

6. Титов Б. А. Социализация детей, подростков и юношества в сфере досуга: учеб.пособие-СПб: Наука, 1997 г.- 87с.
7. Энциклопедия молодой семьи - Белоруссия: издательство «Белорусская Советская энциклопедия», 1987. -320с.

Ильтибаева Р.А.,

г. Уфа

ГЕНДЕРНАЯ ДИСКРИМИНАЦИЯ ПРИ ПРИЕМЕ НА РАБОТУ

Сегодня в российской сфере занятости господствуют устойчивые стереотипные представления о женщинах и мужчинах как о работниках. Согласно этим стереотипам, мужчины на работе лучше умеют руководить, более выносливы, имеют более высокую производительность труда, больше думают о работе и больше преданы ей, более изобретательны и технически подкованы, правда при этом больше склонны к алкоголизму и прогулам. Для женщин характерна аккуратность, более высокая исполнительность, ответственность и дисциплинированность. Но при этом они больше думают о доме, чем о работе, реже соглашаются на неудобный режим труда. И, что самое главное, молодые женщины неудобны как работники, поскольку в любой момент могут уйти в декретный отпуск, взять отпуск по уходу за ребенком или больничный лист по уходу за больным ребенком.

Так, работодатели воспринимают женщин как менее полезную рабочую силу, ведь женщинам приходится сочетать трудовую деятельность с семейными обязанностями. В свою очередь, женщины, зная, что к ним относятся как к менее предпочтительным работникам, даже не пытаются конкурировать с мужчинами. Для своей занятости они выбирают такие профессии и виды деятельности, которые не только требуют от них меньших трудовых усилий, но и позволяют более комфортно сочетать домашние дела с профессиональной занятостью [1,17].

Исследования, проведенные в последние десятилетия, показали, что на российском рынке труда, возросла ответственность женщин за содержание семьи. Увеличилось число одиноких матерей, а также семей, где в силу экономической несостоятельности мужчины, основным кормильцем стала женщина. Даже при стабильной и относительно высокой заработной плате мужа семья не может обойтись без женских доходов. В отличие от советского времени уже не удастся совмещать ведение домашнего хозяйства с удобной, но низкооплачиваемой работой: заработки не компенсируют временных затрат. Единственным способом остается трудовая мобильность. Однако, в период трансформационных процессов многие женщины столкнулись с проблемой ущемления прав в сфере труда и занятости, т.к. переход к рыночной экономике привел и к изменению гендерных отношений на рынке труда. Сформировался целый ряд проблем. Среди которых не последнее место занимает проблема дискриминации работников по признаку пола [2,49].

Проблема гендерной дискриминации при трудоустройстве и увольнении, право женщин на справедливую и равную оплату труда за равноценный труд по сравнению с мужчинами, создание благоприятных условий труда с учетом репродуктивной функции женщин, остаются неизменно актуальными во всем мире[3,101].

Применительно к сфере труда и занятости, дискриминацию по половому признаку, автор определяет следующим образом: «...ограничение или ущемление прав личности на основе социально-демографических характеристик, изоляция или неравная возможность к доступу различных ресурсов при одинаковых производительных характеристиках».

Дискриминация женщин при приеме на работу возникает тогда, когда мужчин при всех прочих равных условиях берут на работу в первую очередь.

В нашей стране неравенство при приеме на работу – один из наиболее распространенных видов дискриминации. Это может иметь место на любой стадии процедуры найма, от рекламного объявления о наличии вакансии до

конечного этапа – оформления работника. Дискриминация женщин при приеме часто начинается уже в тот момент, когда работодатель дает объявление о наличии вакансии у него на предприятии. Во многих таких объявлениях, размещаемых в СМИ, напрямую указывается не только пол желаемого работника, но подчас его (ее) возраст, а порой и предпочтительная внешность (последнее требование выдвигается только тогда, когда работодатель хочет нанять на работу женщину)[1,33].

По трудовому законодательству работодатель вправе указывать в объявлениях пол и возраст, если работа связана с тяжелой физической нагрузкой, оговоренной законодательством для женщин. Пол и возраст также могут оговариваться в том случае, если эту работу не могут выполнить работники другого пола и возраста (например, молодой актер на роль молодого мужчины или молодая актриса на роль молодой девушки и пр.)

При приеме на работу в наиболее тяжелом положении оказываются беременные женщины. Как показывает практика, их права нарушаются не только на малых и средних предприятиях частного бизнеса и в неформальной занятости, но даже на крупных частных и государственных предприятиях и в организациях.

Уже много лет в России практикуется дискриминационное в отношении женщин (и особенно женщин детородного возраста) оформление приема на работу [1,38].

В связи с наличием гендерной проблемы в области труда в современном российском обществе, автором был проведен опрос экспертов в Республике Башкортостан (г. Уфа), в мае 2010 года. Объем выборки составил 120 человек, которые представляли сотрудников правоохранительных органов, представителей средств массовой информации, руководителей профсоюзных организаций.

Тип выборки - сплошная. Отбор экспертов проводился методом «снежного кома». Критерием отбора выступала профессиональная принадлежность. Анализ осуществлен по трем основным группам, в каждой

из групп было опрошено по 40 экспертов:сотрудники правоохранительных органов, представители средств массовой информации, руководители профсоюзных организаций.

Основная цель исследования состояла в анализе деятельности государственных организаций и институтов гражданского общества, направленной на профилактику и борьбу с гендерной дискриминацией в сфере труда и занятости.

Задачей экспертного опроса было получение мнения специалистов: 1) о формах ущемления прав женщин в области труда; 2) о факторах, препятствующих искоренению ущемления прав женщин в области труда; 3) о роли профсоюзов в реализации программ по снижению и устранению ущемления прав женщин в области труда. 4) о формах оказания помощи профсоюзными организациями женщинам, испытавшим ущемление своих трудовых прав в сфере труда и занятости.

Среди опрошенных 43,3% были мужчины и 56,7% женщины.

Результаты опроса показали, что женщины, по мнению экспертов, в первую очередь испытывают ущемление своих прав в области труда при продвижении к руководящим должностям. Так считают 44,6% сотрудников правоохранительных органов, такого же мнения придерживаются представители средств массовой информации (47,2%) и 40,4% руководители профсоюзных организаций. По их мнению, женщины имеют ограниченный доступ к управлению, им сложнее занять высокий пост, связанный с большей ответственностью и принятием важных решений, при этом в настоящий момент женщины имеют более высокий уровень образования по сравнению с мужчинами.

Второй по значимости, по мнению сотрудников правоохранительных органов (39,3%) и представителей средств массовой информации (42,5%) выступает дискриминация женщин при приеме на работу. Руководители профсоюзных организаций эту форму дискриминации отметили в первую очередь (46,2%). В условиях обострения конкуренции на рынке труда,

женщина при трудоустройстве заведомо встречается с подозрительным отношением к себе как работнику. Это связано, как выше уже отмечалось, с наличием или перспективой наличия несовершеннолетних детей.

Социологический опрос показал, что искоренению ущемления прав женщин в области труда, по мнению, экспертов, препятствуют 4 основных фактора: правовая неграмотность женщин; не обращение женщин, испытавших ущемление своих прав в соответствующие органы и организации за помощью; следующая причина в том, что работодатели маскируют, скрывают ущемление трудовых прав женщин; несовершенство правовой базы относительно ущемления трудовых прав женщин.

На вопрос, как занимаются профсоюзы этой проблемой, эксперты отметили следующее: это включение в коллективные договоры норм, касающихся недопущения ущемления или нарушения прав женщин на рабочих местах; предоставление юридической, правовой помощи женщинам, испытавшим ущемление трудовых прав; проведение практических конференций; сбор информации о случаях ущемления прав женщин в области труда.

В ходе исследования выяснилось, что профсоюзы оказывают помощь женщинам после выхода из декретного отпуска. Проводится консультирование женщин о нормах трудового законодательства в области прав материнства, способствуют предоставлению работы по «гибкому графику», особенно одиноким мамам, матерям, воспитывающих детей-инвалидов, или имеющих 3-х и более несовершеннолетних детей, а также повышению квалификации женщин при выходе на работу после декретного отпуска.

С развитием рыночной экономики женщины ориентируются на занятость в профессиональной сфере, получение высшего образования, что в значительной мере обусловлено необходимостью улучшения материального благополучия семьи, потребностями в самоутверждении, общественном признании, экономической независимости, успехе, власти.

Семьи, в которых работают двое, обладают определенными преимуществами перед семьями, в которых трудится только один из супругов. Увеличение семейного дохода обеспечивает более высокий уровень жизни. Супруги могут тратить больше денег, как на повседневные нужды, так и в случае каких-то непредвиденных обстоятельств, могут позволить себе жить в более комфортабельных условиях, дать лучшее образование своим детям и т. д. Одаренные женщины налаживают семейный быт, развивают творческие способности и реализуют свою профессиональную идентичность [4, 123].

Улучшив и упрочив положение женщин на рынке труда, мы сможем обеспечить стабильную жизнь ей и ее семье. Стабильность, в свою очередь, даст возможность самореализоваться: быть и женой, и мамой, и руководителем.

Подводя итоги, необходимо отметить то, что проведенные исследования дали возможность сформулировать следующие рекомендации по профилактике и борьбе с гендерной дискриминацией в современном российском обществе:

- 1) необходимо развитие консультационной помощи женщинам по вопросам трудового законодательства, увольнении, трудоустройства;
- 2) необходимо совершенствование законодательства по вопросам труда и дискриминации в области трудовых отношений;
- 3) необходимо формирование готовности женщин отстаивать трудовые права;
- 4) необходимо просвещение в области трудового законодательства населения в целом;
- 5) необходимо усиление роли СМИ в формировании нетерпимости, борьбе с дискриминацией женщин в области труда;
- 6) необходимо усиление роли профсоюзных организаций в профилактике и борьбе с дискриминацией женщин в сфере труда и занятости.

Реализация указанных рекомендаций, несомненно, будет способствовать преодолению гендерной дискриминации в нашей стране.

Литература

1. Социально-трудовые права женщин в России/ Под ред. И.М. Козиной. М., 2012. 268с.
2. Ries N. The Burden of Mythic Identity: Russian Women at Odds with Themselves // Feminist Nightmares: Women at Odds. Feminism and the Problem of Sisterhood / Ed. by S.O. Weisser, J. Fleicher. New York: New York University Press, 1994. – 56 p.
3. Воронина О.А. Гендерная экспертиза законодательства РФ о средствах массовой информации. М., 1998 г. - 112 с.
4. Клецин А.А. Распределение домашних обязанностей между супругами: факты, проблемы, интерпретации. // Журнал социологии и социальной антропологии. 2003. Том VI. №2. – 133с.

Клейменов М.В.,
г. Екатеринбург

СИСТЕМНЫЙ ПОДХОД К АНАЛИЗУ СЕЛЬСКОГО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ

В современной отечественной социологии активно развивается отрасль социологии медицины, рассматриваются проблемы здоровья, болезни, здравоохранения, врачебной профессии и т.д. Но исследование сельского здравоохранения практически не представлено, разве что в составе всего российского здравоохранения.

Теоретико-методологический анализ сельского здравоохранения может быть представлен с позиций разных подходов: институционального, деятельностного, ресурсного, структурно-функционалистского, системного и других. Наше внимание уделено перспективам и особенностям изучения сельского здравоохранения как системы.

Под социальной системой понимается «собой совокупность, которая больше суммы ее составляющих. В ней возникают определенные закономерности, новые свойства, предполагающие рассмотрение частей