

Министерство образования и науки Российской Федерации
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ Н.Г. ЧЕРНЫШЕВСКОГО»

кафедра истории, теории и прикладной социологии

**ДИСКРИМИНАЦИЯ ЖЕНЩИН НА РЫНКЕ ТРУДА: ОБЩЕСТВЕННОЕ
МНЕНИЕ МОЛОДЕЖИ**

(автореферат бакалаврской работы)

студентки 4 курса 411 группы
направления 39.03.01 – Социология
социологического факультета
Тугушевой Анны Владимировны

Научный руководитель
доктор социологических наук, профессор _____ Д.В.Покатов

Зав. кафедрой
доктор социологических наук, профессор _____ Д.В. Покатов

Саратов 2018

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования. В современном обществе равный правовой статус женщин и мужчин, а также равенство возможностей для его реализации в жизни общества, давно стали общим местом в публичном дискурсе и политике. Обеспечение равенства и недопущение дискриминации относятся к основополагающим международным и отечественным стандартам. Российское общество старается искоренить все формы дискриминации в политической, экономической, социальной и культурной сферах. Это касается и дискриминации в сфере труда и занятости, особенно дискриминации женщин на рынке труда. В государствах с развитой демократией принцип гендерного равенства положен в основу реализации социальной политики. Этот принцип присутствует и в большинстве актов Международной организации труда.

Степень научной разработанности проблемы. Среди зарубежных авторов, работающих в русле социологического анализа гендерных отношений, заслуживают внимания работы Э. Гидденса, Р. Коннела, С. Уолби, Дж. Эспин-Андерсена.

Анализ социального статуса женщин в различных социальных сферах представлен сегодня многими исследователями. Проблемы гендерного неравенства и различных аспектов положения женщины рассматриваются такими авторами, как С.Г. Айвазова, О.А. Воронина, О.В. Захарова, Е.А. Здравомыслова, О.Г. Исупова, Т.С. Карабчук, О.В. Котоманова, Л.А. Кравченко, Е.Б. Мезенцева, А.М. Панов, П.В. Романов, Е.Р. Ярская-Смирнова и другие.

В исследовании проблем социального статуса, стратификации и неравенства был сделан упор на теоретико-методологические положения, представленные в работах П. Бурдьё, М. Вебера, Дж. Голдторпа, И. Гофмана, Т. Заславской, В. Ильина, Т. Парсонса, П. Сорокина и других.

Проведенный анализ показывает высокую степень изученности проблемы социальной дискриминации на рынке труда различных категорий населения.

Однако изменения российского общества подвергли современную экономику значительным трансформациям, что предполагает выработку иных методологических подходов. Тем более, что вопрос «социальной дискриминации» еще не достаточно освещен, в том числе на уровне отдельных регионов.

Объект исследования – рынок труда в системе общественных отношений.

Предмет исследования – особенности и факторы, детерминирующие отношение молодёжи к проблеме социальной дискриминации женщин на рынке труда.

Цель работы – рассмотреть отношение молодежи региона к проблеме социальной дискриминации женщин на рынке труда, ее факторам и особенностям.

Цель обусловила следующие задачи работы:

- рассмотреть имеющиеся в западной и отечественной социологии подходы к определению рынка труда;
- дать характеристику особенностей регионального рынка труда;
- выявить и проанализировать специфику социальной дискриминации женщин как социального явления;
- определить и рассмотреть особенности и факторы, детерминирующие отношение молодёжи региона к проблеме социальной дискриминации женщин на рынке труда.

Эмпирической базой выступили данные, статистические материалы, представленные в сборниках Росстата и Саратовстата за период 2015-2018 гг.

В рамках данной работы использовались нормативные акты, в том числе Конституция РФ (глава 2), Постановление Правительства РФ от 25.02.2000 №162 «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными и опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин»;

результаты вторичных исследований, проведенных отдельными социологами и социологическими центрами: Айвазова С.Г. «Гендерный дискурс в поле консервативной политики», 2017 г. (N=500); Чирикова А.Е. «Женщина и мужчина как топ-менеджеры российских компаний: новый взгляд на старую проблему», 2016 г. (N=400); Темницкий А.Л. «Справедливость в оплате труда как объект измерения: методические подходы и эмпирические результаты», 2016 г. (N=500); Рязанов В. Т. «Креативный труд и собственность каждого на все: возможность и проблемы», 2018 г. (N=200).

Так же работа основана на результатах авторского социологического исследования «Социальная дискриминация женщин на рынке труда», проведенного в 2015 году, в г. Саратове (всего опрошено 200 человек по квотно - стратифицированной выборке).

Структура работы. Бакалаврская работа состоит из введения, трёх разделов, заключения, списка использованных источников, приложений.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во введении обосновывается актуальность исследования, раскрывается степень её разработанности, определяются цель, задачи, объект и предмет исследования, описывается эмпирическая база и структура работы.

В первом разделе проводится анализ регионального рынка труда с социологической точки зрения.

Как показал анализ источников, в настоящее время в отечественной социологии отсутствует комплексное рассмотрение рынка труда, его составляющих элементов, в частности в региональном аспекте; рынок труда в основном интерпретируется как экономическая категория, а не сложный социальный механизм, процесс или социальное поле.

В общем виде под рынком труда понимают систему общественных отношений, связанных с наймом и предложением рабочей силы или ее куплей и продажей.

В рамках социологического изучения рынка труда, его можно определить как специфический вид рынка, представляющий собой форму проявления рыночных отношений в сфере обращения и функционирования рабочей силы, как основанный на отношениях обмена и конкуренции механизм взаимодействия между работодателем и наёмным работником, желающим быть занятым на рабочем месте, адекватном его профессиональным навыкам и умениям. Реальная модель рынка труда во многом зависит от государственной политики занятости, уровня экономического развития страны, того или иного региона, демографической ситуации.

Социологи, в отличие от экономистов, анализируют отношения агентов рынка в социальном пространстве, наполненном отношениями и институтами. Невозможно отрицать, что между многими участниками рынка существуют определенные личные отношения, следовательно, предметом исследования становятся знания об особенностях поведения людей, чувствах, родственных связях, потребностях и мотивах, и т.п. Принимая свои решения, участники рынка не является одиночками, их выбор ограничивается определенными формальными и неформальными правилами поведения или институтами, влияниями социальных кругов, к которым они принадлежат.

Современное состояние российского рынка труда характеризуется наличием комплекса проблем. Среди них важнейшими являются: соотношение между спросом и предложением труда; значительная средняя продолжительность безработицы; наличие вынужденной неполной занятости; сложная ситуация относительно трудоустройства отдельных социально-демографических групп населения (молодежь, сельское население, инвалиды, женщины); проблемы занятости в депрессивных регионах, монофункциональных городах; распространение неформальной и теневой занятости; недостаточный уровень профессионального образования, профессионального обучения работников; низкий уровень оплаты труда.

Свои специфические особенности имеет и региональный рынок труда, под которым понимается локализованный сегмент общенационального рынка

труда, на котором складываются в соответствии с региональными условиями уровни спроса, предложения и равновесных цен.

Само понимание региона весьма неоднозначно. В данном исследовании использовалась социальная трактовка, в которой регион рассматривается, как социально – территориальная общность, отражающая целостную общественную систему и выступающая как самостоятельная административная, хозяйственно – экономическая, социально – культурная единица, развивающаяся в специфических жилищных, культурно – бытовых условиях.

Каждый регион имеет принципиальные отличия, свои особенности рынка труда, в связи с этим разработаны дифференцированные подходы к мерам его регулирования.

Для рынка труда Саратовской области характерны следующие черты:

- 1) относительная стабильность кадрового состава организаций;
- 2) популярность государственных служб занятости;
- 3) интерес работодателей к учебным организациям, в том числе и вузам, осуществляющим подготовку и переподготовку специалистов и часто оказывающим услуги по трудоустройству и подбору персонала для организаций;
- 4) сравнительно небольшая загруженность кадровых агентств;
- 5) распространенный способ поиска новых работников по рекомендации работников предприятия и знакомых;

На регистрируемом рынке труда г. Саратова сохраняется профессионально – квалификационный дисбаланс спроса и предложения рабочей силы, хотя в целом спрос превышает предложения в 2,1 раза. Например, ощущается нехватка специалистов в сфере здравоохранения, преподавателей и воспитателей, техников и инженеров.

Подводя итог вышесказанному можно сделать вывод о том, что рынок труда – это механизм социально-экономических отношений, связанных с

обменом обязательств между работником и работодателем, которые реализуются посредством заключения договора найма.

Широкое участие женщин в трудовой деятельности не привело к устранению различий между мужчинами и женщинами в сфере занятости, а это значит, что проявление гендерных дискриминационных действий имеет место быть.

Второй раздел посвящен анализу социальной дискриминации женщин как социальному явлению.

Данное социальное явление понимается как ситуация, в которой лицо и / или группа лиц по признакам расы, цвета кожи, политических, религиозных и других убеждений, пола, возраста, инвалидности, этнического и социального происхождения, гражданства, семейного и имущественного положения, места жительства, языковых или других признаков, которые были, есть и могут быть действительными или вымышленными, испытывает ограничения в признании, реализации или использовании прав и свобод в любой форме.

Исторически сложилось, что женщины имеют меньше возможностей проявить свои собственные способности. Объясняется это несколькими факторами: во-первых, нагрузкой дома и на работе, во-вторых, уверенностью, между работодателями, что для женщины самым важным является самореализация в сфере материнства, семейной жизни, а всё остальное – карьерный рост, развитие собственных способностей, развитие творчества – отходит на второй план. К сожалению, в некоторых областях общественной жизни всё еще имеет место дискриминация женщин по признаку пола, в частности в сфере труда. Это обусловлено наличием устойчивых гендерных стереотипов, отсутствием равных возможностей и большей уязвимостью женщин к многочисленным формам дискриминации, проявляющихся преимущественно в неодинаковой занятости, возможностях профессионального роста и уровне оплаты труда. Кроме того, женщины заняты преимущественно на низкоквалифицированных и плохо оплачиваемых работах. Эти вопросы требуют эффективного решения.

На сегодняшний день достаточно распространены гендерные стереотипы в экономической сфере, с которыми сталкивается почти каждая женщина. К наиболее распространенным стереотипам относятся следующие: мужчина должен обеспечивать семью, поэтому он должен получать большую заработную плату, чем женщина за одинаковую работу; женщины по природе менее ориентированы на профессиональную деятельность, более ориентированы на семью, детей; мужчина по своей природе является значительно лучшим руководителем / лидером, чем женщина; женщины менее активны в поиске работы и т.д. Именно эти стереотипы общественного сознания и создают почву для существования гендерного неравенства.

Хотя российское законодательство запрещает дискриминацию, основанную на признаке пола, гендерная дискриминация на рынке труда является распространенным явлением.

Итак, резюмируя вышеизложенное отметим, что, несмотря на высокую профессиональную и образовательную подготовку, женщины занимают должности менее престижные и менее оплачиваемые, работающие в сферах деятельности с меньшей заработной платой. Поэтому в целом женщины и мужчины, имеющие одинаковую профессиональную и образовательную подготовку, имеют разную зарплату.

Таким образом, женщины, по причине вынужденной двойной занятости, стремительно снижают свою социальную мобильность, меньше, чем мужчины набирают высокую квалификацию, вследствие чего становятся источником рабочей силы низкого качества. Дискриминационные практики на рынке труда, несмотря на более высокое исходное профессиональное образование женщин, включая занятых, обуславливают более низкий статус, характеризующийся «социальной пирамидой», в соответствии с которой чем более высокое положение работника, тем меньше доля женщин на этом уровне.

В третьем разделе проводится анализ особенностей и факторов, детерминирующих отношение молодежи к социальной дискриминации женщин на рынке труда с точки зрения регионального аспекта.

Статистические данные приведены из авторского социологического исследования «Социальная дискриминация женщин на рынке труда», которое было проведено в 2015 году в г. Саратове (всего опрошено 200 человек по квотно-стратифицированной выборке) методом анкетирования.

В данном исследовании молодежь рассматривается как большая общественная, социально-демографическая группа, имеющая специфические социальные и психологические черты, наличие которых определяется как возрастными особенностями молодых людей, так и тем, что их социально-экономическое и общественно-политическое состояние, духовный мир находятся в становлении, формировании.

По данным результатов исследования можно сделать вывод о том, что дискриминация направлена именно на ограничение, чьих-либо прав, возложение на кого-то больших обязанностей и все это происходит, потому что люди в силу своей человеческой сущности довольно неоднородны и у них разные физические и умственные способности. Разносторонность данного явления во многом зависит от половой принадлежности индивида. У мужчин дискриминация носит политический характер, а у женщин более обыденный. Все это объясняется разделением на рынке труда в связи с половой принадлежностью, особенно при принятии на политические должности.

Полученные данные свидетельствуют о наличии гендерной дискриминации на рынке труда в г. Саратов, а значит, изучение такого социального явления, как дискриминация является актуальной для многих современных социологов, а в рамках нестабильного и постоянно меняющегося общества она требует постоянного мониторинга.

Отношение людей к дискриминации женщин на рынке труда довольно разностороннее. С возрастом человек начинает понимать всю суть дискриминации, у него начинается складываться отрицательное к ней отношение, так же с увеличением возрастного показателя, человек чаще думает, что исторический аспект имел влияние на формирование социальной дискриминации женщин на рынке труда.

Женщины в большей степени задумываются о дискриминации на рынке труда. При анализе данной проблемы лица женского пола чаще задумываются о создании, какого-либо механизма, способного пресечь данное социальное явление, а в дальнейшем помочь возместить ущерб гражданам, попавшим в трудную ситуацию.

По данным результатов исследования можно сделать вывод о том, что большая часть опрошенных не желает вести борьбу с женской дискриминацией на рынке труда, а значит, все мероприятия по ее искоренению должны вестись на высшем уровне и быть принудительными для всего общества.

Меры по искоренению социальной дискриминации должны носить всесторонний характер, вестись во всех сферах жизнедеятельности человека и на всех уровнях. Разработка такой программы должна вестись непрерывно, потому что этому способствуют основные тенденции современного общества.

В заключении подводятся итоги исследовательской работы и формулируются основные выводы.

В приложении представлен инструментарий исследования (анкета по теме исследования).

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В заключении можно сделать вывод о том, что в рамках социологического изучения рынка труда, его можно определить как специфический вид рынка, представляющий собой форму проявления рыночных отношений в сфере обращения и функционирования рабочей силы, как основанный на отношениях обмена и конкуренции механизм взаимодействия между работодателем и наёмным работником, желающим быть занятым на рабочем месте, адекватном его профессиональным навыкам и умениям.

Для рынка труда, как особого социального пространства, присущи – локализация, наличие специфических агентов с их особыми интересами и

соответствующими практиками, иерархическое распределение поля на классы позиций и представления о легитимности этой иерархии.

Современное состояние российского рынка труда характеризуется наличием комплекса проблем. Среди них важнейшими являются: соотношение между спросом и предложением труда; значительная средняя продолжительность безработицы; наличие вынужденной неполной занятости; сложная ситуация относительно трудоустройства отдельных социально-демографических групп населения (молодежь, сельское население, инвалиды, женщины); проблемы занятости в депрессивных регионах, монофункциональных городах; распространение неформальной и теневой занятости; недостаточный уровень профессионального образования, профессионального обучения работников; низкий уровень оплаты труда.

Свои специфические особенности имеет и региональный рынок труда, под которым понимается локализованный сегмент общенационального рынка труда, на котором складываются в соответствии с региональными условиями уровни спроса, предложения и равновесных цен.

Таким образом, к наиболее значимым факторам, влияющим на взаимодействие между региональными рынками, можно отнести: общий уровень социально - экономического развития территории, особенности социальной структуры, численность населения, возможности для самозанятости, уровень доходов населения, развитость рынка жилья, инвестиционная активность на территории региона, наличие системы подготовки и переподготовки кадров и ряд других факторов, которые влияют на составляющие сбалансированности регионального рынка труда.

Одной из наиболее актуальных проблем остается разница в оплате труда между мужчинами и женщинами. Вопрос большой разницы в оплате труда побуждает анализировать противоречия в сфере гендерных отношений в отношении женщин: образованные женщины работают на малооплачиваемых работах. Наблюдается противоречивое положение в сферах образования и

занятости: более образованные женщины занимают менее оплачиваемые должности на менее престижных работах.

Несмотря на высокую профессиональную и образовательную подготовку, женщины занимают должности менее престижные и менее оплачиваемые, работающие в сферах деятельности с меньшей заработной платой. Поэтому в целом женщины и мужчины, имеющие одинаковую профессиональную и образовательную подготовку, имеют разную зарплату.

Женщины, по причине вынужденной двойной занятости, стремительно снижают свою социальную мобильность, меньше, чем мужчины нарабатывают высокую квалификацию, вследствие чего становятся источником рабочей силы низкого качества.

Так же результаты проведенного исследования свидетельствуют о том, что с возрастом становится все меньше и меньше респондентов, которые положительно относятся к дискриминации. Отношение людей к дискриминации женщин на рынке труда довольно разностороннее. С возрастом человек начинает понимать всю суть дискриминации, у него начинается складываться отрицательное к ней отношение.

В целом, сегодня дискриминация проявляется во всех сферах жизнедеятельности человека, в независимости от статуса человека и выполняемых им социальных ролей. Меры по ее искоренению должны носить всесторонний характер, вестись во всех сферах жизнедеятельности человека и на всех уровнях. Разработка такой программы должна вестись непрерывно, потому, что этому способствуют основные тенденции современного общества.

Именно поэтому изучение такого социально явления, как дискриминация является актуальной для многих современных социологов, а в рамках нестабильного и постоянно меняющегося общества она требует постоянного мониторинга.