# МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

# КАБАРДИНО-БАЛКАРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ им. Х.М.БЕРБЕКОВА

Социально-гуманитарный институт

### Кафедра «Технологии социальной работы»

#### ШОРОВА МАРЬЯНА АНАТОЛЬЕВНА

### студентка 6 курса ОЗО

специальность «Социальная работа»

##### Д И П Л О М Н А Я Р А Б О Т А

**«ПРОБЛЕМА ЖЕНСКОЙ ЗАНЯТОСТИ (НА ПРИМЕРЕ КБР)»**

Научный руководитель:

к.э.н. Сабанов Р.К.

Рецензент:

к.с.н. Алхасов Л.

Допущена к защите

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2007 г.

Зав. кафедрой:

к.соц.н. Шогенов З.А.

Нальчик 2007

**ОГЛАВЛЕНИЕ**

**ВВЕДЕНИЕ**

**ГЛАВА 1. ЖЕНСКАЯ ЗАНЯТОСТЬ КАК СОЦИАЛЬНАЯ ПРОБЛЕМА.**

**1.1.** Социально-экономические положение женщины в современной России. .

**1.2.** Нормативно- правовое регулирование занятости женщин.

**ГЛАВА 2. СОЦИАЛЬНО-ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ ЖЕНСКОЙ ЗАНЯТОСТИ В КБР.**

**2.1.** Специфика женской занятости в КБР

**2.2.** Социально-правовая защита работающих женщин в КБР

**ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

**СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ**.

**ВВЕДЕНИЕ**

**Актуальность темы.** Современное развитие России по пути формирования рыночных отношений сопровождается огромными социальными и экономическими издержками, к ним можно отнести и растущую безработицу. Безработица в современных условиях стала объективной реальностью, формируется новая социальная группа – им незанятое население, нуждающееся в социальной поддержке государства. Социально-экономические и политические перемены в российском обществе по-разному повлияли на положение женщин и мужчин в сфере занятости, в значительной мере усугубив их неравное положение на рынке труда. Это делает проблему положения женщин на рынке труда, в частности, проблему женской безработицы, особенно актуальной, требующей более широкого и комплексного рассмотрения.

Женщины в современном обществе как социально-демографическая категория населения, отличается не только рядом физиологических особенностей, но и положением в социальной структуре. Принадлежность к конкретному полу предписывает социальную позицию индивида и соответствующий ей комплекс социальных проблем.

Несмотря на масштабные демократические изменения, которые в XX веке серьезно изменили, как положение женщин, так и отношение к ним в общественном сознании, главная социальная проблема женщин продолжает сохранять свою остроту. В настоящее время генеративная способность женщин составляет основную причину трудностей в сочетании ими своих семейных, внесемейных, материнских и трудовых обязанностей.

Актуальность проблемы определяется тем, что статус женщины в обществе - это особый интегральный показатель, отражающий особенности социально-политического, экономического устройства общества, уровня культуры и общественного сознания; это своеобразный барометр, чутко реагирующий на характер и изменения социальной атмосферы, в нем сконцентрированы важные проблемы общества, в том числе и проблемы рынка труда.

**Степень разработанности темы.** Проблема занятости женщин актуальная проблема, притягивающая внимание многих социологов, политологов, экономистов, юристов и т. д. Использованная нами литература в достаточной мере освещает проблему женской занятости. Исследователи отмечают неравноправное положение женщины на рынке труда, распространение такого явления, как дискриминация женщин в области занятости, недостаточную проработанность правовой базы и механизмов реализации принятых нормативно-правовых актов и т. д.

**Цель** исследования **-** анализ занятости женщин и их социальной и правовой защиты на рынке труда.

В соответствии с целью исследования автор посчитал нужным поставить ряд конкретных **задач**:

* раскрыть социально-экономическое положение женщины в современной России;
* проанализировать нормативно-правовую базу регулирования женской занятости;
* рассмотреть специфику занятости женщин в КБР;
* обозначить социально-правовую защиту работающих женщин в КБР.

**Объект** исследования - женщины как особая социально-демографическая группа населения.

**Предмет** исследования **-**  проблема женской занятости (на примере КБР).

**Гипотеза -** для повышения эффективности решения проблем занятости женщин необходимо учитывать особенности данной группы населения.

**Структура дипломной работы.** Дипломная работа состоит из введения, двух глав, заключения и списка использованной литературы.

**ГЛАВА 1. ЖЕНСКАЯ ЗАНЯТОСТЬ КАК СОЦИАЛЬНАЯ**

**ПРОБЛЕМА.**

**1.1. Социально-экономическое положение женщин в** **современной России.**

В последнее время все большее внимание уделяется гендерному аспекту социальных проблем, то есть анализу социальной ситуации клиента социальной работы, изысканию ресурсов и технологиям оказания помощи в зависимости от принадлежности клиентов к мужскому или женскому полу. Понимание тендерной специфичности социального положения, самочувствия и саморазвития личности в обществе в известной мере можно объяснить изменением положения женщин в обществе, развитием демократического, эгалитарного мировоззрения. С таких позиций социальные проблемы, как мужчин, так и женщин нуждаются в выделении, изучении и разрешении с учетом их особенности, отличия от социальных проблем индивида или личности вообще, безотносительно их половой принадлежности. Социальная работа с мужчинами вполне заслуживает быть выделенной в отдельную отрасль этой профессиональной деятельности, однако в силу ряда причин она делает не только у нас в стране, но и в мире в целом только первые шаги. В то же время социальная работа с женщинами признается как одна из наиболее важных и масштабных сфер социальной работы в целом (31,12).

Преобладание числа женщин над числом мужчин является общебиологической закономерностью, которая в нашей стране обострена рядом обстоятельств. Во-первых, обычно продолжительность жизни женщин больше, чем у мужчин примерно на 4 года, в нашей же стране эта разница достигает 12-13 лет. Это объясняется не только большим уровнем младенческой и детской смертности среди мальчиков, что вообще-то характерно для всех популяций, но в первую очередь сверхсмертностью мужчин трудоспособного возраста, вызванной низким уровнем охраны труда на производстве, чрезмерным дорожным травматизмом, отсутствием культуры и традиций самосохраняющего поведения, приводящим к гибели от отравлений суррогатами спиртных напитков, последствий курения и т.д. Кроме того, все еще сохраняется дисбаланс в демографической структуре России из-за больших потерь мужского населения в прошлых войнах. В современных вооруженных конфликтах погибают и получают ранения, ведущие к ускоренной гибели, также в основном мужчины.

Основная причина выделения женщин в качестве особой социально-демографической группы и специфической категории клиентов социальной работы заключается в их генеративной функции, то есть способности к деторождению, что является биологической предпосылкой целого ряда культурных и социальных последствий.

Подчиненная роль женщин в полоролевом разделении труда, невозможность для подавляющего большинства женщин самостоятельно обеспечивать себя и детей одобряемыми обществом способами привела к укоренению представлений об их неполноценности, потребности руководства со стороны мужчины, об ограничении всей их жизнедеятельности исключительно семейным кругом, о "естественном биологическом предназначении" женщины.

Несмотря на масштабные демократические изменения, которые в XX веке серьезно изменили как положение женщин, так и отношение к ним в общественном сознании, главная социальная проблема женщин продолжает сохранять свою остроту. В настоящее время генеративная способность женщин составляет основную причину трудностей в сочетании ими своих семейных и внесемейных, материнских и трудовых обязанностей (2,3).

Трудовая, внедомашняя занятость женщин - не ошибка исторического развития нашей страны, как, к сожалению, нередко приходится слышать, и не каприз женщин, не желающих выполнять семейные обязанности. Этот объективный процесс неразрывно связан с индустриализацией, развитием производства, и в конечном счете является одним из критериев перехода от традиционного к модернизированному обществу. Индустриальная и постиндустриальная эпохи, появление новых сфер занятости, предъявляющих требования не к физической силе работников, а к их ловкости, внимательности, обученности создали, с одной стороны, потребность в женской, сравнительно дешевой, рабочей силе, и, с другой стороны, впервые дали возможность женщинам самостоятельно обеспечивать себя и своих детей социально одобряемыми способами. В развивающихся странах доля женщин, работающих вне дома, также быстро растет. Замужество и деторождение не обязательно заставляют женщину порвать с трудом вне дома — как правило, после нескольких лет перерыва женщина вновь возвращается на работу.

Часто изменение оценки общественного сознания от неодобрения к допущению и одобрению работы женщин вне дома бывает связано к крупными социальными потрясениями: так, широкое участие женщин в производстве в западном обществе стало допустимым и привычным в ходе Второй мировой войны, когда мужчины в массовом порядке были отвлечены для участия в вооруженной борьбе, и не прекратилось по окончании войны.

К сожалению, оборотной стороной подобного объективного и безусловно прогрессивного процесса стало распространение «двойной занятости», когда женщина тратит силы в течение рабочего дня и почти в такой же мере отдает их домашнему труду, ибо традиционное разделение домашних обязанностей в значительной степени остается асимметричным: на женщину падает основная нагрузка по ведению домашних дел, уходу за домочадцами, воспитанию детей. Только в наиболее демократически развитых обществах намечаются сдвиги в пользу выравнивания этой нагрузки.

Интеллектуализация труда, появление новых высокотехнологичных отраслей промышленности, банковского и информационного сервиса, иных сфер деятельности, привели к появлению высокооплачиваемых женских рабочих мест, утверждению стереотипа успешной карьерной деловой женщины, которая добивается высокого положения в жизни собственным трудом. Возник (пока в основном в западных обществах) феномен «бикарьерной семьи», в которой и муж, и жена способны добиться высоких достижений на жизненном пути, и никто не жертвует своим успехом ради другого. К сожалению, как показывает опыт, подобный тип отношений характерен в первую очередь только для высокообразованных, интеллигентных и обеспеченных семейных пар. Распространенным стал также вариант, когда муж жертвует своей карьерой, оставляя работу и переезжая к новому месту работы жены. Естественно, ломка прежних стереотипов мужского доминирования в семье и карьере происходит с большим трудом (36,58).

Повсеместно в развитых странах утвердились представления о правомерности и желательности планирования семьи, о необходимости сознательного и добровольного контроля женщины над своей репродуктивной способностью. Первый демографический переход (от естественной фертильности к регулированию деторождения) уступает место второму демографическому переходу - от семьи малодетной к семье преимущественно однодетной.

Высокая стоимость квалифицированного женского труда заставляет отдельные фирмы и целые государства, заботящиеся об эффективном использовании этого социально-трудового ресурса, прибегать к мерам, облегчающим женщинам совмещение семейных и внесемейных обязанностей. Для этого используются государственные и корпоративные детские сады и специальные няни, которые содержатся за счет муниципальных бюджетов, различные формы неполного рабочего дня, установка компьютерных терминалов прямо на дому у работающих женщин, ухаживающих за малолетними детьми, и т.п.

Распространение индивидуалистических установок современного общества на сферу семейных отношений и представлений приводит к изменению семейных ориентации, признанию одиночества, внесемейного существования как допустимого и даже иногда предпочтительного и комфортабельного стиля жизни. Ценности удачной карьеры, индивидуального счастья, потребительства могут ставиться выше, чем ценности семейной жизни, не только мужчинами, но и женщинами.

В нашей стране все общие тенденции, характерные для современного уровня развития общества, находят свое отражение, но всякий раз с определенной спецификой, объясняемой особенностями ее исторического и культурного развития. Это касается в первую очередь проблем занятости. Женщины составляют по данным официальной статистики 54% общей численности занятых или свыше 36 млн. человек. Работает 3/4 всех трудоспособных женщин, что является довольно высоким показателем.

Высокая вовлеченность женщин в трудовую сферу обусловливает серьезную угрозу безработицы для них (30,72).

Особо уязвимую категорию на рынке труда образуют женщины, вообще слабо защищенные в социальном плане. Это лица, имеющие малолетних детей, детей-инвалидов, одинокие матери, женщины, только что окончившие учебные заведения и не имеющие опыта работы либо, наоборот, находящиеся в предпенсионном возрасте, жены военнослужащих, вынужденные часто менять место жительства и деквалифицировавшиеся в силу подобной частой смены работы, в первую очередь, те, кто проживает в закрытых военных городках. Так, среди безработных, воспитывающих несовершеннолетних детей, а также инвалидов с детства, 78% женщин, среди безработных одиноких родителей 91% женщины, среди многодетных безработных 77% женщин (24, 12).

Чрезвычайно остры проблемы женской занятости в депрессивных регионах, связанных с остановкой градообразующих предприятий, в местностях, где занятость обусловливалась, прежде всего, предприятиями, использующими женский труд. Коллапс социальной сферы, финансируемой из местных и региональных бюджетов, усугубляет эти трудности.

Снижение социального статуса и уровня жизни большинства семей, безусловно, задевает женщин, тем более, имеющих несовершеннолетних детей. "Сброс потребления" основных продуктов питания, недостаточная белково-витаминная его насыщенность приводят к ухудшению здоровья, в том числе беременных женщин и кормящих матерей, к неблагоприятным последствиям для здоровья детей. Общая нестабильность и неуверенность в завтрашнем дне отрицательно сказываются на моральном и психосоматическом состоянии наших соотечественниц.

Распад систем социального жизнеобеспечения - здравоохранения, образования, культурного развития, детского отдыха и т.д., блокирует возможности для большинства женщин обеспечить успешный социальный старт своим детям, превращая их с самого начала в граждан второго сорта.

Провозглашение равенства мужчин и женщин в международных документах, подписанных Российской Федерацией, в Конституции РФ, все дальше расходится с действительностью, так как в условиях возрастающей социальной напряженности делается попытка решения болезненных социальных проблем за счет социально более слабых слоев - детей и женщин. Женщин вытесняют с работы под предлогом "возвращения в семью", увольнение называют "высвобождением" с работы. Сферой женской занятости становятся преимущественно второстепенные, подсобные виды труда.

Феминизм - направление, доктрина в западной социологии, предметом которого служит анализ дискриминации и защиты прав и равных возможностей женщин и мужчин. Вступая в новую эпоху, мы осознаем необходимость повышения роли женщины в обществе, семье, культуре. На основе нового мышления мы должны, прежде всего, отказаться от ложных представлений о ее предназначении и положении в обществе. Нужно прекратить всякие попытки сводить женскую роль только к репродуктивной и воспитательной функциям. Поэтому важнейшим аспектом женской политики является решительное осуждение взглядов и традиций, унижающих честь и достоинство женщин, преодоление мужского инфантилизма и других весьма опасных социальных деформаций.

Проблема социального самоопределения женщин как социальной группы раскрывается в качестве комплексной научной проблемы на следующих уровнях:

1. социальное положение женщин как глобальная проблема, в том числе предмет обсуждения ООН, суть и эволюция женского вопроса;
2. феномен маскулинизации, образ деловой женщины, ностальгия по романтическому женскому образу;
3. социальные позиции в обществе по женскому вопросу:

а) патриархальная, основанная на двух системах ценностей (мужской и женской), требования возврата женщины в семью с главной функцией материнства и воспитания детей;

б) экономическая, основанная на частых заболеваниях женщин и детей, отстранения по мере возможности от работы;

в) демографическая, основанная на проблеме депопуляции, поощрения и стимуляции репродуктивной деятельности;

г) эгалитарная, обеспечивающая реальное равенство мужчины и женщины, переход от патриархата к концепции занятости и женского труда;

1. женская занятость, конкурентоспособность, образование;
2. планирование семьи и социальное здоровье женщины (43,67).

Сегодня женщины в нашей стране представляют 54% населения. Из них 50% рабочих и служащих, их руками создается свыше 45% национального дохода по России. Поэтому государство заинтересовано в труде женщин, но сами женщины не меньше заинтересованы в этом. В связи с этим общество должно помочь каждой женщине адаптироваться к современным условиям рыночной экономики. Для того, чтобы решить все эти проблемы, должны быть не только разработаны теории реализации прав и свобод женщины, но и без промедления внедрены эти теории в жизнь. Пока же все это остается на бумаге и в действительности не реализуется. Общество должно понять, что без активного участия женщин не могут быть проведены кардинальные политические, экономические и духовные преобразования (15,94).

Женский вопрос - один из стержневых в государственной социальной политике. Во время анкетного опроса женщин, занятых в промышленности, которые воспитывают несовершеннолетних детей, подавляющее большинство респонденток высказали недовольство условиями своего труда. Примечательно, что их беспокоит отнюдь не сам характер труда: материальный уровень многих семей настолько низок, что женщина предпочитает трудиться в неблагоприятных условиях за льготы и надбавки к заработной плате (18,11).

В настоящее время общество еще не готово и к решению проблемы ролевого конфликта - к примеру, между ролью работницы и матери. Куда тратятся время и силы женщин-матерей, если ни работе, ни детям, ни мужу они не могут уделить должного внимания? Так, например, на кухню, уборку, стирку, глажку ежедневно уходит три-четыре часа, а в выходные дни - шесть часов. Так

кто же виновен в бедственном положении работающей матери? Что нужно укоротить: профессиональный или домашний труд? Если мы не на словах, а на деле стремимся к гуманистическим идеалам, то профессиональный труд работающих матерей необходимо привести в соответствие с природным предназначением женщины и при этом максимально облегчить домашний труд.

От условий труда и социальной защищенности женщин зависит не только рождение детей, их здоровье и воспитание, но и крепость, стабильность, благополучие семьи. Материнство выступает как важнейшая социокультурная ценность, и мы все сожалеем, что образ и стиль женщины-матери порой искажается жертвами алкоголизма и курения, бедствиями матери-одиночки.

Для создания механизма социальной поддержки и защиты женщин нужна научно обоснованная концепция женской занятости. Мы много лет гордились тем, что женщина у нас может быть и трактористом, и летчиком, и геологом, и директором завода. А хорошо ли это для самой женщины, ее детей, семьи? Нужно ли вообще работать женщине, пока у нее маленький ребенок, и как обеспечить безболезненное совмещение профессионального труда и материнства? (14,19)

На эти вопросы призвана ответить наука. На научной основе сегодня у нас в стране развивается профессиональная ориентация, в том числе, в направлении подбора профессии с учетом физиологических и психологических особенностей женского организма. Труд женщин - не количественное дополнение труда мужчин, он привносит иное качество профессионального труда в развитие общества. Женщина - не худший и не лучший работник по сравнению с мужчиной. По-видимому, речь должна идти не о различиях между профессиями, а о различиях внутри профессии.

Препятствие, которое встречает женщина, делающая служебную карьеру, - это отношение вышестоящего должностного лица к ней как сексуальному объекту. Очень часто получение новой должности зависит от этого негативного явления в нашей жизни. До сих пор женщина не защищена законом от сексуальных притязаний со стороны должностных лиц. Теперь посмотрим, как эту проблему решают в Швеции. Служащий или работопроситель, который стал жертвой дискриминации на основе половой принадлежности, должен обратиться за помощью в профессиональный союз (объединение). Работопроситель или служащий, который не является членом профессионального союза или не получил достаточной помощи от союза, может обратиться за помощью в Рабочий суд. Поэтому наше законодательство должно разработать систему защиты и прав для нормального функционирования женщин в современном обществе.

Другая проблема - отношение общества к женской проституции. Опросы студенческой молодежи показывают, что за легализацию проституции выступают 71% мужчин и 49% женщин. Отрицательно к проституции относятся 66% опрошенных, 25% - мирятся с ее существованием, 9% - полагают проституцию нормальным явлением. Доводы "за": решение проблемы СПИДа, право выбора сексуального партнера, способ заработать на жизнь, уменьшение насилия, изнасилований, повышение контроля за здоровьем, снижение венерических и других заболеваний, уменьшение числа необдуманных браков, возможность сбора налогов для государства. Доводы "против" звучат гораздо скромнее: противно, аморально, ужасно (31,47).

Существует множество теорий, объясняющих причины неравенства между мужчиной и женщиной. Одни авторы считают, что тендерные различия формируются на основании образцов идентификации, усвоенных человеком в детстве. Первоначально мальчики и девочки отождествляют себя со своей матерью. В дальнейшем происходит сближение мальчиков с отцами, в то время как девочки продолжают идентифицировать себя с мамами. По мнению других, основной причиной неравенства является конфликт между господствующей группой (мужчинами) и подчиненной (женщинами). Согласно этой теории, господство мужчин первоначально было обусловлено тем, что, будучи физически сильнее женщин, мужчины могли подчинить и эксплуатировать их.

Американские исследования 90-х гг. детской иллюстрированной литературы показали роль этих книг в социализации детей с одновременным освоением мужских и женских стереотипов (активного и пассивного начала). Так, более 260 иллюстраций изображали в роли главных героев мужчин: смелые, энергичные, деятельные, им максимум внимания. И только 23 иллюстрации относились к женщинам; только любовь, ожидания, посильная помощь и участие. Маленькие девочки лишаются своего "Я" и затем неохотно отождествляются с другими жизненными ролями. В повседневности так считается, что мальчики всегда активны, стремятся верховодить, а девочки послушны и должны быть готовы служить другим. У взрослых примерно то же самое: мужчины занимаются самыми разнообразными профессиями, женщины (в идеале) чаще должны быть женами и матерями.

Несмотря на равноправие в выборе профессии, тонкие и вместе с тем существенные различия обусловлены половыми ролями, выполняемыми женщиной и мужчиной. На протяжении истории мужчина действительно проявил себя носителем активных действий, исследовательско-аналитического начала, изменения среды, конкурентности. Женщина оказалась более склонной к синтезу, интеграции, сохранению, консенсусу. В ближайшем будущем именно эти способности будут цениться очень высоко, именно в этих видах деятельности женщины смогут найти компенсацию за утраченные материнские роли.

В результате промышленной революции XIX века функции воспитания перешли к женщине, сменив саму парадигму воспитания. Если мужчина опирался на физическое превосходство и экономическую власть в семье, прибегая к силе, угрозам и воспитывая страхом, то женщина стала действовать убеждением или культивированием чувства вины. Акцент перенесен с внешнего поведения на внутренние мотивы, социализация стала ориентированной на психику, а не на физическое наказание.

Уменьшение роли материнства, конечно же, связывается с развитием сферы обслуживания и массовых коммуникаций. Новая мотивация содержит чувство вины и приспособление к реалиям постиндустриального общества на фоне развития самоанализа и самосознания. Мужская техника воспитания не благоприятствовала развитию творческого мышления, ценность которого в современном цивилизованном обществе постоянно растет.

Социальная работа с женщинами предполагает развитие центров планирования семьи, психологической поддержки, социального консультирования, а также организацию женских курсов разного уровня с системой обучения не только семейной психологии, культуре брака, сексологии, но и домашней педагогике, семейному бизнесу, основам семейного бюджета, традиционной культуре (38,71).

**1.2. Нормативно- правовое регулирование занятости женщин.**

Труд женщин в РФ регламентируется КЗоТ РФ, а в частности статьей XI КЗоТ, которая носит название "Труд женщин".

Работы, на которых запрещается применение труда женщин: Запрещается применение труда женщин на тяжелых работах и на работах с вредными условиями труда, а также на подземных работах кроме некоторых подземных работ (нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию).

Список тяжелых работ и работ с вредными условиями труда, на которых запрещается применение труда женщин, утверждается в порядке, установленном законодательством. Запрещаются переноска и передвижение женщинами тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы.

Глава XI КЗоТ это система специальных норм, образующая особую охрану труда женщин сверх общей охраны их труда. Это нормы трудовые льготы, необходимые для защиты физиологических особенностей женского организма, его материнской детородной функции от производственных вредностей, а также для получения здорового потомства. В последние годы увеличиваются трудовые льготы для выполнения материнской (или отцовской, если нет матери) социальной роли по воспитанию малолетних детей. Ст. 7 Конституции РФ предусматривает, что в Российской Федерации охраняется труд и здоровье людей, обеспечивается государственная поддержка семьи, материнства, отцовства и детства (8,17).

Особая охрана труда женщин начинается уже с момента приема их на работу, поскольку ст. 160 КЗоТ запрещает использование труда женщин на тяжелых работах и на работах с вредными для женщин условиями труда, а также на подземных физических работах. Даже если сама женщина просит принять ее на такие работы, администрация не имеет права ее принимать.

Список тяжелых работ и с вредными для женщин условиями труда, на которых запрещается применение труда женщин, медицински обоснован. Он утвержден Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 июня 1978 г. с последующими изменениями и дополнениями. В этот Список вошло более 500 видов работ в самых различных отраслях производства, включая и пищевую, текстильную и легкую отрасли народного хозяйства, а также профессии рабочих, общие для всех отраслей (варщик битума, водолаз, газоспасатель, котлочист, слесарь мостовой, трубочист и др.). Применение этого Списка запрещенных для женщин работ должно быть независимо от того, на предприятиях каких отраслей народного хозяйства имеются такие производства, профессии и работы, хотя бы в Списке они и указаны по какой то определенной отрасли. Ныне Закон РФ "Основы законодательства об охране труда" значительно сузил сферу действия ст. 160 КЗоТ (как мы считаем необоснованно) тем, что запретил такие работы лишь для женщин детородного возраста (до 35 лет), то есть, направлена эта мера главным образом на получение здорового потомства. Такое сужение запрета не учитывает, что работающие на тяжелых и вредных для них работах женщины старше 35 лет, подвергаясь влиянию производственных вредностей, будут чаще болеть различными женскими болезнями, поскольку влияние таких вредностей на женские гениталии с возрастом женщины не исчезает. Думается, что здесь законодатель отступил от достигнутых социальных завоеваний по труду женщин в ущерб здоровью женщин. Наоборот, для женщин фертильного возраста следовало бы дополнить указанный Список рядом видов труда. И такой дополнительный Список был профсоюзами подготовлен и опубликован (см. Вестник профсоюзов, 1992, №№ 4, 5), но не был принят законодателем, формулировка же Закона РФ об охране труда здесь нуждается в обязательном уточнении (1,29).

Применение труда женщин на подземных физических работах в горнодобывающей промышленности и на строительстве подземных сооружений было запрещено Постановлением Совета Министров СССР от 13 июля 1957 г. Это Постановление, запретив такой труд женщин (который допускался в военное время и в восстановительный период), сделало исключения для:

а) женщин, занимающих руководящие посты и не выполняющих физической работы;

б) женщин, занятых санитарным и бытовым обслуживанием;

в) женщин, проходящих курс обучения и допущенных к стажировке в подземных частях предприятия;

г) женщин, которые должны спускаться время от времени в подземные части предприятия для выполнения нефизических работ (инженеры, врачи, геологи и т.д.).

Эти исключения соответствуют международно-правовому регулированию труда женщин. В сельском хозяйстве рекомендуется более широкое привлечение женщин к участию в квалифицированном труде и запрещается труд женщин фертильного возраста (до 35 лет) с ядохимикатами, пестицидами и дезинфицирующими средствами. Для привлечения женщин села к квалифицированному труду есть Перечень работ и механизмов, на которых рекомендуется преимущественно женский труд, утвержденного. Госкомтрудом СССР, Минсельхозом СССР, Минздравом СССР и ВЦСПС 29 декабря 1969 г. Ныне запрещено обучение и прием на работу женщин в качестве трактористок, машинистов, водителей грузовых автомашин согласно Постановлению Верховного Совета РСФСР от 1 ноября 1990 г. (24,87).

Увеличивается непрерывно продолжительность безработицы женщин. Высвобождение и безработица женщин затронули в большинстве случаев не работниц неквалифицированного ручного труда, а женщин специалистов и служащих. В составе безработных с вузовскими дипломами женщин 69%, а со средним специальным образованием 74%. Почти 40% всех безработных женщин это специалисты и служащие. Среди безработных одиноких родителей 90% женщин, а среди многодетных родителей - 77% женщин в этих условиях безработная мать будет согласна на любую работу вплоть до запрещенных для женщин. Поэтому необходимо усиление контроля за правильным трудоустройством женщин и за тем, на каких работах применяется женский труд, выявления нарушений запрета им вредных и тяжелых условий труда.

Облегчение условий труда женщин выражается и в мере, предусмотренной частью третьей ст. 160 КЗоТ, запрещающей переноску и передвижение женщинами на работе тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы. Постепенно предельная норма тяжестей для женщин снижалась. Ныне эти предельные нормы снижены в два с лишним раза по сравнению с существовавшими до 1984 года. Постановлением Правительства РФ от 6 февраля 1993 г. № 1052 установлена для всех производств России предельная норма подъема и перемещения женщиной тяжестей не более двух раз в час до 10 кг, а при постоянном подъеме и перемещении до 7 кг. В эту величину включается тара и упаковка. В течение каждого часа рабочей смены величина динамической работы подъема тяжестей с пола не должна превышать 875 кг, тем самым ограничен и общий суммарный подъем за рабочий день, рабочую смену. При перемещении груза на тележках или в контейнерах прилагаемое усилие не должно превышать 10 кг (4,68).

Привлечение женщин к работам в ночное время не допускается, за исключением тех отраслей народного хозяйства, где это вызывается особой необходимостью и разрешается в качестве временной меры. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 утра.

Женщины, имеющие детей в возрасте от трех до четырнадцати лет (детей инвалидов до шестнадцати лет), не могут привлекаться к сверхурочным работам или направляться в командировки без их согласия (в редакции. Закона Российской Федерации от 25 сентября 1992 г.).

Одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из названных лиц либо разделены ими между собой по своему усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере дневного заработка за счет средств Фонда социального страхования РФ. Женщинам, работающим в сельской местности, предоставляется, по их желанию, один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы (22,54).

Беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением снижаются нормы выработки, нормы обслуживания либо они переводятся на другую работу, более легкую и исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе. До решения вопроса о предоставлении беременной женщине, другой более легкой и исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов работы она подлежит освобождению от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет средств предприятия, учреждения, организации. Женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся на другую работу с сохранением среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет (14,10).

Женщинам предоставляются отпуска по беременности и родам продолжительностью семьдесят (в случае многоплодной беременности восемьдесят четыре) календарных дней до родов и семьдесят (в случае осложненных родов восемьдесят шесть, при рождении двух или более детей сто десять) календарных дней после родов. Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью независимо от числа дней, фактически использованных до родов (41,22).

Отпуска по беременности и родам предоставляются всем работающим женщинам, где бы и сколько бы они ни работали, в том числе сезонным и временным работницам. Размер этого отпуска установлен в соответствии с Законом РФ от 4 апреля 1992 г. "О дополнительных мерах по охране материнства и детства". Общая его продолжительность 140 (70+70) календарных дней при нормальных родах, 156 (70+86 послеродовой) календарных дней при осложненных родах и 180 (70+110 послеродовой) календарных дней при рождении двух и более детей. Эта общая продолжительность отпуска предоставляется и в случае, если дородовой период фактически был меньше неиспользованные его дни присоединяются к послеродовому отпуску.

Дородовой отпуск женщинам, проживающим (работавшим) в чернобыльских зонах с правом на отселение, установлен в 90 календарных дней, а, следовательно, и суммарная продолжительность их отпуска по беременности и родам увеличивается и будет 160 (90+70), 176 (90+86) и 200 (90+110) календарных дней соответственно.

На время отпуска по беременности и родам женщине выдается листок по временной нетрудоспособности, который оплачивается в размере 100% ее среднего заработка, исчисленного за последние два месяца. Если женщина по окончании послеродового отпуска будет еще нетрудоспособна, то ей выдается больничный листок в связи с болезнью, который будет оплачиваться в размере, исходя из ее непрерывного стажа- При выкидыше также выдается больничный листок, оплачиваемый в соответствии с непрерывным стажем женщины.

Безработным женщинам, высвобожденным с производства в связи с ликвидацией или реорганизацией предприятия в течение 12 месяцев, предшествующих их безработице, пособие по беременности и родам за время такого отпуска оплачивается в размере минимальной оплаты труда (п. 3 Указа Президента РФ от 2 июля 1992 г.).

В отдельных случаях профсоюзные органы субъектов Российской Федерации могут разрешить выплату женщине пособия по беременности и родам, если этот отпуск у нее наступил в течение месяца после увольнения по уважительным причинам.

Работающим мужьям, жены которых находятся в отпуске по беременности и родам, по их желанию ежегодный отпуск предоставляется в период отпуска жены. Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него, либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине, по ее заявлению, предоставляется ежегодный отпуск независимо от стажа работы на данном предприятии, в учреждении, организации.

По желанию женщин им предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет может быть использован полностью либо по частям также отцом ребенка, бабушкой, дедом или другими родственниками, опекуном, фактически осуществляющими уход за ребенком. По желанию женщины и лиц, указанных в части второй настоящей статьи, в период нахождения их в отпуске по уходу за ребенком они могут работать на условиях неполного рабочего времени или на дому. Отпуск по уходу за ребенком засчитывается в общий и непрерывный трудовой стаж, а также в стаж работы по специальности (кроме случаев назначения пенсии на льготных условиях). В стаж работы, дающий право на последующие ежегодные оплачиваемые отпуска, время отпуска по уходу за ребенком не засчитывается. За время отпуска по уходу за ребенком сохраняется место работы (должность), (в ред. Федерального закона от 24 августа 1995 г.).

Женщинам, усыновившим детей, предоставляется отпуск по беременности и родам за период со дня усыновления и до истечения семидесяти дней (при усыновлении двух и более детей ста десяти дней) со дня рождения детей и, по их желанию, отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет (24, 95).

Женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются помимо общего перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка; перерывы предоставляются не реже чем через три часа, продолжительностью не менее тридцати минут каждый. При наличии двух или более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва устанавливается не менее часа . Перерывы для кормления ребенка включаются в рабочее время и оплачиваются по среднему заработку. Сроки и порядок предоставления перерывов устанавливаются администрацией совместно с соответствующим выборным профсоюзным органом предприятия, учреждения, организации с учетом пожеланий матери (в редакции Указа Президиума Верховного Совета РСФСР от 19 ноября 1982 г.).

Перерывы для кормления ребенка предоставляются матери (отцу, воспитывающего ребенка до полуторалетнего возраста) независимо на грудном или искусственном вскармливании находится ребенок до полутора лет. Указанные перерывы по существу сокращают на час рабочий день матери, сохраняя оплату как за полный рабочий день, поскольку эти перерывы включаются в рабочее время и оплачиваются по среднему заработку.

По желанию женщины перерывы для кормления ребенка соединяются (а их два за 7-8 часовой рабочий день) и они могут быть перенесены на начало рабочего дня, т.е. женщина начинает работу на час позже, чем другие, или на конец рабочего дня, тогда она оканчивает работу на час раньше, или присоединены к обеденному перерыву, что удобно тем, кто живет недалеко от производства.

Иногда в зависимости от состояния здоровья ребенка врач предписывает кормить ребенка чаще, чем каждые три часа, тогда по указанному заключению врача должны предоставляться дополнительные перерывы.

Средний заработок для оплаты перерывов для кормления ребенка исчисляется за последние три месяца работы.

Если по условиям работы женщина не может фактически пользоваться перерывами для кормления ребенка (проводник на железной дороге, бортпроводница в аэрофлоте и т.д.), то она должна быть переведена на другую более легкую работу с сохранением на время перевода оплаты не ниже прежнего среднего заработка. Поэтому к вахтовому методу организации работ запрещено привлекать таких женщин, так же, как и беременных.

Запрещается отказывать женщинам в приеме на работу и снижать им заработную плату по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей. При отказе в приеме на работу беременной женщине или женщине, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, а одинокой матери ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка инвалида до шестнадцати лет), администрация обязана сообщать ей причины отказа в письменной форме. Отказ в приеме на работу указанных женщин может быть обжалован в народный суд. Увольнение беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет (одиноких матерей при наличии у них ребенка в возрасте до четырнадцати лет или ребенка инвалида до шестнадцати лет), по инициативе администрации не допускается, кроме случаев полной ликвидации предприятия, учреждения, организации, когда допускается увольнение с обязательным трудоустройством. Обязательное трудоустройство указанных женщин осуществляется администрацией также в случаях их увольнения по окончании срочного трудового договора (контракта). На период трудоустройства за ними сохраняется средняя заработная плата, но не свыше трех месяцев со дня окончания срочного трудового договора (контракта) (30,69).

Нарушение администрацией части второй ст. 170 КЗоТ, если она при увольнении женщины знала, что она беременна или имеет ребенка до трех лет (или до 14 лет одинокая), является увольнением с явным нарушением закона, когда к виновному должностному лицу применяется ст. 214 КЗоТ о его материальной ответственности (ст. 214 КЗоТ и комментарии к ней и п. 48 Постановления Пленума Верховного Суда РФ № 16 от 22 декабря 1992 г.).

Женщина, уволенная с нарушением части второй ст. 170 КЗоТ, во всех случаях подлежит восстановлению на работе (ст. 213 КЗоТ и комментарии к ней).

При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях за беременными женщинами сохраняется средний заработок по месту работы.

Администрация предприятий, организаций по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом предприятия, организации в случае необходимости может выдавать беременным женщинам путевки в санатории и дома отдыха бесплатно или на льготных условиях, а также оказывать им материальную помощь (17, 82).

На предприятиях, в организациях с широким применением женского труда организуются детские ясли и сады, комнаты для кормления грудных детей, а также комнаты личной гигиены женщин.

Гарантии и льготы, предоставляемые женщине в связи с материнством (ограничение труда на ночных и сверхурочных работах, ограничение привлечения к работам в выходные дни и направления в командировки, предоставление дополнительных отпусков, установление льготных режимов труда и другие гарантии и льготы, установленные действующим законодательством), распространяются на отцов, воспитывающих детей без матери (в случаях ее смерти, лишения родительских прав, длительного пребывания в лечебном учреждении и в других случаях отсутствия материнского попечения о детях), а так же на опекунов (попечителей) несовершеннолетних (в редакции. Закона Российской Федерации от 25 сентября 1992).

Ст. 172 1 КЗоТ признала право отца, воспитывающего детей без матери (при ее длительной болезни, смерти и в других случаях), а также опекуна (попечителя) несовершеннолетних, оставшихся без родительского попечения, на трудовые льготы по рабочему времени, его режиму, дополнительные отпуска по уходу за ребенком и другие гарантии и льготы, предоставляемые законодательством женщине в связи с материнством. Поэтому мы вправе теперь говорить и о трудовых льготах в связи с отцовством (опекунством) по воспитанию детей.

Как видно из настоящего обзора КЗоТ в части, касающейся труда женщин, труд этой категории населения достаточно жестко регламентирован: запрещено использование женского труда на тяжелых работах, предусмотрены отпуска, пособия на ребенка, оплата путевок и т.д.

Однако не все льготы используются в полном объеме, нередки случаи, когда трудовые отношения идут в обход КЗоТ. Несмотря на запрещение этого гражданским кодексом и КЗоТ, трудовые договоры ухудшают условия работы женщин. Из этого следует, что одними гражданско-правовыми актами нельзя добиться полностью необходимых условий труда для этой категории трудящихся, для этого необходимо также воспитание в работодателях культуры трудовых взаимоотношений. Нелишне было бы также, если бы каждый работодатель, подписывая регламент работы, в котором затрагивается женский труд, применял бы его мысленно к своим близким - матери, дочери, жене -тогда, вероятно, мы бы соблюдали нормы труда женщин, которые так ясно и верно описаны в КЗоТ.

**ГЛАВА 2. СОЦИАЛЬНО-ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ ЖЕНСКОЙ ЗАНЯТОСТИ В КБР.**

**2.1. Специфика женской занятости в КБР.**

Министерство труда и социального развития КБР в последние годы подготовило и представило в Правительство РФ и КБР следующие законопроекты: «О положении женщин в Кабардино-Балкарской Республике», «О республиканском плане действий по улучшению положения женщин в КБР, повышению их роли в обществе до 2006 г.», принята республиканская целевая программа «Безопасное материнство» на 2002-2006 годы.

Органы службы занятости республики проводят значительную работу по специальной интеграции и поддержке граждан с пониженной конкурентоспособностью на рынке труда, и, в первую очередь, женщин.. Для них реализуются специальные программы трудоустройства, в частности: гибкие и нестандартные формы занятости (надомничество, совместительство, работы на условиях раздельного, неполного рабочего дня, неполной рабочей недели, работа в период отпусков, по временным контрактам, сезонные работы и т.д.), стимулирование создания и сохранения рабочих мест, различные программы для отдельных категорий населения (44,34).

С середины 90-х гг. в республике наблюдается стабильная тенденция сокращения численности работающих женщин. Так, с 1992 г. по 1998 г. численность занятых женщин уменьшилась более чем на 30 тыс. человек (в 1998 г. она составляла 118 тыс. или на 14% меньше показателя 1995 г.). С 1999 г. по 2006 г. численность работающих женщин несколько возросла.

Если рассматривать численность занятых женщин по возрастным группам, то выясняется любопытная картина. В период с 1995 г по 2006 гг. численность работающих женщин в возрасте до 19 лет уменьшилась в 2 раза (с 2,7% в 1995 г. до 1,3% в 2006 г.). Численность занятых женщин в возрасте 20-24 лет после некоторого снижения (в 1995 г. – 13,5%, в 1999 г. – 8,9%) стабильно увеличивается (в 2002 г. – 9,8%, в 2006 – 11,1%).

В возрастной группе 25-29 лет в период с 1995 г. по 1997 г. наблюдается некоторое снижение работающих женщин (с 11,3% до 11%), однако впоследствии данный показатель имеет устойчивую тенденцию к повышению (в 1998 г. – 12,9%, в 1999 г. – 14,1%). В возрастной группе 30-49 лет значительное повышение показателя занятых женщин после значительного увеличения (в 1995 г. – 54,6%, в 1997 г. – 62%) имеет тенденцию к понижению (в 1999 г. – 56%).

Если в возрастной группе 50-54 года численность занятых женщин несколько увеличилась (с 7,6% в 1995 г. до 8,5% в 2006г.), то в группе 55-59 лет наблюдается некоторая стабилизация данного показателя (в 1995 г. – 7%, в 2006 г. – 6,5%).

Значительные показателя численности работающих женщин в анализируемый период зарегистрированы в возрастной группе 60-72 года. Так, в 1995 г. он составил 3,3% и снизился до 1,6% в 2002 г., однако в дальнейшем наблюдается некоторое повышение данного показателя (в 2005 г. – 1,8%, в 2006 г. – 2,4%).

Средняя продолжительность женской безработицы в КБР в период с 1995 по 2006 гг. увеличилась до 7,1 месяца. Доля зарегистрированных женщин в органах службы занятости безработных женщин в общей численности зарегистрированных безработных составила в 1992 г. в целом по республике 83,9% (в некоторых городах и районах данный показатель был даже выше среднереспубликанского: в Майском районе – 92,8%, в г.Нальчике – 90,1%, в Черекском районе – 88,7%, в г.Прохладном – 88,5%, в Терском районе – 87,6%, в Баксанском районе – 85,3%) и к 1995 г. она снизилась до 74,1%.

В период с 1991 по 2006 гг. в органы службы занятости республики обратились за содействием свыше 170 тыс. человек, из которых более 130 тыс., т.е. 76,5% составляли женщины. 90 тыс. женщин, из числа обратившихся были поставлены на учет, более 40 тыс. получили профконсультации по вопросам трудоустройства.

Анализ показывает, что в период с 1991 г. по 2006 г. доля женщин среди общего числа трудоустроенных составила 60% или 19,6 тыс. человек.

Значительные масштабы женской безработицы в КБР связаны, в первую очередь, со значительным высвобождением работников в тех отраслях, где преимущественно использовался женский труд (легкая и пищевая промышленность, сфера обслуживания). 79 вакансий, предназначенных для женщин, составляют вакансии по рабочим профессиям, в то время как среди подавляющего большинства женщин, обратившихся в службу занятости, зарегистрирован относительно высокий уровень образования (44,47).

Органы службы занятости республики, решая проблему трудоустройства женщин, имеющих, как правило, узкопрофильную подготовку и слабые профессиональные навыки, стремятся создать необходимые условия для повышения конкурентоспособности женской рабочей силы, с целью адаптации безработных женщин к новым экономическим условиям, используют следующие формы: временная занятость, общественные работы, профессиональное обучение, профессиональная ориентация.

В период с 1991 по 2006 гг. временной занятостью и общественными работами были охвачены более 7 тыс. женщин, 57 тыс. – получили услуги по профессиональной ориентации, более 3 тыс. удалось трудоустроить.

Решение проблем женской занятости возможно только при условии проведения всеми заинтересованными сторонами (органами занятости образования, социальной защиты, профсоюзные и женские организации) согласованной политики содействия занятости.

На наш взгляд, местным органам власти необходимо принять действенные нормативно-правовые документы, поощряющие женскую самозанятость, а также обеспечить налоговые льготы для предприятий, создающих рабочие места для женщин.

Социально-экономические и политические перемены в российском обществе по-разному повлияли на положение женщин и мужчин в сфере занятости, в значительной мере усугубив их неравное положение на рынке труда. Это делает проблему положения женщин на рынке труда, в частности проблему женской безработицы, особенно актуальной, требующей более широкого и комплексного рассмотрения (15,56).

Для того, чтобы найти оптимальные пути, методы и средства решения, жизненно важных для женщин, а, следовательно, и для всего общества, проблем, необходима их дальнейшая разработка применительно к сегодняшним реалиям, поскольку решения и практические рекомендации по любой проблеме во многом зависят от ее точной постановки и учета фоновых условий.

По содержанию женский труд - совокупность качественно определенных трудовых функций, которые может выполнять женщина в соответствии с биосоциальными особенностями. В современном производстве, при современном развитии техники все чаще ориентация на разделение труда по половому признаку зависит не столько от психофизиологических признаков, сколько от общественных стереотипов, существующих как на уровне общественного сознания, так и на уровне индивидуального сознания самих женщин.

Одним из главных оснований разделения труда по признаку пола до сих пор выступает архаическое основание - биологическая способность женщин к деторождению. В современных обществах давно отпала социальная необходимость разделения труда по этому признаку. И, тем не менее, традиционная патриархальная идеология и традиционные роли сохраняются: от женщин требуется концентрация на частной сфере, а от мужчин - преуспевание в сфере общественной. Более того, традиционная сегрегация переносится и в сферу общественного производства: женские профессии и женские рабочие места часто формируются простым перенесением на социальный микроуровень традиционных женских занятий в рамках семьи. Но при этом то, что считается "женским", социально не престижно и ниже оплачивается, то, что социально более престижно - прерогатива мужчин. Экономически женщины и мужчины - как будто две касты. Исследования, проведенные ООН в год женщины, показали, что на женщин падает две трети всего рабочего времени, при этом лишь одна десятая часть совокупного дохода и только сотая часть имущественного состояния (48,20).

В нашей стране в периоды экономического подъема или войны, при нехватке рабочих рук, женщины активно вовлекались в общественное производство, но в периоды кризиса и вызванной им безработицы женщины первыми вытеснялись из сферы производства в сферу неоплачиваемого домашнего труда.

Перестройка социально-экономических отношений внесла принципиально новые акценты в постановку проблем занятости. В массовом сознании все большую силу стали набирать настроения, вновь приписывающие женщине исключительно социальные роли жены, матери и домашней хозяйки. Именно поэтому стремительный рост женской безработицы не был воспринят обществом как серьезная проблема, требующая безотлагательного решения. Современная ситуация вновь "возвращает" женщину в семью, оправдывая этим насильственное вытеснение ее из общественного производства (24,63).

Скрытые, неявные формы дискриминации женщин, такие как отраслевая и профессиональная сегрегация женщин на низкооплачиваемых не престижных работах, существование неформальных барьеров на пути проникновения женщин на высокие должностные уровни принятия решений, "дополнились явными формами дискриминации женщин при увольнении и приеме на работу.

В нынешний переходный период к рыночным отношениям социальные проблемы женской занятости обостряются. Явной дискриминацией является различие в уровне оплаты труда, при этом если в "доперестроечный" период разрыв в оплате труда составлял около 30%, то в последнее время он увеличился до 60%.

Наиболее ярким проявлением асимметричного воздействия социально-экономической трансформации является значительное превышение численности безработных женщин над численностью безработных мужчин. По данным Федеральной службы занятости России, число женщин от общего числа зарегистрированных безработных колеблется в различных регионах от 70 до 90%.

Особенность проявления дискриминации по признаку пола в сфере занятости состоит в том, что она не является юридически закрепленной, а носит скорее фактический характер и имеет экономическую основу. В результате женщины, испытывающие на себе последствия этой дискриминации, не имеют юридических оснований отстоять свои права.

Следует отметить, что политика равных возможностей, провозглашенная ООН и МОТ, опирается в настоящее время на разработанную международно-правовую основу. Важнейшие принципы этой политики сформулирована в Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин, принятой Генеральной Ассамблеей ООН в 1979 году, а также ряд Конвенций и Рекомендаций МОТ. Все эти международные документы ратифицированы нашей страной в разные годы. Так как Россия является правопреемницей СССР эти документы являются не только действительными, но и обязательными, поскольку о выполнении этих Конвенций Россия периодически отчитывается перед ООН и МОТ.

Обратим внимание лишь на один из этих документов. Конвенция МОТ о равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин, принятая в 1981 году. В ст.30.1 говорится о том, что семейные обязанности являются основанием для определения категории "подходящей работы", т.е. отказ от предложенной работы по основаниям, связанным с выполнением семейных обязанностей, не должен приводить к утрате права на пособие. Но, к сожалению, эти документы не носят нормативного характера, и использование их в практической деятельности служб занятости вряд ли окажет влияние на решение проблемы конкретной женщины.

Созданная государством система льгот, призванных защищать женщин, имеющих детей, с одной стороны, не настолько совершенна, чтобы труд по воспитанию детей был столь же высокооплачиваем и социально одобряем, как труд в общественном производстве, с другой стороны, это имеет и отрицательные стороны, так как эти льгота делают женщину "социальным инвалидом", обесценивают ее как работника в глазах администрации, поэтому, чем больше льгот она имеет право получить, тем менее желанным работником является. Государство, связывая заботу о детях не с семьей в целом, а с женщиной, как бы нормативно закрепляет половую дискриминацию женщины. В большинстве развитых западных стран система льгот направлена на поддержку родительства, а не материнства, уравнивая, таким образом, родителей в их обязанностях по уходу и воспитании детей. По данным социологических исследований, одним из самых отрицательных факторов, влияющих на сокращение женщин и препятствующих трудоустройству, является наличие в семье детей дошкольного возраста. Этот факт отметили 72,7% работников служб занятости (43,67).

Негативное воздействие на положение женщин оказывает и кризис социальной инфраструктуры. Сокращение объема бытовых услуг, закрытие или повышение стоимости детских дошкольных учреждений увеличивает долю неоплачиваемого домашнего труда по обслуживанию семьи. С другой стороны, рост цен и снижение жизненного уровня повышает потребность женщин в оплачиваемом труде вне дома. Объективно же происходит ее вытеснение из сферы общественного производства, в результате чего доля оплачиваемого общественного труда сокращается.

К этим объективным противоречиям и факторам присоединяются и субъективные трудности адаптации в новых условиях: существование стереотипов и синдрома "выученной беспомощности", выражающиеся в делегировании ответственности за решение проблем индивидуальной занятости государству, и, как следствие этого, пассивность, неумение изменить ситуацию самостоятельно.

Все эти противоречия, тенденции и факторы являются источниками стрессовой ситуаций для многих женщин. Многие социологические исследования подтверждают высокую степень их психологической подавленности.

Роль женщин в обществе настолько велика, что от их социального самочувствия во многом зависит развитие общества в целом, поэтому особое значение приобретает решение всего комплекса проблем женщины в сфере общественного производства. В первую очередь, это разработка средств и методов социально-психологической поддержки женщин, потерявших работу, и их профессиональная переориентация в соответствии с динамикой рынка труда и их статусными особенностями.

Радикальная экономическая реформа при существующем экономико-политическом дизайне является процессом, в котором женщине отводится в явном или неявном виде, роль объекта, но не субъекта социально-экономических преобразований. Если мужская часть населения еще способна оказывать то или иное влияние на происходящие события (удельный вес мужчин среди руководителей предприятий и организаций составляет 93,5%), то женщинам, составляющим более половины трудоспособного населения России, отведена роль статисток (14, 25).

Очевидно, трудности социально-экономического перехода к рыночной системе хозяйствования привели к резкому ухудшению демографической ситуации в России.

Сегодня можно лишь констатировать, что с падением рождаемости, ростом числа разводов количество женщин, вынужденных, самостоятельно искать себе "место под солнцем", значительно увеличилось. Женщины, по существу, стали первой социальной группой, которая в полной мере ощутила на себе трудности формирования рынка труда в России.

Наиболее острыми и требующими незамедлительного решения являются следующие проблемы, характерные для современной ситуации в сфере женской занятости:

1. Проблема роста женской безработицы в крупных городах, промышленных центрах.

2. Проблема роста дискриминации в оплате мужского и женского труда в народном хозяйстве.

1. Проблема профессиональной сегрегации женщин (при приеме на работу и массовые увольнения).
2. Проблема создания для женщин благоприятных возможностей для вхождения в негосударственный центр занятости, расширение женской предпринимательской активности.

5. Проблема совершенствования отраслевой и профессиональной структуры женской занятости.

1. Проблема повышения, квалифицированного уровня и улучшения условий труда женщин, занятых в промышленности.
2. Проблема комплексного программирования женской занятости и стратегического планирования в этой области.
3. Проблема формирования системного подхода в вопросе женской занятости, изучения сопутствующих демографических, социальных процессов и выработки скоординированной Государственной женской политики через взаимодействие государственной политики на рынке труда и в сфере охраны материнства и детства (14,67).

Безусловно, безработица совершенно неравномерно распределена, по регионам России. Об этом свидетельствует как официальная статистика, так и исследования независимых экономистов. Однако, все исследователи сходятся в одном - с начала 90-х годов в крупных городах, а в иных регионах и на селе, наблюдается интенсивный рост безработицы среди женщин. Ведущие факторы кризиса женской занятости многообразны - приватизация, конверсия и рыночная либерализация в сочетании с дерегуляцией, приведшей к потере управляемости социально-экономическим развитием ряда отраслей, особенно ВПК и тех, что работали в условиях отсутствия конкуренции со стороны зарубежных производителей.

Главная особенность женской безработицы состоит сегодня в том, что эта безработица квалифицированная. Как свидетельствует статистика, безработные женщины имеют значительно более высокий уровень образования по сравнению с безработными мужчинами. Так, в России среди зарегистрированных безработных с высшим образованием женщины составляли 79,5%, со средним образованием - 78,3%, в то же время среди безработных с начальным образованием женщин было лишь 54,4%.

Наиболее острая ситуация складывается в городах. Так, в Москве основную часть безработных составляют служащие (81,7%), из них 80,9% -женщины. Наибольшее число безработных отмечается среди женщин в возрасте от 30 до 45 лет (43,5%) и от 45 до 55 лет (36%) (36,22).

Особая сложность ситуации состоит в том, что качественный состав безработных и имеющихся в службе занятости вакансий не совпадает; в структуре вакансий 90% приходится на рабочие профессии.

Смена социально-экономической формы занятости слабо сказывается на социальной защищенности женщин. Продолжается дискриминация женщин при сокращении рабочих мест.

Разрыв в оплате труда женщин и мужчин, который, впрочем, существовал всегда, в нынешних условиях еще более увеличился. Если до перехода к рынку средний уровень оплаты женского труда составлял 70% от существующего уровня оплаты мужчин, то на сегодня, по данным центра тендерных исследований ИСЭПИ РАН, этот показатель составляет менее 40%.

Такой огромный разрыв, вероятнее всего, связан с динамикой оплаты труда в "женских" и "мужских" отраслях, например, в электроэнергетической и нефтедобывающей он составил соответственно 18340 руб. и 28365 руб., в то время как в легкой и текстильной промышленности - 7713 руб., здравоохранении - 5716 руб., культуре и образовании - 4494-5093 руб. (15,34).

Наблюдаемое резкое "обеднение" работников непроизводственной сферы несет в себе угрозу и для общества в целом, поскольку приводит к оттоку талантливых и мобильных работников из отраслей, обеспечивающих воспроизводство населения. В условиях нашей экономики это сводится к тому, что традиционные "женские" отрасли становятся еще более "женскими"; а традиционные "мужские" еще более "мужскими", поскольку мужчины будут более мобильными работниками, не нуждающимися в гибком графике труда для ухода за детьми, покидающими "неприбыльные" отрасли в поисках более высокой зарплаты, то есть предложение их труда более эластично, чем у женщин.

Что же касается наличия сегрегации по профессиональным мотивам на формирующемся российском рынке труда, то она также выражена вполне отчетливо. Общепринятым в США и Западной Европе измерением сегрегации по профессиональной принадлежности является индекс различий Дункана. Он определяет процентный состав мужчин и женщин, которые должны сменить род занятий, чтобы уравнять число мужчин (женщин) в каждой группе, выделенной по профессиональному признаку. Математический коэффициент Дункана определяется путем суммирования по всем профессиям абсолютных величин процентных различий двух групп, занятых в каждой профессии, и явлением этой суммы пополам.

По подсчетам автора, для экономики нашего региона индекс Дункана, определяющий наличие сегрегации по полу среди занятых, составляет 68. Для сравнения: в 1980 году аналогичный показатель для экономики США составлял 57, а индекс Дункана, определявший наличие сегрегации по расовым признакам, в этот период равнялся 33 - для мужчин и 28 - для женщин.

**2.2. Социально-правовая защита работающих женщин в КБР.**

Активный рост доли женщин в составе рабочей силы, характерный для всех развитых стран, сопровождается разработкой нормативных актов, устанавливающих соответствующие международные стандарты условий труда и охраны здоровья женщин. Анализ конвенций и рекомендаций Международной организации труда, международные стандарты, направленные на охрану материнства, охватывают несколько сфер, где действуют запретительные и императивные нормы, относящиеся к условиям труда.

В России правовые нормы, связанные с регулированием положения женщин, совмещающих профессиональные и семейные обязанности, содержатся в Кодексе законов о труде Российской Федерации и касаются как охраны здоровья женщин-матерей, так и предоставления им определенных преимуществ, связанных с воспитанием детей. Закон Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» предоставляет дополнительные гарантии занятости многодетным родителям, воспитывающим несовершеннолетних детей, женщинам, воспитывающим детей дошкольного возраста, детей-инвалидов, нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работе, путем создания дополнительных рабочих мест и специализированных предприятий, организации обучения по специальным программам и другими мерами (ст. 13).

Постановление Минтруда России № 216 «Временное положение о порядке квотирования рабочих мест на предприятиях, в учреждениях и организациях для лиц, нуждающихся в социальной защите» предусматривает квоты для приема на работу категорий населения, особо нуждающихся в социальной защите, испытывающих трудности в поиске работы, одиноких и многодетных родителей, воспитывающих несовершеннолетних детей; женщин, воспитывающих детей дошкольного возраста, детей-инвалидов (п. 12).

Принцип равноправия мужчин и женщин закреплен в Конституции КБР, а также других законодательных актах: законе «Об охране семьи, материнства, отцовства и детства», «Об охране труда, Концепции государственной семейной политики в Кабардино-Балкарской Республике, «Национальном плане действий по улучшению положения женщин, повышению их роли в обществе, на период до 2000 года».

В соответствии со статьей 40 Конституции Кабардино-Балкарской республики:

- каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию;

- каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы.

В соответствии со ст.41 Конституции КБР семья, материнство, отцовство и детство находятся под защитой государства, система государственной поддержки семьи с детьми в КБР устанавливает: оплачиваемый отпуск работающей (учащейся) матери по уходу за ребенком до достижения им трехлетнего возраста в размере трехкратной минимальной оплаты труда, установленной в Российской Федерации; ежемесячное пособие неработающей матери по уходу за ребенком до достижения им трехлетнего возраста; именные накопительные вклады новорожденным гражданам КБР, социальная (адресная) поддержка нуждающимся семьям (5,12).

На первый взгляд, трудовые права и материнство женщин основательно защищены Конституцией, Кодексом законов о труде, Основа законодательства об охране труда, многочисленными указами Президента и постановлениями Правительства, многими другими документами, исключающими любую дискриминацию, в том числе по признаку пола.

Однако, в реальной жизни существует масса факторов (ухудшение условий совмещения профессиональной деятельности и семейных обязанностей), осложняющих положение женщин на рынке труда. Сегодня женщины наиболее уязвимы и наименее конкурентоспособны на рынке труда.

Подобная ситуация сложилась в результате проводимой государством многие годы политики, которая строилась на всевозможных льготах, запретах и специальном регулировании, подчеркивавших особый статус женщины.

Механизм предоставления женщинам дорогостоящих социальных льгот, содержание социальной инфрастуктуры предприятий, государства, увеличивают стоимость женской рабочей силы и ограничивают возможности произвола работодателя в ее использовании. Поскольку работодатели ориентированы на получение максимальной прибыли, они не заинтересованы содержать экономически невыгодного и «хлопотного», в плане соблюдения правовых норм, контингента работников. На практике это оборачивается дискриминацией.

Например, ст. 162 КЗОТа РФ полностью исключает возможность направления в командировку, привлечения к ночным работам, работам в выходные дни и сверхурочным работам женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет. Данные запреты действуют зачастую вопреки желанию женщин, именно малообеспеченные женщины входят на работу до того, как ребенку исполнится три года. Данный закон превращает их в неудобную и невыгодную рабочую силу.

Характер данной и многих других норм перестал бы быть дискриминационным в том случае, если они из разряда льгот для женщин перешли в разряд гарантий дающих право выбора: пользоваться или нет данной нормой.

Крайне противоречиво относятся к проблеме использования труда женщин в опасных и вредных условиях труда. Сегодня закон охраняет здоровье женщин, запрещая применение их труда на таких работах. Однако, данная норма, несмотря на ее внешнюю гуманность, ограничивает право женщин на свободный трудовой выбор.

Отражение в трудовом законодательстве оптимального разделения и сочетания профессиональных и семейных ролей обоих родителей могло бы способствовать, в том числе, более рациональному использованию потенциала трудовых и человеческих ресурсов.

Немалую роль в этом сыграет присоединение России в 1998 году к Конвенции МОТ № 156 «О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящихся с семейными обязанностями» (9,42).

Роль, место и положение женщин как трудящихся с семейными обязанностями на рынке труда и реализация ими своих прав во многом определяются возможностями совмещения профессиональной деятельности с семейных обязанностей, стереотипами в их распределении.

В настоящее время трудовое законодательство в значительной степени ориентировано на работника, не обремененного семейными обязанностями. Продвижение по служебной лестнице зачастую связано с необходимостью работы сверх нормированного рабочего времени или с повышенной интенсивностью. В то же время наиболее важный для профессиональной карьеры отрезок времени, как правило, совпадает с периодом появления в семье малолетних детей и перегрузками в выполнении домашних дел. В подобных условиях женщины, на плечи которых указанные проблемы ложатся в первую очередь, теряют профессиональные навыки и конкурентоспособность на рынке труда.

Необходимо формировать новые подходы, ориентированные на то, что основная масса работников (мужчин и женщин) - это трудящиеся с семейными обязанностями, имеющие ответственность друг перед другом и перед обществом за семью и детей.

Защита прав работников с семейными обязанностями не является в нашей стране чем-то абсолютно новым. В 70-80-х годах был сформирован образный аналог системы мер по защите этих прав, встроенный в рамки семейной политики. Однако, экономический кризис, сопровождающийся ростом неформальной занятости, привел к обострению между мерами семейной политики, закрепленными в трудовом законодательстве и регулировавшими труд женщин, и новыми рыночными отношениями.

Мировой опыт показывает, что проблемы женской занятости могут решаться с помощью механизма, сочетающего рыночные и социальные принципы. Государство, используя необходимые финансовые и налоговые рычаги, создает законодательные рамки и заинтересовывает предпринимателей в использовании женского труда (в развитых странах используются скидки для предприятий, участвующих в таких программах, по отчислениям на социальное страхование, частичные льготы на налогообложение прибыли, предоставляются государственные гарантии при кредитовании, прямые скидки и т.п.). Создание дополнительных рабочих мест для женщин может быть условием для получения предпринимателем поддержки из фонда занятости (38,79).

Но этого недостаточно. Необходим комплекс мер государственной политики по поддержанию и регулированию занятости женщин.

Среди первоочередных направлений - определение приоритетов экономической политики, которые могли бы положительно повлиять на наличие рабочих мест для женщин, исходя из сложившегося разделения труда по полу. Это означает, что в числе приоритетных, пользующихся особым вниманием государства (преимущество в инвестициях, налоговые и кредитные льготы) должны находится не только добывающий .и продовольственный комплексы, но и отрасли, производящие потребительские товары, в частности, легкая промышленность, отрасли машиностроения, где высока доля женского труда.

Занятость женщины имеет важное значение для семьи, влияя на социально-психологический климат, повышая материальное благосостояние

(2, 33).

Возникают предпосылки для изменения отношения к ней со стороны супруга, в частности, его на распределение домашних обязанностей. Занятость женщины будет иметь большое значение (тем большее, чем успешнее будет карьера) в глазах детей, для которых опыт матери своего рода ориентир при выборе жизненного пути. Успехи матери в осуществлении карьеры имеют и социализирующий подтекст для ее детей: они научатся относиться к человеку (независимо от его половой принадлежности) как к индивидуальности, обладающей свободой выбора и необходимыми для его осуществления качествами. Это позволит определять свою жизненную стратегию без оглядки на принадлежность. Успешная карьера влияет на женщину и как на личность.

Согласно данным опросам женщин, в структуре жизненных ценностей на первом месте стоит семья; на втором - работа; на третьем - работа в сочетании с семейными интересами; на четвертом - карьера. Может быть, это связано с трудностями совмещения ролей супруги, матери и профессионального работника. Это оказало влияние на оценку женщинами своей карьеры как далеко не главной жизненной ценности.

Карьера отражает установку женщины на самореализацию, самосовершенствование, творческое самовыражение. Выбор карьеры определяет избираемый женщиной тип социального поведения, степень активности, стиль жизни.

Потребность женщин в рабочих местах является высокой в связи с низким уровнем жизни большинства населения, дополнительный заработок становится жизненно необходимым семье. Около 80% женщин рассматривают работу как источник средств к существованию.

Кроме того, растет число разводов, а, следовательно, и неполных семей, чаще всего (92%), женщин с детьми, где женщина - единственный кормилец. Поэтому нельзя ожидать сокращения потребности в рабочих местах со стороны самих женщин. Все попытки регулировать эти потребности в сторону их снижения мерами государственной политики и путем идеологического давления, а также вытеснения женщин с рынка труда представляют собой дискриминацию по признаку пола.

Данные социологического исследования показывают, что примерно четверть опрашиваемых работающих женщин готова оставить оплачиваемую работу при условии достаточного материального обеспечения семьи. Данные "резервы" сокращения женской занятости, скорее всего и будут использованы по мере экономического роста и повышения уровня доходов населения (15,68).

Одна из наиболее актуальных проблем экономического статуса женщин -безработица. Практически общепринято, что безработица - преимущественно женская проблема.

Россия - не исключение из мировой закономерности: при экономическом подъеме возникает дополнительная заинтересованность в дополнительном вовлечении женщин в производство, при экономическом спаде они вытесняются за его пределы в первую очередь.

Нарастание масштабов женской безработицы в республике, в первую очередь, обусловлено высвобождением работников в тех отраслях экономики, где преимущественно используется женский труд - легкой и пищевой промышленности, сфере обслуживания.

Структурные характеристики женской безработицы позволяют выделить ряд негативных тенденций:

1) растет продолжительность безработицы и доля женщин среди длительно безработных; вероятность оказаться в рядах длительно безработных прямо пропорциональна возрасту женщины;

1. увеличивается доля женщин, уволившихся по собственному желанию, и уменьшается доля высвобожденных с предприятий, при этом уровень их трудоустройства устойчиво сокращается;
2. уменьшается доля женщин среди длительно безработных, нашедших работу в период их регистрации;
3. снижаются показатели трудоустройства женщин из числа впервые выходящих на рынок труда;
4. увеличивается доля матерей-одиночек среди зарегистрированных безработных (1,37).

Процессы высвобождения работников и формирования безработицы четко выявили тендерный аспект рынка труда: работодатели при равных условиях предпочитают мужские кадры женским. Пол работодателя во многих случаях определяет его тендерные предпочтения при найме персонала. То обстоятельство, что большинство работодателей - мужчины, является серьезным фактором, снижающим шансы женщин при устройстве на работу, за исключением случаев, когда речь идет о традиционно женских вакансиях.

Мужчины и женщины сходятся в убеждении, что позиции мужчин на рынке труда во всех отношениях значительно более благоприятны. Наибольшей дискриминации женщины подвергаются в сфере трудоустройства, далее следуют возможности должностного роста, шансы сохранить работу при сокращении и оплата труда (разница в оплате труда составляет 30-40%). Предпочтения работодателей при направлении на переподготовку, продвижении по службе и, в особенности при увольнении более гендерно нейтральны, чем при найме. Это может означать постепенный отход от неблагоприятных для женщин стереотипов по мере "узнавания" работников.

Ключевым фактором снижения конкурентоспособности женщин на рынке труда являются их семейные обязанности, хотя данный фактор имеет как реальную, так и стереотипную составляющую.

Ссылки на то, что женщины претендуют на множество льгот, не всегда обоснованы. По закону льгот у женщин не так уж и много, а возможностей практически получить их - еще меньше.

По мнению экономистов и социологов одним из путей решения проблемы сокращения женской занятости является привлечение их в малый бизнес, включая семейные предприятия. Согласно общемировой тенденции, за малым бизнесом будущее в обеспечении занятости женщин. Он все более становится именно женской сферой: на каждого вновь вовлеченного мужчину приходятся две женщины (28,73).

Нужно сказать, что женское предпринимательство носит пока элитарный характер, и большинство женщин предпочитают трудиться за гарантированную заработную плату в государственном секторе. Однако, масштабы их участия в бизнесе возрастают. Определенные действия для поддержки женщин осуществляются женскими неправительственными организациями, органами социальной защиты, службой занятости, антимонопольными комитетами: специальные программы обучения основам менеджмента, поддержка женских проектов, небольшая материальная помощь, в частности, безработным для открытия своего дела, принятия специальных нормативных актов (36, 25).

Исследования предпринимательских качеств по основным критериям говорят в пользу женщин, а не мужчин. Они, как правило, более социализированы, легче интегрируются в системе налаженных связей и отношений, гибче, лояльнее, чем мужчины. Более того, женщины менее амбициозны, проявляют большую старательность, четко представляют цели своих фирм, их деловые начинания в меньшей мере заражены мошенничеством, коррупцией, связями с преступным миром и прочими болезнями. Женщины -предпринимательницы гораздо больше в сравнении с мужчинами уделяют внимание не только экономической, но и социальной стороне бизнеса. Они легче вписываются в новую среду, придавая особое значение межличностным отношениям. А именно это, по мнению специалистов, а не профессионализм, определяет, в первую очередь, успех предпринимателя.

Когда мужчина является основным добытчиком средств существования, закрепление за женщиной домашней работы еще можно посчитать "рациональным". Относительно более низкая заработная плата действительно способствует закреплению их положения как домашних работников. Но как объяснить, почему в семьях, где женщина работает, а муж безработный, не происходит коренного перераспределения домашних обязанностей?

Таким образом, на уровне трудового коллектива приоритетными выступают требования к женщине как к работнику. В семье иерархия ценностей переносится на такие роли женщины, как мать, супруга, хозяйка дома. И трудовой коллектив, и семья требуют от женщины полной отдачи. При этом первому необходимы постоянное присутствие работника на рабочем месте, его компетентность и высокая работоспособность, а второму - внимательная жена, рачительная хозяйка, любящая мать, что тоже требует расхода физических и душевных сил.

Регламент рабочего времени, установленный законодательством, не разделяется по полу, и его величина у женщин и мужчин практически одинакова. Существенно отличаются показатели времени по ведению домашнего хозяйства. Женщины тратят на работу дома почти в 2 раза больше времени, чем мужчины. Общая трудовая нагрузка женщин достигает 70-80 часов в неделю. Подобный объем труда существенно осложняет возможность элементарного восстановления работоспособности женщин, развития их личности, общения с детьми.

Труд по обслуживанию семьи в целом можно отнести к преимущественно ручному, малопроизводительному, по большей части физическому тяжелому, нередко однообразному и утомительному. Не случайно энергетические затраты домашней хозяйки и рабочего, занятого тяжелым физическим трудом, приблизительно равны.

"Второй рабочий день" женщин никак не оценивается государством. Более того, в общественном сознании укоренился стереотип, что труд в домашнем хозяйстве - это проблема семьи, а, в конечном счете, - личное дело женщины.

"Двойная занятость" оказывает сильное воздействие на продолжительность и характер свободного времени женщины. Испытывая постоянный дефицит в полноценном, разностороннем отдыхе, общении с детьми, женщины используют те немногие свободные часы, которые выкраиваются после рабочего дня и выполнения необходимых обязанностей по дому, в основном для элементарного восстановления сил и минимального удовлетворения потребностей в новой информации. На домашний труд, уход за детьми и занятия, связанные с их воспитанием, у них уходит еженедельно в среднем примерно 60% времени, не связанного с производственной деятельностью и удовлетворением физиологических потребностей.

На приобщение к культурным ценностям, общение с людьми и природой, на занятия спортом, различного рода увлечения у женщин остается в среднем 21-22 часа в неделю, или примерно 2-2,5 часа в будние дни и по 4-5 часов в выходные, т.е. время, неадекватное степени накопленной усталости в процессе профессионального и домашнего труда.

Хотя продолжительность рабочего времени у мужчин в среднем выше, чем у женщин, при оценке совокупного рабочего времени следует учитывать, что мужчина затрачивает на ведение домашнего хозяйства 1,4ч. в день, а женщина - в два раза больше. В выходные дни "семейная нагрузка" мужчины составляет 3,4ч., женщины - 5,8ч. Таким образом, суммарная трудовая нагрузка женщин оказывается существенно выше (7,9).

Долгое время домашние занятия не считались трудом. Труд ограничивался сферой оплачиваемой занятости. Человек в домашнем хозяйстве может быть занят полный рабочий день и полную рабочую неделю, но вправе ли мы считать его деятельность трудом? Как, например, оценивать домашний уход за детьми: это затрата трудовых усилий, отдых или внетрудовая деятельность? В какой мере женщины, всю жизнь занимавшиеся воспитанием детей, могут претендовать на "трудовую" пенсию и прочие социальные гарантии? Как вообще отделить домашний труд от свободного времени, а домашнее производство от чистого потребления?

Работодатели, отдающие предпочтение женщинам, мотивируют это тем, что женщины более ответственно относятся к труду (38,6%), более исполнительны (33,8%), более дисциплинированы (16,6%). 4% работодателей признали основным мотивом найма женщины - возможность меньше платить.Вообще, о существовании такой возможности сообщили 53,8% работодателей мужчин и 50% работодателей женщин (38,64).

В силу сложившегося разделения труда и характера профессионального образования женщины предпочитают работать в госсекторе, в том числе в социальных учреждениях. Сферой применения их труда в промышленности чаще всего были крупные предприятия, где они обычно занимали места рабочих массовых профессий и низового инженерно-управленческого персонала. В силу социально-экономических условий нет оснований рассчитывать на возрождение прежней структуры занятости.

В этих условиях часть женщин предпочла семейные функции производственным. В одних случаях добровольно, когда доходы главы семьи позволили это сделать (таких семей становится все больше), в других вынужденно, когда нет профессиональной работы, но есть подсобное хозяйство или случайная занятость. Процессы снижения участия женщин в общественном производстве фиксируется и статистикой (22,13).

Однако, высокий уровень занятости пенсионеров и преобладание среди них женщин (85,9%) свидетельствуют, что официальная статистика дает искаженное представление о занятости женщин и их потребности в работе.

Опросы показывают, что рабочая неделя большинства работников значительно превышает установленную законом 40-часовую продолжительность: для мужчин она фактически составляет 48 часов, для женщин – 44 часа.

Надо также иметь ввиду, что широкое распространение получила дополнительная занятость, увеличивающая общую трудовую нагрузку. Чтобы реально задействовать указанные качества необходима определенная государственная политика поддержки малого бизнеса, в том числе и женского.

Система мероприятий в этом направлении должна опираться в правовом отношении на изменения в законодательстве (о труде, занятости, образовании, некоммерческих организациях и т.п.), а в организационном - на сотрудничество правительственных организаций (Министерство труда и социального развития КБР, службы занятости. Министерство образования и науки КБР и их структур). Совместный характер действий позволил бы включить различные источники финансирования - страховые бюджетные средства, инвестиции, кредиты, финансовые товарищества, объединение которых усилило бы реальность осуществления намеченного.

Большие возможности в увеличении женской занятости заложены в малом бизнесе. В нем занято более 4% населения, и значительную часть которых составляют женщины.

Особое внимание в системе мер государственной политики должно быть уделено повышению конкурентоспособности женской рабочей силы на базе широко развитого обучения.

Устойчивая практика «закрепленности» за женщиной всего, что касается семьи, политика по отношению к семье, процессы, происходящие в ней, имеют реальные отрицательные последствия. Политика государства, в результате которой многие (почти все) семейные льготы закреплены фактически за работающей матерью, сделала женщин наиболее уязвимыми на рынке труда. Этот «урок» должен быть учтен при разработке социальной политики на всех уровнях (30,73).

Решение проблемы должно базироваться на правовых нормах, регулирующих положение работников с семейными обязанностями в труде, семье, обществе, разработанных с учетом накопленного опыта.

В настоящее время в Кабардино-Балкарии идет процесс формирования национального механизма по обеспечению равных прав и возможностей, ликвидации дискриминации в отношении женщин. Некоторые элементы данного механизма уже действуют.

При Президенте КБР действует Республиканская Комиссия по вопросам улучшения положения женщин, семьи и детства, вырабатывающая рекомендации государственной политики, направленной на защиту прав и интересов женщин, семьи и детства.

В структуре Министерства труда и социального развития функционирует Департамент по делам семьи, материнства, отцовства и детства, участвующий в разработке и координации проведения единой государственной политики в отношении семьи, достижения социального равенства женщины, изменения ее положения в обществе.

Однако, ни одна из вышеперечисленных структур в отдельности, ни все эти структуры вместе взятые не обладают достаточными ресурсами и полномочиями для обеспечения и реализации последовательной политики равных прав и равных возможностей мужчин и женщин. Необходимо, чтобы вопросы ее реализации входили в компетенцию органов исполнительной власти всех уровней и органов местного самоуправления.

Сложность, комплексность социальных проблем женщин, переплетенность их причин с общей социально-экономической и социально-психологической проблематикой общества определяет необходимость системного подхода к их разрешению, привлечения самых разнообразных технологий для получения конкретных позитивных результатов.

На первом месте, безусловно, должно стоять гарантирование возможности для женщин найти работу, которая позволила бы как обеспечить себя и при необходимости свою семью, так и реализовать личностный потенциал женщины, включая его семейные и в несемейные составляющие. Согласно исследованиям, потребность женщин иметь работу вне дома обусловлена тремя группами мотивов.

Во-первых, это необходимость второго заработка в семье, так как концепция "семейной зарплаты", характерная для многих стран в первой половине XX века и предусматривавшая в цене рабочей силы средства на содержание семьи, во-первых, устарела в настоящее время, а в нашей стране вообще не привилась. Для обеспечения семьи с детьми необходим заработок, как отца, так и матери. В случае же, если в семье единственный родитель, то его зарплата является важнейшим (иногда - единственным) источником ее доходов. Не секрет, что из всего количества неполных семей отцовские составляют только 6,9%, во всех остальных случаях единственный источник зарплаты в доме - мать. Пособия на детей составляют в среднем не более 10% от общих расходов на них.

Во-вторых, работа женщины - важнейшее средство "социальной страховки" как для нее самой, так и для ее семьи. В условиях нарастающей безработицы, массовых невыплат зарплаты работа обоих супругов, желательно в разных местах, может служить хотя бы относительной гарантией выживания семьи.

Семейная нестабильность, опасность распадения, висящая даже над внешне благополучными браками, заставляет женщину в ряде случаев стремиться сохранить свой статус работающей, даже если для этого нет экономических оснований. Кстати, одна из причин ограничения числа желаемых детей всего одним или двумя заключается в известной мере также в нестабильности семьи.

Природные и антропогенные катастрофы, военные действия и национальные конфликты, в которых чаще гибнут мужчины, вызывают повышенный риск овдовения для современных женщин, так что работа представляет собой страховочный фактор еще и по этой причине.

Наконец, в-третьих, для все большего числа женщин, прежде всего, с высоким образовательным статусом, работа является средством самоутверждения, саморазвития, способом получения признания, местом, где можно получить удовольствие от интересного общения, отдых от однообразия домашних дел.

Подобный подход способен еще более усложнить то противоречие, которое уже и так существует из-за наличия ряда льгот для женщин, связанных с деторождением, узаконить второсортность женского труда. Ведь именно перерывы для ухода за малолетними детьми вынуждают в целом более образованных женщин отставать в карьере от сверстников-мужчин, что обусловливает также их более низкий уровень оплаты. Право на более длительный отпуск может стать для многих женщин повинностью, так как ряд руководителей, в условиях нарастания безработицы, предпочтет сокращать число работающих за счет этой категории женщин, ибо формально это не будет увольнением. Вместе с тем, попытки вернуться на работу после столь длительного отсутствия, с утраченной квалификацией, будут делать женщину еще менее конкурентоспособной, более уязвимой на рынке труда.

Общество, охваченное "патриархатным ренессансом", то есть возрождением представлений о преимуществе мужчин над женщинами, о "естественном биологическом предназначении" женщины, к сожалению, пока не осознает всей опасности нового социального разлома, который с такой стремительностью и глубиной разрастается в нем. Государство поощряет вытеснение женщин из активной социальной жизни для приукрашивания картины безработицы.

Поэтому для женщин единственным вариантом позитивного развития является необходимость скорее изжить иллюзии о возможности чьего-то благодетельного вмешательства в их ситуацию, в положение и благополучие их семей, и строить свою жизнь на максимальном применении принципов личностной независимости и свободы выбора (35,58).

Применительно к занятости это должно означать борьбу за достижение таких условий, когда способность к деторождению не будет дискриминирующим фактором на рынке труда. Женщине должно быть предоставлено право, как сочетать материнские и трудовые обязанности (в том числе, имея малолетних детей), так и всецело посвятить себя семье и детям, если такой выбор она считает наилучшим. Проницаемость границ между этими

статусами, незатрудненный переход от одного к другому должны обеспечиваться как законодательно, так и системой организационных мероприятий, облегчающих или обеспечивающих женщине адаптацию к изменившимся условиям рынка труда.

Если говорить о собственно гендерных направлениях социальной работы, то в оказании помощи женщинам выделяются три группы задач: по спасению их, по поддержанию функционирования и по развитию. В конкретных индивидуальных и социальных условиях на передний план выходит та или иная целевая группа (35,60).

*Социально-трудовая реабилитация в условиях безработицы или угрозы безработицы* заключается в оказании социально-психологической поддержки женщине, фрустрированной своим ущербным положением на рынке труда в ситуации нарастающей безработицы. Кроме того, ей оказывается информационная и порой организационная помощь в поисках нового места работы. Для лучшей адаптации к изменившимся условиям разворачивается деятельность по переподготовке и переобучению женщин дефицитным или более нужным профессиям, хотя в условиях всеобщего кризиса экономики все труднее оказывается изыскать эти профессии. Разумеется, в такой деятельности необходима самая тесная координация усилий учреждений социального обслуживания и служб занятости.

*Содействие в самопомощи и самозанятости* женщин выражается в создании в ряде центров социального обслуживания цехов, мастерских, участков трудотерапии, в рамках которых женщины и девочки-подростки имеют возможность обучиться трудовым операциям, продукция этих цехов поступает в продажу, а средства используются на улучшение жизни клиентов. Наконец, нередко они становятся самостоятельными производствами, которые, помимо первоначальных задач, предоставляют рабочие места для социально ущемленных категорий населения (36,64).

**ЗАКЛЮЧЕНИЕ.**

В XX веке в мире проведено много преобразований, которые помогают женщинам добиваться определенного результата и изменять свое положение в обществе. Генеральной Ассамблеей ООН были приняты такие важные документы, как Всеобщая декларация прав человека. Декларация социального прогресса и развития, Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин. Традиционные представления о семье, где отец работает, а мать полностью поглощена домашними заботами, значительно ослабли. Биологические факторы не предопределяют полностью судьбу человека, предназначение женщины в обществе гораздо шире.

В развитии культуры постоянно растет число женщин, все активнее проявляющих себя не только в областях науки, искусства и медицины, но и -политики: примером тому могут служить не только русские княгини, императрицы, ученые и практики, скандинавские и английские королевы, но и восточные правительницы нашего времени. К сожалению, сегодня в нашем отечестве доминирует мужская организация политической жизни, общественность находится во власти старых представлений, недооценки социально-политического и научно-практического статуса женщины.

Американские исследователи показывают, что, несмотря на двойное бремя служебных и домашних обязанностей, работающие женщины счастливее, чем домохозяйки. Это объясняется тем, что они обретают чувство своей значимости и свободы, которого они лишены дома. Чем выше образование жены и престижнее ее работа, тем быстрее возрастает тенденция равномерного распределения домашних забот между супругами, гармонии в принятии решений в связи с семейными делами и супружескими отношениями. Более того, новые виды деятельности требуют материнских черт в сферах мотивации и духовных потребностей, искусства, развлечений, рекламы, сферы социальных услуг, образования, умения женщин добиваться цели исподволь, мягко, терпеливо, убеждением силой, настойчивым давлением. Особое место женщина может занять, посвятив себя социальной работе, помощи представителям групп риска, престарелым, умственно отсталым, пожилым, социально неравноправным.

Социальное положение женщины в современном обществе напрямую связано с ее статусом занятости.

Для успешного решения обозначенных проблем необходимы некоторые "уступки" на различных уровнях и проведение в жизнь следующих мер:

1. Изменение образцов социализации и отмена всех форм дискриминации женщин; реальное равноправие полов и равные возможности социальных ролей.

2. Изменение отношения мужчин к своим домашним обязанностям и повышение их роли в процессе социализации, социального научения и социальной адаптации детей и подростков.

3.Систематическое социально-правовое регулирование тендерных отношений и подготовка специалистов по женской проблематике.

4. Изучение истории женских движений и проведение научного анализа функционирования социальных механизмов.

5. Подготовка женщин к управлению в политических, производственных и культурных сферах, в сфере бизнеса и предпринимательства; организация женских курсов.

6. Создание новых законов, которые бы регулировали представительство женщин в политических и государственных структурах.

7. Создание комплекса социальных, экономических и культурных мер, обеспечивающих условия женщине для успешного сочетания своих социальных ролей.

8.Издание литературы и введение в структуры образования специальных программ по женской тематике; проблематике в разных сферах знания: философии, социологии, психологии, истории, экономики, права (15,48).

**СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ.**

1. Актуальные проблемы социально-правовой защиты женщин. СПб., 1998.
2. Алехина Г.А. Рынок рабочих мест в структуре рынка труда. Томск. 2000.
3. Беглярова А.Е. Региональная политика занятости в условиях реформирования экономики. М. 2001.
4. Бильчак В.С., Захаров В.Ф. Региональная экономика. М. 1998.
5. Болов А.В. Формирование рынка труда и занятости в условиях трудоизбыточности. Автореферат канд. дисс. Нальчик. 2002.
6. Былков В.Г. Система регионального рынка труда: социально-экономические методы регулирования. СПб. 1997.
7. Васильев Я.Т. Совершенствование региональной занятости населения в условиях становления рынка труда. М. 1997.
8. Власов В.И., Крапивин О.М. Комментарий к законодательству о занятости и трудоустройстве населения. М., 1999.
9. Гвоздарев О.А., Фаузер В.В. Рынок труда и проблемы занятости. Сыктывкар. 1997.
10. Грищенко Н.Н. Особенности региональной безработицы и пути ее регулирования. М. 1999.
11. Дадашев А.З. Проблемы занятости и регулирования рынка труда в Российской Федерации (региональный аспект). М. 1993.
12. Демография, экономика, экология: некоторые аспекты сравнительного анализа регионов Российском Федерации. М. 1997.
13. Ефремов С.И. Демографические особенности неформальной занятости на российском рынке труда. М. 2001.
14. Жгулева Н.Н. Формирование рынка труда в переходной экономике. М. 1998.
15. Женщина в обществе: реалии, проблемы, прогнозы. М., 1994.
16. Жукевич Г.В. Государственное регулирование занятости и безработицы на региональном рынке труда на этапе перехода к устойчивому экономическому развитию. М. 2001.
17. Загороднева А.М. Государственное регулирование занятости и рынка труда: Учебное пособие. М. 1996.
18. Занятость и безработица в КБР: 1992-2002 гг. Нальчик. 2003.
19. Занятость и безработица в КБР (январь-декабрь 2003 г.). Нальчик. 2004.
20. Занятость и безработица в КБР (январь-декабрь 2004 г.). Нальчик. 2005.
21. Занятость и безработица в КБР (январь-декабрь 2005 г.). Нальчик. 2006.
22. Занятость и безработица в КБР (январь-декабрь 2006 г.). Нальчик. 2007.
23. Занятость и рынок труда: новые реалии, национальные приоритеты, перспективы. М. 1998.
24. Занятость отдельных социально-демографических групп насе­ления в переходной экономике России . М.1998.
25. Занятость, рынок труда и эффективность экономики. Великие Луки.1998.
26. Карташов С.А., Одегов Ю.Г. Рынок труда: проблемы финансирования и управления. М., 1998.
27. Концепция женской занятости. М., 1994.
28. Костин Л.А., Зущина Г.М., Султанова Р.М. Рынок труда и теории занятости. М., 1997.
29. Мифтахов А.Б. Формирование рынка труда в Российской Федерации. СПб. 2001.
30. Морозова С.А. Социальная адаптация женщин на рынке труда. Орел. 2000.
31. Москвина М. В. О положении женщин на рынке труда. М., 1995.
32. Никифорова А.А. Рынок труда: занятость и безработица. М. 1991.
33. Носиков Н.М. Формирование ринка труда России: социальные и организационно-правовые аспекты. М. 2000.
34. Павленков В.А. Рынок труда. М. 1992.
35. Плакся В.И. Безработица: теория и современная российская практика (социально-экономический аспект). М., 2004.
36. Политика в области женской занятости. М. 2005.
37. Прокопов Ф.Т. Безработица и эффективность государственной политики на рынке труда в переходной экономике России. М. 1999.
38. Рощина С. Занятость женщин в переходной экономике России. М., 1996.
39. Рынок труда России. М., 1998.
40. Сабанов Р.К. Занятость и ее регулирование в регионе (на примере Кабардино-Балкарской Республики). Нальчик. 2005.
41. Служба занятости на рынке труда КБР: история и современ­ность. Нальчик. 2001.
42. Становление и развитие рынка труда в КБР. (Материалы научно-практической конференции). Нальчик. 2002.
43. Старовойтова Л.И., Золотарева Т.Ф. Занятость населения и ее регулирование. М., 2001.
44. Сухарева Э.О. Рынок труда и занятости в системе социальных отношений. М., 1999.
45. Трофимов Е.А. Миграция и региональный рынок труда. СПб. 1996.
46. Трунин С.Н. Государственное регулирование регионального рынка труда: Учебное пособие. Краснодар. 2000.
47. Чижов Л.С., Богомолов Ю.П. Занятость и экономическая реформа. М. 1992.
48. Юлдашев М. Региональные факторы формирования рынка труда. СПб. 1993.