



УНИВЕРСИТЕТ ЦЕНТРАЛЬНОЙ АЗИИ
ВЫСШАЯ ШКОЛА РАЗВИТИЯ
Институт государственного управления и политики

Швейная промышленность и занятость молодежи в Кыргызстане: анализ производственно-сбытовой цепочки

Канат Тилекеев,
Бакытбек Токубек Уулу,
Дильбара Кирбашева



УНИВЕРСИТЕТ ЦЕНТРАЛЬНОЙ АЗИИ
ВЫСШАЯ ШКОЛА РАЗВИТИЯ
Институт государственного управления и политики

ДОКЛАД #57, 2020

Швейная промышленность и занятость молодежи в Кыргызстане: анализ производственно-сбытовой цепочки

Канат Тилекеев,
Бакытбек Токубек Уулу,
Дильбара Кирбашева

Резюме: Анализ производственно-сбытовой цепочки в швейном секторе выявляет пробелы в знаниях и навыках молодых работников в швейных цехах, существующие ограничения, которые заставляют молодых людей постоянно менять работу, а также выявляет потенциальные возможности швейного производства в сельской местности Кыргызстана. Методология исследования включает в себя кабинетное исследование и глубинные интервью с представителями Правительства Кыргызстана, обзор публикаций СМИ и международных организаций, а также интервью с работниками швейных цехов в сельской и городской местностях Кыргызстана. Исследование дает возможность по-новому посмотреть на текущее состояние швейного производства в Кыргызстане, его структуру и основных игроков. В исследовании также дается обзор этапов производственно-сбытовой цепочки в швейной промышленности и обсуждаются вопросы, связанные с миграцией, безработицей, гендером и основными навыками грамотности, имеющими отношение к нынешнему состоянию швейной отрасли. Наконец, в исследовании предлагаются рекомендации по вопросам политики для международных и правительственных организаций и заинтересованных сторон швейной промышленности, включая донорские организации.

Ключевые слова: швейная промышленность, швейные цеха, возможности трудоустройства, молодежь, миграция, мягкие навыки, гендер, заработная плата, квалификация, профессиональное развитие, условия труда, ткани.

Классификация JEL (Классификация экономической литературы):
D46, J21, J24

Институт Государственной Политики и Управления был создан в 2011 году для содействия системным и углубленным исследованиям по вопросам, связанным с социально-экономическим развитием Центральной Азии, а также для изучения альтернативных вариантов политики.

Институт Государственной Политики и Управления входит в состав Высшей Школы Развития Университета Центральной Азии. Университет Центральной Азии (УЦА) был основан в 2000 году. Президенты Казахстана, Кыргызской Республики и Таджикистана и Его Высочество Ага Хан подписали Международный Договор и Устав, учреждающие этот светский частный университет, ратифицированные соответствующими Парламентами и зарегистрированные в Организации Объединенных Наций.

Рабочий документ Института Государственной Политики и Управления – это рецензируемая коллегами серия, в которой публикуются исходные материалы по широкому кругу тем, касающихся социальных и экономических вопросов, государственного управления и государственной политики в контексте Центральной Азии. Он задуман как динамичная площадка для того, чтобы авторы могли обмениваться идеями с аудиторией, интересующейся существующими и зарождающимися проблемами, стоящими перед всем регионом Центральной Азии. Комментарии к документу или вопросы по их содержанию следует направлять по адресу ipra@ucentralasia.org. ‘Рабочие документы’ могут цитироваться без получения предварительного разрешения.

Редакторы серии рабочих документов ИГУП: Доктор Богдан Кравченко и Доктор Роман Могилевский.

Об авторах:

Канат Тилекеев работает старшим научным сотрудником ИГУП УЦА с 2012 года. В основном он участвует в исследовательских проектах Всемирного Банка, USAID, ФАО и других донорских и исследовательских организаций в области оценки воздействия, социально-экономического анализа, торговли, МСП и цепочек поставок, сельского хозяйства, изменения климата и анализа бедности. В 2012 году он получил докторскую степень по экономике в Университете Гиссена, Германия. Ранее работал в частном секторе и в проектах развития в областях фискальной реформы, развития сельских регионов, транспорта и транзита, бизнес-консалтинга и пищевой промышленности.

Бакытбек Токубек Уулу является научным сотрудником ИГУП УЦА. Он отвечает за проведение качественных исследований. До этого Бакытбек работал в различных международных организациях по проектам, финансируемым USAID и ЕС. Он получил степень Магистра по Международным Исследованиям Проблем Мира в Университете Мира ООН в Коста-Рике и на Филиппинах. Его опыт включает работу с гражданским обществом, молодежью и сектором образования.

Дильбара Кирбашева – младший научный сотрудник ИГУП УЦА. Она получила степень магистра в области Прикладного Экономического Анализа в Кыргызско-Российском Славянском Университете. В сферу ее научных интересов входят макроэкономический анализ, количественный анализ и продовольственная безопасность.

ИГУП УЦА подготовил доклад в рамках проекта “Демилгелу Жаштар”. Данный проект, финансируемый USAID, направлен на повышение гражданской активности молодежи и ее подготовку к рынку труда путем создания разнообразных возможностей. Проект реализуется ППРГС КР (Программа Поддержки Развития Горных Сообществ), Университетом Центральной Азии, IDEA CA (Международная Образовательная Ассоциация Дебатов в Центральной Азии), Ассоциацией Социальных Предпринимателей и программой Ускорение Процветания.

Выводы, толкования и заключения, выраженные в данной работе, полностью принадлежат авторам и совсем необязательно отражают точку зрения Университета Центральной Азии, USAID, Правительства США или Общественного фонда “Программа Поддержки Развития Горных Сообществ Кыргызстана”.

Авторское право © 2020
Университет Центральной Азии
720001, Кыргызская Республика, г. Бишкек, ул. Токтогула, 138
Тел.: +996 (312) 910 822, E-mail: ippa@ucentralasia.org

Содержание настоящего документа является исключительно предметом ответственности авторов и ни в коей мере не является отражением взглядов Университета Центральной Азии. Текст и данные настоящей публикации могут быть воспроизведены при условии указания источника

Содержание

1. Введение	6
2. Роль швейной промышленности в экономике	6
3. Этапы в производственно-сбытовой цепочке швейной промышленности в Кыргызстане	11
4. Целевые исследования швейных предприятий	13
4.1. Методология	13
4.2. Местоположение	13
4.3. Обзор швейных цехов	15
4.4. Циклический характер операций в швейной отрасли	16
4.5. Гендерная занятость	16
4.6. Пробелы в знаниях и навыках молодежи в швейной отрасли	17
4.7. Навыки молодежи и потребности отрасли	18
4.8. Базовая грамотность и профессиональное развитие молодых работников	20
4.9. Причины трудовой мобильности в швейной промышленности	21
4.9.1. Миграция	22
4.9.2. Рабочие условия на швейных предприятиях	23
4.9.3. Условия оплаты труда	25
4.10. Потенциальные возможности рынка молодежного труда в отдельных, охваченных проектом, областях	26
5. Выводы и рекомендации по проведению политики	29

Рисунки

Рисунок 1. Производство, экспорт и занятость в швейной промышленности в 2009–2018 гг. в Кыргызской Республике	7
Рисунок 2. Доля швейного экспорта в общем экспорте Кыргызстана, %	7
Рисунок 3. Распределение предприятий швейной промышленности по регионам, 2018	8
Рисунок 4. Структура экспорта швейной промышленности, млн долл.	9
Рисунок 5. Структура экспорта швейной промышленности, млн долл.	10
Рисунок 6. Производственно-сбытовая цепочка швейной промышленности	11
Рисунок 7. Процесс производства одежды в швейных цехах	12
Рисунок 8. Карта районов исследования	14
Рисунок 9. Структура респондентов исследования по кластерам	14

Рисунок 10. Швейные цеха возле базара 'Мадина', г. Бишкек	15
Рисунок 11. Работница разрезает слои ткани	16
Рисунок 12. Компьютерные вышивальные машины	17
Рисунок 13. Уровень образования респондентов.....	18
Рисунок 14. Высокотехнологичное швейное предприятие в г. Ош	19
Рисунок 15. Чеберкана (Реставрация) в городе Араван	23
Рисунок 16. Швейный цех в подвале дома в г. Ош	24
Рисунок 17. Участники проекта работают на дому в Базар-Коргонском районе, село Правда	27
Рисунок 18. Пошив постельного белья участницей проекта в городе Нарын.....	28

Список акронимов

ADB/АБР	Азиатский банк развития
АР/УП	Ускорение процветания
ЕАЕУ/ЕАЭС	Евразийский Экономический Союз
GIZ	Германское общество международного сотрудничества
IDEA CA	Международная образовательная ассоциация дебатов в Центральной Азии
IPPA/ИГУП	Институт государственной политики и управления
MSDSP/ППРГС	Программа поддержки развития горных сообществ
НацСтатКом	Национальный статистический комитет Кыргызской Республики
SEA/АСП	Ассоциация социального предпринимательства
SMEs/МСП	Малые и средние предприятия
TVET/ПТП	Профессионально-техническая подготовка
UAE/ОАЭ	Объединённые Арабские Эмираты
UCA/УЦА	Университет Центральной Азии
USAID	Агентство США по международному развитию
WTO/ВТО	Всемирная торговая организация

1. Введение

Слабое понимание рынка труда является одним из важнейших факторов, препятствующих развитию молодежи. Швейная промышленность в Кыргызстане активно развивалась в период с 2002 по 2012 год и является одной из немногих отраслей, имеющих стабильный спрос на рабочую силу. Хотя впоследствии отрасль и испытывала трудности, она продолжает предоставлять значительные возможности для трудоустройства молодежи, особенно женщин. В то время как рабочие места в настоящее время сконцентрированы в городских центрах, в частности, в Бишкеке и Оше, развитие швейного производства в сельской местности в значительной степени не изучено. В настоящем докладе рассматриваются производственно-сбытовая цепочка швейного производства и возможности трудоустройства молодежи на различных этапах производства, с ориентацией на сельскую местность. Он начинается с изучения состояния швейной промышленности в целом.

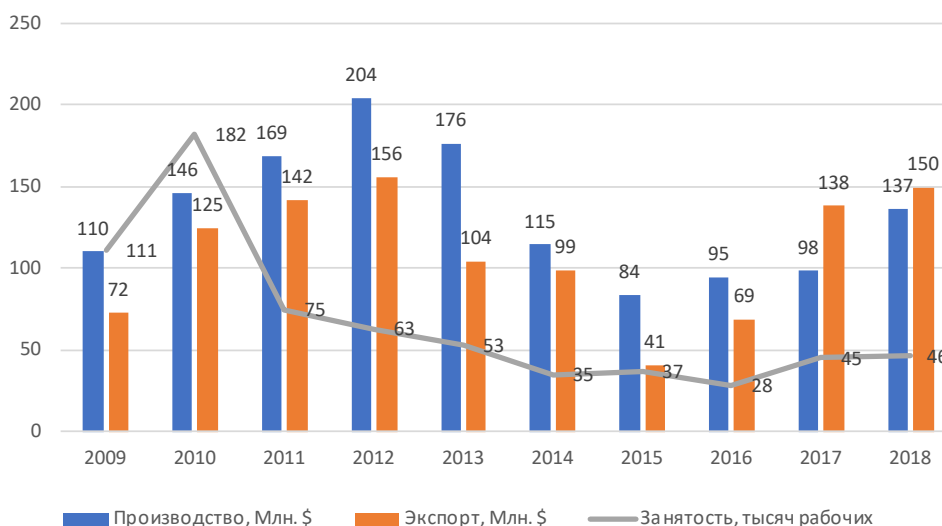
Данное исследование было проведено Институтом Государственной Политики и Управления (ИГУП) УЦА в рамках проекта «Демилгелуу Жаштар» («Молодежные Инициативы»), финансируемого Агентством США по Международному Развитию (USAID) и реализуемого консорциумом организаций: Программой поддержки развития горных сообществ (ППРГС КР), Университетом Центральной Азии (УЦА), Международной образовательной ассоциацией дебатов в Центральной Азии (IDEA), Ассоциацией социального предпринимательства (АСП) и программой «Ускорение процветания» (УП). Проект «Демилгелуу Жаштар» был разработан с целью поддержки молодежи для их более активного и позитивного участия в гражданской, социальной и экономической жизни, а также для внесения вклада в развитие своих семей и общин. Этот проект включал в себя серию тренингов по предпринимательству для молодежи в проектных областях. Некоторые предприниматели, владеющие или желающие начать бизнес в швейной промышленности, получили небольшие гранты. Эти предприниматели приняли участие в интервью и в данном исследовании классифицируются как «участники проекта».

2. Роль швейной промышленности в экономике

Небольшой размер внутреннего рынка определяет зависимость роста швейной отрасли от экспорта. Швейная продукция занимает третье место после золота и сельскохозяйственной продукции в общем объеме экспорта Кыргызстана. Ее экспорт увеличился с 5,6 млн долларов США в 2002 г. до 156 млн долларов США в 2012 г., снизился до 41 млн долларов США в 2015 г. и к 2018 г. восстановился до уровня 2012 г. (Рисунок 1). Значительное влияние на экспорт оказало падение цен на нефть в 2014 г., что привело к девальвации валюты и снижению покупательной способности в России и Казахстане, ведущих импортерах кыргызских товаров. Еще одним фактором спада производства стало повышение таможенных пошлин на импорт из Китая, основного поставщика сырья для швейной промышленности, после вступления Кыргызстана в Евразийский Экономический Союз (ЕАЭС) в 2014 г. До этого, будучи единственным членом Всемирной торговой организации (ВТО) в Центральной Азии, Кыргызстан пользовался низкими тарифами на этот импорт. Всё это привело к снижению производства одежды на 11 % в 2015 г., а затем на 15 % в 2016 г. В последние годы в этом секторе наблюдался рост, и в 2018 г. на него приходилось 10,6 % общего объема

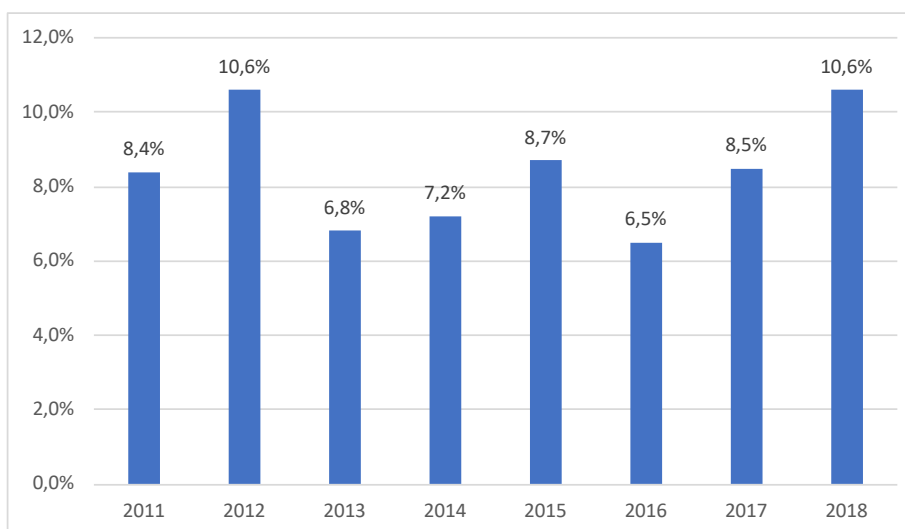
экспорта страны (Рисунок 2)¹. Следует отметить, что швейные предприятия делают ставку на импортные ткани, 70 % из которых – китайские, а остальные материалы закупаются в Турции, Южной Корее и ОАЭ.

Рисунок 1. Производство, экспорт и занятость в швейной промышленности в 2009–2018 гг. в Кыргызской Республике²



Источник: Национальный статистический комитет (Нацстатком), База статистических данных ООН по торговле товарами

Рисунок 2. Доля швейного экспорта в общем экспорте Кыргызстана, %



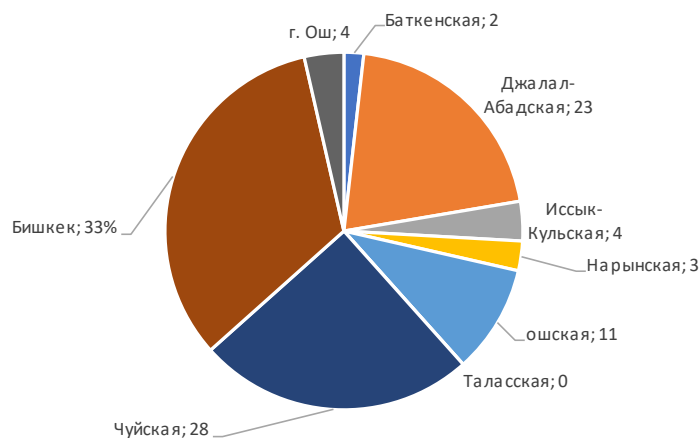
Источник: Нацстатком

- 1 С. Хасанова. Усиление конкурентоспособности МСБ в Кыргызстане и содействие его интеграции в региональные и глобальные производственно-сбытовые цепочки. Доступно по ссылке: https://www.unescap.org/sites/default/files/Strengthening%20competitiveness%20of%20SMEs_final_Russian%20version_Savia_0.pdf
- 2 Текстильное производство включает в себя производство швейных изделий, одежды и обуви. Занятость в швейной промышленности не учитывала количество индивидуальных предпринимателей, работающих по патенту. Экспорт швейных изделий рассчитан как сумма изделий по кодам 61 и 62 НС2002, которые представляют собой вязаную и трикотажную одежду и не вязаную и не трикотажную одежду соответственно.

По официальным данным, в 2018 г. (Нацстатком КР) швейная промышленность была представлена 112 предприятиями, на которых работало 46386 человек (33 % среднегодового числа занятых в промышленности). Более 90 % занятых – женщины³. Количество предприятий сократилось со 149 в 2009 г. до 112 в 2018 г. Они в значительной степени сконцентрированы в Бишкеке и в прилегающей Чуйской области, где расположено 58 % предприятий (Рисунок 3). В 2018 г. на этот кластер приходилось 84 % общего объема швейного производства: Бишкек – 53 % (72 млн долл. США), Чуйская область – 31 % (43 млн долл. США)⁴.

Поскольку 95 % швейной продукции экспортируется в Россию и Казахстан, Бишкек и Чуйская область, граничащая с Казахстаном, имеют значительные конкурентные преимущества с точки зрения логистики. Кроме того, крупный базар (оптовая и розничная торговля) и торговые центры находятся в Бишкеке и вместе со швейными предприятиями образуют важный экономический кластер. Такая концентрация благоприятствует распространению новых технологий и ноу-хау, способствующих повышению эффективности. Исторически сложилось так, что швейные фабрики были сосредоточены в Бишкеке (им. «Фрунзе», «Ленина», «40 лет Октября», «Кожзавод» и «8 Марта»). Эти гигантские предприятия рухнули с распадом СССР, после чего они были приватизированы, а их помещения сданы в аренду небольшим швейным цехам.

Рисунок 3. Распределение предприятий швейной промышленности по регионам, 2018



Источник: Нацстатком.

В швейной промышленности можно работать на основе «патента» (паушального налога), при котором не требуется регистрация в качестве юридического лица, что значительно снижает размер налоговых платежей. Владельцы швейных цехов платят налог на производство только на основании фиксированного патента, в зависимости от количества швейных машин и работников. Если швейное предприятие (цех) имеет до 10 швейных машин (или любые другие единицы технологического оборудования), то сумма патентной пошлины составляет 2000 сомов, а если оно имеет более 10 швейных машин, то пошлина увеличивается на 1000 сомов за каждые дополнительные 10 швейных машин⁵. Следовательно, 90 %

3 Программа Правительства Кыргызской Республики по развитию экспорта в Кыргызстане на 2019–2022 гг.

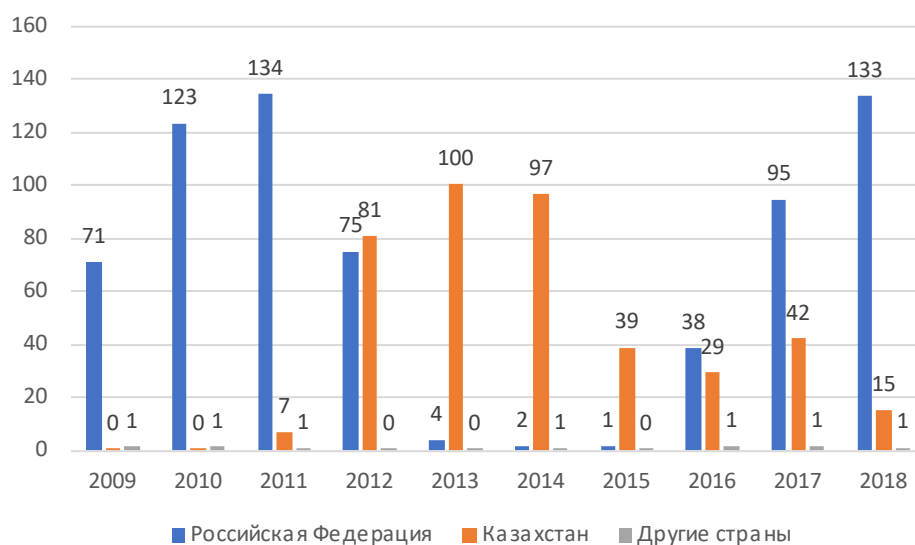
4 Нацстатком. Промышленность Кыргызской Республики 2014–2018 гг.

5 <https://sti.gov.kg/docs/default-source/patent/%D0%B3%D0%BE%D1%80%D0%BE%D0%B4-%D0%B1%D0%B8%D1%88%D0%BA%D0%B5%D0%BA-2019-%D0%B3%D0%BE%D0%B4---%D0%BF%D1%80%D0%B5%D0%B4%D0%BF%D1%80.pdf?sfvrsn=2>

текстильных предприятий работают на основе патентной системы⁶. Эта система сыграла важную роль в выведении большого количества швейных МСП из теневой экономики. По недавней оценке Правительства, в Кыргызстане существует около 3000 швейных предприятий, в которых занято около 200–300 тыс. человек⁷. Независимо от размера предприятий, больших или малых, они ориентированы на экспорт в Россию или Казахстан и продают лишь малую часть своих товаров на местных базарах.

Экспорт Кыргызстана сконцентрирован в более низком ценовом сегменте российского и казахстанского рынков⁸. Дистрибуция организована через обширные личные контакты и каналы кыргызской диаспоры с покупателями или посредниками⁹. Более 90 % экспорта сектора приходится на Россию и Казахстан. До 2011 г. преобладал экспорт в Российскую Федерацию. Когда в 2010 г. был создан Евразийский Таможенный Союз, а в 2011 г. он вступил в силу (предшественник ЕврАзЭС), Кыргызстан, тогда не являясь членом Союза, столкнулся с новыми таможенными тарифами. Это привело к переориентации экспорта в Казахстан в 2012–2015 гг., с которым Кыргызстан заключил соглашение о свободной торговле товарами, экспортируемыми в Россию. Когда Кыргызстан вступил в Евразийский Экономический Союз, российский рынок вернулся к своему прежнему доминирующему положению (Рисунок 4).

Рисунок 4. Структура экспорта швейной промышленности, млн долл.



Источник: Нацстатком.

6 <http://www.inozpress.kg/news/view/id/54165>

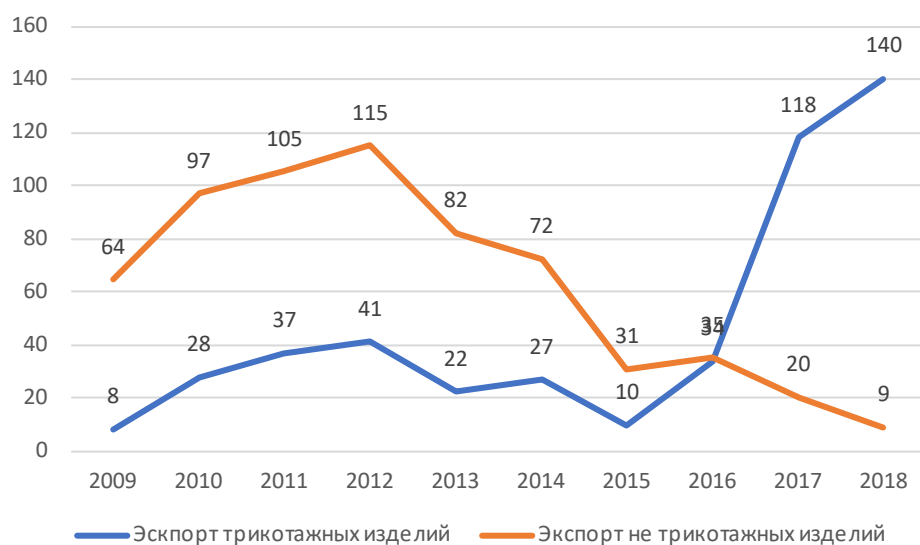
7 'Программа Правительства Кыргызской Республики по развитию экспорта в Кыргызстане на 2019–2022 годы. Следует отметить, что эти цифры основаны на оценках, сделанных экспертами в данной области, и учитывают значительный уровень неформальной сферы, характерный для экономики Кыргызстана. Официальный статистический отчет по официально зарегистрированным субъектам.

8 Навыки для торговли и экономической диверсификации в кыргызском швейной промышленности, МОТ, 2012 г., доступно по ссылке: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_182791.pdf

9 Жениш Н. (2014) Развитие МСП в Кыргызстане с ориентацией на экспорт: Сектор швейной промышленности. УЦА, ИГУП, Рабочий доклад № 26.

Швейная промышленность в основном производит одежду (для мужчин и женщин всех возрастов), а также нижнее белье. Некоторые предприятия также производят спецодежду, спортивную одежду и трикотажные изделия, например, свитера. Экспорт в этом секторе был в основном сосредоточен в производстве одежды не из трикотажа (скроенных и отшитых), однако в последние годы доля экспорта трикотажной одежды значительно возросла. Производство трикотажной одежды является более трудоемким, в то время как производство не трикотажной одежды является более капиталоемким.

Рисунок 5. Структура экспорта швейной промышленности, млн долл.



Источник: База статистических данных ООН по торговле товарами.

Бизнес-модель швейной промышленности основана на использовании дешевой рабочей силы, низких налогах (для фирм по патентной системе), преференциальном доступе на рынок, а также концентрации на традиционных рынках и каналах сбыта. Вскоре эта модель может достичь своих пределов. Низкая заработная плата и нестабильные условия труда приводят к высокой текучести кадров, в том числе и миграции за рубеж, что создает серьезные проблемы для компаний, поскольку снижает их возможности по формированию квалифицированных кадров. Следствием сохранения низкого налогового режима, предлагаемого патентной системой, является то, что предприятия остаются малыми и, таким образом, не могут воспользоваться преимуществами экономии за счет масштаба. Кроме того, при ограниченных возможностях инвестирования в новые технологии их производительность остается низкой, а продукция сохраняет низкий коэффициент добавленной стоимости. Согласно официальной статистике, 60 % швейных предприятий являются малыми (швейные цеха), 30 % – средними и только 10 % – крупными¹⁰.

Этот сектор является одним из приоритетных направлений развития страны и роста экспорта. План Правительства Кыргызстана по развитию швейной промышленности на 2020–2023 гг. предусматривает реализацию нескольких значимых проектов, таких как создание двух Индустриальных парков в Чуйской области и одного в Оше. Ассоциация предприятий швейной промышленности Кыргызстана «Легпром» разработала проект

¹⁰ <http://www.inozpress.kg/news/view/id/54165>

для крупной промышленной зоны «Технополис», ориентировочной стоимостью 45 млн долларов США, на который правительство Кыргызстана выделило 41 га земли. Зона будет ориентирована на создание 40 швейных предприятий, обеспечивающих рабочими местами около 10000 человек¹¹.

3. Этапы в производственно-сбытовой цепочке швейной промышленности в Кыргызстане

Производственно-сбытовая цепочка в Кыргызстане состоит из нескольких этапов процесса производства швейной продукции. Рисунок 6 показывает поток продукта от концепции до конечного потребителя через различных экономических агентов и помогает определить их роль и связи в производстве швейной продукции. Производственно-сбытовые цепочки швейной промышленности включают в себя все виды деятельности от поставки сырья, дизайна / производства, швейного процесса, поставщиков оборудования / услуг, оптовых агентов до розничной торговли и до конечного потребителя.

Рисунок 6. Производственно-сбытовая цепочка швейной промышленности



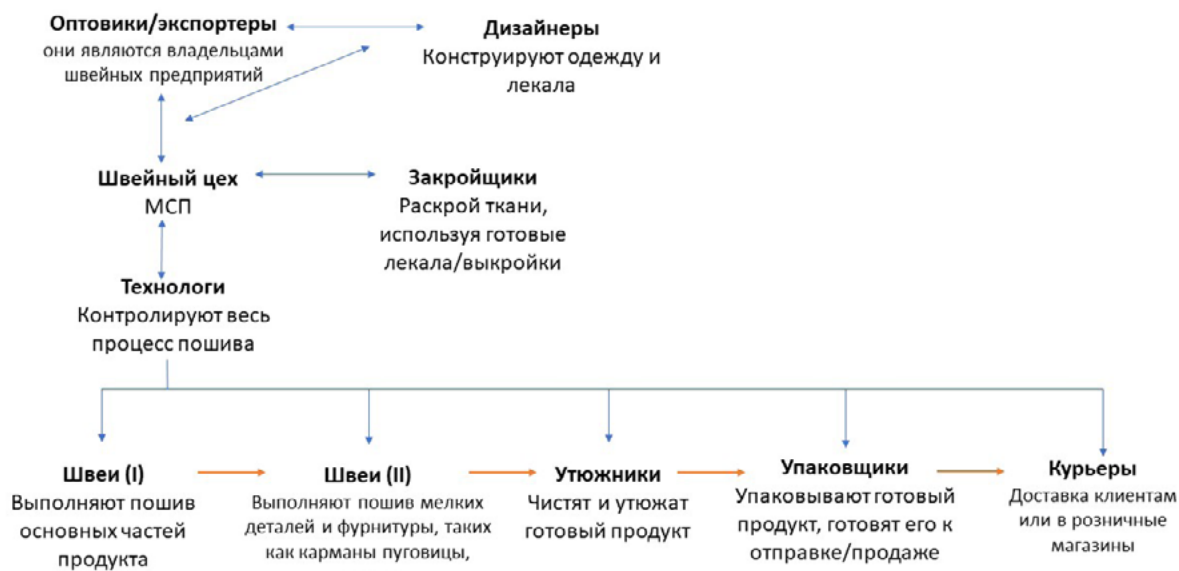
Источник: Авторы.

Исходной точкой производственно-сбытовой цепочки швейной продукции в Кыргызстане являются поставщики сырья или те, кто импортирует материалы для производства одежды в основном из Китая и Турции. Далее идет конструирование/дизайн и производство, наиболее значимый этап с точки зрения занятости рабочей силы. Производство швейных предприятий предназначено как для экспорта, так и для внутреннего рынка. Вспомогательную роль в этой цепочке играют поставщики оборудования и поставщики услуг, которые осуществляют техническое обслуживание и ремонт машин. Большинство из них базируется на главных базарах страны, таких как Мадина, Дордой и Кара-Суу. Следующий после производства этап включает в себя дистрибьюторов, которые продают одежду на внутреннем и внешнем рынках. Внешняя дистрибуция осуществляется оптовыми агентами, которые экспортируют товары оптом на российский и казахстанский рынки. Каждый

11 <http://www.inozpress.kg/news/view/id/54165>

этап добавляет экономическую стоимость конечному продукту. Данное исследование сосредоточено на этапе производства, так как он является наиболее важным с точки зрения возможностей трудоустройства молодежи.

Рисунок 7. Процесс производства одежды в швейных цехах



Источник: Авторы.

Стандартный процесс производства и реализации швейной продукции включает в себя несколько категорий участников (Рисунок 7). Оптовые агенты или экспортеры обычно уже имеют налаженные связи в России или свои торговые договоренности с магазинами или киосками на больших базарах. Экспорт часто связан с сетью мигрантов, которая работает в большинстве городов России и Казахстана¹². Эта группа обладает значительными знаниями о потребностях рынка.

В то время как некоторые оптовики или экспортеры имеют свои собственные швейные предприятия, большинство работает со своими дизайнерами-конструкторами, чтобы создать модели, выбрать ткани и разместить заказы в швейных цехах. В некоторых случаях швейные предприятия имеют собственных дизайнеров-конструкторов и производят новые модели, которые могут быть проданы оптовикам или экспортерам. Обычно в каждом швейном цехе работают закройщики, которые делают выкройки и тесно сотрудничают с технологами, организующими производственный процесс. Технологи, которые также выступают в роли администраторов, часто имеют соответствующую послешкольную подготовку и большой опыт в швейном деле. Они являются основным связующим звеном между швеями, закройщиками и владельцами швейных цехов. На малых же предприятиях владельцы очень тесно сотрудничают со своей командой работников.

Технологи играют важнейшую роль в подборе нового персонала для швейного цеха и распределении заработной платы среди работников. В состав трудовых ресурсов входят швеи I, которые выполняют большую часть швейных работ, и швеи II, которые, как правило,

¹² По данным Государственной миграционной службы Кыргызстана, в 2018 г. в России насчитывалось 640000 мигрантов, а в Казахстане – 35000. <http://ssm.gov.kg/>.

являются новичками-практикантами и низкооплачиваемыми работниками. В некоторых швейных цехах функции утюжительной обработки и упаковки выполняет один человек. На более крупных предприятиях эти функции разделены на двух сотрудников. Замыкающим эту цепочку лицом является курьер (или водитель), который отвечает за всю транспортную логистику, например, за поставку сырья и доставку конечного продукта. В небольших мастерских этим, как правило, занимается владелец.

4. Целевые исследования швейных предприятий

4.1. Методология

Для лучшего понимания вопросов, связанных с занятостью молодежи в швейной промышленности, исследование выбрало несколько предприятий для целевых исследований. Расположенные в городской и сельской местности и отличающиеся друг от друга по размеру, отобранные предприятия дают достаточно репрезентативную картину ситуации в стране. Исследование проводилось в семи местностях и включало в себя интервью с 83 респондентами. Цель исследования состояла в том, чтобы получить представление о возможностях трудоустройства в секторе, особенно для молодежи, выявить пробелы в навыках молодых работников швейной промышленности, которые препятствуют карьерному росту, а также определить факторы, вызывающие довольно высокую текучесть кадров на таких предприятиях.

В исследовании применяется анализ производственно-сбытовой цепочки в качестве основы для структурированных интервью с респондентами на малых и средних предприятиях, которые были отобраны с использованием метода выборки по принципу снежного кома (быстро увеличивающаяся выборка). Исследование проводилось в период с ноября 2019 г. по февраль 2020 г., в течение которого исследовательская группа посетила каждое местоположение для получения контекстуального представления.

4.2. Местоположение

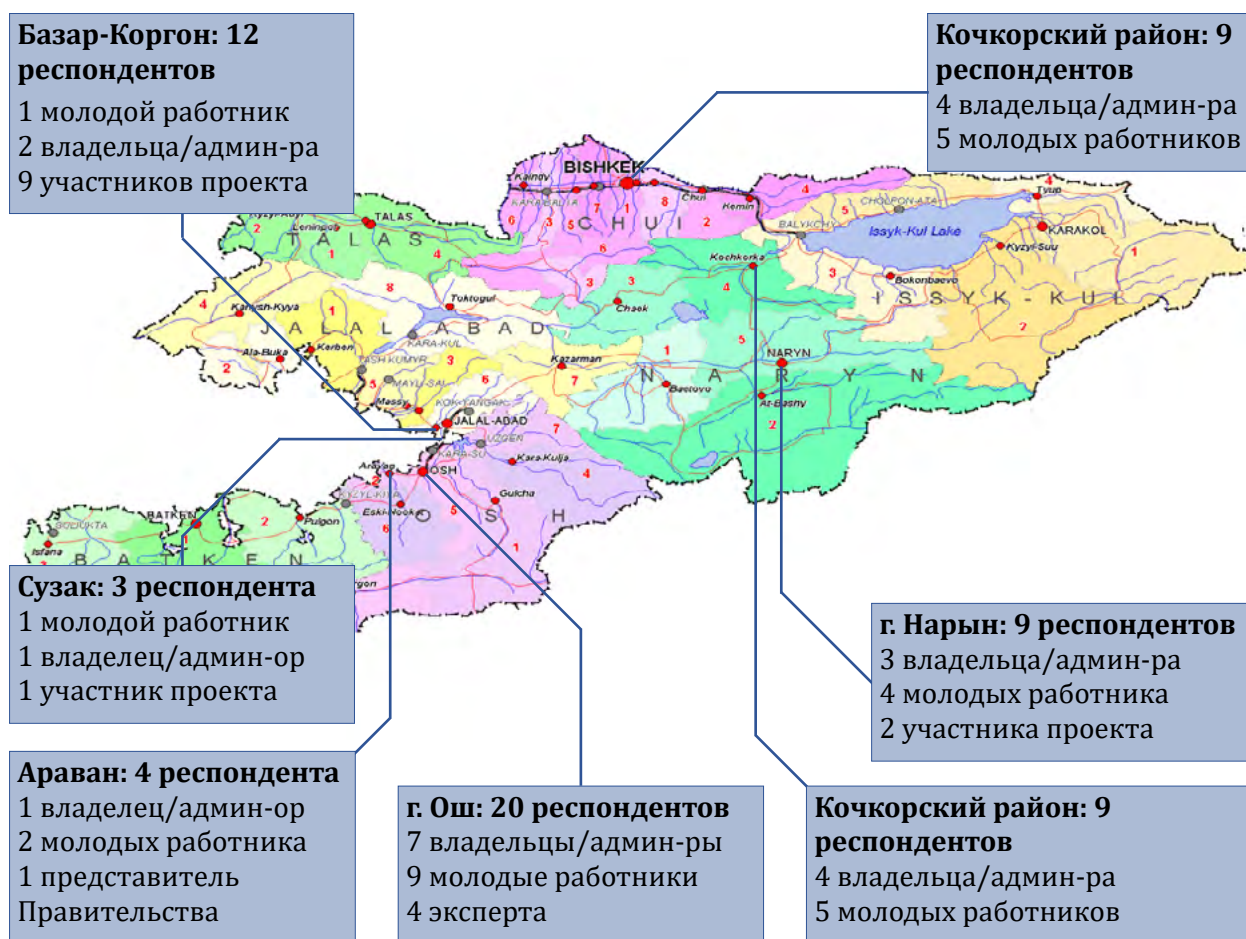
Исследование проводилось в семи населенных пунктах – городе Нарын, Кочкорском районе, городе Бишкек, городе Ош, Араванском районе Ошской области, Базар-Коргонском и Сузакском районах Джалал-Абадской области. В сельской местности большинство исследованных предприятий были расположены в районных (сельских окружных) центрах, однако были охвачены и два села (Беш-Бадам и Правда в Базар-Коргонском районе). Тем не менее, большинство интервью были проведены в Бишкеке и Оше, поскольку эти города доминируют в швейном производстве страны (Рисунок 8).

Для данного обследования респонденты были отобраны из шести основных кластеров деятельности: поставщики сырья (импортеры), производственные предприятия (портняжное дело и шитье), поставщики оборудования и услуг, оптовые агенты (экспортеры), сотрудники розничных магазинов и эксперты (Рисунок 9). Некоторые швейные предприятия выполняли все или несколько этапов производственно-сбытовой цепочки швейной промышленности. Например, одно из них отвечало за конструирование, производство, реализацию и экспорт. Большинство (64) из 83 респондентов составляли женщины. Молодежь составляла 41 % общего числа респондентов, владельцы/администраторы – 31 %; в то же время 13 % были экспертами в швейной отрасли, а 14 % – участниками проектов¹³.

13 Участники проекта являются предприниматели, которые владеют или хотят открыть швейный цех, а также стажеры, ищущие возможности трудоустройства в этом секторе. Они получили небольшие гранты в рамках проекта «Демилгелуу Жаштар».

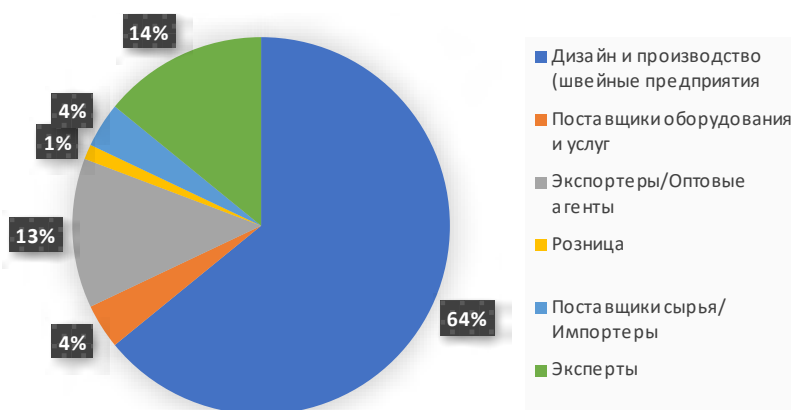
Следует отметить, что поскольку швейные предприятия работают на основе патента и часто не имеют юридической регистрации, некоторые стараются избегать контактов с государственными органами или привлечь к себе какое-либо внимание. В связи с этим ряд предприятий отказались от участия в исследовании, а другие не позволили провести собеседования с работниками, хотя некоторые из них изменили свое решение после более подробного обсуждения. Самый высокий процент отказов был в Бишкеке.

Рисунок 8. Карта районов исследования



Источник: Автор

Рисунок 9. Структура респондентов исследования по кластерам

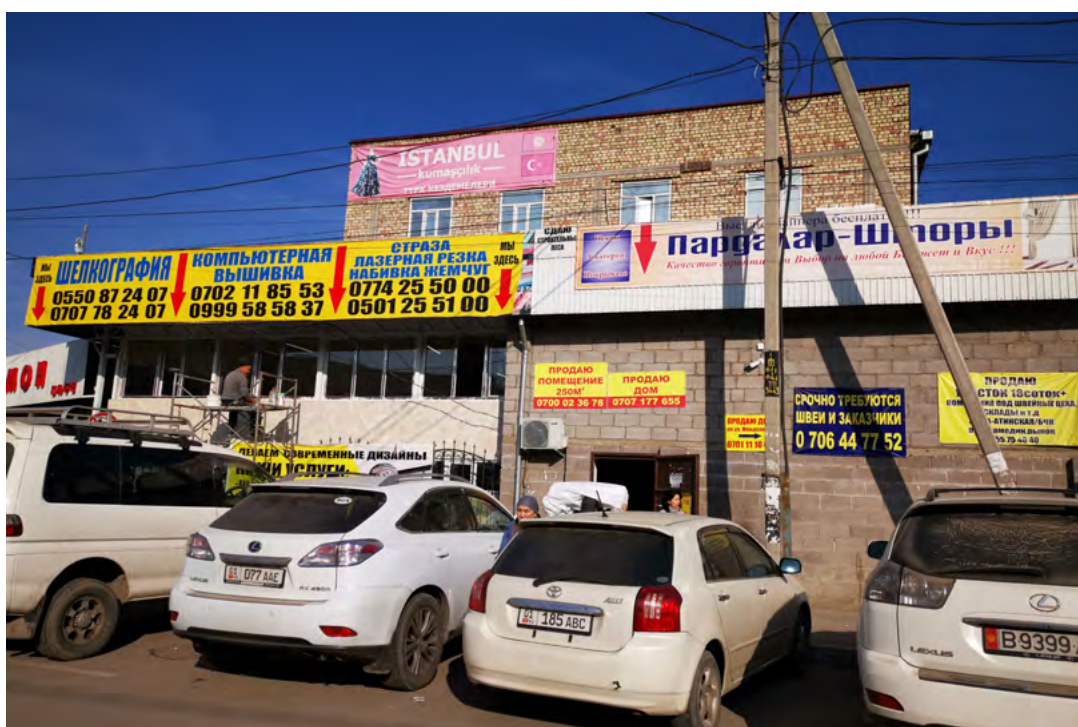


Источник: Авторы.

4.3. Обзор швейных цехов

Швейная промышленность имеет кластеры, сформировавшиеся вокруг базара Мадина в Бишкеке и базара Кара-Суу на юге. Ведущими поставщиками тканей для швейных цехов являются китайские производители, хотя некоторые ткани поставляются из Турции и Узбекистана. Процесс производства швейных изделий в Кыргызстане состоит из обработки тканей, которая включает в себя разметку, раскрой, пошив, утюжильную обработку, пришивание пуговиц/молний, маркировку и упаковку, а также транспортировку в цеха и на базары. Швейное производство на русском языке называется «швейный цех», английским эквивалентом которого будет «*sewing workshop*» («швейная мастерская»). Большинство рабочих мест в швейной промышленности не требуют большой подготовки, и существует множество различных типов курсов, предлагаемых в гибком формате профессионально-техническими училищами или частными учебными заведениями. Продолжительность таких курсов варьируется от одного до шести месяцев, а стоимость обучения – от 5000 до 10000 сомов. В цеха довольно часто нанимают человека (как правило, молодого), не имеющего навыков шитья, и обучают его в течение одной недели бесплатно. Если человек научится шить в течение недели, ему предложат работу, в противном случае его уволят. Работу в швейном цехе, как правило, легко найти, и работники могут уйти в любое время без штрафных санкций.

Рисунок 10. Швейные цеха возле базара 'Мадина', г. Бишкек



Источник: Авторы.

В ходе исследования выяснилось, что четких различий между поставщиками сырья (импортерами), производственными мастерскими (портняжное и швейное производство), поставщиками оборудования и услуг, дистрибьюторами, оптовыми агентами (экспортерами) и розничной торговлей не существует. Даже малые и средние предприятия были вертикально интегрированы. Лишь небольшие мастерские или частные лица, работающие на дому, занимались исключительно пошивом для выполнения заказов, отданных на аутсорсинг более крупными швейными предприятиями.

4.4. Циклический характер операций в швейной отрасли

Работа швейной промышленности в значительной степени обусловлена сезонными циклами. Максимальный спрос наблюдается с марта по ноябрь, а минимальный – с декабря по февраль. Следовательно, возможности трудоустройства также варьируются в зависимости от времени года. Предприятия, сконцентрированные на внутреннем рынке, производят кыргызскую традиционную верхнюю одежду (кемсель, чепкен) и головные уборы в течение осени, чтобы компенсировать падение спроса на другую одежду. По мнению респондентов, эти вещи не только удобны в использовании, но и являются популярными подарками во время осенних праздников. Респонденты отметили, что в этот период их запасы традиционной одежды могут быть полностью распроданы. Зима считается низким сезоном, и многие небольшие швейные предприятия берут сезонные перерывы или работают по сокращенному графику. Спрос увеличивается, как только становится теплее. Существует также сезонный спрос на женские платья и блузы, спортивную одежду, детскую одежду и другую более легкую одежду. Эти изделия обычно производятся в швейных цехах весной и летом. Многие швейные предприятия стараются максимизировать свою прибыль в пиковый сезон – летом и осенью. Они стараются выполнять больше заказов и нанимать максимальное количество швей. Респонденты утверждают, что в высокий сезон во многих швейных цехах швеи работают, как правило, в две смены – днем и ночью. Позже, с началом осени, многие предприятия, ориентированные на экспортные рынки, с трудом покрывают свои расходы – арендную плату, электричество и другие коммунальные платежи. В низкий сезон многие швеи переезжают в небольшие швейные производства, выполняют заказы на дому или ищут альтернативную работу.

4.5. Гендерная занятость

Исследование показало, что, хотя работа в швейной промышленности считается женским занятием, в ней также занято довольно много мужчин, особенно на должностях, где важна физическая сила или где требуются технические навыки, такие как раскрой, утюжильная обработка или работа с компьютеризированным и другим оборудованием. Женщины в основном работают швеями. По словам управляющих или владельцев швейных предприятий, для них не имеет значения, кто занимается пошивом – женщины или мужчины. Тем не менее, в швейном секторе доминируют женщины в силу традиционной практики и стереотипов. Опыт реализации проекта «Демилгелуу Жаштар» показал, что швейное дело является первым выбором, который делают безработные женщины, в то время как для мужчин – это работа в строительстве.

**Рисунок 11. Работница
разрезает слои ткани**



Источник: Авторы.

Однако в швейных цехах есть определенные рабочие места, которые привлекают именно мужчин. Это механики, которые продают и обслуживают швейные машины, закройщики, а также операторы компьютеризированного оборудования для изготовления лекал. Речь идет о тяжелом оборудовании, которое требует физической силы, например, принести большие рулоны для загрузки в оборудование, которое вышивает на ткани. По словам владельцев цехов, эти работники получают хорошую зарплату, которая выше, чем в строительстве, более стабильна, имеет дополнительное преимущество – работа выполняется

в помещении. Так как это начальный этап работы в швейном производстве, особенно для производства традиционной одежды, швеи и закройщицы зависят от результатов этого процесса. Поэтому одна из владелиц швейного цеха сказала, что она добавляет премию к зарплате мужчин, которые работают на этом оборудовании, чтобы обеспечить стабильную и мотивированную рабочую силу в этой области. Уровень квалификации операторов оборудования является важнейшим фактором качества и количества выпускаемой продукции.

Рисунок 12. Компьютерные вышивальные машины



Источник: Авторы.



Источник: Авторы.

4.6. Пробелы в знаниях и навыках молодежи в швейной отрасли

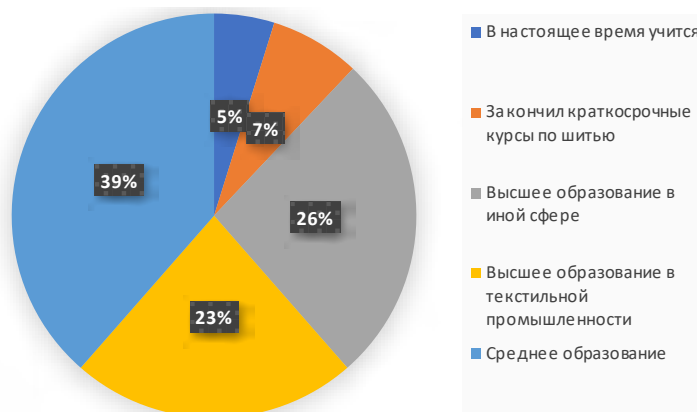
В ходе исследования многие представители швейной промышленности выразили свое мнение о недостатке квалификации у молодежи в этой отрасли. Они отметили, что для работы на предприятиях, которые доминируют в швейной промышленности, а именно в швейных цехах, нет необходимости в обширных профессиональных знаниях. В ходе собеседований было подчеркнуто, что для продвижения по карьерной лестнице необходимы

специализированные знания и навыки. Тем не менее, большинство молодых работников этой отрасли не рассматривают ее как место для долгосрочной трудовой деятельности. Собеседования с молодежью в швейных цехах показали, что она слабо понимает вышестоящий уровень, профессиональную квалификацию в отрасли и необходимые для нее требования. Также было отмечено, что у молодых работников часто отсутствуют важнейшие «мягкие» навыки, такие как хорошие коммуникативные навыки, знание бизнес-процессов и языков, особенно русского.

4.7. Навыки молодежи и потребности отрасли

Многие молодые люди начинают трудовую жизнь в швейных цехах. Некоторые женщины среднего возраста выбирают работу в швейных цехах из-за отсутствия других возможностей трудоустройства и в качестве альтернативы трудовой миграции в такие страны, как Россия. В ходе интервью выяснилось, что большинство молодых людей ранее не имели никакой подготовки в области швейного дела или работы с тканями, в то время как только что принятые на работу дизайнеры и технологи, как правило, уже имели образование. Работникам без подготовки или опыта были даны простые задания, такие как крепеж пуговиц, утюжильная обработка или пошив самых простых частей одежды. Молодые респонденты были уверены в том, что они приобрели базовые навыки шитья и могут справиться с задачами, поставленными перед ними технологами (администраторами). Однако они считают, что у них нет возможности для дальнейшего развития навыков и перехода к более сложной и высокооплачиваемой работе. Проблема здесь в том, что большинство работников швейных цехов являются самоучками. Зачастую их возможности ограничены одной или двумя операциями, и в большинстве случаев их работа связана с выполнением простых швейных работ. Были респонденты, которые самостоятельно использовали интернет ресурсы для получения более подробной информации о шитье и дизайне, или компьютерные программы для создания лекала одежды. В ходе интервью выяснилось, что 27 % швейных работников (швеи, утюжильщики, закройщики) получили высшее образование в различных областях, таких как педагогика, медицина, экономика/бизнес и др. (Рисунок 14). Более того, несмотря на то, что 23 % имеют диплом о высшем образовании со специализацией в текстильной промышленности, несколько тревожит тот факт, что только 7 % из них завершили профессиональную подготовку и в этой области. Недостаток профессионального образования является одной из наиболее серьезных проблем, стоящих на пути развития производства в стране¹⁴.

Рисунок 13. Уровень образования респондентов



Источник: Авторы.

14 См. № 1, 2012 г. и другие обзоры Международного Делового Совета, <http://www.ibt.kg/en/publications/survey>

Большинство владельцев и администраторов швейных цехов высказывали скептическое мнение о целесообразности существующих программ, предлагаемых учебными заведениями в области шитья, кройки или дизайна швейных изделий. Они считали, что этим навыкам можно научиться «на рабочем месте», а университеты и профессиональные техникумы не обучают навыкам, требующимся на реальном производстве. Образовательные учреждения, как правило, давали только теоретические знания, не предлагая студентам практического умения. Например, когда выпускники поступали на работу, им приходилось начинать с основ шитья. Один из экспертов отметил, что некоторые университетские программы в области текстильной промышленности не имеют доступа к основному оборудованию, такому как швейные машины, закройные столы или другое сопутствующее оборудование. Нехватка квалифицированных преподавателей в этих программах была еще одним серьезным недостатком. В целом, существует большой разрыв между тем, что необходимо швейной промышленности, и тем, что предлагают учебные заведения.

Рисунок 14. Высокотехнологичное швейное предприятие в г. Ош



Источник: Авторы.

Одним из интересных примеров успешного бизнеса является крупная швейная компания в городе Ош. Она насчитывает 80 сотрудников и производит детскую зимнюю одежду на экспорт в Россию. Владелец отметил, что новые работники начинают учиться профессии с самого начала, чтобы соответствовать высоким стандартам компании. Новые работники учатся, наблюдая за процессами и начинают с базовых швейных операций. Технолог (администратор) – главный человек, который обучает или наблюдает за новым работником. Новые сотрудники, не показавшие необходимых способностей, увольняются после короткого испытательного срока. Владелец отметил, что работники, чей предыдущий опыт работы был в небольших цехах, должны пройти переподготовку, так как они не знакомы с современным оборудованием и процессами. В 2019 г. это предприятие заключило

долгосрочные контракты с одной из крупнейших российских компаний по производству одежды. Они были отобраны по причине того, что у них был весь необходимый персонал: бухгалтер, отдел контроля качества и технический персонал. Продукция должна была соответствовать высоким стандартам и поставляться в срок. Эта компания в г. Ош производит фирменную детскую одежду и время от времени получает заказы на производство тёплых пальто, мужских костюмов и спецодежды, и является одним из немногих предприятий в Кыргызстане, которое сумело переместиться в новый, более дорогой сегмент швейной промышленности.

Эксперты швейной отрасли сходятся во мнении, что нынешнее качество одежды, производимой в Кыргызстане, низкое, и что она конкурирует только по цене. Поэтому преобладают краткосрочное мышление и поиск быстрой прибыли. Если мы хотим, чтобы сектор развивался, необходим более долгосрочный стратегический подход, при котором значительное внимание уделяется качеству. Небольшие предприятия могли бы начать этот путь к более качественному производству, наняв более квалифицированный персонал, например, швей.

4.8. Базовая грамотность и профессиональное развитие молодых работников

Базовая грамотность состоит из набора личных качеств, необходимых для успеха на рабочем месте, которые включают в себя хорошие коммуникационные навыки, адаптивность, гибкость, мотивацию, способность работать в команде, умение решать проблемы, инициативность, чувство ответственности, а также компьютерную и информационную грамотность. Во время наблюдения за участниками и собеседований администраторы и владельцы выявили, что недостаток этих навыков у молодых работников ведет к проблемам на рабочих местах. В то же время они не знали, что можно сделать для развития таких навыков. Никто не рассматривал программы обучения для устранения этого пробела, за исключением одного крупного швейного цеха в Оше. Для улучшения межличностных отношений работников была приглашена религиозная женщина для проведения занятий по личностному развитию. Она акцентировала внимание на важности дружбы, взаимного уважения и сотрудничества, после чего хозяин отметил, что отношения между работницами, многие из которых сами были религиозными, заметно улучшились. Развитие базовой грамотности среди молодежи вряд ли улучшится, если сами владельцы/администраторы не осознают, какого рода обучение может быть малозатратным и эффективным.

Администраторы/владельцы швейных цехов уделяют недостаточное внимание повышению квалификации персонала. Неудивительно, что единственный пример такого обучения был на вышеупомянутом предприятии в г. Ош, которое экспортирует свою продукцию в Россию. Однако они ограничились обучением только высшего руководства, владельца и основных технологов, которые проходят программу тренингов по вопросам пунктуальности и управления человеческими ресурсами, предлагаемую одной из международных организаций в городе.

Одна из проблем заключается в том, что сами работники не считают профессиональное развитие необходимым для своего будущего успеха. Многие респонденты утверждали, что они просто хотят выполнять поставленные задачи и не брать на себя никакой другой ответственности. Так, одно швейное предприятие в г. Ош отправило сотрудника в Бишкек на обучение по созданию лекал (шаблоны одежды). На это обучение компания потратила около 3500 долларов США. Однако выяснилось, что сотрудник не посещал занятий, а отнесся к этому, как к каникулам в столице. Одним из последствий отсутствия у работников чув-

ства ответственности является высокая текучесть кадров, характерная для исследуемого сектора. Интересно, что урок, извлеченный владельцем, заключался в том, что инвестиции в обучение должны распространяться только на родственников – можно рассчитывать, что они будут более дисциплинированными.

Нежелание взять на себя ответственность, по-видимому, является характерной чертой рабочей морали в некоторых из посещенных предприятий. Например, одна из владелиц успешного цеха отметила, что она не нанимает технолога (администратора) и выполняет эти задачи самостоятельно. Это связано с тем, что ранее она столкнулась с тем, что технологи цеха не желали привлекать работников к ответственности за совершенные ошибки, опасаясь испортить личные отношения.

В целом, на всех уровнях – рабочих и владельцев/технологов – ощущается дефицит «мягких» навыков, особенно тех, которые связаны с налаживанием человеческих отношений на рабочем месте. В то же время работодатели уделяют основное внимание увеличению производства и немедленной прибыли за счет улучшения условий труда. В настоящее время молодежь, занятая в этом секторе, имеет тенденцию не развиваться в плане личного или профессионального роста. Любые, ранее приобретенные базовые навыки грамотности, несомненно, дадут молодым людям определенное конкурентное преимущество при поступлении на работу, так как они могут лучше адаптироваться на рабочем месте, пользоваться любыми имеющимися возможностями для продвижения по службе и планировать свою карьеру.

4.9. Причины трудовой мобильности в швейной промышленности

Интересно отметить, что молодые люди, опрошенные в рамках данного исследования, были достаточно оптимистично настроены в отношении будущего потенциала швейной отрасли и выразили желание продолжать в ней работать. В целом, им не хватает информации о том, как найти предприятия, предлагающие наилучшие условия труда и перспективы карьерного роста. Более того, их знания о предприятиях ограничены их населенными пунктами. Если бы можно было создать платформы для обмена информацией о возможностях трудоустройства на различных предприятиях по всей стране, это расширило бы выбор работы для молодежи. В настоящее время респонденты называют три причины, по которым они уходят с нынешней работы:

- Миграция: распространено мнение, что большинство городских и сельских районов Кыргызстана не имеют достаточных возможностей для трудоустройства, поэтому некоторая трудоспособная молодежь мигрирует из своих родных мест в поисках лучшей работы.
- Плохие условия труда: холодные подвалы зимой, отсутствие кондиционеров летом, переполненные рабочие помещения, плохая вентиляция (пыль от обрезков ткани и т.д.).
- Низкая заработная плата: швеи, не обладающие соответствующей квалификацией, получают более низкую заработную плату; иногда возникают задержки с выплатой заработной платы.

4.9.1. Миграция

В ходе этого обследования была предпринята попытка выявить факторы, которые обуславливают решение молодых работников швейных цехов мигрировать из своих родных городов. Одним из мотивов было воссоединение с родственниками, уже работающими в Бишкеке, Оше, России или Казахстане. Более того, наличие таких связей значительно облегчает процесс переезда в поисках более высокооплачиваемой работы. Респонденты отметили, что стоимость переезда в Бишкек или Новосибирск в России примерно одинакова. В России мигранты становятся частью многочисленной киргизской диаспоры с соответствующими связями.

Другой причиной было желание молодых людей обрести независимость или вырваться из конфликтных семейных отношений. Некоторые молодые супружеские пары из деревень, где экономические возможности ограничены, были вынуждены переехать в Россию, чтобы стать финансово независимыми от своих семей. Более того, в то время как заработная плата в швейной промышленности в среднем была выше, чем в правительстве, больницах или школах, трудоустройство в России было еще более выгодным, даже с учетом разницы в стоимости жизни. Одним из положительных последствий миграции для кыргызского швейного сектора является передача технологических знаний и навыков, когда мигранты возвращаются на родину. Респонденты отметили, что им намного легче найти подходящую работу.

Более внимательное изучение швейных предприятий в сельской местности показывает, почему миграция является единственным приемлемым вариантом для некоторых молодых людей. В Араванском районе Ошской области нет крупных швейных цехов. На главном базаре города Араван есть несколько «Чеберкана» (реставрационно-швейных мастерских, на русском языке называемых «реставрациями»). Чеберкана – термин, широко используемый на юге Кыргызстана, обозначающий небольшие киоски, расположенные в основном на базарах или вдоль основных дорог, где предлагаются услуги по реставрации и пошиву одежды. Большинство из них в Араванском районе имеют одну или две швейные машины. Владельцы Чеберканы обычно нанимают молодых людей в качестве учеников. В городе Араван есть только одна Чеберкана, которая работает как швейный цех. Она располагает более чем пятью швейными машинами и выполняет пошив одежды по индивидуальным заказам. По словам владельцев, у них всегда есть ученики (как правило, женщины), которые хотят приобрести навыки шитья и портняжного дела, на что требуется около полугода. После этого они, как правило, выезжают в Бишкек или Россию в поисках работы в швейных цехах.

Рисунок 15. Чеберкана (Реставрация) в городе Араван



Источник: Авторы.

4.9.2. Рабочие условия на швейных предприятиях

Большинство швейных предприятий, независимо от размера, располагаются в темных и холодных подвалах многоэтажных зданий или частных домов. Другие, тем временем, можно найти в крупных промышленных зданиях, оставшихся с советского периода. Например, бывшие промышленные предприятия Бишкека, такие как имени «Фрунзе», «Ленина», «40 лет Октября», «Кожзавод» и «8 марта», имеют более 40 небольших швейных цехов в каждом, принадлежащих разным предпринимателям. Во время посещений было замечено, что условия работы в большинстве случаев были плохими. Как правило, летом было невыносимо жарко, зимой – холодно, вентиляция отсутствовала. Швейные мастерские в частных домах обычно располагались в холодных подвалах, без окон и с холодным цементным полом, без систем отопления и кондиционирования воздуха. Одна из швей в г. Ош заявила, что из-за того, что владелец был безучастен, рабочие сами купили обогреватель. Поскольку это казалось нормой в швейных цехах, респонденты не высказывали претензий до тех пор, пока вовремя получали зарплату.

В ходе интервью многие из работников отметили, что расположение швейных цехов имеет для них принципиально важное значение. Это объясняется тем, что большинство из них – женщины с детьми, а близость к школе или детскому саду высоко ценится и служит стимулом для того, чтобы оставаться на нынешнем месте работы. В некоторых цехах были случаи, когда матери приводили детей дошкольного возраста с собой на работу, где они находились в течение всего дня.

Рисунок 16. Швейный цех в подвале дома в г. Ош



Источник: Авторы.

Многие владельцы швейных предприятий не верят в то, что создание лучших условий труда является фактором повышения эффективности их бизнеса. Широко распространено мнение о том, что достаточно просто своевременно выплачивать заработную плату. Одним из «лучших примеров» в этом контексте является упомянутая ранее успешная компания в г. Ош. Она расположена в современном трехэтажном здании с паркетом из дерева, обогревателями и кондиционерами, душевыми с горячей водой, личными стеллажами для сотрудников и имеет Намазкану (комнату для молитв) на территории предприятия. Часы работы строго регламентированы с 9:00 утра до 18:00 вечера, а те, кому нужно сверхурочное время, могут работать только до 20:00 вечера. Были отдельные примеры, когда владельцы швейных предприятий пытались улучшить условия труда – лоббирование в г. Ош лучшего доступа общественного транспорта к цехам, расположенным за пределами центра города (безуспешно), организация бесплатных обедов, установка небольшого кафетерия внутри или рядом с их зданием, а также предложение питания по низкой цене. В целом, этот сектор имеет плохой показатель в отношении условий труда и, в определенной степени, отражает опыт «потогонных производств» во всем мире, которые концентрируются на рынках с низким уровнем дохода.

4.9.3. Условия оплаты труда

Швейные предприятия, как правило, предлагают более высокую заработную плату, чем другие вакансии на рынке. Фактические данные о зарплатах, полученные от респондентов, обычно выше, чем данные государственной статистики. Это связано со структурой занятости в стране. Только 13 % общей численности работающего населения имеют официальную, закрепленную договором занятость в частном секторе, и 17 % в государственном секторе. Остальные 70 % работают неофициально на основе «патента», полученного путем уплаты единовременного ежемесячного налога или земельного налога для фермеров, который также является паушальным налогом¹⁵. В швейной промышленности заработная плата выплачивается каждые две недели. На других работах заработная плата выплачивается в конце каждого месяца. Зарботная плата в швейных цехах сдельная, то есть зависит от количества произведенных единиц в день. Респонденты отметили, что зарплата также зависит от сложности изделия. Если изделие сложное или предполагает пошив в несколько слоев, то цена за единицу выше. В среднем, в пик сезона лучшие швеи могут зарабатывать от 730 до 850 долларов в месяц. В низкий сезон она опускается примерно до 350–600 долларов США в месяц. Закройщики получают 850–1000 долларов США в месяц. Утюжилыщики зарабатывают около 430 долларов США в месяц, а работник секции пуговиц и упаковки – около 260 долларов США в месяц. В некоторых швейных цехах с компьютеризированным оборудованием, как правило, работают мужчины, их ежемесячная зарплата составляет 1000 долларов США. Это приблизительная заработная плата, которая характерна в основном для предприятий в Бишкеке, Оше и Чуйской области.

Зарботная плата в сельской местности значительно ниже и зависит от размера и успешности швейного предприятия, квалификации работников, количества отработанных часов в день, а также в зависимости от сезона. Работникам, для достижения уровня заработной платы в городах Бишкеке и Оше, необходимо трудиться 13–14 часов в день. Но несмотря на утомительный длинный рабочий день у работников нет большого выбора, так как они должны максимизировать свой заработок в разгар сезона, чтобы компенсировать снижение заработной платы в низкий сезон. Сезонность также является фактором того, как некоторые швеи выстраивают свой рабочий календарь: долгие часы в течение нескольких месяцев в пиковый период, за которыми следует несколько месяцев отдыха.

Зарботная плата в сельской местности, например, в Нарыне, Сузаке, Базар-Коргоне и Кочкоре, значительно ниже, чем в крупных городах страны. И если в Бишкеке шьют за 2 доллара США за единицу, то в регионах – за 1 доллар. Тем не менее, из зарплаты швей вычитают расходы на транспорт. Более того, удаленность от основных рынков затрудняет обеспечение заказов.

Несмотря на то, что швейные предприятия часто предлагают более высокую заработную плату, чем представителям других профессий, например, учителям или врачам, некоторые мелкие предприниматели также сталкиваются с трудностями в регулярном получении прибыли и своевременной выплате зарплаты работникам. Это особенно сложно в межсезонье. Денежный поток является постоянной проблемой и зависит от своевременного получения платежей от оптовиков и дистрибьюторов. Задержки со стороны партнеров по производственно-сбытовой цепочке могут привести к колебаниям в регулярности выплаты заработной платы работникам. Хотя владельцы швейных цехов и утверждают, что они изо

15 Stats.kg.

всех сил стараются выплачивать заработную плату регулярно, не желая терять опытных работников, в некоторых случаях они просто не могут этого сделать.

Работники, которые сами сталкиваются с экономическими трудностями, склонны часто менять работу даже ради незначительного ее повышения. Они постоянно следят за тем, какие предприятия предлагают более высокую заработную плату за сдельную работу. Например, в Оше для привлечения работников достаточно предложить на 10 или 20 сомов (15–25 центов) больше за изделие («изделие» может быть частью ткани, например, рукав, воротник, карман и т.д.), чем в других цехах. Малые предприниматели конкурируют за удержание работников, особенно опытных, и должны предлагать зарплату, сопоставимую с зарплатой, предоставляемой более крупными предприятиями, чтобы обеспечить желаемое количество и качество продукции.

4.10. Потенциальные возможности рынка молодежного труда в отдельных, охваченных проектом, областях

Одним из направлений деятельности проекта «Демилгелуу Жаштар» было обучение безработной молодежи предпринимательским навыкам, после чего им предоставлялись небольшие гранты для начала бизнеса. Одной из целей данного исследования производственно-бытовой цепочки было интервьюирование тех, кто участвовал в обучении или получил определенную поддержку для развития швейного бизнеса в рамках проекта «Демилгелуу Жаштар». В Базар-Коргоне, Сузаке, Кочкорке, г. Нарын и г. Ош были опрошены люди, которые прямо или косвенно участвовали в тренинге по предпринимательству и/или получили от проекта определенное финансирование. В ходе интервью была отмечена острая потребность в создании возможностей для трудоустройства безработной молодежи, особенно женщин. В этом контексте, трудоустройство в швейных цехах рассматривается как хороший выбор. Кроме того, обучение, позволяющее развить навыки в таких областях, как развитие бизнеса, компьютерные ноу-хау, основы бухгалтерского учета, а также такие профессиональные навыки, как шитье, дизайн одежды, выкройка тканей и изготовление лекал одежды, могут повысить шансы безработной молодежи на трудоустройство на рынке труда. Однако последнее, как оказалось, в первую очередь относится к городским районам, где сектор швейной промышленности более развит.

Безработица в сельской местности очень высока. В ходе полевого исследования почти все респонденты отметили, что в швейной отрасли можно было бы трудоустроить гораздо больше безработной молодежи, особенно безработных молодых женщин. В сельской местности, особенно на юге, женщины заняты выполнением домашней работы и сельскохозяйственных работ. Официальная занятость женщин в сельской местности ограничивается в основном преподавательскими и медицинскими профессиями. Вариантов мало, и в этом плане поощрение возможностей швейного производства открывает одну из наиболее реальных возможностей для создания рабочих мест.

Рисунок 17. Участники проекта работают на дому в Базар-Коргонском районе, село Правда



Источник: Авторы.

Швейное дело не требует серьезной профессиональной подготовки или обширного предыдущего опыта. Кроме того, многие сельские женщины учатся шитью у своих матерей, бабушек и других родственниц. Респонденты отметили, что, пройдя недельное обучение швейному делу, они готовы к работе. К сожалению, обучение шитью в сельской местности ограничено. Отмечалось, что женщины, прошедшие обучение в советский период, – это и есть те, кто открыл небольшие *Черберканы* или работал на дому, выполняя заказы, полученные из городов Бишкек или Ош. В интервью выражалась надежда на то, что увеличение числа женщин, имеющих квалификацию, будет способствовать росту сектора в сельской местности.

Респондентка из Сузакского района Джалал-Абадской области рассказала о своем положительном опыте участия в данном проекте. Она получила финансирование на обучение шитью и вышивке в своем цехе. За полтора месяца она обучила 13 женщин и двух мужчин. Сегодня ее ученики работают в ее швейном цехе и получают адекватную заработную плату. Другая респондентка из села Правда Базар-Коргонского района Джалал-Абадской области провела курсы по пошиву и кройке тканей для 4–5 женщин продолжительностью в один месяц. Учащиеся отрабатывают свои навыки, изготавливая национальные кураки (одеяла), вышивку, ночные сорочки и шорты для мальчиков. В рамках проекта «Демилгелуу Жаштар» ей помогли приобрести швейные машины, оверлок (используемый для обметывания срезов и окантовки) и профессиональный утюг.

Женщины, которых она обучала, жили с родителями мужа, а благодаря этой подготовке они теперь имеют возможность быть финансово независимыми. Респонденты считают, что расширение программы с целью привлечения большего количества участников было бы весьма желательным. Участники проекта, получившие определенную поддержку, приобрели швейные машины и заинтересованы в приобретении дополнительных навыков работы с компьютером и ведения бухгалтерского учета. Другая участница проекта из села Карачай Сузакского района Джалал-Абадской области в настоящее время предоставляет возможность трудоустройства пяти женщинам, а во время нашего интервью получила три крупных заказа. Теперь она понимает, что по мере роста бизнеса ей необходимо овладевать базовыми навыками бухгалтерского учета.

Участники проекта отметили, что помимо знаний и навыков, в сельской местности также не хватает тканей и необходимого оборудования. Например, рабочие должны ехать на базар Кара-Суу в Оше или на базар Мадина в Бишкеке, чтобы приобрести необходимые материалы, что увеличивает себестоимость продукции. Один из респондентов отметил, что на Кара-Суйском базаре (Ошская область) низкое качество материалов и отсутствие выбора цвета и дизайна.

Поэтому базар Мадина в Бишкеке является основным местом выбора как для южных, так и для северных сельских районов. Многие участники отметили, что до получения поддержки со стороны проекта «Демилгелуу Жаштар» они использовали швейные машины низкого качества и что их утюги также были очень примитивными. Участники подчеркнули, что благодаря профессиональным швейным машинам, специализированным утюгам и другому необходимому оборудованию они теперь могут выпускать более качественную и востребованную на рынке продукцию. Многие из них открыли небольшие реставрации или выполняют заказы на пошив одежды из Бишкека или Оша у себя на дому.

Рисунок 18. Пошив постельного белья участницей проекта в городе Нарын



Источник: Авторы.

Участники проекта «Демилгелуу Жаштар» рассказали, что раньше шили на ручной швейной машине, но с помощью проекта научились шить на электрических швейных машинах. Кроме того, они выразили желание больше узнать о навыках в швейном деле с точки зрения раскроя тканей и дизайна одежды. Теперь, когда обучение по проекту завершено, они ждут заказов. Некоторые участники тренинга отметили, что хотели бы продолжить курс швейного дела для дальнейшего развития своих профессиональных навыков.

Целевые сельские районы нуждаются в проведении отдельных мер для содействия учреждению швейных предприятий. Эти предприятия должны быть связаны с участниками производственно-сбытовой цепочки. Они могли бы трудоустроить многих безработных молодых людей в целевых районах осуществления проекта и улучшить возможности заработка в деревнях, особенно для женщин. Кроме того, крайне важно, чтобы молодые женщины, как замужние, так и незамужние, развивали свои навыки с тем, чтобы найти работу, что, в свою очередь, будет способствовать расширению прав и возможностей женщин и обеспечению их независимости.

5. Выводы и рекомендации по проведению политики

Анализ производственно-сбытовой цепочки в швейном производстве показал, что основными действующими лицами являются импортеры сырья (тканей), лица, занимающиеся производством и дизайном (швейные предприятия), поставщики услуг и экспортеры. Каждый из этих игроков вносит свой вклад в швейное производство страны. Кыргызстан не производит сырья для швейной промышленности, и все ткани импортируются в основном из Китая, Турции и Южной Кореи. Швейная отрасль быстро развивалась в 2000–2012 гг., а затем наблюдался спад из-за внешних факторов. Тем временем, в последние годы она восстановила утраченную позицию. Однако ее рост сталкивается со значительными трудностями, учитывая основные экономические факторы, которые влияют на конкурентные преимущества кыргызского текстильного кластера. Это:

- Очень высокий уровень зависимости от рынка постсоветского региона, особенно России. Предприятия Кыргызстана не входят в глобальные производственно-сбытовые цепочки текстильной промышленности. Таким образом, падение потребительского спроса в России приводит к немедленному снижению текстильного производства в Кыргызстане.
- Преобладающая бизнес-модель основана на трудоемкой стадии производственно-сбытовой цепочки текстильной промышленности и предполагает низкую стоимость рабочей силы, особенно швей. Тем не менее, в Бишкеке и Оше наблюдается рост заработной платы для представителей этой профессии, что приводит к повышению конечной цены на одежду.
- Этот сектор зависит от недорогого импорта сырья и, таким образом, подвержен влиянию ценовых колебаний в странах-экспортерах. Экспорт из Кыргызстана также сталкивается с изменением тарифов и административными препятствиями в рамках Евразийского Экономического Союза, которые оказывают давление в виде повышения цен на текстильную продукцию.
- Программа Правительства и действия других игроков, как правило, сосредоточены на увеличении масштабов производства в кластерах Бишкека, Чуйской долины и г. Ош.

Однако дорогостоящие инвестиции обычно приводят к повышению цен и к тому, что продукция Кыргызстана сталкивается с высоко конкурентным рынком.

Эти вопросы требуют нового стратегического анализа основных конкурентных преимуществ секторов, поскольку нынешние преимущества могут в ближайшие годы не сохраниться.

В отношении основных проблем молодых работников швейной отрасли Кыргызстана предлагается рассмотреть следующие вопросы:

1. Пробелы в знаниях и навыках молодежи в производственно-бытовой цепочке швейной промышленности

Молодежь, работающая в швейных цехах, **имеет лишь базовые знания о швейном деле и не обладает многими основными навыками и профессиональными качествами.** Это делает их менее конкурентоспособными по сравнению с работниками старшего возраста или молодыми людьми, прошедшими определенную предварительную подготовку по специальности «швейное дело». Обучение без отрыва от производства очень ограничено, и работодатели должны уделять этому больше внимания. Учитывая тот факт, что заработная плата в цехах определяется по количеству произведенных единиц, повышение квалификации молодых работников позволит повысить производительность, что пойдет на пользу как работникам, так и работодателям. Половина респондентов являются самоучками (32 – со средним образованием и 22 – с непрофильным высшим образованием).

Молодым работникам швейных предприятий часто не хватает таких **навыков базовой грамотности**, как умение общаться и решать проблемы, а также чувства ответственности и инициативности, которые помогли бы им ориентироваться в отношениях на рабочем месте и сделали бы их более ценными работниками. Не хватает и таких **ключевых компетенций**, как компьютерные и языковые навыки, а также **профессиональной пригодности**, которые можно было бы развивать с помощью недорогих и целенаправленных учебных программ. Что касается последней, то подготовка, которую в настоящее время проводят действующие учебные заведения, абсолютно не соответствует современным требованиям, и этот рыночный пробел могут восполнить частные (некоммерческие) провайдеры образовательных услуг.

2. Негативные факторы в швейной промышленности, которые наиболее часто побуждают людей уходить с работы

В швейной отрасли наблюдается высокая текучесть кадров, которая обусловлена тремя факторами: миграцией, поиском более высокой заработной платы и плохими условиями труда. **Миграция** (из сельской местности в города Кыргызстана, а также в Россию и Казахстан) является одной из важнейших причин смены рабочих мест. Миграция упрощается благодаря существующим в России родственным и дружеским связям.

Условия труда в швейных цехах в целом неудовлетворительные. Многие производственные помещения находятся в подвалах больших зданий и не предназначены для швейного производства. Существуют также значительные нарушения условий: отсутствие вентиляции (для удаления пыли и дыма) и контроля температуры (холодно зимой из-за отсутствия отопления, душная жара летом, так как нет кондиционера). Планировка эргономичности рабочего места является очень неудачной, так как владельцы стараются максимально увеличить количество швейных машин на квадратный

метр, чтобы сократить расходы. Помимо этих есть и другие аспекты, связанные с типом и качеством освещения. Эти условия наносят вред здоровью работников и снижают производительность труда.

Заработные платы. Работники хорошо осведомлены о состоянии рынка труда в швейной промышленности в своих населенных пунктах. Поэтому они без колебаний меняют работу, чтобы максимизировать свой заработок. Задержки с выплатой заработной платы – частое явление в швейной промышленности и одна из основных причин смены работы.

3. Потенциальные возможности рынка молодежного труда в охваченных Проектом областях

Возможности трудоустройства молодежи в швейном секторе – это в основном швейные предприятия. Как уже отмечалось, в швейных цехах работают несколько сотен тысяч человек, и молодежь с относительной легкостью может найти работу в этой отрасли. Достаточно иметь некоторый опыт шитья, в свою очередь, предприятия проводят обучение без отрыва от производства для новых сотрудников. Кроме того, частные и государственные профессиональные учебные заведения предлагают множество краткосрочных курсов по пошиву одежды. Практически в каждом швейном цехе, в котором проходило собеседование с респондентами данного исследования, в течение месяцев, когда проводилось это исследование (ноябрь-февраль), имелись вакансии на швейные или другие вакансии. Нет никакой необходимости иметь какие-то личные связи для того, чтобы устроиться на работу. Требования к кандидатам невелики, и предварительная подготовка по шитью не является обязательным условием. Сектор швейных предприятий характеризуется высокой степенью неформальности и в основном работает по «патентной» системе. Сезонность является еще одним определяющим аспектом, где в «высокий» сезон спрос на швей очень высок. Зарплаты варьируются от 250 до 1000 долларов США в месяц. Это ориентировочная заработная плата, которая зависит от сезона, размера и успешности швейного цеха, навыков и опыта работника и рабочего времени. Для того чтобы заработать желаемую сумму, некоторые работники трудятся 13–14 часов в день. Для работника, не имеющего образования и опыта работы, этот диапазон зарплаты считается вполне адекватным. Поэтому швейные предприятия – это сектор, в котором мероприятия по созданию рабочих мест для молодежи (в основном для женщин) в проектных областях имеют наибольшие шансы на успех и положительное воздействие.

Базар-Коргонский, Сузакский, Араванский и Кочкорский районы и Нарын имеют лишь несколько небольших швейных предприятий с ограниченными возможностями трудоустройства. С помощью проекта «Демилгелуу Жаштар» некоторые из тех, кто принимал участие в обучающих программах, открыли или расширили собственные швейные предприятия. Подобные инициативы и Стартап проекты в швейном секторе могут создать больше возможностей для трудоустройства в этих районах. В городах Ош и Бишкек много швейных мастерских с возможностями трудоустройства для молодежи.

Правительству и международным партнерам по развитию можно предложить следующие рекомендации по вопросам политики:

- Правительству Кыргызской Республики следует продолжать поддерживать и укреплять человеческий капитал страны путем улучшения качества подготовки и образования в профессионально-технических училищах, более тесного согласования программ с

реальными потребностями профессии посредством привлечения работодателей (при содействии международных донорских организаций, таких как GIZ, АБР и USAID).

- Правительство должно предоставлять субсидии/кредиты с низкими процентными ставками предприятиям швейной отрасли в сельской местности, чтобы мотивировать людей не мигрировать в города. Это также будет способствовать активизации экономической деятельности в швейной отрасли и развитию сельской местности. Предприятия в сельской местности могут стать конкурентоспособными, поскольку зарплаты ниже, так же, как и стоимость жизни. Поэтому чистый доход работников будет не так уж сильно отличаться от доходов жителей городов.
- Меры по децентрализации швейного сектора могут дать новое «конкурентное преимущество» для возрождения швейного производства в стране, а также улучшить условия жизни населения сельских районов, особенно молодых замужних женщин. Поскольку большинство швейных мастерских в Кыргызстане являются небольшими, перемещение их в села является вполне реализуемой стратегией. Более того, поддерживая более широкое сотрудничество, недостатки низкой экономики от масштаба могут быть компенсированы за счет совместной логистики и использования Интернета для бизнес-процессов.
- Швейная отрасль имеет значительный потенциал для расширения экспорта одежды в Евразийский Экономический Союз и другие страны. Правительство Кыргызстана через своих представителей в органах ЕАЭС и Торгово-Промышленной Палаты может помочь малым и средним предприятиям в продвижении экспортных инициатив.
- Международным и местным организациям следует сосредоточить внимание на расширении возможностей профессионально-технической подготовки (ПТП) с целью предоставления более качественных курсов и других видов профессионального обучения безработной молодежи в сельских районах. В рамках ПТП приоритетное внимание следует уделять навыкам швейного дела, поскольку этот сектор уже доказал свою эффективность в плане получения дохода. Кроме того, связь швейных предприятий с ПТП будет способствовать большей устойчивости.
- Мероприятия по обучению должны быть согласованы с другими инициативами, предлагаемыми донорами и правительством – грантами для предпринимателей на открытие предприятий, снижением ставок патентных и социальных выплат вновь открываемым предприятиям, субсидируемыми кредитами для работы в сельской местности с дефицитом возможностей для трудоустройства и т.д.
- Международные и местные организации, занимающиеся вопросами развития, могут в своих учебных программах дать основные навыки грамотности, чтобы помочь молодым людям лучше позиционировать себя перед работодателями и ориентироваться в рабочей среде. Это особенно важно для молодых людей в сельской местности, работающих в цехах, которые постоянно пытаются обеспечить себе заказы от более крупных швейных предприятий.

