Рынок труда и проблема женщин

ВВЕДЕНИЕ

Рынок труда является особой областью рыночных отношений, где совершаются сделки по купле-продаже рабочей силы.

Изучению современных явлений и некоторых аспектов политики государства на рынке труда посвящена первая часть данной работы.

Второй раздел реферата освещает проблемы занятости в России на примере женской занятости. Представленный анализ табличных материалов, различных аспектов женской безработицы, вопросов вторичной занятости и социальной дискриминации женщин позволяет наиболее полно раскрыть тему данной работы.

**1. Современные явления на рынке труда**

**и в политике занятости**

Преобразования в сфере занятости населения являются одним из условий рыночной трансформации, связанной со становлением многосекторной экономики, обновлением отраслевой структуры производства, формированием системы рынков.

Регулирование рынка труда должно основываться на новых принципах экономической активности населения, отвечающих коренным изменениям в формах собственности и социально-трудовых отношений. Это - самозанятость, предпринимательство, наемный труд и безработица.

Современные процессы в сфере занятости обусловлены приватизацией государственной собственности и развитием корпоративной, групповой и индивидуальной частной собственности. Это вызвало реструктуризацию занятости и образование новых сфер приложения труда в соответствии с требованием рынка, включая создание новых предприятий, высвыбождение избыточного персонала из действующих производств, привлечение квалифицированной рабочей силы в рыночный сектор экономики.

Развитие негосударственного сектора экономики обеспечивает большую часть доходных занятий экономически активного населения.

В 1997г. доля занятых в негосударственном секторе экономики достигла 70%. Одновременно наблюдается постоянное повышение уровня безработицы за счет населения, неконкурентноспособного на рынке труда, и перехода скрытой безработицы на несостоятельных предприятиях и в бюджетной сфере в официальную форму, регистрируемую службой занятости.

Кроме того, происходит ее пополнение за счет возросшей трудовой миграции, увеличения числа беженцев и вынужденных переселенцев. Безработица приобретает превращенные формы неполной занятости на производстве, скрытой безработицы на простаивающих рабочих местах, а также работы без оплаты на предприятиях – банкротах.

Рынок труда в переходной экономике объективно берет на себя функции основного регулятора движения рабочей силы на стадии ее обращения. Получают развитие различные типы рынка труда, видоизменяется структура его взаимосвязей с экономической активностью и занятостью населения. В частности, это находит отражение в сосуществовании и противоречивом развитии открытого и регулируемого, саморегулируемого и “теневого” рынков труда, в повышении степени свободы труда, с одной стороны, и монополизации условий занятости, с другой.

Основой реализации системы рынков труда становится региональный рынок. Выделяют три основных типа региональных рынков труда:

* ассиметричные, которым присущи перекосы в соотношении закрытого и открытого, регулируемого и “теневого” рынков труда, диспропорции в отраслевой структуре занятости и экономической активности населения;
* равновесные с относительно развитыми структурами рынка труда при переходе от прежней системы полной занятости к системе экономической активности населения в условиях регулируемого роста безработицы и стабилизации сициально-трудовых отношений, что проявляется в процессах трансформации скрытой безработицы в открытые формы;
* диверсифицированные, характеризуемые: высокой степенью реструктуризации занятости и саморегуляции, которые создают условия для высокой мотивации и мобильности работников; быстрым развитием рыночного сектора экономики и системы экономической активности населения, обеспечивающих разнообразие форм занятости, низкие уровень и продолжительность регистрируемой безработицы.

В переходной экономике рынок труда сохраняет прежние элементы системы управления трудом. Главным образом это государственные гарантии занятости населения, централизованное регулирование оплаты труда (минимальной заработной платы, ставок тарифов, окладов в бюджетной сфере). По мере продвижения к цивилизованному рынку труда складываются условия для его функционирования на основе естественных регуляторов в сочетании с государственным регулированием занятости. Особую роль здесь играют рыночные формы и методы инвестирования в экономические рабочие места, формирование заработной платы исходя из прожиточного минимума, социальное страхование работников наемного труда от экономических рисков, включая безработицу.

Переход от системы полной занятости к рынку труда означает отказ от прямых директивных методов управления трудовыми ресурсами и использование преимущественно экономических рычагов регулирование трудовой активности. Основная их часть принимает форму косвенного воздействия на процессы перемещения рабочей силы по отношению к рабочим местам, управление занятостью приобретает черты целенаправленного предоставления государственных гарантий безработным и поддержания рабочих мест для работников, находящихся под угрозой увольнения.

Главным элементом инфраструктуры рынка является специальная государственная служба занятости. В 1996-1997гг. ее деятельность была направлена прежде всего на поддержание занятости на действовавших предприятиях на основе сохранения и перепрофилирования существующих рабочих мест, на предотвращение массового высвобождения работников и борьбу с постоянно возраставшей безработицей путем трудоустройства и переподготовки зарегистрированных безработных.

Вместе с тем по мере углублявшегося кризиса неплатежеспособности предприятий и деструктуризации рынков труда цели политики занятости не были достигнуты. За 1997-1998гг. более половины средств по федеральным программам содействия занятости было обращено на поддержание рабочих мест и другие мероприятия, относимые к активной политике занятости, но из года в год снижалась эффективность их использования. Так, из предусмотренных программой 260 тыс. дополнительных рабочих мест к 1998г. было создано только 38%, а компенсации заработной платы получили лишь 145 работников, формально охваченных соответствующими мероприятиями. Кроме того следует отметить, что поддержание доходов неконкурентноспособных безработных (выплата пособий, материальная помощь, и т.п.) довольно часто осуществлялось вне связи с утраченным заработком, прошлым трудом и занятиями. Фактически они принимали форму социального обеспечения, реализуемого посредством службы занятости. Поэтому многие ее клиенты смотрели на нее как на своего рода “собес” для безработных.

Таким образом, централизованная политика занятости, основанная на дорогостоящих мерах по ликвидации безработицы путем экономической поддержки неплатежеспособных и убыточных предприятий, исчерпала потенциал своего поступательного развития. Встал вопрос об отказе от нее и разработке новой эффективной политики занятости. Новая политика должна быть направлена на последовательную реструктуризацию занятости в соответствии с динамикой рыночного сектора экономики и развитием региональных рынков труда. В ее задачи следует включить: стремление к достижению равновесия спроса и предложения рабочей силы с использованием регуляторов рынка труда; повышение его проводимости за счет трудовой мобильности и миграции населения в регионах страны и между ними; трудовую активизацию и адаптацию безработных к новым условиям занятости на принципах социального страхования вынужденной безработицы.

Гарантии занятости, предоставляемые безработным, должны иметь четко выраженный трудовой характер, содействовать их адаптации к структуре спроса на рабочую силу, повышению профессионально-квалификационной мобильности, активному поиску работы. Выплата пособий по безработице, увязанных со стажем работы, с реально утраченным заработком, позволит исключить социальных иждивенцев и “мнимых” безработных из числа получателей материальной помощи службы занятости.

Новая активная политика занятости предполагает реализацию комплекса следующих мер:

* концентрацию заявленного спроса и предложения рабочей силы в информационных банках бирж труда, развитие инфраструктуры рынка труда путем создания специализированных служб информационно-консультационного обслуживания работополучателей и работодателей;
* широкое использование активных и специализированных форм трудового посредничества: ярмарок вакансий, дней специалистов, открытых рынков труда и т.п. Этому могут способствовать “приватизация ” части посреднических функций службы занятости на основе создания общественных некоммерческих организаций содействия трудоустройству, разработка специальных технологий профотбора работников по заявкам предприятий;
* содействие трудовой, профессиональной и территориальной мобильности незанятых работников в соответствии с развитием конъюнктуры регионального и локальных рынков труда, в том числе путем профинформации, профориентации, консультаций и профобучения, включая помощь службы занятости при перемене занятий, переезде к новому месту работы;
* регулирование продолжительности безработицы на основе использования рациональных процедур регистрации, учета и переучета безработных, корректировки предоставляемых социальных гарантий в соответствии с изменением ситуации на региональном рынке труда;
* переход к социальному страхованию от безработицы как финансово-организационной системе, адекватной потребностям регулирования рынка труда; формирование целевых региональных фондов содействия занятости с привлечением дополнительных источников (средств государственного бюджета, региональных и отраслевых внебюджетных фондов, ссуд и кредитов, целевых взносов, пожертвований и др.);
* организацию деятельности службы занятости как части единого регионального органа управления трудом, занятостью и трудовой миграцией; развитие ее структур исходя из оценки эффективности политики, проводимой на рынке труда.

Активная политика занятости должна способствовать уменьшению структурных перекосов на рынке труда в результате повышения мобильности работников, их профессиональной адаптации к заявленному спросу и содействия трудовой миграции в регионы с благоприятной конъюнктурой. Повышение трудовой мобильности становится важным средством сдерживания безработицы в регионах с критической ситуацией на рынке труда.

**2. Женщины на российском рынке труда**

2.1 Проблемы женской занятости (материалы

Госкомстата РФ и статистики ФСЗ)

При переходе к рыночным отношениям с учетом особенностей состояния экономики России неизбежны крупные изменения в сфере занятости всего населения, включая женщин. Сейчас в народном хозяйстве 34 млн. женщин – 48% всех работающих. Их положение на рынке труда, равно как и других групп населения, определяется потребностью в работе, конкурентоспособностью женской рабочей силы, уровнем её квалификации, профессии, режима труда, формы собственности, а также системой социальной защиты населения в трудовой сфере. В каком направлении и с какой степенью интенсивности будут происходить изменения в занятости женщин в переходный период зависит во многом от исходного состояния их занятости, важнейших социально-экономических характеристик женского населения.

Сегодня бытует мнение, что у российской безработицы женское лицо. Однако это утверждение справедливо лишь для той части рынка труда, что регулируется государством (Федеральной службой занятости (ФСЗ)), здесь действительно доля женщин среди безработных – 65-70%.

Чтобы оценить размеры несовпадения, сравним информацию о положении женщин, содержащуюся в материалах Госкомстата РФ по полному рынку труда, с данными ФСЗ об официальном рынке труда или контролируемой его части (табл. 1).

На полном рынке труда доля женщин среди всех незанятых и ищущих работу составляет 48%, что в целом соответствует их удельному весу в общей численности трудоспособного возраста. Значит, в среднем можно говорить об одинаковом уровне безработицы для мужчин и женщин.

Чем же тогда объяснить более высокий процент женщин в контролируемой части рынка труда и гораздо большую продолжительность периода их безработицы, регистрируемые службой занятости (табл. 2 и 3).

“Накопление“ женщин на формальном рынке труда обусловлено, по-видимому, их низкой конкурентоспособностью. Парадоксально то, что невостребованность женщин в трудовой сфере связана с относительно высоким уровнем образования. Как свидетельствуют данные табл. 4, среди женщин ( по сравнению с мужчинами) гораздо больше лиц с высшим и средним специальным образованием и значительно меньше – со средним общим и начальным. 90% свободных рабочих мест в народном хозяйстве рассчитаны на кадры рабочих профессий, а среди незанятых женщин преобладают те, кто претендует на вакансии служащих.

По данным обследования Госкомстата РФ, среди безработных, имеющих инженерно-технические специальности или являющихся научными работниками, женщин около 70%, среди безработных преподавателей всех видов учебных заведений – 85%, среди специалистов по планированию и учету, работников торговли и общественного питания – более 90%. Рабочих же среди женщин, нуждающихся в трудоустройстве, всего около 14%. Очевидное несоответствие между предложением рабочей силы и спросом на нее по профессиональному признаку, характерное для современного состояния рынка труда, существенно затрудняет трудоустройство безработных женщин.

Данные табл. 5 свидетельствуют о том, что обращение в ФСЗ для женщин – наиболее популярный способ поиска работы, личные связи и прямое обращение к работодателю они используют значительно реже. Чем же это вызвано? Только ли желанием получить работу?

Действительно, значительная часть женщин нуждается в работе и желает немедленно получить её как по причине профессиональной заинтересованности, так и из-за материальной потребности.

Однако, по данным исследований Госкомстата РФ, некоторые женщины обращаются в органы службы занятости скорее не за помощью в поисках рабочего места, а за оформлением некоторого перерыва в работе. Регистрация в качестве безработной и возможность получить пусть небольшое пособие по безработице при непрерывности трудового стажа является для некоторых женщин той временной передышкой, которую они используют для решения накопившихся домашних проблем.

Распределение ищущих работу на полном рынке труда по желаемому виду трудового договора дает определённое представление о женских приоритетах в выборе нового места. Как видно из данных табл. 6, женщины предпочитают иметь гибкий график занятости с неполной рабочей неделей независимо от того, будет ли это постоянная работа или работа на определенный срок. Выбор женщинами временной занятости обусловлен загруженностью домашними делами.

Более всего нуждаются в занятости с режимом неполного рабочего времени женщины в возрасте 25-29 лет. Причем для них не важно, постоянная это будет занятость или временная.

Проведенный анализ позволяет сделать вывод о том, что среди женщин, вышедших на рынок труда, существует явная дифференциация. Они делятся на тех, кому работа действительно необходима, и тех, кто при соответствующих условиях социального обеспечения (или помощи) мог бы отказаться от активной занятости частично или даже полностью. Вместе с тем отказаться от работы и стать домохозяйками многим мешают отсутствие должной материальной поддержки семьи со стороны государства и соображения социального и личностного характера.

**2.2 Различные аспекты женской безработицы**

**(по регионам России)**

Реальность трудоустройства незанятых женщин, ищущих работу, зависит во многом от состояния региональных рынков труда. Общая картина практически во всех областях и автономных республиках России одинакова: регистрируемая безработица носит женский характер. Вместе с тем наблюдаются существенные различия по областям и республикам в составе безработных по полу: доля женщин колеблется по регионам от 42-60% до 80-82%. По данным за второй квартал 1997 года в 17 областях доля женщин в составе безработных превышала 75% (табл. 7). В основном это регионы Дальнего Востока, Восточной Сибири, Западной Сибири, Северный Кавказ, где в силу специфики экономического развития традиционно не хватало рабочих мест для женского населения. Однако не здесь сосредоточена основная масса безработных российских женщин.

Половина их приходится на Центральный, Уральский, Северо-Западный и Волго-Вятский регионы, отличающиеся высоким экономическим потенциалом, высокой долей обрабатывающей промышленности, в частности машиностроения и легкой промышленности, охваченных глубоким кризисом производства.

Самая напряженная ситуация на рынке труда и в связи со спадом производства сложилась во Владимирской, Ивановской, Ярославской, Костромской, Псковской областях, в Мордовской и Чувашской Республиках, здесь требуются особые меры содействия занятости женщин и регулирования рынка труда. В этих регионах официальное число незанятых на одну вакансию в 3-18 раз превышает общероссийские. При среднем значении показателя нагрузки по России 4,1 в регионах с преимущественным использованием женского труда он составляет от 11,1 (Костромская область) до 75,7 (Ивановская область).

Почему же в регионах с некоторым преобладанием “женских” отраслей при значительных масштабах безработных женщин, все же их доля в общем составе потерявших работу относительно ниже? Однозначное объяснение этому дать сложно. Вероятнее всего, это связано с тем, что спад производства в ведущих отраслях, таких как машиностроение, легкая и текстильная промышленность, вызвал широкое распространение частичной занятости как альтернативы полной безработицы. Для большинства работающих женщин в создавшихся условиях главное – сохранить рабочее место. При этом многие из них согласны потерять в заработке, лишь бы иметь гарантированный доход и сохранить социальные услуги, предоставляемые по месту работы. Мужчины чаще, чем женщины увольняются по собственному желанию в надежде найти более подходящую работу, а женщины остаются на условиях частичной занятости. Характерно, что во всех перечисленных областях уволившиеся по собственному желанию составляют среди безработных более высокую долю, чем по РФ в целом (47%), а в Ивановской области на этот контингент безработных приходится 59% - один из самых высоких показателей по России.

Довольно низкая доля женщин среди безработных характерна также для некоторых автономных преобразований (Эвенкийский автономный округ - 45,7%, Коми-Пермяцкий автономный округ – 49,4%). Но здесь, скорее всего, сказывается общая недостаточно высокая экономическая активность и традиционная нехватка женских рабочих мест.

Есть различия и в региональной продолжительности безработицы. Если в целом по РФ она была в январе – июне 1997 г. у женщин 5,4 мес.(у мужчин – 4,9), то аналогичный показатель значительно превышен в Северо-Кавказском районе – 6,5 мес., в Ярославской области – 6,4 мес., Ивановской – 5,7 мес. Продолжительность женской безработицы ниже средней по РФ в Западно-Сибирском районе – 5,0 мес., Северо-Западном – 5,1 мес.

Таким образом, по территории России складываются неоднозначные процессы с женской безработицей, на которые влияют демографические и социально-экономические факторы, имеющие большую региональную специфику.

2.3 Проблемы помощи слабозащищенным категориям женщин

Женская безработица в настоящее время локализуется и обостряется применительно к так называемым слабозащищенным группам женщин: одиноким и многодетным, воспитывающим детей дошкольного возраста и детей-инвалидов.

Несмотря на значительные усилия по преодолению женской безработицы, она становится все более неуправляемой из-за неослабевающих кризисных процессов в отечественной экономике и усиливающейся конкуренции на рынке труда.

Данные социологических опросов и специальных исследований показывают, что в стране и в дальнейшем будет расти число отказов в приеме на работу женщин с детьми, продолжится их вытеснение на менее престижные и мало оплачиваемые рабочие места. Резко возрастает приток женщин на неформальный рынок труда - в теневой и криминальный секторы экономики.

Рассмотрим создавшуюся ситуацию на примере Москвы. За 1994 год здесь безработные женщины составили 79,4%, в 1995г. – 78,9%, в 1996г. – 75%, в 1997г. – 70,6%. В 1998 году количество безработных женщин увеличилось на 47,3%, хотя их доля в составе безработных несколько уменьшилась.

По данным статистики, к середине 1998 года среди безработных женщин многодетные составляли 6%, воспитывающие детей дошкольного возраста – 65,8%, женщины с детьми-инвалидами – 3%.

Динамика числа безработных в 1998 году среди слабо защищенных категорий женщин свидетельствует о сохранении неблагоприятной ситуации: по сравнению с аналогичным периодом 1997 года количество безработных среди многодетных женщин увеличилось на 49%, а среди женщин, воспитывающих детей дошкольного возраста и детей-инвалидов, - на 63%. Возросла и продолжительность безработицы. Так, в первом полугодии 1998 года до 39% слабо защищенных категорий безработных женщин оставались без работы от 1 до 4 месяцев, 33% - от 4 до 8, 17% - от 8 до 1 года. При этом увеличилась доля долговременной безработицы.

Опыт решения проблем женской безработицы в различных регионах страны показал, что традиционные направления содействия женской занятости далеко не всегда могут быть успешно применимы в отношении слабо защищенных категорий женщин.

Прежде всего это касается полноты и достоверности информации о рабочих местах, интересующих данные категории женщин, в частности, о рабочих местах, где возможно применение нестандартных режимов труда. Ведь среди женщин с детьми наблюдается наибольший спрос на занятость с неполным рабочим днем (45%), гибким графиком работы (33%) и неполной рабочей неделей (21%). Однако, как отмечают специалисты, информации о таких рабочих местах в органах службы занятости очень мало.

Чтобы усилия по поддержке и трудоустройству слабозащищенных категорий женщин были более эффективны, целесообразно в центрах занятости выделять консультантов, специально занимающихся их проблемами.

На уровне предприятий и организаций важно заботиться о том, чтобы при регулировании социально - трудовых отношений проблемы этих категорий женщин обязательно учитывались в деятельности профсоюзов, а их интересы отражались в соответствующих разделах коллективных договоров. Меры по их социальной защите, принимаемые органами государственной власти, должны обязательно взаимоувязываться с мероприятиями, реализуемыми службой занятости на рынке труда.

**2.4 Вторичная занятость женщин – один из способов**

**адаптации к рыночным условиям**

Вторичная занятость – неотъемлемый элемент любого рынка труда. В зависимости от социально-экономической ситуации в стране она может иметь различные масштабы и причины. В России в переходный период рыночной экономики сложилось достаточно тревожное положение на рынке труда. Резкое падение объёмов производства, конверсионные процессы, вынужденное переселение граждан из других регионов и ряд других факторов усугубляют ситуацию с занятостью населения, особенно женской его половины. И как следствие – увеличение количества безработных в областях и регионах страны.

В создавшихся условиях одни женщины теряют основную (или первичную) работу совсем, становясь безработными, другие стараются сохранить занятость частичной как альтернативу полной безработице, а некоторые стараются приспособиться к новым условиям на рынке труда путем вторичной (или дополнительной) занятости. О том, как процесс адаптации происходит для женщин в период социально-экономических реформ, можно судить по результатам анализа, проведенного Центром исследования рынка труда Института экономики РАН в 1997г. в двух городах: Иваново и Нижнем Новгороде.

Для обследованных городов характерно значительное распространение вторичной занятости.

В Иваново дополнительную работу имеют 17,8% респондентов, в Нижнем Новгороде – 9,4 %. Причем в Иваново процент тех, кто регулярно занят дополнительной работой, немного превышает удельный вес подрабатывающих нерегулярно, а в Нижнем Новгороде наоборот (табл. 8).

Это можно объяснить различиями в социально-экономической ситуации регионов и в состоянии их рынков труда. По итогам 1997 г. Ивановская область занимала третье место в России по уровню напряженности на рынке труда (75,7 безработных на одну зарегистрированную вакансию) и первое место по уровню безработицы (8,4%). Женская безработица составляла 6,9%. Нижегородская область по уровню напряженности на рынке труда была на 58 месте (6,1 безработного на одну вакансию); уровень безработицы в среднем составлял 1,2 %, а среди женщин – 2,2%.

Ситуация на рынке труда в Ивановской области значительно более тяжелая, что, вероятно, и стимулирует население (занятое и незанятое) более активно искать дополнительную работу.

Чаще всего (86,5%) женщины заняты на одном дополнительном рабочем месте, а гораздо реже – на двух (12,6%).

По двум регионам в целом среди имеющих дополнительную работу преобладают занятые – 79,7%, учащиеся и незанятые составляют по 10,1%. В Нижнем Новгороде существенно больше доля учащихся (16,3%) и немного больше доля незанятого населения (11,3%). В Иваново удельный вес этих групп составляет соответственно 6,3 и 9,4%.

Отраслевая структура мест основной и дополнительной работы по регионам близка. В обоих случаях места основной работы – в промышленности (29.1%) и бюджетной сферах (53,3%) : в здравоохранении – 14,5%, образовании – 21,8%, науке – 11,5%, культуре – 5,5%.

По основной работе на первом месте бюджетные организации, затем идут АО и государственные предприятия (табл. 9).

Почти половина тех, кто имеет вторичную занятость, находят её на основной работе, другая половина занята в основном на дому (30%).

Доходы от дополнительной работы являются основным источником семейного бюджета у 13% женщин.

Возникает вопрос, в какой мере вторичная занятость естественна, а в какой носит вынужденный характер.

Среди женщин, имеющих дополнительную работу, 23,4% никогда бы не прекратили её, 44,3% оставили бы это занятие, если бы заработная плата на основной работе была больше, и 30,3% связывают свое решение с уровнем семейного дохода. По регионам эти показатели почти не различаются.

Таким образом, вторичная занятость женщин – это в первую очередь реакция на изменение ситуации на рынке труда и один из способов адаптации к рыночным условиям в переходный период.

**2.5 Рыночная экономика и социальная дискриминация**

**женщин**

Женщины активно участвуют в преобразованиях российской экономики, меняют формы своей трудовой активности. Основное социальное противоречие, сложившееся в сфере занятости россиянок, заключается в том, что, с одной стороны, рыночная модель позволяет свободно развиваться женской экономической инициативе, самостоятельности, независимости в выборе форм занятости. С другой стороны, в условиях перехода к рынку, женщины оказываются менее социально защищенными в сфере труда, чем мужчины. Женщины вынуждены не просто менять в массовом порядке свой социальный и профессиональный статус, но и в большинстве случаев его снижать, становясь безработными, а затем переквалифицироваться, как правило, на формы занятости, не требующие ни образования, ни накопленных профессиональных знаний. Иными словами, женская экономическая инициатива повсеместно вступает в конфликт с социальной дискриминацией женщин, которая проявляется в сферах труда и занятости, распределения власти и собственности, культуры и образования, политической и духовной жизни общества. Социальная дискриминация женщин является одной из форм насилия над личностью.

Какие основные проявления социальной дискриминации испытывают женщины ?

Приватизация государственного сектора экономически отрицательно сказалась на положении работающих женщин. И в условиях перехода к рынку именно государственные предприятия остаются для них основными работодателями. Условия занятости, оплаты женского труда здесь лучше. Разрыв между заработками мужчин и женщин в государственном секторе меньше, чем в частном.

В среднем зарплата россиянок остается по народному хозяйству более, чем на треть ниже, чем у мужчин.

Кроме того, большинство женщин работает в дефицитных и кризисных отраслях материального производства, на должностях, не требующих высокой квалификации в бюджетной сфере.

В российском трудовом законодательстве сохраняются положения, создающие предпосылки для дискриминации: запрет на работу в ночное время и на некоторые виды работ; ограничение рабочего времени (командировки, сверхурочные). По официальным данным, примерно треть руководителей предприятий различных форм собственности признают, что предпочитают при приёме на работу мужчин, а не женщин.

Очевидно, что необходимо преобразовать запретительный характер российского трудового законодательства в рекомендательный, дающий женщине право самостоятельно принимать решения при выборе режима и вида работы.

В табл. 10 и 11 приведены особенности форм проявления социальной дискриминации женщин в сфере труда. Проводя анализ табличных данных, можно сделать следующие заключения.

Дискриминация женщин существует повсеместно, независимо от форм собственности. Различия в том, что на госпредприятиях, например, ввиду их большей открытости, многочисленности персонала, обмена информацией между работницами, факты дискриминации становятся быстро и широко известными.

В частном же секторе работница находится в большей зависимости от работодателя – мужчины. Уровень социальной и правовой защищенности женщины от дискриминации в частном секторе значительно ниже, чем на государственных предприятиях. В частной фирме нередко отсутствуют или бездействуют профсоюзы. Существует более жестокая зависимость работницы от произвола начальника, безнаказанно нарушается трудовое законодательство.

На лицо факт социальной дискриминации женщин при приеме и увольнении их с работы в условиях расширяющейся безработицы, закрытия предприятий и сокращения штатов.

Расширился перечень категорий женщин, подвергающихся дискриминации по признаку пола. Это прежде всего женщины предпенсионного возраста, беременные, инвалиды, одинокие.

Усиливается дискриминация выпускниц вузов, которых просто не берут на работу. Молодым женщинам-специалистам часто предъявляются требования, связанные не с профессиональными качествами, знаниями и умениями, а с чисто внешними характеристиками, причем об этом открыто пишется в рекламных объявлениях. Им ставятся условия, ограничивающие их права, например, не выходить замуж, не рожать детей в течение определенного времени.

Происходит дальнейшее вытеснение женщин из различных сфер деятельности, ранее традиционно им принадлежавших: банковского дела, страхования. Все это приводит к тому, что женщины часто вынуждены занимать рабочие места, не соответствующие их образованию, довольствоваться более низкой заработной платой без перспектив дальнейшего роста.

Дискриминация женщин в сфере труда и занятости имеет целый ряд отрицательных социальных последствий. Разделение по признаку пола в профессиональных сферах, медленное развитие женского предпринимательства, “вымывание“ женщин из сферы управления и властных институтов, - все это ухудшает положение женщины в обществе, снижает её социальный статус.

Унижение достоинства женщины, психологические стрессы, неполная занятость, вынужденный возврат в семью, усиление экономической зависимости от мужа, ограничение самореализации женщин способствуют развитию у них острого психоэмоционального напряжения и заболеваний невротического характера.

С подобным положением женщины на российском рынке труда смириться нельзя, особенно в условиях нарастающей мировой тенденции к установлению равноправия полов во всех сферах деятельности, в том числе и профессиональной.

Так, к 2000 году, по оценкам американского правительства, женщины составят 62,6% всех занятых. Журнал “Time” назвал это явление “революцией на рабочем месте”. Новая ситуация изменит рынок занятости в ХХI веке. В связи с этим особенно острой становится задача реализации в России положений Конвенции ООН (1979 г.) о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин, ратифицированной бывшим СССР ещё в 1981 году.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Ситуация на рынке труда в настоящее время достаточно напряженна. Она не дает возможности каждому желающему реализовать свои способности, т. е. до сих пор существует проблема безработицы. Поэтому для регулирования ситуации на рынке труда необходимо активное государственное вмешательство.

Женская занятость – вопрос, требующий повышенного внимания.

Проведенные в России реформы в большинстве случаев отрицательно сказались на положении российских женщин. Именно они оказались наиболее уязвленной частью населения. Значительное количество женщин в создавшихся условиях перехода к рынку теряют основную работу совсем, становясь безработными, другие стараются сохранить занятость частично, а третьи пытаются приспособиться к новым условиям на рынке труда путем вторичной занятости.

В условиях перехода к рынку женщины с одной стороны могут проявлять инициативу и самостоятельность в выборе своей работы, а с другой стороны при рыночной модели экономики женщины оказываются менее социально защищенными в сфере труда, чем мужчины. Т. е. женская экономическая инициатива вступает в конфликт с социальной дискриминацией женщин.

Библиография

1. Заславский И. К новой парадигме рынка труда.//Вопросы экономики, 1998, №2.
2. Липполь Д. Особенности российского рынка труда.//Человек и труд., 1997, №2.
3. Немова Л. Рынок труда.// ЭКО, 1997, №3.
4. Ржаницина Л., Сергеева Б. Женщины на российском рынке труда.//Социс.1998, №7.
5. Проблемы женской безработицы в России. Материал подготовлен Федеральной службой занятости. М. 1997.
6. Статистический сборник “Женщины России”. М.: Госкомстат, 1997