсионеры, домохозяйки, люди в отпусках и учащиеся. А еще больше человек, как показывают обследования ИСЭПН РАН в Петербурге, Вязниках, Петрозаводске, Астрахани, хотя подрабатывать.

Данные ВЦИОМа 1994 г. свидетельствуют о приблизительно 20 % занятых вторично или прирабатывающих постоянно и случайно. Мужчины, как в общем-то более подвижный элемент рынка труда, подрабатывают чаще (23 %), чем женщины (17 %). Вторично и дополнительно работают в стране не менее 5 млн женщин, значительная часть их входит в так называемый неформальный сектор экономики, который ныне определяется Министерством экономики в масштабах 10—15 млн чел. Эта цифра названа для теневого сектора в целом, но без обозначения критериев, отличающих теневую от неформальной (Вопр. экономики. 1995. № 5. С. 39).

Для оценки возможностей дальнейшего распространения вторичной занятости важно иметь в виду, что исходя из рассмотренной за последние пять лет динамики можно считать, что этот сегмент рынка труда в основном стабилизировался. По опросу ВЦИОМа в апреле 1994 г., 67 % лиц, выполняющих вторую работу, не имели намерения ее продолжать, а 43 % женщин и 36 % мужчин просто не в состоянии работать дополнительно. К тому же Министерство финансов объявило о намерении резко увеличить подоходный налог с дополнительных к основным заработков — до 30—45 %, причем в отличие от действующего порядка брать налог у источника (пока это делается для неосновной работы по декларации самого получателя по итогам года). Думаем, что для нынешнего «законопослушного» со-вместительства врачей, преподавателей, научных работников это означает практически полный запрет. Несет в себе запрет и проект пенсионной реформы, отказывающей в оплате труда работающим пенсионерам. Вот, кстати, пример взаимосвязи финансовой политики с социальной, как всегда в пользу первой.

Некоторое расширение вторичной занятости возможно, главным образом, в случае интенсивного развития малого бизнеса. У него нет поддержки, зато есть рэкет и поборы. Вторичная занятость может несколько возрасти путем известного перераспределения общей занятости в случае резкого увеличения массы безработных, которым, кроме слу-

ственного дела на началах самозанятости. Для этого требуется сотрудничество органов занятости со структурами поддержки малого бизнеса в местной администрации, которая заинтересована в налаживании бытового сервиса, и потому совместные программы действий нужны, вероятно, в каждом районе, населенном пункте.

Нельзя забывать, что определенную потребность народного хозяйства в женских кадрах можно создать также путем использования систем социального партнерства работодателей и профсоюзов. Так, профсоюзы в своих рекомендациях для заключения коллективных договоров на предприятиях предлагают организовать для женщин, подлежащих высвобождению, временные рабочие места (временную аренду мест на других предприятиях, временные коллективы, малые предприятия и пр.), оказывать предпочтение в приеме на работу после реконструкции ранее работавшим женщинам, пожелавшим вернуться, для чего заняться переобучением, организовать домашнюю работу для женщин, имеющих детей, и др.

Чтобы политика занятости действительно активизировалась в профессиональном разрезе, видимо, необходимо опереться на две тенденции: возможную экономическую потребность работодателя, государственного и частного, с одной стороны, и реальную адаптационную способность работника — с другой. Последняя, несомненно, связана с двумя решающими факторами для конкурентоспособности женщины на рынке труда, а следовательно, для сохранения ее рабочего места — общим образованием и профессиональным обучением.

Сейчас органы по трудоустройству уделяют определенное внимание проблеме обучения и переобучения. В 1992—1994 гг. этот процесс шел по нарастающей: 17,8 тыс., 76,1 тыс., 134,9 тыс., за первое полугодие 1995 г. — 91,0 тыс. чел. Созданы центры обучения, заключены договоры с обучающими структурами. Но проблема в том, что неясен вопрос о дальнейшем трудоустройстве обучающихся. Нуждаются в особо организованном порядке обучения ряд специфических категорий женщин (многодетные, одинокие и т. п.) — с точки зрения приближения к дому, прерывного режима присутственных занятий, помощи в надзоре за детьми в период учебы, более высокой стипендии. Кроме того, следовало бы законодательно разрешить обучать бесплатно не только безработных, но и работающих, чувствующих угрозу увольнения или желающих сменить работу, и др.

Однако проблема модернизации обучения — дело не только службы занятости, она — народнохозяйственная. Надо создать объективные и субъективные условия для повышения роли обучения, переобучения, дообучения работников, что особенно важно для женщин. Рационально предложить ввести порядок, при котором лица, имевшие длительный перерыв в работе, а это в первую очередь женщины, находившиеся в отпуске по уходу за малолетними детьми, обязаны сдать экзамен, а для этого пройти обучение, организованное в обязательном порядке работодателем или учебным заведением. Тогда в течение 1,5—3 лет женщина будет стремиться обучаться, имея в виду желание вер-

нуться. Вообще, судя по усилиям Минтруда, работа с персоналом должна стать обязательной для предприятий.

В свою очередь, требуется и службе занятости разобраться с тем, что уже делается в обучении и переобучении. Есть примеры, что не все тут гладко. Так, в городе Рузе, в сельскохозяйственном районе, бухгалтеров выпускают и центр профобучения, и местный техникум. Нужна определенная сквозная инвентаризация на местах.

Вместе с тем ускоренная подготовка к актуальной профессии, которую сейчас осуществляют служба занятости и коммерческие курсы, показала, что появление нужной рынку труда профессии (бухгалтера, оператора ЭВМ и т. п.) не означает автоматического трудоустройства: нужен профессиональный опыт. Рационально в связи с этим предложить центрам занятости определенную систему внедрения обученных путем субсидирования предприятий, взявших на работу окончивших учебные заведения для практической доводки их знаний. Так будет не только нарабатываться практика, но и появится сертификат о профессиональной пригодности. В ряде зарубежных стран свидетельство об окончании учебного заведения вообще дается после прохождения практики.

В целом принципы экономической поддержки профессионального обучения и трудоустройства и женщин, и мужчин, видимо, должны быть адекватны государственной поддержке экономики в целом. Подобно тому как там выделяются приоритеты и «точки роста», демонстрирующие необходимый эффект, здесь должны поддерживаться зоны реально возможной адаптации населения на рынке труда, позволяющие максимально расширить полноту занятости. Ибо самый обычный трудящийся, участвующий в производстве общественного продукта или обслуживании производства, более желателен для общества, чем безработный с его очень вероятной личной и социальной деградацией.

* * *

Сегодня в России на базе механизмов трудовой мобильности следует разрешить вопрос оптимальности женской занятости, доведения ее до «естественного» уровня, позволяющего сочетать интересы личности, семьи и общества. Этот процесс происходит в неблагоприятных условиях, в условиях кризиса, и может поэтому иметь неблагоприятные для женщины последствия. Поэтому крайне важен активный учет тендерного аспекта в проводимой государством по отношению к населению политике. Она должна быть комплексной социально-экономической для народного хозяйства и антидискриминационной для человека по любым признакам, в том числе и по полу.

В статье использованы данные Госкомстата РФ, ВЦИОМа и собственные исследования автора.