

4. Вернадский, Г. В. История России. Киевская Русь / Г.В. Вернадский, пер. с англ. Беренштейна, под ред. Б. А. Николаева. – Тверь, 2004

***Якимович Е. Б., Кандричина И. Н.* Гендерная политика и экономические последствия гендерной сегрегации труда в странах ЕвразЭС**

Гендерная политика планомерно проводится во всех странах ЕвразЭС в течение 20 лет после принятия Пекинской платформы действий. Подписав и ратифицировав, наряду с Конвенцией ООН о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин, ряд международных документов в сфере обеспечения гендерного равенства и преодоления дискриминации по признаку пола, Беларусь, Россия, Казахстан и Киргизия взяли на себя определенные обязательства, в том числе и в отношении улучшения экономических условий женщин.

На постсоветском пространстве Российская Федерация (далее - РФ) одной из первых встала на путь создания правовой основы, обеспечивающих равноправие женщин. Однако, несмотря на то, что законопроект о равных правах и равных возможностях для мужчин и женщин в РФ был разработан в конце 90-годов, до настоящего времени неудачными остаются попытки принять его на законодательном уровне. В 2011 году при Министерстве труда РФ был образован Координационный совет по гендерным проблемам с участием заинтересованных федеральных органов исполнительной власти и женских неправительственных организаций. В настоящее время вопросы гендерного равенства курирует Комитет Государственной Думы по вопросам семьи, женщин и детей, федеральные органы исполнительной власти и органы исполнительной власти субъектов РФ социальной сферы. Удельный вес женщин в численности занятого населения РФ составляет почти 49 %. Женщины доминируют в образовании (81% от всех занятых), почти 70% всех малых предприятий возглавляются женщинами, среди менеджеров женщины составляют 42% [1]. Несмотря на положительные данные гендерной статистики, согласно результатам Индекса гендерного разрыва (“Global Gender Gap Index”)

за 2015 год, опубликованным Всемирным экономическим форумом (ВЭФ), по экономическим показателям РФ оказалась на 42 месте из 145 стран. Разрыв в средней заработной плате между мужчинами и женщинами составляет 29% [2]. В Национальном обзоре хода осуществления Пекинской декларации и Пекинской платформы действий в 2015 году отмечен тот факт, что российские женщины являются более уязвимой социально-демографической категорией населения по сравнению с мужчинами. Это объясняется: 1) преобладанием трудовой занятости женщин в бюджетной сфере; 2) невысокими размерами ряда социальных пособий и других социальных выплат; 3) необходимостью выполнения женщинами обязанностей по воспитанию детей и ведению домашнего хозяйства; 4) значительным снижением дохода семей с детьми в период до достижения ребенком 3 лет, когда продолжается неоплачиваемый период отпуска по уходу за ребенком [1]. Одной из причин несоответствия между уровнем образования и экономического положения женщин можно назвать распространение в России идей гендерного консерватизма, связанных с мировым экономическим кризисом 2008 года. Политика выравнивания гендерного дисбаланса с этого времени ведется в основном путем повышения заработной платы работников бюджетной сферы, размеров социальных пособий и выплат материнского капитала. Недостаточно развиты на сегодняшний день программы вовлечения женщин в предпринимательскую и управленческую деятельность.

В Республике Казахстан (далее – РК) институциональное развитие механизма по улучшению положения женщин последовательно осуществляется с 1995 года, были созданы консультативно-совещательный орган - Совет по проблемам семьи, женщин и демографической политике при Президенте РК, Национальная комиссия по делам семьи и женщин при Президенте РК [3]. Теоретической базой гендерной политики в РК является «Концепция государственной политики улучшения положения женщин», определяющая основные принципы, приоритеты и задачи гендерной политики государства на долгосрочную перспективу (до 2030 г.). Еще одним концептуальным документом, определяющим основные направления гендерной политики и нацеленным на эффективное решение ее задач, является «Стратегия гендерного

равенства в Республике Казахстан на 2006–2016 гг. [4]. К задачам гендерной политики относится обеспечение равных возможностей для экономической независимости мужчин и женщин, развития своего бизнеса и продвижения по службе. Основными угрозами реализации гендерной политики в экономической сфере страны следует отнести: 1) дискриминацию женщин при приеме на работу, продвижении их по карьерной лестнице, повышении квалификации, сокращении кадров; 2) отсутствие гарантий перспектив должностного роста женщинам-специалистам даже при наличии высокого уровня образования; 3) преобладание женщин среди безработных и бедных (одинокие матери, женщины-инвалиды, матери, имеющие на содержании детей-инвалидов); 4) сконцентрированность женщин в низкооплачиваемых отраслях экономики; 5) отсутствие механизмов реализации экономических прав, как для женщин, так и для мужчин [4]. В экономике РК занято около 3,7 млн. женщин, что составляет 49% от общего числа работающих, но их заработная плата составляет лишь 58% от заработной платы мужчин [2]. Причина в том, что женщины, как правило, работают на более низкооплачиваемых должностях, даже в таких традиционно «женских» отраслях, как образование и здравоохранение. Более высокий экономический показатель по сравнению с РФ (36 место в рейтинге Индекса) РК получила благодаря значительному перевесу количества технических работников с высокой профессиональной квалификацией среди женщин (62%) [3]. В связи с данной ситуацией стратегически важным для страны становится принятие временных мер для: 1) выравнивания соотношения мужчин и женщин на руководящих постах путем квотирования; 2) развития практики обучения и подготовки женщин-политиков; 3) поддержки отраслей, в которых преимущественно заняты женщины; 4) роста активности женщин в экономике путем правительственной поддержки кредитной линии для женщин-предпринимателей и развития женских неправительственных организаций, занимающихся экономическим продвижением женщин [4].

Гендерная концепция в Кыргызстане стала разрабатываться в 90-х годах XX века. В 1996 году, объявленном в Кыргызстане годом женщин, была создана Государственная комиссия по делам женщин, семьи и молодежи, проведены парламентские слушания по

положению женщин, утверждена Национальная программа по улучшению положения женщин «Аялзат» (1996-2000 годы) [5]. В Республике в 2002, 2007 и 2012 годах были разработаны Национальные планы действий, направленные на формирование политики гендерного равенства. Важными достижениями стали Закон Кыргызской Республики «Об основах государственных гарантий обеспечения гендерного равенства», принятый Законодательным собранием Жогорку Кенеша Кыргызстана 31 января 2003 года и Закон «О государственных гарантиях равных прав и равных возможностей для мужчин и женщин» от 4 августа 2008 года. Но, несмотря на принимаемые меры в законодательной сфере (включая квотирование в составе органов управлений), проблема социальной дискриминации женщин в стране продолжает оставаться достаточно сложной. Усиление патриархальных взглядов в общественном сознании киргизов, вызванное кризисной ситуацией, привело к резкому падению экономической активности киргизских женщин (за период с 1991 по 2010 годы экономическая активность женщин трудоспособного возраста снизилась с 81,6% до 41,9%), вытеснения их из сфер принятия решений [6].

Согласно Индексу по экономическим показателям Кыргызстана занимает 80 место в рейтинге, что обусловлено невысоким процентом занятых женщин работоспособного возраста (60%), большим разрывом в заработной плате (53%) и недостаточным количеством занимаемых должностей в управленческих и государственных структурах (28%) [2]. В Национальной стратегии Кыргызстана по достижению гендерного равенства до 2020 года названа ключевая проблема - экономическая зависимость и уязвимость женщин, вызванная неравномерным распределением репродуктивной и семейной нагрузки, а также несбалансированным рынком труда, с преобладанием женщин в неформальной экономике и низкооплачиваемых сферах производства, обслуживания и торговли [5].

В связи с этим планируются конкретные мероприятия и специальные меры для интеграции женщин в экономическую деятельность, включающие стимулирование юношей и девушек к освоению нетрадиционных профессий и специальностей. Важным моментом также является планомерное ведение гендерной

статистики, для чего создана электронная база гендерных показателей, размещенная на сайте Нацстаткома Кыргызстана.

В Республике Беларусь в 2000 году был создан Национальный Совет по гендерной политике при Совете Министров Республики Беларусь, который сегодня возглавляет Министр труда и социальной защиты М.А. Щеткина. Вопросами гендерного равенства занимаются: Постоянная комиссия Совета Республики Национального собрания Республики Беларусь по здравоохранению, физической культуре, семейной и молодежной политике; Управление социально-культурной сферы аппарата Совета Министров Республики Беларусь; Министерство труда и социальной защиты (отдел народонаселения, гендерной и семейной политики). Реализован уже четвертый Национальный план действий по обеспечению гендерного равенства на 2011 – 2015 годы. По экономическим показателям Индекса страна занимает 10 место. Согласно официальной статистике при большей экономической занятости и более низком уровне зарегистрированной безработицы зарплата белорусских женщин составляет 74,5% от зарплаты мужчин [7]. Средний доход женщин оказывается еще ниже, так как женщины реже, чем мужчины получают средства из различных поощрительных фондов, а важным фактором формирования дохода являются коэффициенты и надбавки к основной заработной плате. К тому же размер средней зарплаты ниже в феминизированных отраслях производства, таких как социальное обеспечение, культура, образование, торговля и здравоохранение. Процент женщин в этих отраслях народного хозяйства в среднем колеблется от 50 до 83% [7]. С целью ликвидации гендерного неравенства в экономической сфере решаются задачи обеспечения занятости женщин, оказания им социальной поддержки на период поиска работы, профессионального обучения и развития предпринимательства. Следующим шагом в решении проблемы гендерной дискриминации может стать принятие специального закона Республики Беларусь о гендерном равенстве, концепция которого была разработана в 2004 году.

Таким образом, несмотря на активную работу по проведению гендерной политики в странах ЕвразЭС в экономической сфере описанных выше стран в той или иной степени сохраняется гендерная трудовая сегрегация, которая приводит к неравенству в оплате труда.

Литература

1. Национальный обзор хода осуществления Пекинской декларации и Пекинской платформы действий в 2015 году [Электронный ресурс]
2. The Global Gender Gap Report 2015 [Электронный ресурс]
3. Гендерная политика в Республике Казахстан [Электронный ресурс]
4. Стратегия гендерного равенства в Республике Казахстан на 2006-2016 годы [Электронный ресурс]
5. Постановление от 27 июня 2012 года № 443 «О Национальной стратегии КР по достижению гендерного равенства до 2020 года и Национальном плане действий по достижению гендерного равенства в КР на 2012-2014 годы» / [Электронный ресурс]
6. Джайнакова Н. Т., Асангулова Ж. Э. Анализ результатов социологического исследования на тему «изменение гендерных отношений в Кыргызстане». Из опыта социологического исследования по гендерным отношениям в Кыргызстане // [Электронный ресурс]
7. Женщины и мужчины Республики Беларусь: статистический справочник [Электронный ресурс]

Алахвердиева Л. Г. Дербент как особый фактор конструирования дагестанской культурной картины мира

Статья посвящена дагестанскому городу Дербенту, который торжественно отпраздновал в эти дни свой 2000-летний юбилей, сохранив свою индивидуальность, базирующуюся на сложном прошлом (Куро-Аракской культуре, Албано-христианском и мусульманском периодах) и представляющий совокупность образов, идеальных представлений, связанных с кавказским мышлением. Дербент рассматривается как особый мир материальных, духовных и социальных отношений и ценностей, как аккумулятор многовековой истории и культуры небольшого географического пространства, расположенного на юге Республики Дагестан.