

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

**«БЕЛГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ  
ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»  
(НИУ «БелГУ»)**

**СОЦИАЛЬНО-ТЕОЛОГИЧЕСКИЙ ФАКУЛЬТЕТ  
КАФЕДРА СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЫ**

**СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА ЖЕНЩИН В СФЕРЕ ЗАНЯТОСТИ  
НА МУНИЦИПАЛЬНОМ УРОВНЕ**

Дипломная работа  
студентки заочной формы обучения  
специальности 39.00.02 Социальная работа  
5 курса группы 87001152  
Волобуевой Юлии Александровны

Научный руководитель:  
канд. соц. наук, профессор  
Кищенко И.Н.

Рецензент: начальник отдела  
профессионального обучения безработных  
граждан центра занятости населения  
г. Белгорода, канд. соц. наук  
Кончедалова О.Н.

Белгород 2016

## ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ ЖЕНЩИН В СФЕРЕ ЗАНЯТОСТИ	8
1.1. Женщины как субъект отношений занятости. Положение женщин на рынке труда.	8
1.2. Специфика женской занятости на муниципальном уровне.	20
2. ОСОБЕННОСТИ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ ЖЕНЩИН В СФЕРЕ ЗАНЯТОСТИ НА ПРИМЕРЕ ГОРОДА БЕЛГОРОДА	33
2.1. Проблемы женской занятости в г. Белгороде	33
2.2. Рекомендации по совершенствованию социальной защиты женщин в сфере занятости на муниципальном уровне	48
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	60
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ	65
ПРИЛОЖЕНИЕ	73

## ВВЕДЕНИЕ

*Актуальность темы исследования.* Социальная защита женщин в сфере занятости на современном этапе развития российского общества приобретает особую актуальность. Сегодня одной из острейших социально-экономических проблем в стране является занятость населения, тенденция роста безработицы, особенно среди социально незащищенных слоев населения, к которым относятся женщины.

Кризисные явления в экономике современной России привели к росту безработицы. Ее уровень в текущем году составляет 5,2% по методологии Международной организации труда (МОТ). В Белгородской области численность безработных в текущем году составила 7632 человека. Уровень регистрируемой безработицы составил 0,94% от численности экономически активного населения области, которая составляет 814,1 тысяча человек. Основная часть женщин или 67,2% проживает в городской местности, 32,8% в сельской. В общей численности населения области доля женщин составляет 53,9%, средний возраст жительниц области 43 года. Как показывает анализ, в числе безработных граждан, женщины составляют до 70%.

Несоответствие спроса и предложения рабочей силы является характерной особенностью рынка труда г. Белгорода. Спросом пользуются высококвалифицированные рабочие: каменщики, плиточники, газосварщики и др., то есть представители чисто мужских профессий. В составе заявок работодателей эти профессии составляют до 80%. Спрос на женский труд минимизирован. Таким образом, структурные изменения в экономике области, муниципальных образований повлекли за собой изменения в сфере занятости женщин.

Со стороны работодателей в отношении женщин предпринимаются дискриминационные меры при трудоустройстве. Причиной такой ситуации на рынке труда является то, что женщины помимо трудовой деятельности, занимаются домашним хозяйством, воспитанием детей. Кроме того, матери,

воспитывающие малолетних детей, детей-инвалидов, многодетные матери часто нуждаются в гибком рабочем графике, обустройстве рабочих мест, неполном рабочем дне, что влияет на их конкурентоспособность при трудоустройстве [10]. Дискриминационные меры в отношении женщин со стороны работодателей проявляются и в предоставлении им непрестижных, малооплачиваемых рабочих мест. Сегодня назрела необходимость демократизации социально-экономических отношений, направленных на равноправное положение женщин во всех сферах жизни общества, их активное участие в трудовой деятельности.

Проблемы социальной защиты женщин в сфере занятости должны решаться на законодательном уровне, учитываться при разработке, региональных и муниципальных программ, направленных на содействие занятости населения.

Особую актуальность приобретают проблемы женской занятости в связи с решением демографических задач, воспитанием подрастающего поколения, гендерного равенства в сфере трудовой деятельности.

Актуальность темы исследования обусловлена высоким уровнем безработицы среди женщин, ростом числа неработающих, их дискриминации со стороны работодателей по половому и возрастному признакам.

*Степень научной разработанности проблемы.* Вопросы социальной защиты женщин в сфере занятости активно исследуются в науке. Большое внимание уделяется анализу и социологическим исследованиям причин и социальных последствий женской безработицы, осуществляется теоретическое осмысление данной проблемы.

В научных публикациях, посвященных проблемам социальной защиты женщин в сфере занятости, выделяются, патриархальный подход, когда сфера деятельности женщин заключается в ведении домашнего хозяйства и воспитании детей, при эгалитарном подходе решаются проблемы профессиональной ориентации женщин, дискриминации в сфере труда,

конкурентоспособности женщин, вовлечение их в предпринимательскую деятельность.

Эти проблемы рассматриваются в работах Н.М. Римашевской [61], Н.С. Ржанициной [60], Н.Г. Сигаревой [63], З.А. Хоткиной [87]. В публикациях С.И. Голод и А.Г. Харчева, раскрываются проблемы сочетания производственных и семейных ролей женщин и создания для этого условий. Этим же вопросом посвящены труды Е.Ю. Груздева, Т.С. Лыткина.

Проблемы занятости и безработицы женщин рассматриваются в работах Е. Артовой, Г. Маева, Л.В. Бабаевой, В.И. Власова, Л.С. Ржанициной [60], З.А. Хоткиной [88] и др. Вопросы карьеры женщин исследуются в работах Н. Кириллова, Н. Ратникова, Г.П. Сергеева.

Вопросом женского бизнеса посвящены труды О.К. Самарцевой [76], Т.А. Фоминой, Т.И. Сидоровой [79], А.Ю. Чепуренко [95] и другими. В работах Л.С. Ржанициной, А.А. Московской, Г.Г. Силласте [77] представлены проблемы дискриминации женщин в трудовой деятельности.

Исследования занятости женщин на региональном и муниципальном уровнях приобретают особую актуальность, потому что в муниципальных образованиях на местах проводится работа по трудоустройству женщин. Этим проблемам посвящены работы Е.Н. Сенаторовой [75], М.Ю. Козлова, И.Н. Кищенко [38], Г.А. Котельникова, В.Т. Посохова, Н.Л. Антипиной.

Вместе с тем, следует отметить, что вопросы занятости, социальной защиты женщин на рынке труда в теоретическом и практическом плане исследованы недостаточно. Не стали предметом широкого изучения проблемы определения и реализации жизненной стратегии неработающих женщин.

С учетом актуальности проблемы исследования, степени ее разработанности, определяются объект и предмет исследования, его цель и задачи.

*Объектом исследования* выступает социальная защита женщин в сфере занятости.

*Предмет исследования* - специфика социальной защиты женщин в сфере занятости на муниципальном уровне.

*Целью исследования* - разработать рекомендации по совершенствованию социальной защиты женщин в сфере занятости на муниципальном уровне.

*В соответствии с поставленной целью решаются следующие задачи:*

- раскрыть теоретические основы социальной защиты женщин в сфере занятости;
- раскрыть специфику социальной защиты женщин в сфере занятости;
- разработать рекомендации по совершенствованию социальной защиты женщин в сфере занятости на муниципальном уровне.

*Теоретико-методологической базой исследования* стали научные труды зарубежных социологов, философов М. Вебера [25], Р. Мертона [49], Т. Парсонса [56, 57]. Обозначенные проблемы отражены в трудах отечественных ученых И.В. Бестужев-Лада [20], Т.А, Н.М. Римашевская [61], Г.Г. Силласте [77].

*Эмпирической базой* дипломной работы являются:

-федеральные, региональные и муниципальные программы по социальной защите женщин в сфере занятости, нормативно-правовые акты, относящиеся к регулированию занятости;

-статистические данные по проблемам занятости населения в России и Белгородской области;

-программы, отчеты органов занятости;

-результаты социального исследования «Проблемы социальной защиты женщин в сфере занятости на муниципальном уровне», проведенного в Центре занятости населения города Белгорода в ноябре 2015 года.

В исследовании приняли участие всего 35 безработных 10 экспертов – специалистов центра занятости населения города Белгорода.

*Теоретико-практическая значимость исследования.* Положения и выводы исследования могут быть использованы при разработке

муниципальных программ, направленных на социальную защиту женщин в сфере занятости на муниципальном уровне. Предлагаемые рекомендации могут способствовать повышению эффективности трудоустройства женщин, организации профориентационной работы, психологической поддержки, профессионального обучения и повышения квалификации, развитию самозанятости.

*Апробация исследования.* Разработанные рекомендации по совершенствованию социальной защиты женщин в сфере занятости на муниципальном уровне использованы при разработке Программы содействия занятости населения города Белгорода до 2020 года, организации профориентационной работы, профобучения и самозанятости женщин.

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

# 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ ЖЕНЩИН В СФЕРЕ ЗАНЯТОСТИ

## 1.1. Женщины как субъект отношений занятости. Положение женщин на рынке труда

В настоящее время проблемы занятости и безработицы обобщаются и теоретически разрабатываются в рамках нескольких социологических дисциплин: социологии труда, экономической социологии, социологии управления и социальной работы.

Проблемы женской безработицы и социальной защиты безработных женщин сегодня находятся в авангарде научного поиска, что еще более актуализирует потребность в их рассмотрении.

Анализ имеющейся литературы по проблеме женской безработицы показал, что эта тема недостаточно широко представлена в научных источниках. Исследуются: причины снижения экономической активности женщин и, как следствие этого, увеличение числа официально зарегистрированных безработных женщин (Ефремова Г.И.) [37]; причины женской безработицы (Плакся В.И., Хоткина З.) [87]; категории безработных женщин, особо нуждающихся в социальной защите и варианты решения проблемы занятости женщин (Кязимов К.Г.) [42].

Проблема социальной защиты безработных женщин также недостаточно полно представлена в научной литературе.

В настоящее время существует несколько подходов к определению понятия «социальная защита» в целом.

Жуков В.И. [72] трактует понятие «социальная защита» как совокупность принципов, правил, методов, законодательно закрепленных экономических, правовых и социальных гарантий, обеспечивающих соблюдение важнейших социальных прав, мероприятий и учреждений, обеспечивающих их осуществление по предоставлению минимально



достаточных условий жизни, удовлетворению потребностей, поддержания жизнеобеспечения и деятельного существования различных социальных групп.

Холостова В.И. [90, 91] определяет «социальную защиту» как систему принципов, методов, законодательно установленных государством социальных гарантий, мероприятий и учреждений, обеспечивающих предоставление оптимальных условий жизни, удовлетворении потребностей, поддержание жизнеобеспечения и деятельного существования личности, различных социальных категорий и групп; совокупность мер, действий, средств государства и общества, направленных против ситуации риска в нормальной жизни граждан, таких как болезнь, безработица, старость, инвалидность, смерть кормильца и другие; комплекс государственных мер социально-экономического и правового характера по обеспечению гарантированного государством минимального уровня материальной поддержки социально уязвимых слоев населения в период экономических преобразований и связанного с этим снижения их уровня жизни.

Предоставление материальных средств может служить формой социальной защиты, но защита сама по себе этим не исчерпывается. Защита может быть направлена не только на материальную компенсацию неблагоприятных последствий, но и на предотвращение тех событий, в которые их повлекут. Поэтому наиболее правильно «социальную защиту» можно определить как «систему мер, направленных на предотвращение, смягчение и ликвидацию последствий социально рискованных ситуаций посредством обеспечения достойного уровня и качества жизни» (Федорова М.Ю.). Данного подхода мы будем придерживаться при определении понятия «социальная защита безработных женщин».

Система социальной защиты населения в целом и безработных, в том числе женщин, включает в себя: социальное обеспечение, социальное страхование, социальную помощь и социальную поддержку.

Социальное обеспечение - комплекс мер по оказанию социальной помощи нуждающимся в ней гражданам, который способствует сохранению социального здоровья и поддержанию жизнедеятельности, преодолению кризисных ситуаций, развитию самообеспечения и взаимопомощи [69].

Социальное страхование - одна из основных форм социального обеспечения граждан, представляющая собой систему денежного и материального обеспечения граждан при достижении ими пенсионного возраста, в случае временной или постоянной утраты трудоспособности [21].

Социальная поддержка - система мер по оказанию помощи некоторым категориям граждан, временно оказавшимся в тяжелом экономическом положении (безработные, учащаяся молодежь и др.), путем предоставления им необходимой информации, финансовых средств, кредитов, обучения, правозащиты и введения иных льгот [69].

Социальная помощь - форма социальной защиты граждан, находящихся в трудной жизненной ситуации, осуществляемая в денежной и в натуральной форме, в виде услуг, льгот, предоставляемых с учетом законодательно установленных государством социальных гарантий [70].

Механизм социальной защиты безработных женщин реализуется на государственном (федеральном) и региональном (местном) уровнях. Государственный уровень социальной защиты обеспечивает гарантированное предоставление законодательно установленных услуг и льгот в соответствии с денежными и социальными нормативами. На региональном уровне с учетом местных властей решаются вопросы дополнительного повышения уровня обеспечения сверх государственного.

Наиболее полно проблему социальной защиты безработных женщин рассматривает Самарина О. По ее мнению, основной причиной выделения женщин в качестве группы, нуждающейся в большей социальной защите, связана с их способностью к деторождению. В особенно тяжелом положении находятся женщины, имеющие малолетних детей. Именно они составляют

наибольший процент безработных и, следовательно, особо нуждаются в социальной защите.

В качестве мероприятий по социальной защите безработных женщин авторы выделяют: разработку и реализацию комплексных социальных программ (Самарина О.) [68], содействие в организации предпринимательской деятельности (Мережко И.), профессиональное обучение и переобучение (Кязимов К.Г.; Деражне Ю.) [42, 33].

В настоящее время остро встает вопрос о гендерной симметрии, когда принцип равных прав и возможностей в сфере производства и управления для женщин и мужчин становится реальностью. Половое (или гендерное) разделение труда, предполагает равноправное распределение занятий между женщинами и мужчинами.

Международная организация труда (МОТ) выделяет поддержку менее защищенных слоев населения. К ним МОТ относит детей, молодежь, женщин. Социальная защита женщин выделяется в силу причин экономического, физиологического и социального характера, исходя из роли женщин как продолжательниц человеческого рода, главной опоры семьи и детей.

В своих конвенциях и рекомендациях и в практической деятельности по социальной защите женщин МОТ как специализированная организация ООН опирается на ее решения и прежде всего на Конвенцию ООН (1952 г.) о политических правах женщин, Конвенцию ООН (1979 г.) о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин, Декларацию ООН (1993 г.) об искоренении насилия в отношении женщин и на решения IV Всемирной конференции по положению женщин (Пекин, 1995 г.) [4, 5, 6].

МОТ исходит из того, что дискриминация женщин в области труда и их социального положения была, есть и еще, видимо, будет существовать долго. Поэтому первостепенное значение Организация придает равноправию женщин. Это называется в документах МОТ гендерным равенством. В одном из последних докладов Генерального директора в 2001 г. говорится:

«Отношение МОТ к гендерному равенству основано на комплексном подходе, который отражает принципы равноправия и партнерских отношений между мужчинами и женщинами». Нормотворческая деятельность МОТ в этой области направлена на определение и гарантирование равенства возможностей в социальной защите, в обучении, занятости, продвижении по работе, в оплате, участии в организациях и т.п. Большое внимание уделяется защите женщин от работы в тяжелых и вредных условиях труда, представляющих угрозу для материнства.

Еще в 1993 г. был издан Указ Президента РФ № 337 «О первоочередных задачах политики в отношении женщин». В нем говорилось, что Россия не выполняет свои обязательства, установленные для государств Конвенцией ООН, принятой в 1979 г., «О ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин» [6]. Указ определил необходимость разработки и осуществления государственной политики по улучшению положения и равноправия женщин, считая ее одним из приоритетных направлений социально-экономической политики.

В том же году при Президенте была создана Комиссия по вопросам женщин, семьи и детей.

В 1996 г. принято Постановление Правительства «О концепции улучшения положения женщин Российской Федерации». В Трудовом Кодексе РФ как известно, имеется специальная глава «41 Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями» [7].

Сегодня во всем мире сложилась такая ситуация, когда в той или иной отрасли характерно доминирование мужчин или женщин. Равное участие представителей обоих полов в той или иной отрасли встречается реже. Гендерная профессиональная сегрегация предполагает трудоустройство женщин и мужчин по определенным отраслям или профессиям.

Дискриминация женской рабочей силы предполагает необходимость подготовки мер по правовой и социально-экономической защите женщин в

сфере занятости, тем более, что наблюдается тенденция увеличения в настоящий период доли женщин среди экономически активного населения.

Дискриминация женщин, по мнению МОТ, идет по трем основным направлениям.

1. Сегрегация в области занятий, проявляющаяся в том, что некоторые профессии считаются более «подходящими» для трудящихся того или иного пола. Примеры тому имеются почти 286 во всех странах, в том числе и в России. Так, в середине 90-х годов удельный вес женщин среди занятых составлял в строительстве - 24%, на транспорте - 26%, в здравоохранении, физической культуре и социальном обеспечении - 82%, в образовании — 81%, в кредитовании, финансах и страховании - 75%.

2. Разница в оплате труда мужчин и женщин. По оценкам МОТ, заработная плата женщин на одну треть меньше, чем у мужчин. В России, да и в других странах, это определяется работой большинства женщин в отраслях и сферах с более низким уровнем заработной платы, более низким уровнем квалификации женщин в ряде отраслей в связи с перерывами в работе и, наконец, с существованием неравной оплаты за равный труд.

3. «Двойной рабочий день» для работающих женщин, занятых семейными и домашними обязанностями. Работа по дому во всем мире, в том числе и в России считается в основном уделом женщин.

В документах Международной организации труда (МОТ) предлагаются принципы и направления политики содействия достижению равных возможностей мужчин и женщин в сфере труда. В России ратифицированы конвенции МОТ, что обязывает выполнение равенства в трудоустройстве, ликвидацию дискриминации женщин на рынке труда.

В настоящее время в российском обществе женщины активно вовлекаются во все сферы производства, образования, политики и управления.

В связи с такой тенденцией в сфере занятости необходима профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации

женщин по востребованным на рынке труда профессиям и специальностям. При этом необходимо учитывать гендерный подход, предусматривающий равные возможности при трудоустройстве как для мужчин так и для женщин.

На структуру социальной, экономической и политической власти несомненно влияет рассмотрение проблем женской занятости в гендерном аспекте, что позволяет более четко определить влияние показателей половой дифференциации.

Более активное трудовое участие женщин в разных отраслях предполагает развитие гибкого рынка труда, учет потребностей в частичной рабочей неделе, использование скользящего графика рабочего дня. Эти меры обеспечивают социальную защиту женщин и их конкурентоспособность на рынке труда.

Реализация возможностей основных субъектов рынка труда предполагает:

- свободный выбор профессии с учетом уровня оплаты труда;
- соблюдение норм трудового законодательства при найме и увольнении работников;
- миграцию рабочей силы между регионами, отраслями и муниципальными образованиями.

Определение занятости как совокупности социально-трудовых отношений при замещении рабочих мест используется на отраслевом, муниципальном, региональном и федеральном уровнях. Постоянно происходит движение работников в профессиональном и территориальном направлении.

В связи с этим занятость можно определить, как систему отношений по поводу условий найма и использования работников в общественном производстве. На рынке труда происходит обмен рабочей силы на реальную заработную плату на основе законов спроса и предложения, стоимости рабочей силы женщин, предельной производительности их труда и конкуренции.

Выделяются несколько видов отношений занятости:

- между работодателями и наемными работниками;
- между субъектами рынка труда и их представителями (профсоюзы, ассоциации работодателей);
- между государством и субъектами рынка труда.

Отношения занятости женщин являются разнообразными и многоуровневыми, находятся в постоянном развитии и зависят от изменения интересов субъектов этих отношений, от принятия их решений.

Как субъект отношений занятости женщины обладают самостоятельным социальным поведением на рынке труда, выполняют функции, которые характерны только женщинам.

Таким образом, можно сделать вывод, что специфика обеспечения занятости женщин объясняется, как психофизиологическими особенностями женского организма, так и демографической функцией, выполняемой женщиной.

Обеспечение занятости женщин является совокупностью политических, экономических, социальных мер, направленных на свободу выбора женщинами форм занятости, направленных на повышение их мобильности, конкурентоспособности, роли в обществе.

Государство осуществляет политику обеспечения занятости женщин посредством разработки и реализации федеральных, региональных и муниципальных программ содействия занятости населения [8].

В настоящее время формируется система обеспечения занятости женщин, предполагающая их профессиональную подготовку, повышение квалификации, вовлечение в самозанятость и предпринимательскую деятельность.

Женщина, совмещающая труд, материнство, домашнее хозяйство, для работодателя менее желаемый работник. На трудовую карьеру женщины всегда влияет деторождение и воспитание детей. Работодатель в соответствии

с современными нормативно-правовыми актами несет дополнительные расходы на оплату труда, оборудованию рабочих мест и тд.

Такой подход можно рассматривать как позитивную дискриминацию. Причинами позитивной дискриминации являются особенности женской рабочей силы связанные с функцией рождения и воспитания детей, а так же с меньшей по сравнению с мужчинами, физической силой. Следует отметить, что позитивная дискриминация так же влияет на вытеснение женщин с рынка труда.

Экономические, социально-психологические, демографические факторы снижают конкурентоспособность женщин при трудоустройстве.

Сферы применения женского труда определяют психофизиологические особенности женского организма. В настоящее время женщины работают в основном в легкой, пищевой промышленности, сфере образования, торговли, планирования, здравоохранение и др. Как считают социологи и экономисты это объясняется увеличением удельного веса непромышленной сферы, а так же сокращением объемов производства.

Перемещение рабочих мест из производственной сферы в сферу обслуживания пока не влияет на рост производительности труда.

Сегодня в здравоохранении и социальном обеспечении работает 81% женщин от общего числа работающих, в образовании - 79%, в культуре, искусстве, торговли и общественном питании - 62%; науке - 50%. В этих сферах деятельности женщин работает в тир раза больше, чем мужчин, а в организациях оптовой и розничной торговли в два раза. В то же время сократился удельный вес женской занятости в управление на 12%, связи - 7%, финансах - 4%. Оплата женского труда в этих отраслях выросла, это привело к тому, женщины стали вытесняться мужчинами. В промышленности доля занятых женщин сократилась за счет общего спада производства, а так же добровольного ухода из сферы экономической активности женщин из обеспеченных семей. Однако добровольный уход из сферы экономической активности касается очень небольшого процента



женщин. Большинство женщин трудоспособного возраста предпочитают работать даже при отсутствии материальных проблем.

Растет вторичная занятость женщин из-за понижения жизненного урона, низкой оплаты труда. Вторичная занятость наиболее распространена в сферах страхования - 22,6%, культуры и искусства - 11,7%, образования - 6,0%, здравоохранения - 5,1%. Практикуется совмещение на основном месте работы женщин, с целью повышения заработка. Вторичная занятость отрицательно влияет на женщин, потому что повышает интенсивность работы, что влияет на ослабление здоровья, меньше времени остается на воспитание детей. В то же время сегодня определенная группа женщин стремится работать с целью получения дополнительного заработка. В настоящее время, пока нет условий для совмещения карьерного роста и успешного ведения домашнего хозяйства, воспитания детей. К сожалению, женщины в сфере занятости почти всегда испытывают двойную нагрузку: на работе и в семье, выполняя функции хозяйки и матери.

Необходимо изменение отношения в обществе к решению проблем трудовой занятости женщин. Сегодня большинство женщин стремятся занять позицию ведущих, это касается как деловой сферы, так и сферы семьи. Для обеспечения женской занятости, большое значение имеет их вовлечение в предпринимательскую деятельность и самозанятость. Для успешного решения этой проблемы необходима их профессиональная подготовка в этом направлении, оказание финансовой поддержки для открытия своего дела, организация консультаций и оказание юридической помощи в подготовке необходимой документации.

К сожалению, развитию женской самозанятости препятствует неготовность многих женщин к конкуренции с мужчинами, неуверенность в успехе начатого дела, боязнь, что предпринимательская деятельность не оставит времени для семьи и воспитания детей.

В сфере занятости женщин практикуется использование неполного рабочего дня. Следует отметить, что неполная занятость имеет ряд

негативных последствий для женщин. К сожалению, женщины, работающие неполный рабочий день быстрее подвержены увольнению, им труднее сделать профессиональную карьеру. А так же им свойственны неожиданные перерывы в трудовой карьере, смена профессии или занятия. Кроме того работающих неполный рабочий день женщин считают менее квалифицированными работниками.

От социально-экономической ситуации в обществе зависят социальные статусы мужчин и женщин, при повышении статуса женщин, снижается статус мужчин и наоборот.

Периоды экономического кризиса снижают статус женщин и повышают статус мужчин. Повышение статуса женщин при снижении статуса мужчин происходит в периоды стабильности экономического развития.

Большое значение для успешного трудоустройства женщин имеет их социокультурная мобильность, которая представляет собой динамичность внутреннего состояния подвижность работника, его ценностных ориентаций и является составляющей модели трудового поведения человека. В широком смысле социальная мобильность означает приспособление женщин к изменяющимся условиям на рынке труда, в узком смысле она означает способность женщины быстро адаптироваться к новому социальному и экономическому положению. В новых экономических условиях главным фактором для женщин является индивидуальная способность менять свой профессиональный статус, готовность к переобучению и смене профессии, что способствует ее успешной адаптации и повышению уровня конкурентоспособности на рынке труда [14, 17].

Социологи выделяют следующую классификацию женщин:

- желающие работать полный рабочий день - карьерные женщины;
- предпочитающие работать неполный рабочий день - работающие матери;
- предпочитающие не работать вообще - домашние хозяйки.

Каждая конкретная женщина выбирает модель трудового поведения в зависимости от ее собственных установок в жизни. В современном обществе невозможно женщине следовать одной какой-то модели занятости, тем более нельзя труд женщин ограничить функцией матери и домохозяйки. Вследствие этого женщины менее конкурентоспособны на рынке труда по сравнению с мужчинами, зачастую они проявляют инертность, пассивность в поиске работы, что ухудшает их социально-экономическое положение в сфере занятости.

Государственные органы занятости осуществляют политику, направленную на социальную защиту женщин на рынке труда [8]. На федеральном, региональном и муниципальном уровнях разрабатываются целевые программы, предусматривающие повышение их квалификации, квотирование рабочих мест для женщин-инвалидов, вовлечение их в общественные работы и предпринимательскую деятельность. Перед работодателями ставится задача создания условий, позволяющих совмещать трудовую деятельность с выполнением семейно-бытовых обязанностей и воспитанием детей.

Проблемы положения женщин на рынке труда обострились в связи с экономическим кризисом в стране. Сегодня необходим анализ ситуации с женской занятостью на уровне регионов и муниципальных образований, так как именно на местах с учетом уровня и особенностей развития территорий требуется разработка и реализация мер, способствующих занятости женщин.

Анализ рассмотренных проблем, позволяет сделать следующие выводы:

1. Очевидным является то, что гендерный статус человека влияет на его конкурентоспособность в сфере занятости.
2. На рынке труда со стороны работодателей, проявляется дискриминация в отношении женщин, что способствует более высокому уровню безработицы среди этой категории населения. Наблюдается процесс вытеснения женщин в отрасли с более низкими зарплатами,

непристижным, низкооплачиваемым трудом, без создания условий для повышения квалификации и профессионального роста. Зачастую в таких отраслях оставляют желать лучшего условия труда.

3. Недостатки в развитии налоговой и финансово-кредитных системах, проблемы в реализации механизма конкуренции в сфере занятости способствует перераспределению женщин по отраслям производства. Все это приводит к «экономическому выдавливанию» женщин с рынка труда.

4. Вовлечению женщин в предпринимательскую деятельность и самозанятость препятствуют сегодняшние экономические условия: нестабильность банковской системы, растущая инфляция, высокие налоги, коррупция чиновников, а так же высокие проценты на кредиты.

5. Необходимы исследования проблем женской занятости на федеральном, региональном и муниципальном уровнях с целью разработки мер, направленных на социальную защиту женщин в сфере занятости, повышению их конкурентоспособности на рынке труда.

## 1.2. Специфика женской занятости на муниципальном уровне.

В Российской Федерации по данным переписи населения 2010 г. проживает более 78 млн. женщин, что составляет 53% всего населения.

В стране сегодня трудится 36 млн. женщин - 51% от числа всех работающих. 70% в числе безработных граждан приходится на женщин.

Одной из причин не занятости женщин и отнесения их к социальной группе, нуждающейся в социальной защите в сфере занятости связана с их способностью к рождению детей и необходимостью ухода за детьми.

Создание семьи, рождение детей влияют на трудовую карьеру женщины. В нашей стране женщины стремятся активно заниматься трудовой деятельностью. В настоящее время этому способствует повышение цен на

продукты питания, увеличение стоимости жилья, внедрение платных услуг в образование и медицинское обслуживание.

В составе экономически активного населения более  $\frac{3}{4}$  составляют работающие женщины, в их числе женщины в возрасте от 30 до 49 лет составляют 86%. Меньше заняты женщины репродуктивного возраста, причиной не занятости этой возрастной группы женщин является рождение и воспитание детей. Причиной незанятости женщин более старшего возраста являются досрочный выход на пенсию, профзаболевания, предпенсионный возраст, влияющий на их конкурентоспособность на рынке труда.

Как показывает анализ уровень образованности работающих женщин выше по сравнению с мужчинами. Среди занятых, имевших высшее образование, 52,8% составляют женщины. Число женщин, имеющих среднее специальное образование среди занятых, еще больше - 57,5%. Высокий образовательный ценз женщин обуславливает наличие «женского сектора» в сфере общественного производства, к которому относятся системы здравоохранения, образования и воспитания, сфера культуры и социального обслуживания.

Кроме того, сферой женской занятости все больше становятся преимущественно второстепенные, подсобные виды труда.

Следует отметить, что на высокий уровень безработицы среди женщин влияет высокий уровень их вовлеченности в трудовую деятельность. В России женскую безработицу оценивают в 4-5 млн. человек.

Работодатели увольняют женщин, находящихся в особо трудном положении, в том числе и имеющих малолетних детей, детей-инвалидов, одиноких матерей [19].

По данным Минтруда, в РФ за 2015 г. среди безработных 62,8% составляли женщины. Они занимают своеобразное первенство во всех возрастных категориях безработных: среди молодежи от 18 до 24 лет - 71%, среди лиц предпенсионного возраста - 61%; среди лиц с высшим образованием - 61%; среди лиц со средним специальным образованием —

74%. И такая картина по всем другим группам безработных. А если учесть, что службы занятости регистрируют не всех лиц, не имеющих занятий по причине того, что не все обращаются к ним за помощью, то реальная ситуация является еще более суровой.

Чрезвычайно остры проблемы женской занятости в депрессивных муниципальных образованиях, связанных с остановкой градообразующих предприятий, преимущественно использующих женский труд в таких муниципальных образованиях как г. Старый Оскол, г. Губкин, г. Алексеевка Белгородской области [75, 79].

К числу женщин, нуждающихся в социальной защите на рынке труда относятся социально уязвимые категории: одинокие матери, матери воспитывающие детей-инвалидов, имеющие малолетних детей, выпускницы вызов и сузов, без опыта работы, жены военнослужащих и женщины предпенсионного возраста [8].

Утвержденный Министерством труда и социальной защиты «Порядок трудоустройства женщин детородного возрасте при их выводе с тяжелых работ с вредными и опасными условиями труда» снизил конкурентоспособность женщин на рынке труда, так как работодатели не заинтересованы в приеме на работу женщин в связи с предоставлением им льгот и гарантий.

Спад в сефере экономики повлияли на конкурентоспособность женщин и они стали первоочередными кандидатами на увольнение, поскольку работодатели считают их менее выгодными работниками из-за перерывов в работе, вызываемых деторождением и уходом за детьми. Работодатель увольнет женщин в первую очередь и принимает в последнюю.

Принятой Генеральной Ассамблеей ООН в 1979 г. и вступившей в силу в сентябре 1981 г., Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин, ратифицирована в нашей стране, она провозглашает равенство мужчин и женщин в сфере трудовой деятельности [6].

Принцип равенства закреплен так же в Конституции Российской Федерации [2]. Россия присоединилась к «Платформе действий» IV Всемирной конференции по положению женщин (Пекин, сентябрь 1995 г.). В конференции поставлены цели, направленные на соблюдение прав женщин в единстве с правами и свободами мужчин; создание условий для полноправного участия женщин и мужчин в принятии решений на всех уровнях управления; обеспечение равных прав и равных возможностей на рынке труда, в сфере деловой активности и финансов. Большое внимание уделяется принятию мер по охране здоровья женщин и мужчин, повышению их продолжительности жизни. Обращено внимание на пресечение насилия в отношении женщин.

Женская безработица характерна для рынков труда большинства стран мира. Как правило уровень безработицы среди женщин, как правило, выше уровня безработицы среди мужчин и выше среднего уровня безработицы, а уровень конкурентоспособности женщин на рынке труда ниже уровня этого показателя для мужчин. Такое соотношение в положении женщин и мужчин на рынке труда требуют решения вопроса о целесообразности и формах поддержки женщин в сфере занятости. На государственном уровне необходимо предпринимать меры, направленные на повышение уровня конкурентоспособности женщин на рынке труда, предполагающее повышение уровня квалификации женщин, оказание помощи в обучении востребованным профессиям и специальностям на рынке труда.

В Белгородской области разработана и реализуется «Концепция развития трудовых ресурсов Белгородской области до 2025 года» [9]. Концепцию определяет цель, задачи, принцип, приоритетные направления деятельности, механизмы и этапы реализации мероприятий проводимых органами исполнительной власти, органами местного самоуправления, работодателями, образовательными организациями профессионального образования и направленных на обеспечения отрасли экономики

Белгородской области профессионально подготовленными квалифицированными рабочими специалистами, создание механизмов регулирования кадровых процессов и отношений с учетом перспектив социально экономического развития региона.

В Белгородской области предпринимаются меры, направленные на социальную защиту женщин в сфере занятости. В области во всех муниципальных образованиях разработана и действует «Долгосрочная целевая Программа Белгородской области по реализации дополнительных мер, направленных на повышение уровня занятости женщин, воспитывающих малолетних детей, детей-инвалидов на 2013-2015 гг.» [11]. Ее реализация продолжена в текущем году. Задачами программы являются:

- сохранение мотивации к труду у женщин, воспитывающих детей в возрасте до 3-х лет, женщин воспитывающих детей-инвалидов, многодетных женщин, находящихся в поиске раты;
- повышение конкурентоспособности женщин этой категории на региональном и муниципальных рынках труда;
- расширение возможностей трудоустройства незанятых женщин этой категории.

Безработица негативно сказывается на взаимоотношениях родителей и детей, представителей старшего и младшего поколений. Низкие доходы в семье создают психологический дискомфорт в отношениях между родителями и детьми, так как в настоящее время на образование, профессиональную подготовку и поддержание здоровья детей требуются финансовые вложения.

Не работающая женщина теряет авторитет как жена, мать, становится более зависимой, ограничивается степень и возможность реализации ею общечеловеческих прав. Кроме того в стране растет число неполных семей в которых единственным кормильцем является мать.

Проводимая в последние несколько лет работа по формированию системы социальной защиты населения на муниципальном уровне



предполагает обеспечить равные возможности трудоустройства безработных независимо от пола. Учитывается и специфика конкретных жизненных ситуаций: все женщины могут воспользоваться своими правами на помощь государству, но в первую очередь менее конкурентоспособные и социально уязвимые по факторам иждивения, здоровья, дееспособности и т.д.

Система социальной защиты безработных женщин на муниципальном уровне формируется на основе федеральных и региональных программ занятости, предполагающих включение различных правовых, организационных и экономических рычагов влияния на рыночные механизмы [10].

В программах регламентируется выплата пособий по безработице, оказание материальной помощи малообеспеченным семьям.

Одним из приоритетным направлений работы органов службы занятости является организация профессиональной подготовки, повышения квалификации и переподготовки незанятого населения, в том числе женщин на муниципальном уровне. Как показал анализ профессиональное обучение требуется каждому второму третьему из числа желающих найти работу. Обучение ведется по востребованным на рынке труда профессиям. Службы занятости оплачивают обучение безработных в период их учебы им выплачивается стипендия [8]. Практикуется опережающее обучение высвобождаемых работников в связи с ликвидацией, реорганизацией предприятий, учреждений, организаций, сокращением численности штатов. Опережающее обучение проводится за счет средств органов службы занятости, а так же средств муниципальных предприятий, с которых эти работники увольняются.

Организация общественных работ для безработных и незанятого населения осуществляется на муниципальном уровне совместно с органами службы занятости.

Участие в общественных работах, осуществляется на договорной основе. Общественные работы финансируются местными муниципальными

бюджетами или теми организациями для которых данные работы выполняются.

Государственные органы занятости осуществляют на бесплатной основе о наличии рабочих мест, проводят юридические консультации, оказывают психологическую поддержку.

Органы службы занятости совместно с муниципальными органами власти реализуют программы квотирования рабочих мест на предприятиях и организациях для женщин инвалидов, для несовершеннолетних детей из малообеспеченных, неполных и многодетных семей. С этой целью в отношении работодателей применяются экономические меры по льготному кредитованию и налогообложению.

Большое внимание уделяется вовлечению женщин в предпринимательскую деятельность и самозанятость. С этой целью в клубах активного поиска работы, действующих в центрах занятости женщины обучаются в соответствии с программой «Дорога в бизнес».

Большинство женщин, освоивших эту программу, включающую методы ТРИЗ (теория решения изобретательских задач) и элементы технологии системного мышления, как правило, трудоустраиваются или, продолжают обучение на курсах «Малый бизнес». Процесс обучения предполагает научение ориентироваться в сфере предпринимательства, принимать грамотные решения при организации и ведении собственного дела [13, 76].

Для имеющих соответствующее высшее образование организуются курсы по практической психологии, менеджменту, управлению финансами с целью пополнения профессионального багажа и расширения возможностей применения профессионального образования.

Бывшие безработные открывают салоны парикмахерских услуг, массажные и косметические кабинеты, швейные и вязальные мастерские и т.д. Центры занятости на безвозмездной основе оказывают помощь в оформлении необходимых документов для открытия собственного дела.

Содействие самозанятости - одно из направлений муниципальных программ занятости. В соответствии с этими программами органы службы занятости призваны организовывать работу по профессиональной подготовке с последующей поддержкой граждан, желающих создать собственное дело. Но для того чтобы обеспечить самозанятость и создать рабочие места, необходимо сформировать инфраструктуру поддержки малого бизнеса.

Перспективы развития малых и средних предприятий детерминированы их технической оснащенностью, возможностями применения прогрессивных технологий. Исходя из этого, официальная политика содействия их развитию должна быть нацелена на оказание помощи через систему гарантированного кредитования, а также льготного налогообложения.

Ведь для организации собственного дела необходим начальный капитал, аренда помещения, приобретение оборудования. В муниципальных программах содействия занятости предусматривается единовременное выделение финансовых средств для создания собственного дела на безвозмездной основе.

Развитие самозанятости женщин предполагает:

- совершенствование нормативно-правовых актов направленных на регулирование домашнего труда, предпринимательской деятельности;
- решение экономических вопросов о налогах, аренде помещений, о сырье и сбыте;
- разработку организационных мер, направленных на выбор и определение форм и сфер самозанятости, получение необходимых знаний;
- изменение ценностного отношения к труду, оценку собственных возможностей и способностей.

Для решения обозначенных проблем следует объединить усилия общественных, государственных структур, осуществить научную и практическую разработку проблем самозанятости женщин, оказывать помощь в проработке нормативных документов.

В составе безработных женщин большое число составляют женщины с высшим профессиональным образованием. Именно эту категорию безработных женщин необходимо вовлекать в предпринимательскую деятельность, учитывая их уровень образования, опыт работы, способность к профессиональному переобучению и повышению квалификации.

К примеру в странах Западной Европы и Японии около половины занятых женщин работают в бизнесе.

Малый бизнес является своеобразным полигоном проявления женского предпринимательства. При этом значительная часть женщин ориентирована на такие сферы, как образование, здравоохранение, бытовые услуги, производство, печать, туризм. В г. Белгороде в текущем году 13 женщин получили субсидию на развитие предпринимательской деятельности, они открыли свое дело и являются индивидуальными предпринимателями [79,93].

К примеру Чаусова Татьяна Федоровна долгое время работала в сфере предоставления услуг, связанных с земельными отношениями и объектами капитального строительства. Затем в течение 10 месяцев она состояла на учете в центре занятости г. Белгорода, где узнала о программе самозанятости и включилась в нее. Сейчас она является индивидуальным предпринимателем в своей области знаний. Ее вид деятельности имеет тенденцию к увеличению объемов работы в связи с постоянным ростом спроса населения. У нее много клиентов, ее бизнес приносит доход.

Сегодня стоит задача о подготовке и переподготовке безработных женщин профессиям аудитора, риелтора, специалиста по маркетингу и др., востребованным в сфере бизнеса.

Важным является то, что женщины-предприниматели, как правило, сочетают трудовую деятельность с общественной работой и благотворительностью. Они проявляют заботу об улучшении условий труда, достойной зарплате работникам.

Вовлечение женщин в малый бизнес поможет решению проблем занятости на муниципальном уровне.

Специфика состояния рынка труда, занятость в муниципальных образованиях напрямую связана с предпринимательской деятельностью и samozанятостью.

Этот опыт подтверждает целесообразность помощи, заключающейся не в предоставлении разовых субсидий, а в создании условий, позволяющих людям самим обеспечивать себя и свою семью.

Необходимо объединять усилия муниципальных органов, общественных, государственных структур. Для создания механизма сохранения кадрового потенциала женщин в муниципальных образованиях, предусматривающего подготовку и переподготовку, рациональное использование творческих способностей, интеграцию в новую экономическую систему. Эти меры, предпринимаемые на муниципальном уровне, будут способствовать трудоустройству женщин на рынках труда, повышать их конкурентоспособность, мобильность в профессиональном и социальном плане, способствовать их социальной защите в сфере занятости.

Перспективы женской занятости в муниципальных образованиях зависят от предложения женской рабочей силы на рынке труда и от спроса на нее.

В предстоящие 5 лет (2015-2020 гг.) ожидается увеличение предложения женской рабочей силы как за счет демографических факторов, так и за счет реструктуризации экономики.

Однако, предложение мужской рабочей силы на рынке труда будет значительно превышать предложение женской рабочей силы.

По прогнозу Госкомстата России в 2016-2020 г. прирост предложения рабочей силы за счет демографического фактора будет формироваться на 80% за счет мужчин и на 20% - за счет женщин. Прирост численности населения в трудоспособном возрасте среди мужчин превысит 2 млн.

человек, или 4,6%, а женщин - только немногим более 0,5 млн. человек, или 1,2%.

Структурная модернизация экономики будет сопровождаться высвобождением работников, хотя, по предварительной оценке, может достичь 1,8-2,2 млн. человек. При этом предполагается, что около 40 % прогнозируемого высвобождения придется на промышленность, по 5-8 % на строительство, транспорт, торговлю и общественное питание, жилищно-коммунальное хозяйство, финансовую сферу. Таким образом, высвобождение затронет и отрасли с преобладанием женской рабочей силы.

Ожидается, что в рассматриваемом периоде численность занятых в торговле и общественном питании, сбыте и заготовках, строительстве может возрасти примерно по 0,5 млн. человек, промышленности, жилищно-коммунальном хозяйстве - по 0,3 -0,4 млн. человек, кредитовании, финансах и страховании - по 0,15-0,2 млн. человек. Однако, рост численности занятых женщин здесь будет не очень значительным ввиду преобладания мужской рабочей силы на рынке труда. Кроме того, в связи с повышением оплаты труда в жилищно-коммунальном хозяйстве, в связи, финансовой сфере будет продолжаться постепенное вытеснение женщин из данных отраслей.

В связи с ухудшением демографической ситуации, проявляющейся в сокращении численности населения моложе и старше трудоспособного возраста, может произойти снижение спроса на труд женщин в образовании, здравоохранении, где они составляют значительную часть работающих. Кроме того, коммерциализация услуг в здравоохранении, сопровождаемая ростом оплаты врачей, также может привести к постепенному уменьшению врачей из числа женщин при одновременном увеличении потребности в младшем медицинском персонале - медсестрах и санитарках.

В целом, на российском рынке труда ожидается некоторое улучшение спроса и предложения рабочей силы, однако существенного сокращения численности безработных не произойдет, а численность безработных женщин может даже несколько возрасти.

Таким образом, существенных изменений в сфере занятости женщин на муниципальном уровне до 2017 года не произойдет. Будет наблюдаться сокращение численности занятых женщин практически во всех сферах производства в виду преобладания мужчин в сфере занятости. Число женщин среди занятого населения снизится, а численность безработных среди этой категории граждан возрастет.

Таким образом, можно сделать вывод, что провозглашенный Конституцией Российской Федерации принцип равных прав и равных возможностей для двух полов в сфере занятости реализуются в России медленно. Между провозглашенным конституционным принципом и повседневной практикой существует дистанция.

Становление рыночных отношений заставляет по-новому взглянуть на проблему социальной защиты женщин в сфере занятости.

Проблема безработных - в основном женская проблема. Женщины первыми страдают в случае увольнения, а при приеме на работу предпочтение нередко оказывается мужчинам. В какой-то мере это связано с тем, что действующее законодательство содержит многочисленные льготы женщинам, что делает работодателю невыгодным применение их труда.

Особо нуждаются в социальной защите выпускники профессиональных учреждений, неимеющих опыта работы, многодетные матери и воспитывающие детей инвалидов, а так же женщины предпенсионного возраста.

Проблема социальной защищенности безработных женщин в настоящее время является очень актуальной.

Анализ основных параметров социальной защиты безработных женщин показывает, что многие вопросы организации социальной защиты еще требуют своего разрешения: в законодательном, финансовом, кадровом и других отношениях. В силу создавшихся социально-экономических условий в настоящее время социальная защита в России в основном ориентирована на решение проблемы занятости наиболее незащищенной и в то

же время значительной части населения. Таким образом, в настоящее время, необходимо расширение практики оказания дополнительной материальной помощи безработным и совершенствование сложившейся системы социальной защиты населения в целом.

Как показывает опыт развитых стран, наличие продуманной сети социальной защиты женщин в сфере занятости расширяет и укрепляет трудовые ресурсы страны, усиливает национальный потенциал экономического роста, способствует успешному проведению социально-экономических реформ, а также содействует стабилизации политической и социальной ситуации в обществе. Реализация права социальной защиты женщин в сфере занятости, является одним из прав каждого человека, а также мерой благосостояния и благополучия на региональных и муниципальных уровнях. Развитие социальной защиты женщин в сфере занятости требует нормотворческих усилий со стороны правительства, региональных и муниципальных органов.



## 2. ОСОБЕННОСТИ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ ЖЕНЩИН В СФЕРЕ ЗАНЯТОСТИ НА ПРИМЕРЕ ГОРОДА БЕЛГОРОДА

### 2.1. Проблемы женской занятости в г. Белгороде

Как показал анализ на рынке труда г. Белгорода в числе безработных женщины составляют 70%. В связи с этим приоритетное место среди государственных программ содействия занятости населения занимает программа направленная на решение проблем женской занятости. Государственная политика занятости женщин в обязательном порядке согласуется с основными направлениями социально-экономического развития муниципальных образований, так как реализация федеральных и региональных программ регулирования женской занятости осуществляется на уровне муниципальных образований. В Федеральном законе «О Занятости населения в РФ» [8] нашел отражение принцип взаимодействия федеральных, региональных и муниципальных органов исполнительной власти.

Участие органов местного самоуправления в содействии занятости населения введено Федеральным законом от 31.12.2005 №199-ФЗ «О занятости населения в РФ» (ред. 29.12.2006). В частности со статьей 7.2 вышеназванного закона «органы местного самоуправления вправе участвовать в организации и финансировании проведения общественных работ для граждан, испытывающих трудности в поиске работы».

Органы службы занятости города Белгорода строят свою работу в соответствии с Государственной программой Белгородской области «Содействия занятости населения Белгородской области на 2014-2020 годы», предусматривающей мероприятия, способствующие занятости женщин,

воспитывающих малолетних детей, детей-инвалидов, многодетных женщин [10].

Программа предусматривает комплекс мероприятий, направленных на повышение уровня занятости женщин, воспитывающих детей в возрасте до трех лет, женщин, воспитывающих детей-инвалидов, многодетных женщин:

-информирование работодателей о возможности оборудования рабочих мест для трудоустройства женщин, воспитывающих детей в возрасте до трех лет, женщин, воспитывающих детей-инвалидов, многодетных женщин на условиях возмещения затрат на приобретенное оборудование;

-отбор работодателей, планирующих оборудование постоянных рабочих мест для трудоустройства женщин, воспитывающих детей в возрасте до трех лет, женщин, воспитывающих детей-инвалидов, многодетных женщин и согласование их с органами местного самоуправления;

-формирование банка вакансий рабочих мест, подходящих для трудоустройства женщин, воспитывающих детей в возрасте до трех лет, женщин, воспитывающих детей-инвалидов, многодетных женщин, в том числе с гибкими формами занятости, надомной занятости;

-трудоустройство женщин, воспитывающих детей в возрасте до трех лет, женщин, воспитывающих детей-инвалидов, многодетных женщин на оборудованные рабочие места;

-организация информирования женщин, воспитывающих детей в возрасте до трёх лет, о возможности оказания органами службы занятости услуг по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации;

-оказание услуг по профессиональной ориентации женщинам, воспитывающим детей в возрасте до трёх лет;

-осуществление профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до трех лет.

Основная нагрузка работы с безработными женщинами выполняется муниципальными службами занятости. Одним из направлений этой программы является профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет, планирующих возвращение к трудовой деятельности. Основная задача этого направления - создание условий для повышения квалификационного уровня женщин или приобретения ими новых профессиональных компетенций в целях сохранения старого рабочего места или получения нового места работы.

На профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование женщин в период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет могут быть направлены женщины, состоящие в трудовых отношениях с работодателем и желающие вернуться на прежнее место работы или приступить к трудовой деятельности.

Приоритетным правом при направлении на обучение будут пользоваться матери-одиночки и женщины, имеющие двух и более детей.

Реализация мероприятий позволит оказать содействие в образовательных услугах 700 женщинам.

Расходы денежных средств из областного бюджета в 2014-2020 годах составят 5250 тыс. рублей.

Профессиональное обучение или получение дополнительного профессионального образования позволит женщине, находящейся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет, получить дополнительные знания, умения и навыки по имеющейся специальности, либо приобрести новую профессию.

При подборе места работы для трудоустройства женщин необходимо учитывать расположение места работы, график работы, возможность гибких форм занятости, надомного труда.

Женщины, воспитывающие детей, предпочитают неполную трудовую занятость, организацию собственного дела или ведение домашнего

хозяйства, чтобы иметь возможность воспитывать детей и ухаживать за ними, так как, отсутствует достаточное количество дошкольных образовательных учреждений.

Работа органов службы занятости способствует сохранению мотивации к труду, повышению конкурентоспособности, расширению возможностей трудоустройства незанятых граждан вышеназванных категорий.

В конечном итоге профессиональное обучение женщин, имеющих малолетних детей, перед выходом на работу способствует сохранению их занятости и финансовой стабильности.

Центр занятости населения содействует в профессиональном обучении женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет. В период с января по май 2011 года на профессиональное обучение были направлены 12 женщин по 9 профессиям и образовательным программам, среди них, делопроизводитель, маникюрша, парикмахер, сметчик, повар. Популярными среди женщин медицинских специальностей являются курсы повышения квалификации врачей и медицинских сестер различного профиля; 3 женщины направлены на курсы повышения квалификации медицинских работников. Профессиональное обучение в 2015 году проводилось на базе 8 образовательных организаций города Белгорода, имеющих лицензии на право ведения соответствующей образовательной деятельности: ФГАОУ ВПО «Белгородский государственный национальный исследовательский университет», ГОУ ВПО «БГТУ им. ШУХОВА», ФГБОУ ВПО «БелГСХА им. В.Я.Горина», БФ НАЧОУ ВПО «Современная гуманитарная академия», ОГ АОУ СПО «Техникум общественного питания», ОГДОУ СПО Белгородский техникум промышленности и сферы услуг», ЧОУ ЦДПО «Демокрит». При направлении на профессиональное обучение, для удобства женщин, учитывалось местонахождение образовательной организации и график проведения занятий.

На сегодняшний день 6 женщин завершили обучение. Из них 1 женщина вышла на работу на прежнее рабочее место, остальные 5 женщин планируют вернуться к трудовой деятельности в ближайшее время.

Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до 3-х лет, планирующих возвращение к трудовой деятельности, является новым направлением в работе службы занятости населения г. Белгорода [11].

За последние два года на профессиональное обучение были направлены 203 женщины этой категории. Обучение проводилось по 20 профессиям (специальностям), образовательным программам на базе 10 образовательных учреждений города. Среди образовательных учреждений - учебные заведения профессионального образования, учебные центры и учебнокурсовые комбинаты: ЧОУ ДПО «Инфогарантсервис», ГОУ ВПО «БГТУ им. В.Г. Шухова», ОУ ВПО «Белгородский университет потребительской кооперации», ГОУ НПО УКК «Кадры-Сервис», ЧОУ УЦ «Декарт», ФГАОУ ВПО «Белгородский государственный национальный исследовательский университет». Использовались как групповая, так и индивидуальная форма обучения.

Как показала практика, профессиональное обучение вызывает большой интерес у женщин, имеющих маленьких детей. Это связано с частичной потерей профессиональных навыков за время вынужденного перерыва в трудовой деятельности, связанного с рождением и воспитанием ребенка, что затрудняет процесс социальной и трудовой адаптации женщин при возвращении их к трудовой деятельности.

Часть женщин планирует вернуться к трудовой деятельности в организацию, в которой работали до отпуска по уходу за ребенком до 3-х лет, на прежнее рабочее место. В этом случае целью профессионального обучения являлось сохранение и усовершенствование профессиональных навыков, либо приобретение новых трудовых навыков, в рамках имеющейся профессии или специальности. Для таких женщин более востребованными

являлись курсы повышения квалификации. Их доля, в общем числе обученных в 2011 году женщин, составила 78%.

Наибольшим интересом пользовались курсы повышения квалификации бухгалтеров, экономистов, финансистов (49% от общего числа обученных).

Также, у женщин, имеющих маленьких детей, были популярны курсы, связанные с изучением современных компьютерных информационных технологий (18%). 15 женщин, являющихся медицинскими работниками (7%) повысили свою квалификацию по следующим специальностям - анестезиология, терапия, функциональная диагностика, диетология.

Кроме женщин, планирующих возвращение к трудовой деятельности после выхода из отпуска по уходу за ребенком на прежнее рабочее место, на профессиональное обучение направлялись женщины, планирующие поменять место работы, трудоустроиться в новую организацию.

В этом случае большой интерес вызывали варианты профессионального обучения, связанные с получением новой профессии (специальности), востребованной на рынке труда.

Доля женщин, планирующих освоить новую профессию (специальность), в общем числе прошедших обучение в 2015 году, составила 22%. Женщины направлялись на профессиональное обучение по профессиям: парикмахер, маникюрша, продавец, портной, повар, оператор котельной и другие.

Организация профессионального обучения женщин, имеющих маленьких детей, имеет свою специфику. Как правило, такие женщины стремятся выбрать для обучения образовательное учреждение, расположенное недалеко от места проживания. Нередко им требуется гибкий график проведения занятий. Эти моменты учитывались при организации профессионального обучения.

Каждой женщине, перед направлением на профессиональное обучение, предоставлялась профориентационная консультация, на которой специалист службы занятости населения знакомил женщину с перечнем профессий для профессионального обучения, перечнем образовательных учреждений города Белгорода, оказывал помощь в подборе вариантов обучения, конкретных курсов.

84 женщины (или 41,4% от числа завершивших обучение) по окончании обучения приступили к трудовой деятельности. Из них, 61 женщина возобновила трудовую деятельность в прежней организации, 23 женщины трудоустроились в других организациях.

Отзывы женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до 3-х лет, прошедших профессиональное обучение по направлению центра занятости населения, свидетельствуют, что такое обучение способствует возвращению их к трудовой деятельности после выхода из отпуска по уходу за ребенком.

Реализация мероприятия, направленные на повышение уровня занятости женщин, воспитывающих малолетних детей, детей-инвалидов, многодетных женщин будет способствовать:

-сохранению мотивации к труду у женщин, воспитывающих детей в возрасте до трех лет, женщин, воспитывающих детей-инвалидов, многодетных женщин, находящихся в поиске работы;

-расширению возможности для трудоустройства и предупреждению роста безработицы среди незанятых женщин, воспитывающих детей в возрасте до трех лет, женщин, воспитывающих детей-инвалидов, многодетных женщин;

-повышению заинтересованности работодателей в создании и оснащении имеющихся рабочих мест для трудоустройства женщин, воспитывающих детей в возрасте до трех лет, женщин, воспитывающих детей-инвалидов, многодетных женщин.

Планируется:

-оказание услуг по профессиональному обучению и дополнительному профессиональному образованию женщин в период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

-оказание информационных и консультационных услуг женщинам, воспитывающих детей в возрасте до трех лет, женщин, воспитывающих детей- инвалидов, многодетным женщинам.

Для осуществления этого мероприятия предусматривается:

-информирование работодателей о возможности оборудования рабочих мест для трудоустройства женщин, воспитывающих детей в возрасте до трех лет, женщин, воспитывающих детей-инвалидов, многодетных женщин на условиях возмещения затрат за приобретенное оборудование;

-отбор работодателей, планирующих оборудование постоянных рабочих мест для трудоустройства женщин, воспитывающих детей в возрасте до трех лет, женщин, воспитывающих детей-инвалидов, многодетных женщин и согласование перечня предприятий и организаций с органами местного самоуправления;

-формирование банка вакансий рабочих мест, подходящих для трудоустройства женщин, воспитывающих детей в возрасте до трех лет, женщин, воспитывающих детей- инвалидов, многодетных женщин, в том числе с гибкими формами занятости, надомной занятости;

-трудоустройство женщин, воспитывающих детей в возрасте до трех лет, женщин, воспитывающих детей-инвалидов, многодетных женщин на оборудованные рабочие места;

-организация информирования женщин в период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет о возможности оказания органами службы занятости услуг по профессиональному обучению и дополнительному профессиональному образованию;

-оказание услуг по профессиональной ориентации женщинам в период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, воспитывающих детей- инвалидов, многодетных женщин;



-осуществление профессионального обучения и дополнительного профессионального образования женщин в период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

В соответствии с Программой работодателям возмещаются затраты на оборудование рабочих мест, в том числе на дому, для женщин, воспитывающих детей в возрасте до трех лет, женщин, воспитывающих детей- инвалидов, многодетных женщин.

Размер возмещения затрат работодателю на приобретение, монтаж и установку оборудования для оснащения рабочего места в 2013-2015 годах составит 50 тыс. рублей на 1 рабочее место.

Возмещение затрат работодателю предусмотрено за фактические расходы на оснащение рабочего места.

По итогам года на мероприятия по трудоустройству женщин на оборудованные рабочие места израсходовано 2,0 млн рублей из областного бюджета.

На профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации направлено 139 женщин (на 39 процентов больше запланированного), находящихся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте до трех лет, из них 35 - по рабочим профессиям, 104 - по специальностям среднего и высшего профессионального образования. Израсходовано средств из областного бюджета 750,0 тыс. рублей.

Приоритетным правом при направлении на обучение пользовались матери- одиночки и женщины, имеющие двух и более детей, состоящие в трудовых отношениях с работодателем и желающие вернуться на прежнее место работы или приступить к трудовой деятельности.

Реализация этого мероприятия будет продолжаться в последующие годы, так как оно способствует повышению конкурентоспособности женщин на региональном рынке труда и расширяет возможности для трудоустройства.

Механизм реализации мероприятия по содействию трудоустройству женщин, воспитывающих детей в возрасте до трех лет, женщин, воспитывающих детей-инвалидов, многодетных женщин осуществляется следующим образом:

- областные казенные учреждения службы занятости населения проводят работу по информированию работодателей о возможности оснащения рабочих мест для трудоустройства женщин, воспитывающих детей в возрасте до трех лет, женщин, воспитывающих детей-инвалидов, многодетных женщин на условиях возмещения затрат на приобретенное оборудование;

- работодатель представляет в центр занятости населения заявку об оборудовании рабочего места для трудоустройства женщин, воспитывающих детей в возрасте до трех лет, женщин, воспитывающих детей-инвалидов, многодетных женщин с компенсацией затрат;

- центры занятости населения формируют перечень работодателей, которые готовы оборудовать рабочие места для трудоустройства женщин, воспитывающих детей в возрасте до трех лет, женщин, воспитывающих детей-инвалидов, многодетных женщин, и согласовывают его с органами местного самоуправления муниципальных районов и городских округов;

- между центром занятости населения и работодателем заключается договор о возмещении затрат работодателя на оборудование рабочего места, в том числе на дому, для трудоустройства женщин, воспитывающих детей в возрасте до трех лет, женщин, воспитывающих детей-инвалидов, многодетных женщин. Прилагается акт об оснащении рабочего места, согласованный представителями работодателя, центра занятости населения;

- центр занятости населения предлагает работодателю кандидатуры женщин, воспитывающих детей в возрасте до трех лет, женщин, воспитывающих детей-инвалидов, многодетных женщин для трудоустройства из числа ищущих работу и безработных граждан на условиях возмещения затрат на оборудование рабочего места;

- работодатель при приеме на работу женщины данной категории, направленной центром занятости населения, заключает с ней трудовой договор на неопределенный срок (но не менее 18 месяцев);

- в случае расторжения договора работодатель в трехдневный срок сообщает об этом в центр занятости населения и осуществляет прием на работу на освободившееся рабочее место женщины, относящейся в вышеназванным категориям, по направлению органа службы занятости.

В соответствии с Законом Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» одним из направлений государственной политики в области содействия занятости в г. Белгороде является вовлечение женщин в предпринимательскую деятельность [8].

В числе государственных услуг, предоставляемых ОКУ «Белгородский центр занятости населения», одной из главных услуг является содействие самозанятости безработных женщин. Государственная услуга по содействию самозанятости включает в себя: консультирование по вопросам организации предпринимательской деятельности, проведение тестирования направленного на выявление способности и готовности к осуществлению предпринимательской деятельности, наличие необходимых знаний требующихся при осуществлении предпринимательской деятельности; обучение граждан для последующей организации своего дела; содействие в подготовке бизнес-планов; оказание безработным гражданам единовременной финансовой помощи в размере 150 тыс. рублей при государственной регистрации в качестве юридического лица, индивидуального предпринимателя либо крестьянского (фермерского) хозяйства, а также единовременной финансовой помощи на подготовку документов для соответствующей государственной регистрации.

В 2014-2015 году 133 безработных гражданина были проинформированы по вопросам организации предпринимательской деятельности, 13 из которых получили финансовую помощь и успешно работают.

К примеру: Решетняк Елена Александровна, инженер ОАО СУ-5 Белгородстрой, имеющая двух несовершеннолетних детей 3-х и 12-ти лет, находящаяся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, обратилась в центр занятости населения в марте 2014 года с заявлением о направлении ее на курсы повышения квалификации по программе «сметное дело в строительстве».

Решетняк Е.А. планировала в 2014 году вернуться к трудовой деятельности и нуждалась в повышении квалификации. В марте 2014 года она была направлена на курсы повышения квалификации по программе «ценообразование и сметное нормирование в строительстве» в БГТУ им.В.Г.Шухова, где проходила обучение в период с 17.03.2014г. по 30.04.2014г. Успешно окончив курсы, Решетняк Е.А. с 1 сентября 2014 года приступила к трудовой деятельности на прежнем рабочем месте.

Юрченко Светлана Анатольевна, ведущий инженер ООО Белгородстроймонтажпроект, имеющая двух несовершеннолетних детей 3-х и 13-ти лет, находящаяся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, в 2014 году планировала вернуться к трудовой деятельности и нуждалась в повышении квалификации по имеющейся специальности. Она обратилась в службу занятости с просьбой направить ее на курсы повышения квалификации по программе «сметное дело в строительстве». В период с 17.03.2014г. по 30.04.2014г. она проходила обучение в БГТУ им. В.Г.Шухова по программе «ценообразование и сметное нормирование в строительстве» по направлению центра занятости населения.

Успешно окончив курсы, Юрченко С.А. с 25 августа 2014 года приступила к трудовой деятельности на своем прежнем рабочем месте.

Положение женщин на рынке труда города Белгорода зависит от числа вакансий с фере производства, их конкурентоспособности на рынке труда, стремления к активному поиску работы, получение новой востребованной профессии. Изменения в занятости женщин проявились в

росте числа безработных женщин, а так же изменении структуры занятых женщин по уровню образования и возрасту.

Социологический анализ выявил проблемы женщин на рынке труда в целом, которые связаны с совмещением занятости на производстве и в семье, а так же с психофизиологическими особенностями женского организма.

Кроме того, выходы области продолжают вести подготовку специалистов по невостребованным на рынке труда специальностям: юристов, экономистов, менеджеров, бухгалтеров и тд. Среди обучающихся по этим специальностям преобладают студенты женского пола. Назрела необходимость разработать меры, усиливающие профориентационную работу среди выпускников школ, нацеливать их на получение специальностей, востребованных на рынке труда, что в конечном счете будет способствовать их трудоустройству.

Специфика социально-экономического развития города влияет на социальные проблемы в сфере женской занятости. В городе Белгороде более 50% всего трудоспособного населения составляют женщины. Среди занятых в экономике женщины составляют половину, а в ряде социальных сфер: здравоохранении, образовании, культуре, науке и в некоторых отраслях материального производства - подавляющее большинство.

Структурные изменения производства оказали прямое воздействие на занятость женской рабочей силы. Продолжается высвобождение женщин-специалистов из промышленного производства, наблюдается их вытеснение из наиболее высокооплачиваемой сферы кредитования и финансов. Возросло так же число обращений в поисках работы женщин предпенсионного возраста.

В 2015 году в центр занятости города Белгорода обратилось в поисках работы около 6000 человек, среди них 3629 женщин, в 2015 году число обратившихся увеличилось до 8500 тысяч из них 4600 женщины. Доля женщин среди безработных граждан всего составляет более 70%.

Ситуация на женском рынке труда по прежнему остается сложной. Рассматривая состав обратившихся в службу занятости, следует отметить, что количество женщин из неполных семей, воспитывающих несовершеннолетних детей, детей-инвалидов, в последние годы не уменьшается.

Среди ищущих доходное занятие женщин преобладают представительницы рабочих профессий - 40,6%, ранее работавшие на должностях служащих составляют 27,8 %. Среди обратившихся на 31 % выросло количество женщин, имеющих длительный перерыв в работе, на 16,8 % уволенных в связи с сокращением штатов, на 24 % - молодежи до 29 лет.

Доля увольняющихся по собственному желанию, преобладает в низкооплачиваемых отраслях; в социальном обеспечении, в сфере культуры и образования.

В профессионально-квалифицированном составе безработных женщин наблюдается тенденция увеличения числа женщин имеющих высшее, неполное высшее и среднее профессиональное образование. Так, в 2015 году в области их количество возросло на 21% , а их доля в общем числе безработных женщин составила почти 65%.

Анализ структуры длительно безработных женщин показывает, что наиболее предрасположены к длительной безработице женщины старше 40 лет, а также имеющие высшее и среднее профессиональное образование. Доля лиц с начальным профессиональным образованием будет падает в связи с ростом их востребованности на рынке труда. Активная деятельность по организации общественных и временных работ позволит снизить число длительно и ранее не работавших женщин.

Высокий уровень женской безработицы остается среди молодежи от 16 до 29 лет. Осложненное трудоустройство данной группы обусловлено отсутствием профессии (среди выпускников школ), опыта работы (среди выпускников профессиональных учебных заведений).

По данным мониторинга, отмечается увеличение удельного веса женщин, желающих трудиться по уже имеющейся специальности и уменьшается доля, согласных на любую работу. Однако, основным признаком, по которому выбирается вариант занятости, становится размер оплаты труда. Основной причиной каждого второго отказа от предлагавшейся вакансии является не устраивающая заработная плата, на втором месте - отдаленное место расположения предприятия, неудобный режим работы, на третьем - несоответствие работы образовательному и квалификационному статусу, а каждый четвертый отказ обусловлен состоянием здоровья. Со стороны работодателей по-прежнему преобладают отказы по причинам дискриминационного характера в отношении женщин.

Перечень профессий, являющихся преимущественно или полностью женским, не претерпел существенных изменений среди рабочих профессий - это продавцы, кассиры, помощники воспитателей, повара, швеи, маляры, уборщики всех видов, гардеробщики, распределители работ и др. Среди специалистов и служащих - воспитатели, делопроизводители, бухгалтеры с умением работать на ПЭВМ, экономисты, медицинские сестры, секретари, преподаватели и т.п.

Всего при содействии службы занятости г. Белгорода в 2015 году трудоустроено 2468 женщин.

Более высокий уровень женской безработицы по сравнению с мужчинами объясняется дискриминацией со стороны работодателей при их трудоустройстве, возобновляющих работу находящихся в декретном отпуске по уходу за ребенком, а так же длительно не работавшими женщинами, вследствие чего утратившими квалификацию.

Наименее конкурентоспособными остаются женщины-безработные в возрасте 40 лет, имеющие среднее или высшее образование. Среди специалистов - это бухгалтеры, экономисты, инженеры и техники различного профиля, мастера, а также бывшие руководители, товароведы, инспектора. Среди рабочих - представители неквалифицированного труда (уборщики

помещений и территорий), а также продавцы, кассиры, кладовщики, контролеры и др. Кроме того, остаются практически невостребованными представители немассовых профессий.

На основе выше изложенного можно сделать вывод, что для решения проблем, социальной защиты женщин в сфере занятости в городе Белгороде необходим комплексный подход к разработке мер, предполагающих целенаправленную работу работодателей по созданию рабочих мест для женщин, организацию их переобучения и повышения квалификации, вовлечение в предпринимательскую деятельность и самозанятость, квотирование рабочих мест для женщин-инвалидов, создание новых рабочих мест в соответствии с социально-экономическим развитием г. Белгорода.

## 2.2. Рекомендации по совершенствованию социальной защиты женщин в сфере занятости на муниципальном уровне

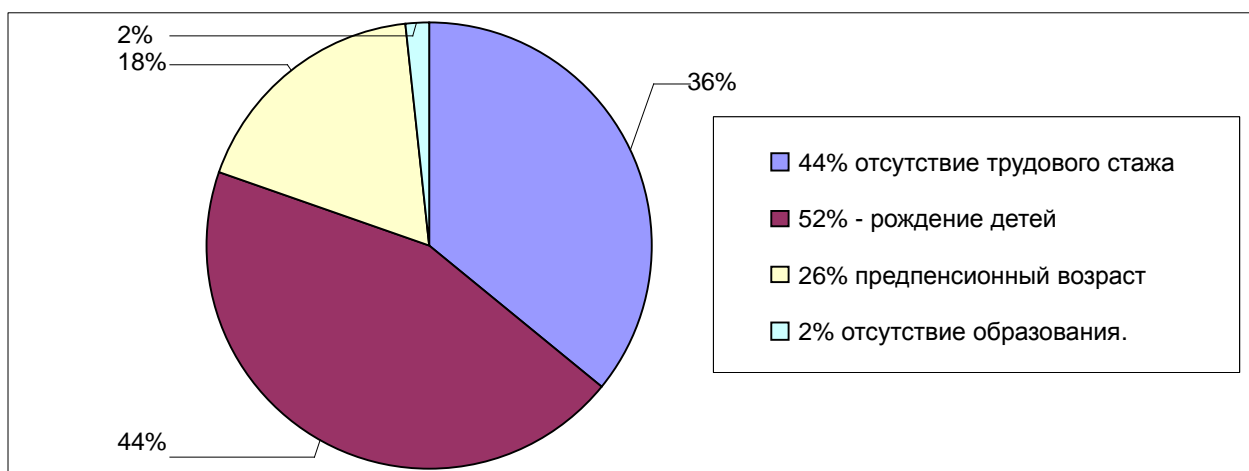
Нами проведено эмпирическое исследование по диагностике проблем социальной защиты женщин в сфере занятости в ОКУ «Белгородский центр занятости населения». Было опрошено 100 безработных женщин и 15 работников центра занятости в качестве экспертов.

По результатам исследования были выяснены причины незанятости женщин. 44% опрошенных женщин причиной незанятости назвали отсутствие трудового стажа. 52% - рождение детей, 26% предпенсионный возраст и 2% отсутствие образования.



График 1

## Причины незанятости женщин



Основными причинами, по которым женщины оказались безработными, выступили: 56% опрошенных оказались безработными по причине сокращения штатов, 28% отметили, что ранее не работали и из-за отсутствия опыта работы не могут трудоустроиться и 16% опрошенных были уволены по собственному желанию (граф.2). Таким образом, большинство женщин оказались безработными по независимым от них причинам.

График 2

## Причины женской безработицы

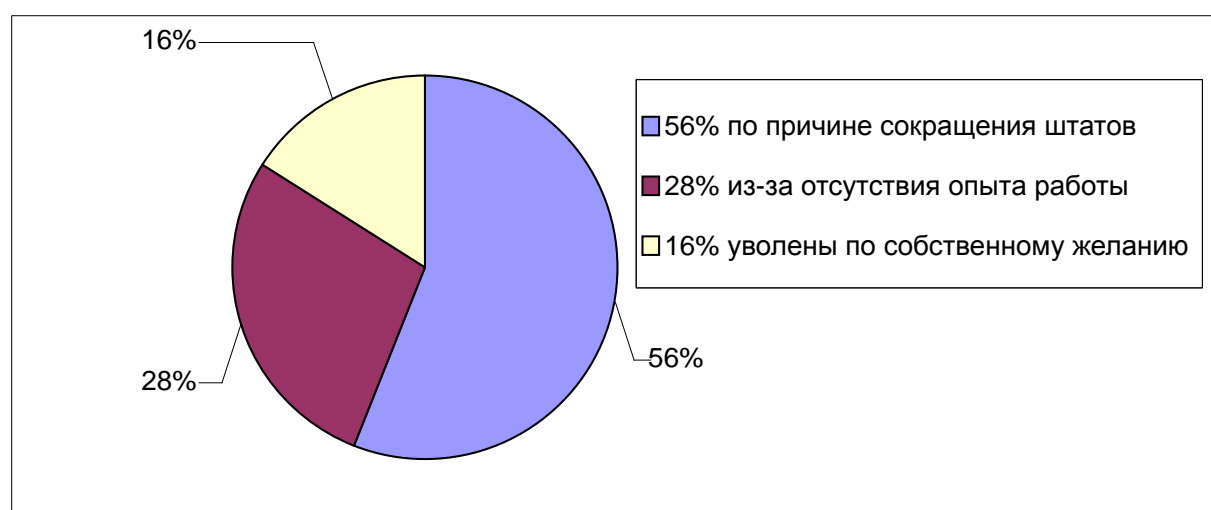
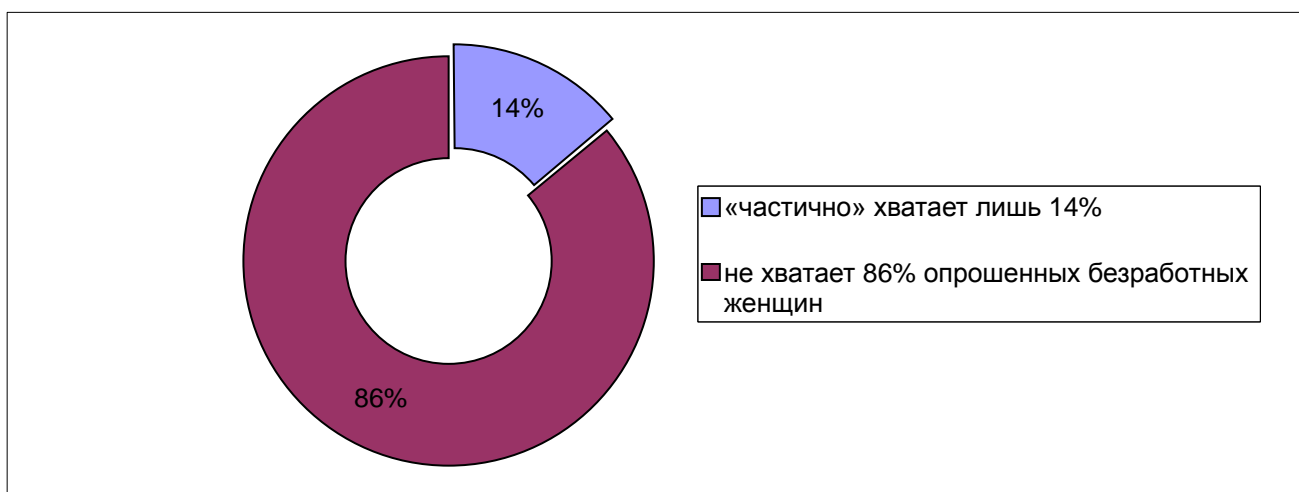


График 3

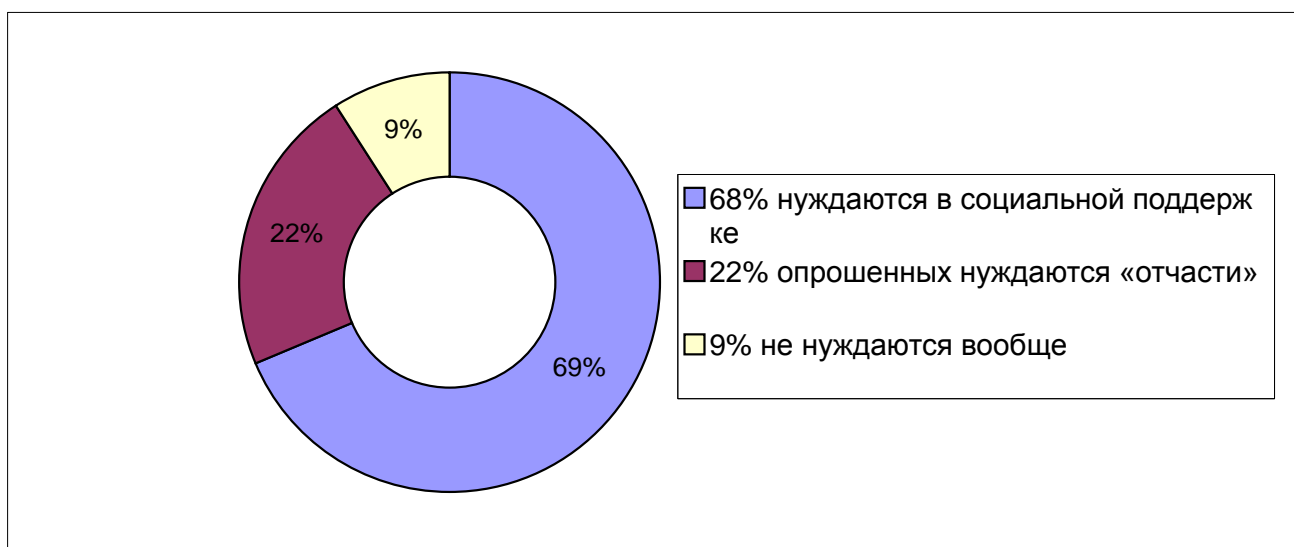
## Удовлетворенность пособием по безработице



Пособия по безработице для удовлетворения потребностей «частично» хватает лишь 14 % опрошенных и совершенно не хватает 86% опрошенных безработных женщин (граф.3).

График 4

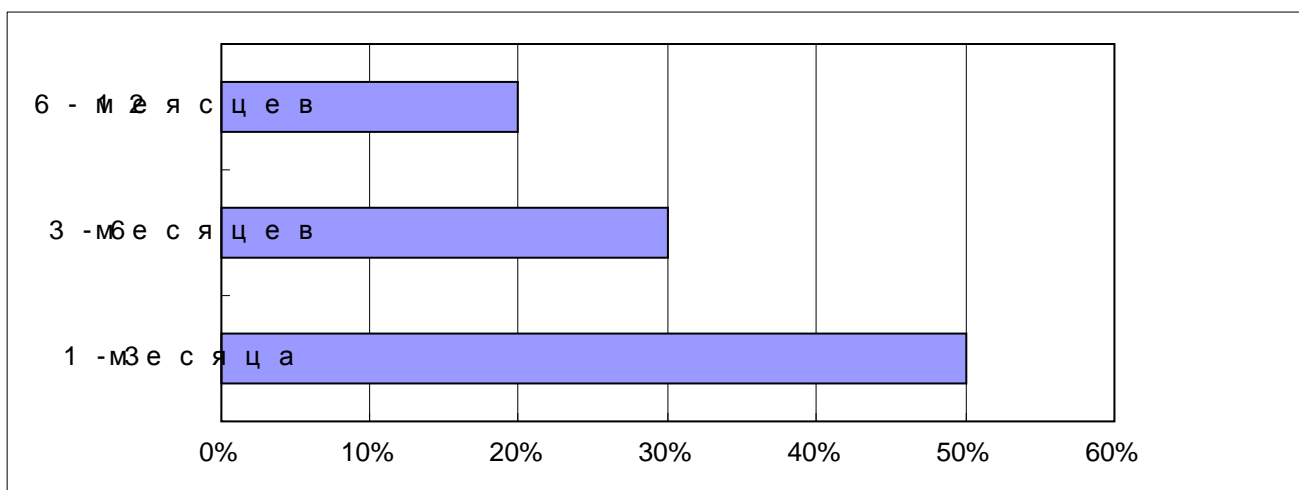
## Потребность в социальной поддержке



Среди опрошенных безработных женщин 68% нуждаются в социальной поддержке, 22% опрошенных нуждаются «отчасти» и 8% не нуждаются вообще (граф.4).

График 5

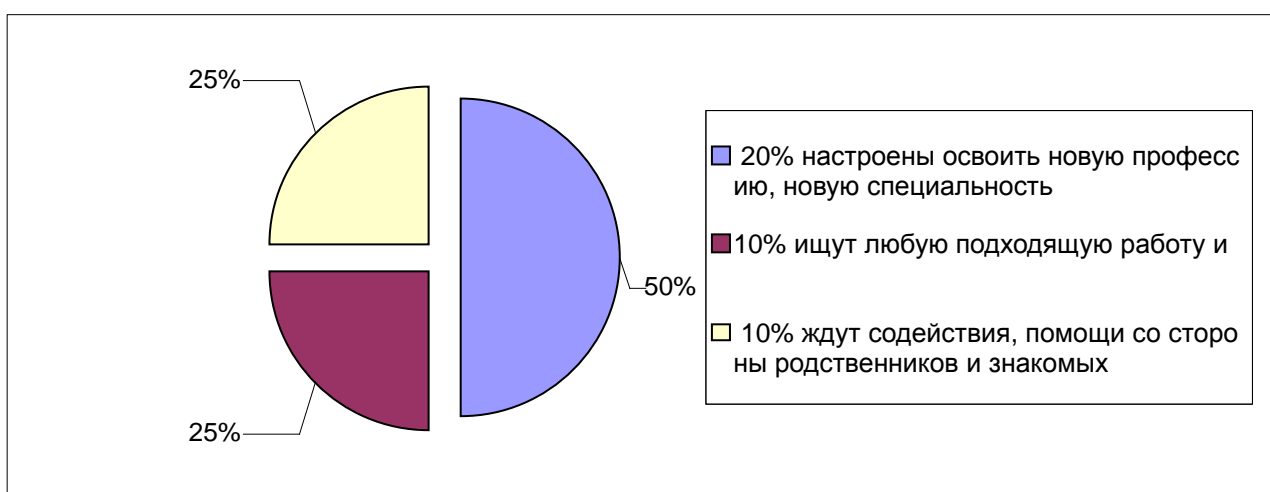
На вопрос “Сколько времени Вы не имеете постоянной работы”  
распределение ответов ответы распределились следующим образом:



Половина опрошенных не имели постоянной работы от одного до трех месяцев; около 1/3 не работали от 3-х до 6 месяцев; до 1 года не работали 20% женщин.

График 6

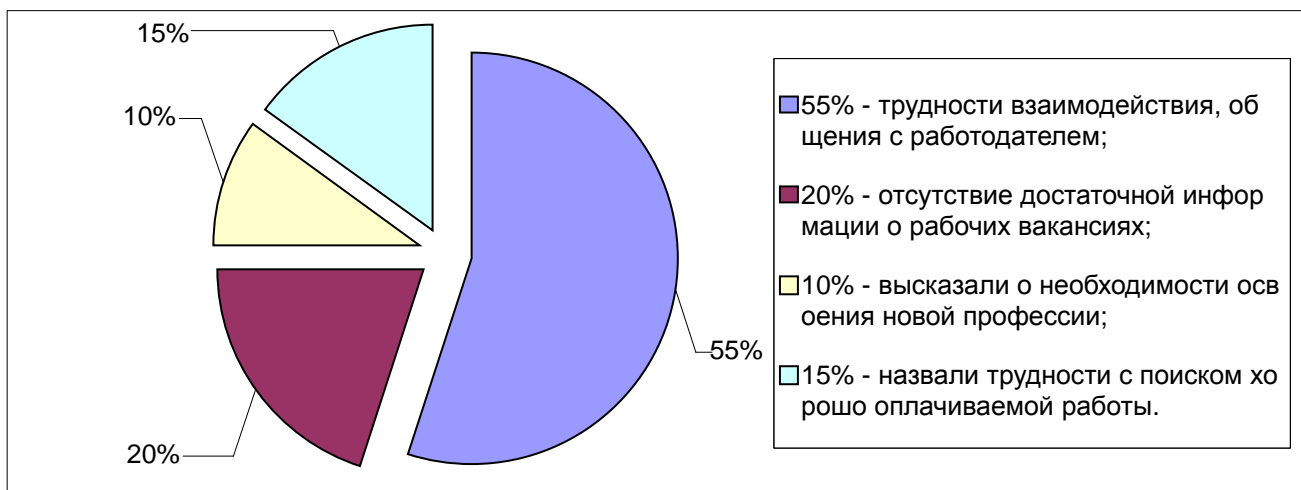
На вопрос: “Что Вы предпринимаете для трудоустройства?”,  
респонденты ответили:



Таким образом более половины незанятых женщин активно ищут работу; настроены освоить новую профессию, новую специальность 20%; ищут любую подходящую работу и ждут содействия, помощи со стороны родственников и знакомых по 10% соответственно.

График 7

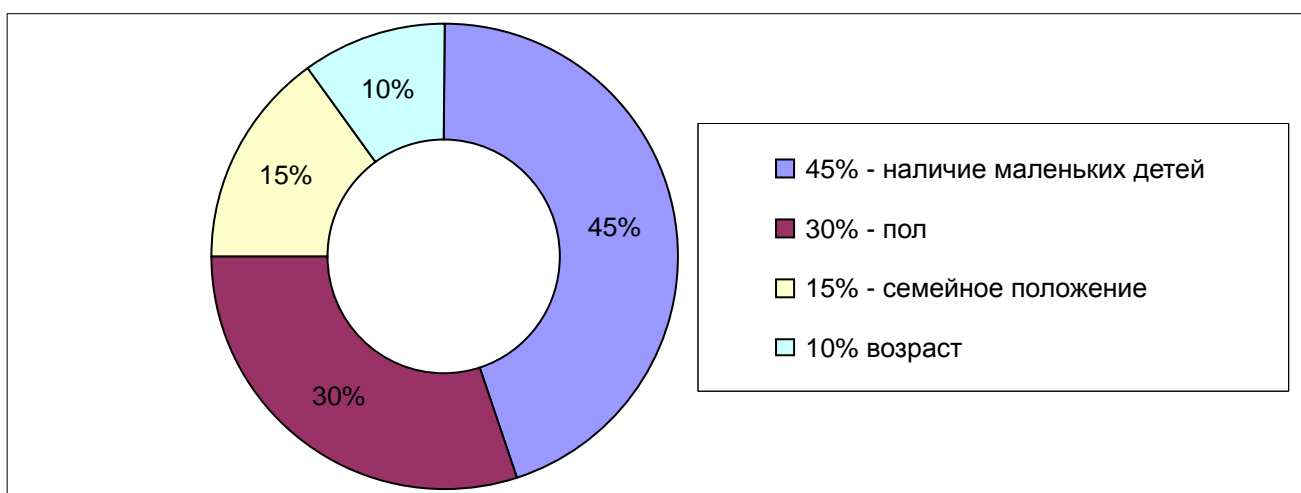
Какие трудности Вы испытываете при поиске подходящей работы, в трудоустройстве?



Ответы распределились следующим образом: 55% - трудности взаимодействия, общения с работодателем; 20% - отсутствие достаточной информации о рабочих вакансиях; 10% - высказали о необходимости освоения новой профессии; 15% - назвали трудности с поиском хорошо оплачиваемой работы.

График 8

Если Вы обращались к работодателю, то по каким причинам вам отказали?



Ответы распределились следующим образом: 45% - наличие маленьких детей, 30% - пол, 15% - семейное положение, 10% - возраст.

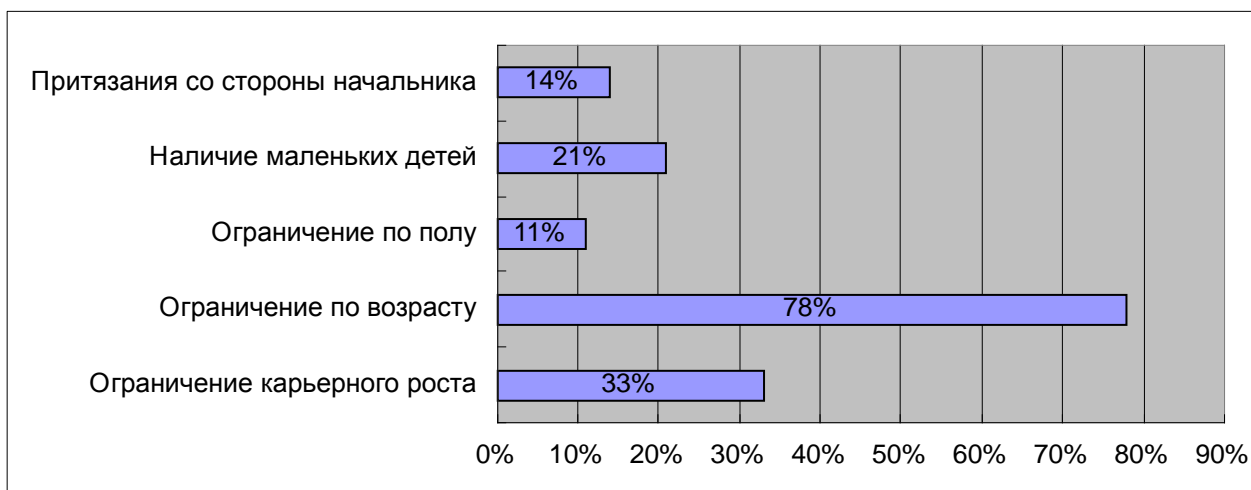
Таким образом, исследование проблем социальной защиты женщин в сфере занятости на муниципальном уровне позволяет сформулировать причины трудностей при трудоустройстве: для молодых женщин - наличие маленьких детей, отсутствие опыта работы, перспектива уйти в декретный отпуск.

Дискриминационные меры работодатели предпринимают и в отношении женщин и предпенсионного возраста. На сегодняшнем рынке труда дискриминация, в основе которой лежит пол и возраст широко распространена. Менее выгодным работником в сравнении с мужчинами женщину делают социальные льготы, предоставляемые им. Работодатели считают, что семейные обязанности женщин ограничивают их мобильность, делают их менее конкурентоспособными в социально-трудовой сфере по сравнению с мужчинами.

Как показали исследования причиной увольнения для большинства женщин стало сокращение штатов. Как правило, женщины реже мужчин меняют свое рабочее место по личной инициативе. Дискриминация женщин на рынке труда г. Белгорода способствует росту их количества в общем числе безработных (сегодня они составляют около 70%).

Наиболее беззащитны работницы в негосударственных структурах. Дискриминации женщин с сфере занятости г. Белгорода, представлены следующим образом:

1. Ограничение карьерного роста 33%;
2. Ограничение по возрасту 78%;
3. Ограничение по полу 11 %;
4. Наличие маленьких детей 21%;
5. Притязания со стороны начальника 14%.



Это свидетельствует о гендерной асимметрии на рынке труда и сегодня, которая проявляется в следующем:

1. дискриминация при найме на работу;
2. неравенство в оплате труда;
3. препятствие продвижению по службе;
4. недостаток женщин на руководящих и их избыток на исполнительских должностях низшего и среднего звена;
5. наличие «мужских» и «женских» профессий;
6. запреты на профессии (в Трудовом кодексе указан ряд профессий, занятие которыми женщинам не рекомендуется и допустимо лишь в исключительных случаях);
7. Проблема двойной занятости женщин (усталость от сочетания домашнего и профессионального труда).

Таким образом, можно утверждать, что большая часть незанятых женщин на муниципальном рынке труда, подвергаясь дискриминационным мерам со стороны работодателей менее конкурентоспособны в сравнении с мужчинами.. Они стали гораздо более интенсивно, чем мужчины лишаться рабочих мест, о чем свидетельствуют данные ОКУ «Белгородский городской ЦЗН». И как следствие возникает дисбаланс между спросом и предложением на женскую рабочую силу, являющийся одним из основных факторов, оказывающим влияние на рынок труда г. Белгорода.

На основе вышеизложенного, можно сделать вывод, что для успешной реализации программ социальной защиты женщин в сфере занятости в наибольшей степени недостает комплексного подхода к решению проблем занятости женщин, требуется совершенствование контроля и надзора за соблюдением принятых законодательных норм. Формирование такой системы способствовало бы росту конкурентоспособности женщин на муниципальном рынке труда и равенству их возможностей при трудоустройстве.

В связи с этим необходимо усиление государственного рынка труда посредством разработки и реализации программ содействия занятости женщин, способствующих повышению уровня их конкурентоспособности на рынке труда путем повышения профессиональной квалификации, улучшение условий труда, предоставления возможности сочетать производственную деятельность с воспитанием детей.

В Государственной программе «Содействие занятости населения Белгородской области на 2014-2020 годы» [10] сформулированы задачи, направленные на социальную защиту женщин в сфере занятости, создание новых рабочих мест, разработку и осуществление мер профилактического характера, упреждающих безработицу, сдерживающих или снижающих объемы высвобождения работников.

В Программе запланировано поэтапное проведение массового высвобождения работников, его приостановка; разработка программ повышения квалификации безработных женщин; организация совместно с работодателями опережающего обучения высвобождаемых работников; развитие предпринимательской деятельности и самозанятости среди безработных женщин; организация общественных работ.

Очень важной задачей в реализации программ в содействии занятости женщин является расширение роли органов местного самоуправления в решении специфических местных проблем рынка труда женщин.

Решение проблем женской занятости не должно ограничиваться работой органов службы занятости, необходимо привлечение профсоюзов, общественных союзов и организаций, объединений работодателей.

Необходимо так же предпринимать меры направленные на развитие инициативы самих женщин, их активной позиции на рынке труда с целью активного поиска работы.

Женщин необходимо обучать навыкам самостоятельного активного поиска работы, формировать у них различные стратегии занятости.

Следует отметить, что большую роль играет правовое регулирование занятости женщин, а так же развитие системы социальных гарантий и выплат. Пользуются социальными льготами безработные женщины, инвалиды, одинокие многодетные матери воспитывающие детей, детей-инвалидов, беженцы, длительно безработные. Эти категории безработных имеют приоритетное право на получение новой конкурентоспособной профессии на трудоустройство в первоочередном порядке, участие в общественных работах и получение материальной помощи.

Следует расширить виды общественных работ для женщин, а для имеющих малолетних детей, одиноких и многодетных матерей организовывать общественные работы в режиме гибкого рабочего времени.

Необходимо совершенствовать информирование незанятых женщин о возможностях трудоустройства, с этой целью активно использовать средства массовой информации, Интернет, такие эффективные формы работы с женщинами как «Клубы активного поиска работы», «Ярмарки вакансий для женщин», психологическую поддержку и профориентационные мероприятия.

Для безработных женщин необходимо организовывать консультирование, обеспечение коммуникационных связей с работодателями, рекламирование через средства массовой информации о предприятиях и отраслях где создаются новые рабочие места для этой категории безработных.



Необходимо укреплять сотрудничество средств массовой информации, органов службы занятости, профсоюзных органов, объединений работодателей, общественных организаций в решении проблем социальной защиты женщин в сфере занятости.

Рекомендации по совершенствованию социальной защиты женщин в сфере занятости на муниципальном уровне.

1. С целью обеспечения подходящей работой незанятых и безработных женщин необходимо создание новых рабочих мест в соответствии с планом социально-экономического развития г. Белгорода.

2. Одним из приоритетных направлений деятельности органов службы занятости должно стать обучение, переобучение и повышение квалификации безработных женщин по востребованным на муниципальном рынке труда профессиям.

3. Практиковать совместно с работодателями, в случае массового высвобождения работниц, организацию их опережающего обучения с частичным финансированием обучения органами службы занятости, предприятиями и организациями.

4. Органам службы занятости разработать совместно с органами образования программу социальной ориентации выпускников общеобразовательных учреждений, с целью выбора ими профессий и специальностей, востребованных на рынке труда г. Белгорода.

5. Осуществлять мероприятия, способствующие занятости безработных женщин, испытывающих трудности в поиске работы: одиноких и многодетных родителей, воспитывающих несовершеннолетних детей и детей-инвалидов, беженцев и вынужденных переселенцев, освобожденных из учреждений, исполняющих наказание в виде лишения свободы, несовершеннолетних подростков в возрасте от 14 до 18 лет, лиц предпенсионного возраста. С этой целью организовать квотирование рабочих мест на предприятиях и в организациях для женщин инвалидов.

6. Активно внедрять формы работы, способствующие социальной защите женщин в сфере занятости, их социальной адаптации на рынке труда, таких, как консультирование юристов по проблемам занятости; работу «телефонов доверия»; встречи с работодателями; проведение круглых столов.

7. Внедрять в практику деятельности органов службы занятости такие активные формы работы, способствующие трудоустройству женщин, как проведение ярмарок вакансий и учебных рабочих мест, создание клубов активного поиска работы, организующих работу с различными категориями незанятых женщин: выпускницами профессиональных учреждений, лицами предпенсионного возраста, а так же имеющими разный уровень образования (высшее, средне-специальное, начальное).

8. Органам службы занятости активно вовлекать незанятых и безработных женщин в предпринимательскую деятельность и самозанятость. С этой целью проводить курсы по их обучению вопросам организации своего дела, оказывать юридическую помощь в оформлении пакета документов, осуществлять финансирование в соответствии с законодательством.

9. С целью материальной поддержки особо нуждающихся безработных женщин активно использовать такие услуги как оказание единовременной материальной помощи, организацию оплачиваемых общественных работ, выплату стипендии при обучении, единовременную безвозмездную выплату денежных средств при организации собственного дела.

10. Органам службы занятости направлять усилия на повышение эффективности информирования безработных женщин о наличии вакансий, перспективах развития муниципального рынка труда, открытие новых отраслей и предприятий в муниципальных образованиях. Следует организовать работу «телефонов горячей линии» для прямой связи с рекрутами (ОАУ «Белгородское рекрутинговое агенство»). В центрах

занятости устанавливать Информаты, которые содержат автоматически обновляемую базу вакансий рабочих мест не только в отдельной территории, но имеют и общероссийскую базу вакансий. Шире использовать возможности средств массовой информации.

11. На муниципальном уровне осуществлять координацию деятельности государственных органов профессиональных союзов, объединений работодателей, общественных организаций, направленную на социальную защиту женщин в сфере занятости. С этой целью заключать трехстороннее соглашение между объединением профсоюзов, объединениям работодателей и администрацией г. Белгорода, создавать координационные комитеты содействия занятости женщин из представителей всех заинтересованных органов, служб общественных организаций.

Планируемые результаты внедрения рекомендаций.

1. Сбалансированность спроса и предложения женской рабочей силы на рынке труда.

2. Уменьшение числа безработных женщин, в том числе безработных беременных.

3. Уменьшение числа безработных женщин, относящихся к категории социально незащищенных.

4. Повышение профессионального уровня безработных женщин.

5. Создание благоприятных условий труда через внедрение гибких форм занятости, режима неполного рабочего дня.

6. Развитие различных форм самозанятости.

Рекомендации разрабатывались в соответствии с нуждами безработных женщин. Для внедрения данных рекомендаций по совершенствованию системы социальной защиты безработных женщин предлагаем внести их в программу содействия занятости женщин г. Белгорода.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проблема социальной защиты женщин в сфере занятости на муниципальном уровне в настоящее время является актуальной. Реформирование экономики, сопровождаемое ростом безработицы, значительно обострило проблему женской занятости. Безработица в России с момента ее легализации в 1991 г. и до настоящего времени является преимущественно женской: доля женщин в общей численности зарегистрированных безработных составляет более 70%.

В числе безработных женщин в дополнительной социальной защите нуждаются женщины имеющие детей-инвалидов, малолетних детей, многодетные и одинокие матери, женщины предпенсионного возраста и выпускницы профессиональных учебных заведений, не имеющие опыта работы; жены военнослужащих, которые из-за частых переездов теряют квалификацию; многодетные матери. Доходы данной категории во многом ограничиваются предоставляемыми социальными выплатами, и, как правило, относящиеся к ней, живут за чертой бедности.

В настоящее время проблемы социально-экономического развития отрицательно сказались на положении женщин, особенно в муниципальных образованиях. Женщины оказались наиболее уязвимой частью населения в сфере занятости. Значительное количество женщин в создавшихся условиях перехода к рынку теряет основную работу, становясь безработными, другие стараются сохранить занятость частично, а третьи пытаются приспособиться к новым условиям путем вторичной занятости.

Женщины, с одной стороны, могут проявлять инициативу и самостоятельность в выборе своей работы, а с другой стороны, при рыночной модели экономики не выдерживают конкуренции с мужчинами на рынке труда.

Исторически сложилось так, что женщины на российском рынке труда составляют почти половину всех занятых. Отличительной чертой женской рабочей силы является высокий образовательный уровень. Это нашло зеркальное отражение в структуре женской безработицы в городе Белгороде. Среди безработных женщин доля лиц, имеющих высшее образование, составляет более 40%. Эти женщины с трудом находят себе работу.

Безработица среди женщин, в зависимости от профессионального статуса, возраста, семейного положения, в зависимости от места проживания имеет свои характерные особенности. Но во всех случаях есть общая закономерность: структура вакансий не совпадает с профессионально-квалификационной структурой безработных.

Но есть и еще один аспект этой проблемы: несоответствие качества женской рабочей силы тем требованиям, которые предъявляет рыночная экономика. Приходится признать, что безработица среди женщин может быть объяснена и еще двумя моментами. Первый - нынешние механизмы не обеспечивают нормального воспроизводства высококачественной рабочей силы, конкурентоспособной на рынке труда. Второе - безработица среди женщин объясняется не только их принадлежностью к полу, но и реальной обучаемостью женщин, их способностью занять новое место на рынке труда.

Сохраняется тенденция снижения занятости женщин на муниципальном уровне на что влияет выполнение трудовых функций на работе и семейно-бытовых функций. дома.

В связи с ухудшением ситуации на рынке труда г. Белгорода, ростом женской безработицы, вопросы социальной защиты данной категории безработных женщин в сфере занятости приобретают особую остроту.

Анализ основных параметров системы социальной защиты безработных граждан, в т.н. безработных женщин показал, что многие вопросы организации социальной защиты требуют своего разрешения: в законодательном, финансовом, кадровом и др. отношениях. В силу

создавшихся социально-экономических условий социальная защита женщин в основном ориентирована на решение проблемы «выживания» наиболее ослабленной и в то же время значительной части населения.

Проанализировав опыт работы центра занятости г.Белгорода, можно сделать вывод о том, что разработке мероприятий по содействию занятости и социальной защите безработных женщин отводится немалая роль. Необходимо отметить, что в городе также уделяется большое внимание социальной защите безработных женщин. Так, одним из приоритетных направлений деятельности муниципальных органов службы занятости населения является содействие трудоустройству безработных женщин, трудоустройству социально уязвимых на рынке труда безработных женщин. Эта категория составляет значительную долю в общем составе безработных, вследствие чего, работа с ними, является частью государственной политики, определенной Федеральным законом «О занятости населения в Российской Федерации», предусматривающим взаимодействие федеральных, региональных и муниципальных органов в решении этих проблем.

Вместе с тем, анализ работы Белгородского центра занятости, изучение его деятельности показывает наличие ряда недостатков в решении вопросов трудоустройства женщин, особо нуждающихся в социальной защите. Не везде осуществляется должное взаимодействие с органами местного самоуправления, работодателями, общественными организациями, заинтересованными в трудоустройстве слабо защищенных категорий граждан, формируются целевые банки вакансий для данных категорий граждан, специалистам центра занятости порою не хватает настойчивости в решении этих вопросов. Устранение данных и ряда других недостатков - залог повышенного уровня трудоустройства данной категории населения.

Снижению остроты проблем трудоустройства безработных женщин, их социальной защите в сфере занятости могло бы помочь принятие нормативных актов в части установления льгот по налогообложению и другим платежам в местный бюджет предприятиям в зависимости от

создания ими новых рабочих мест для женщин, особо нуждающихся в социальной защите, введение штрафных санкций для тех предприятий, которые допускают резкое сокращение численности данной слабо защищенной категории граждан, а так же более целенаправленная работа руководителей городских и районных центров занятости по решению вопросов дополнительного финансирования мероприятий активной политики занятости граждан, особо нуждающихся в социальной защите, из местных бюджетов.

В результате написания дипломной работы была раскрыта цель и решены задачи, поставленные в начале работы. Было выяснено, что, несмотря на теоретическую разработанность проблемы социальной защиты безработных женщин, практически нет литературы, которая основывалась бы на лучшем опыте социальной защиты данной категории безработных на муниципальном уровне.

Проведенное нами исследование показало, что необходимо совершенствовать систему социальной защиты безработных женщин. Предлагаемые нами рекомендации способствуют расширению сферы предоставляемых службой занятости услуг по социальной защите безработных женщин и содержат в себе мероприятия по обеспечению занятости и социальной поддержки незанятых женщин на муниципальном уровне.

Планируемые результаты внедрения рекомендаций.

Реализация данных нами рекомендаций позволит:

- повысить сбалансированность спроса и предложения женской рабочей силы на муниципальном рынке труда;

- не допустить увеличения числа безработных женщин, в том числе безработных беременных, а также относящихся к категории социально незащищенных;

- повысить профессиональный уровень безработных женщин;

- создать благоприятные условия труда через внедрение гибких форм занятости, режима неполного рабочего дня.

- содействовать развитию различных форм самозанятости.

Для внедрения предлагаемых рекомендаций по совершенствованию системы социальной защиты безработных женщин на муниципальном уровне считаем необходимым разработку программы содействия занятости женщин в городах и районах области.

Предлагаемые нами рекомендации позволят значительно улучшить существующую систему социальной защиты безработных женщин на муниципальном уровне.



## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Всеобщая декларация прав человека 1948г. //Сборник международных документов.- М., 1998.- 608 с.
2. Конституция Российской Федерации. - М., 1993.
3. Генеральная Ассамблея ООН. Декларация «О положении женщин» от 16 мая 1987 г. №12. - IV всемирная Пекинская конференция. М.: ИНФРА-М, 2004. - 22 с.
4. Генеральная Ассамблея ООН. Резолюция 34/180 «Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин» (Принята 18.12.1979)// Ведомости ВС СССР. - 1982. - 23 июня. - №25. Ст. 464.
5. Международная организация труда. Конвенция № 156 «О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: \ трудящиеся с семейными обязанностями» (Женева, 23 июня 1981 года). Конвенция вступила в силу 11.08.1983. Российская Федерация ратифицировала Конвенцию (Федеральный Закон от 30.10.1997 № 137-ФЗ) / Сборник законодательных актов МОТ. - М.: ИНФРА-М, 2004. 73 с.
6. Международная организация труда. Конвенция № 56 «О ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин» (Женева, 23 июня 1971 года). Конвенция вступила в силу 17.09.1971. Российская Федерация ратифицировала Конвенцию (Федеральный Закон от 23.04.1994 № 67-ФЗ) / Сборник законодательных актов МОТ. - М.: ИНФРА-М, 2004. 46 с.
7. Российская Федерация. Законы. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (вред. Федеральных законов от 24.07.2002 № 97-ФЗ, от 25.07.2002 №116-ФЗ, от 30.06.2003 № 86-ФЗ, от 27.04.2004 № 32-ФЗ) // Собрание законодательства РФ. - 07.01.2002. -№ 1 (ч. 1). —Ст. 3.
8. Российская Федерация. Законы. Федеральный закон «О занятости населения в Российской Федерации» от 19 апреля 1991 г. № 1032-1-ФЗ (в ред. Федеральных законов от 20.04.1996 № 36-ФЗ, от 21.07.1998 № 117-ФЗ, от 30.04.1999 № 85-ФЗ, от 17.07.1999 № 175-ФЗ, от 20.11.1999 № 195-ФЗ, от 07.08.2000 № 122-ФЗ, от 29.12.2001 № 188-ФЗ, от 25.07.2002 № 116-ФЗ, от 10.01.2003 № 8-ФЗ, от 10.01.2003 № 15-ФЗ, с изменениями, внесенными

Постановлением Конституционного Суда РФ от 16.12.1997 №20-11). - М.: ИНФРА-М, 2004. -32 с. - ISBN 5-16-001781-X: Б.ц., 10000 экз.

9. Концепция развития трудовых ресурсов Белгородской области до 2025 года: Распоряжение Первого заместителя губернатора Белгородской области - начальника департамента внутренней и кадровой политики Белгородской области от 25.03.2014 года № 36.

10. Государственная программа Белгородской области «Содействие занятости населения Белгородской области на 2014-2020 годы», утверждена постановлением Правительства Белгородской облсти от 16 декабря 2013 № 527-пп.

11. Программа Белгородской области по реализации дополнительных мер, направленных на повышение уровня занятости женщин, воспитывающих малолетних детей, детей-инвалидов на 2013-2015 годы.

12. Авилова, Ж.Н. Регулирование занятости женщин в условиях регионального рынка труда: Автореф. дис. канд. социол. наук. - Белгород, 2005. 20 с.

13. Акимов А. Малый бизнес - альтернатива безработице //Человек и труд. - 2000. -№ 2.-С. 56.

14. Айвазова, С. Гендерное равенство в контексте прав человека [Текст] / С. Айвазова. - М.: Эслан. - 2000. - 322 с.

15. Алонова, Е. Портреты безработных женщин (психологический аспект) / Е. Алонова // Человеческие ресурсы. - 2000. - № 11. - С. 32 - 34

16. Бабинцев, В.П. Стратегия устойчивого развития региона и улучшение качества жизни населения / В.П. Бабинцев, А.А. Гармашев, Г.Ф. Ушамирская // Стандарты и качество. - 2003. - № 2. - С. 42 - 45.

17. Балабанова, Е.С. Гендерные различия стратегий совладения с жизненными трудностями / Е.С. Балабанова // Социологические исследования. - 2002. - № 11. - С. 26 - 36.

18. Барсукова, С.Ю. Модели успеха женщин советского и постсоветского периодов: идеологическое мифотворчество / С.Ю. Барсукова // Социологические исследования. - 2001. - № 2. - С. 75-80

19. Баскакова, М.Е. Российский механизм реализации политики равных прав и равных возможностей в сфере занятости [Текст] / М.Е. Баскакова // Теория и методология гендерных исследований. - М.: МЦГИ, 2001. - 271 с.

20. Бестужев-Лада И.В. В лабиринтах эмансипации: женщина как социальная проблема [Текст] / И.В. Бестужев-Лада, О.В. Захарова. - М.: Академия, 2000. - 208 с.

21. Бернар и Колли. Толковый экономический и финансовый словарь. М., т. 1. Большой толковый социологический словарь. - М., 2001.
22. Боровик, В.С. Занятость населения: Учебное пособие. Серия «Учебные пособия». — Ростов-на-Дону: «Феникс», 2001. - С. 159 - 160.
23. Волгина Н.А. Экономика труда: социально-трудовые отношения / Н.А. Волгина, Ю.Г. Одегова / Под ред. - Н.А. Волгиной, М.: «Экзамен», 2002. - 736 с.
24. Васюнина, Л.А. Занятость женщин в экономике России: переход к инновационному типу / Л.А. Васюнина // Вестн. ВолГУ. Сер.3: Экономика. Экология. - 2000. - Вып.5. - С. 22 - 27
25. Вебер, М. Избранные произведения [Текст] / М. Вебер.- М.: Прогресс, 1990. - 805 с.
26. Веллем, Л.А. Регулирование занятости женщин в переходной экономике России: Дис. ... канд. социол. наук. - Москва, 2000.
27. Воронина О.А. Социокультурные детерминанты развития гендерной теории в России и на Западе /О. А. Воронина/Юбщественные науки и современность. - 2000. - № 4.
28. Гендерный калейдоскоп: Курс лекций/ Под общ. Ред. М.М. Малышевой. - М.: Academia, 2001. - 520 с.
29. Гендерное неравенство в современной России сквозь призму статистики / Отв. ред. и сост. д.э.н. М.Е. Баскакова. - М.: Едиториал УРСС, 2004 - 336 с.
30. Гедета, И.Л. Женщины и труд: проблемы и современное состояние / И.В. Галета // Изд. Акад. труда и занятости. - 2003. - №33. - С.41 - 42; Фанни, М. Чеунг. Место проблем пола в социальных науках [Текст] / Чеунг М. Фанни // Всемирный доклад по социальным наукам. - М: Издательский Дом МАГИСТР-ПРЕСС, 2002. - С 225 - 231
31. Гелета, И.В. Женщины на рынке труда: проблемы и современное состояние / И.В. Гелета // Изд. Акад. труда и занятости. - 2002. - № 34. - С. 40-42
32. Гендер и экономика: мировой опыт и экспертиза российской практики [Текст] /Отв. редактор и составитель Е.Б. Мезенцева. - М.: ИСЭПН РАН-МЦГИ - «Русская панорама», 2002. - 352 с.
33. Деражне Ю. Профессиональная карьера женщин. Комплексный подход //Человек и труд. - 2001. - № 11. - С. 39-41.
34. Дегтярь, Л. Процесс трансформации и положение женщин/Л. Дегтярь // Вопросы экономики, 2000. - № 3. - С. 66-73
35. Женщины и социальная политика (гендерный аспект) / Отв. Ред. З.А. Хоткина. - М.: - ЙС ЭПН РАН, 1992. - 423 с.; Хоткина, З.А. Гендерный

подход к анализу труда и занятости // Гендерный калейдоскоп / Под ред. М.М. Малышевой. - М.: Academia, 2001. - С. 353 - 377; Хоткина, З.А. Гендер и экономика. Гендер и общество. Учебное пособие / Под ред. А. Широковой и С. Ураловой. - Иркутск: ИрГТУ, 2001. - С. 77 - 100

36. Женщина, мужчина, семья в России: последняя треть XX века. -Проект: Таганрог [Текст] / Под ред. Н.М. Римашевской. - М.: ИСЭПИ РАН, 2001.-320с.

37. Ефремова Г.И. Женщины России: проблемы занятости. Методологические и методические аспекты: Монография. - Брянск, 2001. - 142 с.

38. Кищенко И.Н. Социальная адаптация незанятого населения: Автореф. дисс. ... канд. социол. наук. - Белгород, 1999. - 64 с.

39. Кищенко И.Н., Гордилова О.А. Занятость населения и ее регулирование: Учебное пособие. - Белгород, 1999. - 96 с.

40. Кищенко, И.Н. Профессионально-трудовые ориентации и стратегии поведения безработных [Текст] /И.Н. Кищенко. - Белгород: Изд-во Бел- ГУ, 1999.-63 с.

41. Коровин А.Г. Динамика и структура занятого населения России по полу: опыт макроэкономической оценки //Проблемы прогнозирования. - 2003. - № 3. - С. 83-99.

42. Кязимов К.Г. Профессиональное обучение и содействие занятости безработных. - М., 1998. - 208 с.

43. Мазин А. Трудовая дискриминация: болезнь, которую нужно лечить. //Человек и труд. - 2003. - № 4. - С. 28-32.

44. Маркова К.В. Гендерная дискриминация при поиске работы //Вестн. Моск. ун-та. Сер. 6. Экономика. - 2002. - № 5. - С. 30-48.

45. Мережко И. Содействуем занятости женщин //Ориентир. - 2003. - № 3. - С.3.

46. Морозова, С.А. Социальная адаптация женщин на рынке труда (на материалах Орловской области): Автореф. дис. канд. социол. наук. 1. Орел, 2000. - 24 с.

47. Машкова, Е.В. Гендерные последствия экономических реформ / Е.В. Машкова // Народонаселение. - 2002. - №4. - С. 19-26

48. Мезенцева Е. Женщины в сфере занятости и на рынке труда: некоторые итоги «десятилетия реформ». [Текст] — Режим доступа: WWW. URL: <http://www.seprava.ru/cgi-bin/articles.pl>. - 18.03.2003.

49. Мертон, Р. Социальная теория и социальная структура // Американская социологическая мысль. Тексты. - М., 1996. - С. 395 - 399;

Мертон, Р. Социальная структура и аномия [Текст] / Р. Мертон // Социология преступности. - М.: Наука, 1966. - С. 299 - 313

50. Невлева И.М. Теория социальной работы [Текст]: Учеб.пособие. - Белгород: Кооперативное образование, 2015

51. Овчарова Л.Н. Бедность в гендерной проекции в странах с переходной экономикой//Народонаселение.-2002.-№3;

52. Основы социальной работы: Учебник /Отв. ред. П.Д.Павленок. - М., 2012.-368 с.

53. Панкратова М.Г. Женщина - занятость - семья. - М., 1997. - 185 с.

54. Прокофьева А.Б., Фести П.Н., Мурачева О.Н. Профессиональная карьера мужчин и женщин //Вопросы экономики. - 2000. - № 3. - С. 74-77.

55. Павленок, П.Д. Теория, история и методика социальной работы: Учебное пособие. - 8-е изд., испр. и доп. - М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К0», 2008. - 568с.

56. Парсонс, Т. О структуре социального действия [Текст] / Т. Парсонс. - М.: Академический проект, 2002. - 880 с.

57. Парсонс, Т. Понятие общества: компоненты и их взаимоотношения [Текст] / Т. Парсонс // Американская социологическая мысль: Тексты / Под ред. В.И. Добренькова. - М.: Изд-во МГУ, 1996.

58. Посадская, А.И. Женские исследования в России: перспективы нового видения / А.И. Посадская//Народонаселение. - 2002. - №2. - С. 11 - 18

59. Права человека для женщин: шаг за шагом. Практическое руководство по использованию международных документов по правам человека и механизмов защиты прав человека для женщин. - М.: Юристъ, 2004. - 270 с.

60. Ржаницина, Л.С. Работающие женщины в России в конце 90-х //Вопросы экономики. -2000. - №3. - С.46 - 53.

61. Римашевская, Н.М. Бедность и маргинализация населения // Социологические исследования. - 2004. - №4. - С. 33 - 44.

62. Рынок труда. Учебник. Под ред. проф. В.С. Буланова и проф. Н.А. Волгина. - М.: «Экзамен», 2000.-448с.

63. Сигарева, Н.Г. Безработные в структуре общества / Н.Г. Сигарева // Социологические исследования. - 1998. - №7 - С. 59 - 67; Труд женщин // Социальная защита. - 2001. - №23. - С. 15-36

64. Сидорова, Т.И. Профессиональная подготовка безработных граждан как объект управления: Монография [Текст] / Т.И. Сидорова. - Старый Оскол: ООО «ТНТ», 2004. - 116с.

65. Силласте, Г.Г. Гендерная социология: состояние противоречия, перспективы / Г.Г. Силласте // Социологические исследования. - 2004. - №9. - С.77 - 84
66. Социальная защита интересов женщин/Основы социальной работы: Учебник [Текст] /Отв. ред. П.Д. Павленок. - 2-е изд., испр. и доп. - М.: ИНФРА - М, 2002.
67. Суковатая, В.А. Гендерная политика рекламы на постсоветском телевидении / В.А. Суковатая // Социологические исследования. - 2004. - №2. С. 65 - 70
68. Самарина О. Социальная защита женщин и семейная политика в современной России //Вопросы экономики. - 2000. - № 3. - С. 46-53.
69. Словарь-справочник по социальной работе /Под ред. доктора ист. наук, проф. Е.И.Холостовой. - М., 2007. - 424 с.
70. Социальная политика, уровень и качество жизни. Словарь. - М., 2001. - 288 с.
71. Социальная политика: Учебник /Под общ. ред. Н.А.Волгина. - М., 2003. -736 с.
72. Социальная политика: парадигмы и приоритеты: монография / под общ.ред. В.И. Жукова.- М.: Изд-во МГСУ “Союз”, 2000.
73. Социальная работа. Российский энциклопедический словарь /Под ред. В.И.Жукова. - М., 2010. - Т. 1. - 358 с.
74. Старовойтова Л.И., Золотарева Т.Ф. Занятость населения и ее регулирование: Учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений. - М., 2001. - 192 с.
75. Сенаторова, Е.Н. Регулирование жизненных стратегий неработающих женщин в провинциальных городах Центральночерноземного региона: Автореф. дис. канд. социол. наук. - Белгород, 2005 18 с.
76. Самарцева О.К., Фомина Т.А. Мужчина и женщина: менеджмент в сфере бизнеса// Социологические исследования.- 2000.-№11.- С.57-62.
77. Силласте Г.Г. Изменения социальной мобильности и экономического поведения женщин// Социологические исследования.-2000.- №5.-С.25-34.
78. Старовойтова Л.И., Золотарева Т.Ф. Занятость населения и ее регулирование: Учеб. пособие для студентов высш. учеб.заведений.- М.: Издательский центр «Академия», 2001.-192с.
79. Сидорова, Т.И. Женщина и бизнес / Т.И. Сидорова // Государственная служба. - 2001. - №2. - С. 89 - 92.

80. Социальная работа: Учебное пособие / Под ред. д. п. н., проф. Н.Ф. Басова. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К0», 2010. - 364 с.
81. Социальная работа с инвалидами: учебное пособие \ коллектив авторов; под.ред Н.Ф. Басова.- М. КНОРУС, 2012.- 400 с.- (Для бакалавров)
82. Труд и занятость в Белгородской области: Стат. сборник. - Белгород, 2014.- 172 с.
83. Теория и методология гендерных исследований. Курс лекций. [Текст] / Под общ. ред. О.А. Ворониной. - М.: МЦГИ, 2001.
84. Турецкая, Г.В. Деловая активность женщин и семья / Г.В. Турецкая //Социологические исследования. - 2001. - №2 - С. 67 - 73
85. Тюрина, И.О. Гендерные аспекты занятости и управления / И.О. Тюрина // Социологические исследования. - 2002.- №11.
86. Хоткина З. Женская безработица и неформальная занятость в России //Вопросы экономики. - 2000. - № 3. - С. 85-93.
87. Хоткина, З.А. Гендерный подход к анализу труда и занятости //Гендерный калейдоскоп / Под ред. М.М. Малышевой. - М.: Academia, 2001 - С. 353-377.
88. Хоткина, З.А. Гендер и экономика. - Гендер и общество. Учебное пособие / Под ред. А. Широбоковой и С. Ураловой. - Иркутск: ИрГТУ, 2001. - С. 77 - 100.
89. Хоткина З.А. Гендерным исследованиям в России - 10 лет //Общественные науки и современность.-2000.-№4.-С.21-26.
90. Холостова Е.И. Теория социальной работы [Текст]: Учеб.\ Под. Ред. Е.И Холостовой. - М.: Юрист, - 2012. - 334 с.
91. Холостова Е.И. Технологии социальной работы [Текст]: учеб.пособ.\ Е.И. Холостова. - М.: 2001. - 400 с.
92. Четвернина, Т. Конкурентоспособность женщин на российском рынке труда / Т. Четвернина // Человек и труд. - 2000. - №6. - С. 49 - 55
93. Чирикова, А.Е. Женщина-руководитель: деловые стратегии и образ «Я» / А.Е. Чирикова, О.Н. Кричевская // Социологические исследования. -- № 11. - С. 45 - 56; Корель, Л.В. Женщина в бизнесе: партнер или досадная помеха: (Мнение мужчин-предпринимателей о бизнес-леди) / Л.В. Корель // ЭКО. 1999. - № 10. - С. 95 - 107; Самарцева, О.К. Мужчина и женщина: менеджмент в сфере бизнеса / О.К. Самарцева, Т.А. Фомина // Социологические исследования. - 2000. - № 11. - С. 57- 62; Сидорова, Т. И. Женщина я бизнес / Т.И. Сидорова//Государственная служба. - 2001. - №2. - С. 89-92

94. Четвернина Т. Российская система защиты от безработицы в контексте мирового опыта // Вопросы экономики. - 2002. - № 11. - С. 59-75.
95. Чепуренко А.Ю., Обыденнова Т.Б. Отношения в малом предпринимательстве: проблемы работающих женщин // Общественные науки и современность. - 2000. - №4;
96. Чирикова А.Е., Кричевская О.Н. Женщина-руководитель: деловые стратегии и образ «я» // Социологические исследования. - 2000. - №11;
97. Штейнберг, А.Г. Мужской характер женского менеджмента / А.Г. Штейнберг // Социологические исследования. - 2002. - №11. - С.77 - 82



## ПРИЛОЖЕНИЕ

Анкета участника исследования

**Уважаемый участник исследования!**

**Просим вас ответить на вопросы анкеты, которая позволит определить проблемы защиты безработных женщин и наметить пути оказания им социальной помощи**

**1. Ваше положение в сфере занятости?**

Учусь	Работаю	Работаю и учусь	Нигде не работаю и не учусь	Состою на учете в службе занятости
001	002	003	004	005

Другой ответ(напишите)\_\_\_\_\_006-008

**2. Где вы получили или получаете профессиональную подготовку?**

В профессионально-техническом училище	В техникуме	В вузе	Курсовая подготовка на предприятии	Непосредственно на рабочем месте	Профессиональной подготовки не имею
009	010	011	012	013	014

Другой ответ(напишите)\_\_\_\_\_015-018

**3. Как долго вы работали по избранной профессии?**

Более 10 лет	5-10 лет	3-5 лет	1-3 года	Меньше года	Еще не успел поработать
019	020	021	022	023	024

**4. Нравилась ли вам избранная профессия (специальность)?**

Да	Не совсем	Нет	Затрудняюсь ответить
025	026	027	028

**5. Сколько времени Вы не имеете постоянной работы?**

До 1 месяца	1-3 месяца	3-6 месяцев	6-12 месяцев	1-2 года	Больше 2 лет
029	030	031	032	033	034

**6. По какой причине Вы оказались без работы?**

Трудности трудоустройства после окончания учебного заведения	035
Увольнение по сокращению (в связи с ликвидацией предприятия, сокращением производства и т.д.)	036
Увольнение по собственному желанию	037
Увольнение из-за нарушений производственной дисциплины	038
Трудности трудоустройства после декретного отпуска, продолжительной болезни	039
Другой ответ(напишите)_____	040-043

**7. Как изменилось Ваше общественное положение после потери работы?**

Ухудшилось	Улучшилось	Никак не изменилось	Затрудняюсь ответить
044	045	046	047

**8. На какие средства Вы живете, не имея постоянной работы?**

Пособие по безработице	Сбереже ния	Временн ые заработк и	Доход от приусадебн ого хозяйства	Доход от коммерчес кой деятельнос ти	Помощ ь родител ей	Не могу ответи ть
048	049	050	051	052	053	054

**9. Получаете ли Вы пособие по безработице?**

Да	Нет
055	056

**10. Что самое неприятное в безработице (укажите не более 3 вариантов)?**

Отсутствие денег	057
Низкое общественное положение	058
Отсутствие уверенности в себе	059

Неопределенность собственного положения в жизни	060
Ощущение собственной невостребованности	061
Ухудшение здоровья, самочувствия	062
Неудовлетворенность самим собой	063

**11. Считаете ли Вы себя приспособленной к современным требованиям рынка труда?**

Да	Нет	Не совсем	Затрудняюсь ответить
064	065	066	067

**12. Нуждаетесь ли Вы в помощи служб занятости?**

Да	Нет	Затрудняюсь ответить
068	069	070

**13. Что Вы предпринимаете для трудоустройства?**

Активно ищу работу по специальности	071
Собираюсь освоить новую профессию, специальность	072
Жду содействия, помощи со стороны родственников (знакомых)	073
Ищу любую подходящую работу	074
Собираюсь заняться бизнесом, коммерцией	075
Ничего не предпринимаю	076

Другой ответ(напишите) \_\_\_\_\_ 077-080

**14. Надеетесь ли Вы получить работу, соответствующую Вашей квалификации?**

Да	Нет	Затрудняюсь ответить
081	082	083

**15. Достаточно ли Вы хорошо знаете свои личностные ресурсы (возможности, способности)?**

Да	Не совсем	Нет	Затрудняюсь ответить
084	085	086	087

**16. Как вы оцениваете следующие свои качества?**

	Высоко	Удовлетворительно	Невысоко	Затрудняюсь ответить
Интеллект	088	089	090	091
Практичность	092	093	094	095
Воля, настойчивость	096	097	098	099
Общительность	100	101	102	103
Работоспособность	104	105	106	107
Предприимчивость	108	109	110	111
Трудолюбие	112	113	114	115
Профессионализм	116	117	118	119
Здоровье	120	121	122	123

**17. По какой специальности Вы хотели бы получить работу?**

По своей специальности	По смежной специальности	Совсем по другой специальности	Это зависит от предложений	Мне все равно	Затрудняюсь ответить
124	125	126	127	128	129

**18. С чьей помощью Вы собираетесь осуществить планы трудоустройства?**

Родственников, знакомых	Службы занятости	Непосредственных контактов с работодателями	Пока не знаю
130	131	132	133

**19. Какие трудности Вы испытываете при поиске подходящей работы, в трудоустройстве?**

Отсутствие достаточной информации о рабочих вакансиях	134
Трудности с поиском работы по своей специальности	135
Необходимость освоения новой профессии	136
Нерасторопность службы занятости	137

Трудности взаимодействия, общения с работодателями	138
Собственная стеснительность	139
Трудности с поиском хорошо оплачиваемой работы	140
Трудности с поиском работы, близкой к месту жительства	141
Трудностей нет	142

Другой ответ(напишите) \_\_\_\_\_ 143-146

**20. Как Вы считаете, что препятствует вам в получении хорошей работы?**

Возраст	147
Состояние здоровья	148
Пол	149
Отсутствие связей, знакомств	150
Отсутствие вакансий по моей специальности	151
Отсутствие специального образования, квалификации	152
Наличие детей	153
Ничего не препятствует	154
Затрудняюсь ответить	155

Другой ответ(напишите) \_\_\_\_\_ 156-159

**21. Если Вы обращались к работодателю, то по каким причинам вам отказали?**

Отсутствие вакансий	160
Уровень образования	161
Возраст	162
Пол	163
Семейное положение	164
Наличие маленьких детей	165
Опыт или стаж работы	166
Недостаток квалификации	167
Затрудняюсь ответить	168

Другой ответ(напишите) \_\_\_\_\_ 169-172

**22. Что Вы считаете самым важным для себя ? ( укажите не более трех вариантов)**

Материальное благополучие	173
Любимое дело, работа, профессия	174
Семья, отношения в семье	175
Забота о детях	176
Друзья, общение с ними	177
Здоровье: свое и близких	178
Отдых, развлечения	179

Образование	180
Личная свобода, независимость	181
Уверенность в завтрашнем дне	182
Другой ответ(напишите) _____ 183-186	

**23. Какие из приведенных ниже позиций соответствуют Вашему нынешнему жизненному настрою?**

Твердо уверена в лучшем будущем	187
Несмотря ни на что, продолжаю надеяться на лучшее	188
На лучшее в жизни уже не надеюсь	189
Доволен тем, что есть	190
День прошел и, слава богу	191
Мне уже в жизни ничего не надо	192
Не знаю, как жить дальше	193
Другой ответ(напишите) _____ 194-197	

**24. Семейное положение**

Замужем	Разведена	Не замужем	Вдова	Одинокая мать
198	199	200	201	202

**25. Образование**

Высшее	Незаконченное высшее	Среднее специальное	Среднее	Незаконченное среднее
203	204	205	206	207

**26. Наличие детей**

Один ребенок	Двое детей	Трое и больше детей	Нет детей
208	209	210	211

**Спасибо за участие в исследовании!**

Анкета работника службы занятости

**Уважаемый участник исследования!**

**Просим вас ответить на вопросы анкеты, которая позволит определить проблемы защиты безработных женщин и наметить пути оказания им социальной помощи**

**16. Какие чувства, по Вашему мнению, вызывает у женщин потеря работы?**

Гнев, возмущение	000
Стыд	001
Тревога	002
Недовольство собой	003
Жалость к себе	004
Месть	005
Агрессивность	006
Безразличие	007
Никаких чувств не вызывает	008
Другой ответ(напишите) _____	009-011

**2. Что меняется в людях из-за потери работы? Они становятся (укажите не более двух вариантов):**

Более уверенными в себе	012
Менее уверенными в себе	013
Более недовольными собой	014
Менее довольными собой	015
Более свободными и независимыми	016
Менее свободными и независимыми	017
Более агрессивными	018
Менее агрессивными	019
Более терпимыми к другим	020
Менее терпимыми к другим	021



Более экономичными	022
Менее экономичными	023
Все меняется	024
Ничего не меняется	025
Другой ответ(напишите) _____ 026-027	

**3. Как меняется общественное положение женщин из-за потери работы?**

Ухудшается	Улучшается	Никак не меняется	Затрудняюсь ответить
028	029	030	031

**4. Какие трудности прежде всего испытывают безработные женщины при поиске подходящей работы, трудоустройстве (укажите не более двух вариантов)?**

Отсутствие достаточной информации о рабочих вакансиях	032
Трудности с поиском работы по своей профессии	033
Трудности с поиском работы близкой к месту жительства	034
Трудности освоения новой профессии	035
Трудности взаимодействия, общения с работодателями	036
Трудности с поиском хорошо оплачиваемой работы	037
Нерасторопность служб занятости	038
Безразличие	039
Никаких чувств не вызывает	040
Другой ответ(напишите) _____ 041-043	

**5. Что препятствует безработным в получении хорошей работы (укажите не более двух вариантов)?**

Возраст	044
Пол	045
Состояние здоровья	046
Наличие маленьких детей	047
Отсутствие связей, знакомств	048
Отсутствие подходящих вакансий	049
Отсутствие соответствующего образования, квалификации	050
Невезение	051
Ничего не препятствует	052

Затрудняюсь ответить	053
Другое (напишите) _____	054-055

**6. С какими вопросами чаще всего обращаются к Вам безработные женщины?**

Регистрация в качестве безработного	056
Выплата пособия	057
Получение подходящей работы	058
Переобучение и получение новой профессии	059
Профориентация и профориентирование	060
Адаптация на новом месте работы	061
Оказание психологической помощи	062
Консультирование по правовым вопросам	063
Консультирование по вопросам организации предпринимательской деятельности	064
Другое (напишите) _____	065-067

**7. Как давно вы работаете в службе занятости?**

До 1 года	1-3 года	3-5 лет	Свыше 5 лет
068	069	070	071

**8. Что, на Ваш взгляд, может помочь безработным женщинам в ходе поиска работы?**

Информированность о вакансиях на муниципальном рынке труда	Знание нормативно-правовых основ трудового законодательства	Готовность к профессиональному обучению, повышению квалификации	Знакомство с перспективами социально-экономического развития муниципального образования
072	073	074	075
Другое (напишите) _____			076-078

**9. Назовите формы работы, которые способствуют успешному трудоустройству женщин?**

Клубы активного поиска работы	079
-------------------------------	-----

Ярмарки вакансий	080
Психологическая поддержка	081
Общественные работы	082
Повышение квалификации	083
Другое (напишите) _____	084-086

**10. Какие меры на Ваш взгляд необходимо предпринять на муниципальном уровне, способствующие трудоустройству женщин?**

Создание цехов предприятий, использующих женский труд	087
Разработка целенаправленных программ способствующих трудоустройству женщин	088
Создание условий для развития предпринимательства и самозанятости женщин	089
Пересмотреть в муниципальных учреждениях образования профили профессиональной подготовки женщин по востребованным на рынке труда профессиям и специальностям	090
Другое (напишите) _____	091-093

**11. Можно ли рекомендовать работодателям создавать необходимые условия для работы молодых женщин, имеющих малолетних детей?**

Использовать гибкий график работы	094
Внедрять надомные виды труда	095
При необходимости допускать сокращенный рабочий день	096
Другое (напишите) _____	097-099

**12. Поможет ли закреплению женщин на рабочем месте создание необходимых условий?**

Строительство муниципальных, ведомственных детских садов	100
Развитие ведомственных баз отдыха	101
Создание ведомственных медицинских учреждений	102
Строительство жилья	103
Другое (напишите) _____	104-105

**Спасибо за участие в исследовании!**

## ФАКТОРЫ ПОЛОЖЕНИЯ ЖЕНЩИН НА РЫНКЕ ТРУДА Г. БЕЛГОРОДА

