

Литература

1. Анисимов С. Ф. Мораль и поведение. М.: Мысль, 1985. 155 с.
2. Гулевская А. Ф., Максимов В. П. Педагогические условия формирования социальной ответственности студентов экономических специальностей: монография. Южно-Сахалинск: Изд-во СахГУ, 2012. 208 с.
3. Кусова О. Е. Социальная ответственность личности в современном российском обществе: дис. ... философ. пед. наук. Ростов-на-Дону, 2011. 163 с.
4. Муздыбаев К. Психология ответственности / под ред. В. Семенова. М.: Либроком, 2010. 248 с.
5. Ореховский А. И. Ответственность и ее социальная природа: методологический аспект. Томск: Изд-во ТГУ, 1978. 230 с.
6. Славская А. Н. Интерпретация как механизм правовых представлений личности в российском обществе (опыт психосоциального исследования) // Психологический журнал. 1998. № 2. С. 18–28.
7. Фиглин Л. А. Социальная ответственность как качественная составляющая социальной политики // Социальная политика социального государства. Н. Новгород, 2002. С. 391–392.
8. Фиглин Л. А. Модель управления качеством социальной ответственности организации [Электронный ресурс]. URL: http://vasilievaa.narod.ru/ptpu/14_2_03.htm.

УДК 316.342.5

Тайсаева Белла Максимовна

СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ПОЛОЖЕНИЯ ЖЕНЩИНЫ В СФЕРЕ ТРУДОВОЙ ЗАНЯТОСТИ

В данной статье представлены результаты эмпирического исследования положения женщины в стратификационной структуре современного общества в сфере трудовой занятости, проведенного в Северо-Кавказском федеральном округе в 2009, 2012–2013 и 2014 годах. Показано, что в сфере занятости до настоящего времени встречаются отдельные проявления дискриминации в отношении женщин, в связи с чем они являются более уязвимой группой в трудовой сфере по сравнению с мужчинами при зачастую сопоставимых образовательных и профессиональных уровнях.

Ключевые слова: стратификационная структура общества, положение женщины, социальное самочувствие, женская дискриминация, трудовая занятость, фриланс, безработица

Taisaeva Bella M.

SOCIOLOGICAL ANALYSIS OF WOMEN'S POSITION IN LABOUR SPHERE

The item provides a view on the results obtained from an empirical study of women's position in the stratification structure of the present-day society in terms of the labour activity; the study was held in the North-Caucasus Federal District in 2009, 2012 – 2013, and 2014. The results showed that as far as the area of employment is concerned there is still some discrimination of women due to their being more vulnerable as compared to men, while their educational and professional capacity may be similar.

Key words: stratification structure of society, women's position, social well-being, discrimination of women, employment, freelance, unemployment.

Проблема гендерного равенства до настоящего времени все еще сохраняет свою актуальность как в глобальном масштабе, так и для России. Гендерная политика современного российского государства основывается на принципе равноправия полов, закрепленном в Конституции Российской Федерации. Однако на практике реализация ряда прав и интересов личности напрямую зависит от гендерной принадлежности. В международной Конвенции 1979 г. «О ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин» под дискриминацией в отношении женщин понимается любое различие, исключение или ограничение по признаку пола, которое направлено на ослабление или

сводит на нет признание, пользование или осуществление женщинами, независимо от их семейного положения, на основе равноправия мужчин и женщин, прав человека и основных свобод в политической, экономической, социальной, культурной, гражданской или любой другой области.

Одним из факторов, влияющих на положение и роль женщины в обществе, выступает религия. По мнению председателя Комиссии по межнациональным и международным отношениям, связям с общественными и религиозными объединениями Республики Ингушетия М. Амриевой, к факторам, осложняющим социальное положение женщин на Северном Кавказе, целесообразно отнести сильное влияние ислама. Более того, отмечается, что в последние годы происходит арабизация кавказских женщин. Если раньше большим воздействием обладал традиционализм, то сейчас с каждым днем возрастает роль религиозного фактора. В то же время, в составе Северо-Кавказского федерального округа находятся субъекты, где положение женщины в большей степени обусловлено постулатами европейской культуры (Ставропольский край, республика Северная Осетия – Алания, республика Кабардино-Балкария). С целью исследования особенностей положения женщины именно в последних из обозначенных нами регионов были проведены социологические опросы (в форме анкетирования) женщин в возрасте 18 лет и старше в 2009, 2012–2013, 2014 годах.

Одним из факторов социального самочувствия женщины в современном обществе выступает трудовая занятость. Соответственно один из разделов разработанной анкеты касался вопросов трудовой занятости женщин. Так, распределение ответов респондентов на вопрос о предпочтении условий труда в 2009 г. представлено в табл. 1.

Таблица 1

**Распределение ответов респондентов на вопрос о предпочтении
условий труда, полученных в 2009 г.**

Условия организации трудовой деятельности	% опрошенных
Возможность взять отпуск летом, в том числе расширенный за свой счет	61,7
Возможность «без проблем» выйти на больничный	45,8
Позитивный психологический климат в коллективе	44,5
Близкое расположение работы от дома	44,4
Гибкий график труда	40,6
Возможность привести ребенка на работу	28,9
Сокращенный рабочий день	16,5
Дополнительные корпоративные льготы и пособия для сотрудников с детьми	12,4
«Гибкость» рабочего места	11,6
Оказание содействия в решении проблем присмотра за детьми (устройство в детский садик)	9,7
Возможности повышения квалификации после выхода из отпуска по уходу за ребенком	8,3
Льготная (корпоративная) медицинская страховка на ребенка	5,6

Данные свидетельствуют, что при выборе места работы женщина руководствуется не карьерой, а чаще удобством сочетания работы и семьи.

Ответы женщин на вопрос о том, что является наиболее ценным в трудовой деятельности, полученные в результате опроса в 2014 г., представлены в табл. 2.

Таблица 2

**Распределение ответов респондентов на вопрос
«Что для Вас наиболее ценно в работе?», полученных в 2014 г.**

Ценности трудовой деятельности	% опрошенных
Возможность заниматься интересным, любимым делом	60,9
Возможность творческого самовыражения	21,7
Работа с молодежью	26,1
Свободный режим работы	34,8
Позитивный морально-психологический климат в коллективе	39,1
Престиж	17,4
Социальная защищенность	4,3
Профессиональное общение	17,4
Реализация профессиональных способностей, умений	13,0
Материальная составляющая	47,8

Как видно из данных табл. 1 и 2, женщины при выборе условий осуществления трудовой деятельности отдают предпочтения работе, позволяющей более свободно планировать свой день, что можно объяснить загруженностью домашними делами и необходимостью осуществления ухода за детьми. Однако при выборе сферы осуществления трудовой деятельности большинство респондентов из числа опрошенных отдает предпочтение интересной, любимой работе в коллективе с благоприятным морально-психологическим климатом. Заметно снизились в 2014 г. требования к уровню социальной защищенности: если в 2009 г. такие характеристики, как возможность летнего отпуска, взятия больничного являлась крайне значимыми (их отметили 61,7 % и 45,8 % респондентов соответственно), то в 2014 г. уровень социальной защищенности в качестве ценностной характеристики трудовой деятельности отметили только 4,3 % респондентов. Данное обстоятельство можно объяснить и изменениями рынка труда (усилением конкуренции на рынке труда, ограничением предложений рабочих мест с высоким уровнем социальных гарантий), а также трансформацией социально-психологических установок самих женщин в сфере занятости (желание и потребности женщин в профессиональной самореализации, достижение карьерных успехов). Кроме того, все большую значимость приобретает материальная составляющая выполняемой трудовой функции.

Ряд вопрос анкеты был направлен на изучение возможных проявлений женской дискриминации в сфере занятости. В табл. 3 представлены результаты ответов респондентов на данный вопрос.

Таблица 3

**Распределение ответов респондентов на вопрос
«Каковы проявления женской дискриминации на рынке труда?»**

Вариант ответа	% респондентов, 2012–2013 гг.	% респондентов, 2014 г.
Большой объем безработицы и большая ее временная продолжительность по сравнению с мужчинами	8,0	13,0
Увольнение в первую очередь женщин	5,0	8,7
Оговорки предпочтения пола в публикациях объявлений о наличии вакантных рабочих мест	7,0	30,4
Особая сложность для женщин поиска работы по специальности	36,0	30,4
Меньшая оплата за равный с мужчинами труд	10,0	21,7

Данные табл. 3 показывают, что почти по всем проявлениям женской дискриминации в сфере занятости за последние два года произошел рост показателей: каждая пятая женщина из числа опрошенных заявила о неравной оплате труда по гендерному признаку, в четыре раза вырос процент респондентов, отмечающих гендерное неравенство еще при первоначальном этапе отбора сотрудников (оговорки работодателями предпочтений пола). Это свидетельствует о более уязвимом положении женщины на рынке труда и связанных с этим ограничений смены места работы, о более высоком риске потери работы и стабильного заработка.

Определенный научно-практический интерес представляет мнение женщин об основных факторах женской безработицы. Распределение ответов респондентов представлено в табл. 4.

Таблица 4

Распределение ответов респондентов на вопрос о факторах женской безработицы

Вариант ответа	% респондентов, 2012–2013 гг.	% респондентов, 2014 г.
Невысокий по сравнению с мужчинами уровень квалификации	12	8,7
Настороженное отношение женщин к новым формам хозяйствования	24	26,1
Более низкая мобильность женщин	29	30,4
Доминирование патриархальных взглядов на роль женщины в обществе	42	43,5
Дополнительные издержки работодателей на содержание женского персонала	36	26,1
Иное	4	8,7

Как видно из табл. 4, к числу основных факторов женской безработицы респонденты относят более низкую мобильность женщин, патриархальные установки на роль женщины. В качестве иных факторов респондентами отмечались уход в отпуск по беременности и родам, отпуск по уходу за ребенком и трудности поиска работы после него, нежелание работодателей принимать на работу женщин с маленькими детьми или женщин, находящихся, по выражению одной из опрошенных, «в активном репродуктивном возрасте». Анализ обозначенных выше факторов показывает, что безработица является существенной проблемой, в первую очередь, для самих женщин. Длительное отсутствие работы приводит не только к потере квалификации, профессионализма, но и к разрушению прежних социальных связей, потере принадлежности к той или иной социальной группе. Происходит интенсивная маргинализация: женщины, потеряв работу, уже перестают принадлежать к прежней социальной группе, но не могут еще соотнести себя с другой. Многие женщины рассматривают потерю работы как фактор разрушения гендерной идентичности, утверждая, что после потери работы стали в меньшей степени ощущать себя женщиной. Причем потерю гендерной идентичности женщины связывают с потерей экономической самостоятельности. По их мнению, с потерей работы, став абсолютно зависимыми, они утратили собственную уникальность, значимость, желание и возможность следить за своей внешностью и др. Также необходимо отметить, что угроза безработицы может сильно повлиять и на репродуктивные планы женщины в пользу предпочтения карьеры, экономической самостоятельности в ущерб рождению ребенка, что крайне негативно сказывается на демографической ситуации в целом.

Хотелось бы обратить внимание на противоречивость ситуации, сложившейся в сфере трудовой занятости женщин. С одной стороны, отмечаются определенные проявления дискриминации в сфере занятости по отношению к женщинам, связанные с трудностями поиска работы, обусловленные, в первую очередь, потенциальной возможностью ухода в отпуск по беременности и родам

и отпуск по уходу за ребенком или наличием маленьких детей. С другой стороны, доминирующие в обществе патриархальные установки на роль женщины, в свою очередь, накладывают определенные ограничения на возможности профессиональной самореализации женщины. В большинстве семей значительная часть домашних обязанностей, воспитание и присмотр за детьми традиционно осуществляется именно женщинами, что требует сокращения времени и усилий, затрачиваемых на трудовую деятельность. Здесь в качестве варианта разрешения сложившейся ситуации можно предложить осуществление трудовой деятельности посредством фриланса, главными достоинствами которого являются свободный график работы, в крупных городах на сегодняшний день фрилансеры в среднем зарабатывают на 30 % больше, чем штатные сотрудники на сопоставимых должностях (это происходит и за счет экономии на проезд к месту работы и обратно, возможности вести несколько проектов одновременно, совмещения нескольких трудовых функций). Однако на вопрос анкеты «Готовы ли Вы работать фрилансером (т. е. удаленно, проектно, временно)?» ответы респондентов распределились следующим образом: лишь 8 % респондентов заявили полной готовности работы в подобных условиях, такой же процент респондентов предпочел вариант ответа «не готова ни при каких условиях». Половина респондентов (49 %) отдали предпочтение варианту ответа о готовности работы фрилансером, но только при условии совмещения с постоянной работой, 26,1 % респондентов заявили, что готовы на фриланс, но только в случае отсутствия постоянной работы и острой материальной необходимости – т. е. фактически женщины предпочитают еще большую трудовую, наряду с домашней занятостью, нагрузку, дающую возможность дополнительного дохода. Полученные данные подтверждают сделанный нами ранее вывод о большей уязвимости женщин на рынке труда по сравнению с мужчинами, наличии у них постоянных переживаний по поводу сохранения трудовой занятости, даже если их не совсем устраивает место, условия работы и занимаемая должность.

В целом результаты опроса по разделу трудовой занятости показали, что, несмотря на значительные улучшения за последние десять лет в структуре занятости населения, женщины до сих пор больше подвержены безработице по сравнению с мужчинами при зачастую равных образовательных и профессиональных уровнях.

Не менее болезненна для современной женщины тема заработной платы, которая также может отличаться по гендерному признаку. Говоря об экономической свободе женщины, необходимо особо отметить проблемы режима ее работы и гарантий дальнейшего трудоустройства после «декретного» отпуска. В отношении этого вопроса государство законодательно закрепило следующие виды льгот: отпуск по беременности и родам, отпуск по уходу за ребенком, ежегодные оплачиваемые отпуска, дополнительные отпуска по требованию женщины. Но в тоже время для успешного совмещения семейной и профессиональной функций женщине необходимо обеспечить гибкость рабочего времени, возможность сокращения рабочей недели, возможность работы дома, дополнительные отпуска, гибкие планы работы и контроль, учитывающий специфику женского труда.

Литература

1. Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (Нью-Йорк, 18 декабря 1979 г.) // ИПС «Консультант плюс».
2. Оценка положения женщин. Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин: руководство по отчетности. Алматы, Фонд ООН развития в интересах женщин, 2010.
3. Положение женщин на Северном Кавказе [Электронный ресурс]. URL: <http://voprosik.net/polozhenie-zhenshhin-na-severnom-kavkaze/>.