

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РФ

Федеральное государственное бюджетное образовательное

учреждение высшего образования

ПЕНЗЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

Факультет педагогики, психологии и
социальных наук

Кафедра «Методология науки,
социальных теорий и технологий»

Направление подготовки 39.03.01 «Социология»

Профиль подготовки: Социология социальной сферы

Форма обучения: очная

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

на тему

*«Барьеры и возможности трудоустройства женщин с детьми дошкольного
возраста»*

Студент _____

*Коренкова Алена
Владиславовна*

Руководитель _____

Удалова Е.С.

Нормоконтролёр _____

Удалова Е.С.

Работа допущена к защите (протокол заседания кафедры от _____ № _____)

Заведующий кафедрой _____

Очкина А.В.

подпись, дата

Работа защищена с отметкой _____ (протокол заседания ГЭК от _____ № _____)

Секретарь ГЭК

_____ Синев Е.Н.

подпись

Пенза 2020

Содержание

Введение.....	3
Глава 1. Теоретический обзор проблемы трудоустройства женщин с детьми дошкольного возраста.....	6
1.1. Исследования женской безработицы в отечественной и зарубежной науке	6
1.2 Проблема женской безработицы в России	10
Глава 2. Социологический анализ возможностей и барьеров трудоустройства женщин с детьми дошкольного возраста.....	20
2.1. Анализ проблемы занятости женщин, имеющих малолетних детей	20
2.2. Жители города Пензы о возможностях женщин с детьми в трудовой сфере	29
2.3. Ожидания и сложности в профессионально-трудовой сфере женщин, имеющих детей дошкольного возраста: результаты рефлексии.....	39
Заключение	64
Список использованной литературы	69
Приложение 1	74
Приложение 2	78
Приложение 3	84
Приложение 4	86
Приложение 5	87

Введение

Актуальность данного исследования обусловлена тем, что работающие женщины с детьми оказываются в менее выгодных условиях, несмотря на то, что Россия находится в числе стран с высоким уровнем женской занятости. Вопреки законодательно гарантированному возвращению на прежнее рабочее место, они сталкиваются с давлением со стороны работодателей, а при потере рабочего места испытывают дискриминацию и определенные барьеры при трудоустройстве.

На данный момент можно выделить следующие проблемы, с которыми приходится сталкиваться женщинам, воспитывающих детей: трудности самореализации в профессиональной деятельности, достижении экономического равенства по оплате труда, возобновлении трудовой деятельности после отпуска по уходу за ребенком; дискриминация по гендерному признаку; нарушение прав женщин работодателями, в том числе репродуктивных; сложности совмещения трудовой деятельности с обязанностями воспитания детей.

В настоящий период назрела необходимость установления взаимосвязи положения женщин в социально-трудовой сфере и их репродуктивного поведения, а также степень женской трудовой активности в условиях глобализации. "Содействие занятости женщин – создание условий дошкольного образования для детей в возрасте до трех лет"[35] является одним из направлений Национального проекта «Демография», реализация которого будет способствовать повышению конкурентоспособности и на рынке труда и профессиональной мобильности, развитию занятости женщин, имеющих детей, и обеспечит возможность совмещать трудовую занятость с семейными обязанностями.

Актуальность обращения к данной теме определяется также и практической значимостью, поскольку профессиональная сегрегация и

социальная мобильность являются главными факторами карьерного роста женщин.

Объектом данного исследования являются женщины с детьми дошкольного возраста. Предметом – трудности и возможности трудоустройства женщин с детьми дошкольного возраста (на примере женщин города Пензы).

Цель бакалаврской работы – выявление барьеров и возможностей трудоустройства и трудовой деятельности женщин с детьми дошкольного возраста; установление факторов, влияющих на ценности и поведение этих женщин в профессионально-трудовой сфере.

Цель исследования определяет задачи:

- рассмотреть теоретические и исследовательские наработки по проблеме женской безработицы, в том числе проблемам безработицы, трудоустройства и трудовой деятельности женщин, имеющих детей дошкольного возраста;
- выявить представления жителей города Пензы о проблемах и перспективах трудоустройства и трудовой деятельности женщин с детьми дошкольного возраста;
- выяснить проблемы и возможности женщин, имеющих детей дошкольного возраста, в профессионально-трудовой сфере (на примере жительниц города Пензы).

В качестве гипотез исследования можно обозначить следующие.

1. В представлениях жителей г. Пензы, женщина, имеющая ребенка дошкольного возраста, может выходить на работу до достижения ребенком 3-х лет при наличии возможностей.
2. По мнению жителей Пензы, наличие ребенка усложняет процесс трудоустройства женщины, и ее возможность строить карьеру.
3. Ключевыми препятствующими факторами на пути трудоустройства, как по мнению жителей г. Пензы, так и по опыту самих женщин, являются отсутствие желания у работодателей принимать на работу женщину с

ребенком, а также неудобный график работы, низкий размер заработной платы.

4. Во время трудового процесса женщина при наличии маленького ребенка сталкивается, прежде всего, с такими трудностями как недовольство со стороны руководителя и ограниченность времени для совмещения домашних и трудовых обязанностей.

5. По мнению женщин с маленькими детьми, гендерная разница в сфере труда и занятости заключается в неравной оплате труда, наличии «мужских» и «женских» профессий, возможностях карьерного роста и поиска работы.

Данное исследование построено на методологии комплексного анализа, и предполагает использование различных методов, каждый из которых дополняет друг друга: анализ, синтез, обобщение, сравнение, анкетный опрос, интервьюирование.

Работа состоит из введения, двух глав с параграфами, заключения, списка использованной литературы и приложений.

Глава 1. Теоретический обзор проблемы трудоустройства женщин с детьми дошкольного возраста

1.1. Исследования женской безработицы в отечественной и зарубежной науке

Российские экономисты весьма долгое время изучают женскую занятость, так как женщины являются важнейшей группой на рынке труда. Тем не менее, до некоторого времени анализ закономерностей развития женской занятости и безработицы в условиях рыночной системы носил только исследовательский характер и его задачи основывались на рассмотрении теорий и практик, созданных в развитых странах. Зарубежными учеными были изобретены множество конструктивных теорий, которые были посвящены положению женщины на рынке труда, и кроме этого, созданы прикладные инструментари.

В некоторых трудах Маркса и Энгельса показано положение женщины в капиталистическом производстве. В работе Фридриха Энгельса «Положение рабочего класса в Англии» вопрос о рабочей деятельности исследован разносторонне, и продемонстрировано, что наиболее жестоко эксплуатируемая сторона пролетариата – это дети и женщины. В связи с индустриализацией, которая упростила процесс труда, был открыт обширный допуск в промышленность данным социальным группам. Энгельс пояснял: «В результате всех усовершенствований машин, действительная, требующая физического напряжения работа все более и более переносится на машину, и работа взрослых мужчин, таким образом, сводится к простому наблюдению, которое вполне могут осуществить и слабосильная женщина, и ребенок, получающие за это в два или даже в три раза меньшую плату» [38, с.379]. В своем труде автор утверждает о негативном воздействии фабричной работы на женский и детский организм, который может привести к разнообразным отклонениям от нормального развития [38].

В другой работе Фридриха Энгельса «Происхождение семьи, частной собственности и государства» философ рассказывает о способах закрепощения женщин и о возможных путях её освобождения. Он говорит о том, что развитие общества приводит к появлению частной собственности и единобрачной семьи. Мужчина в такой семье является собственником семейного имущества, а женщина – его служанка, отвлеченная от общественного полезного труда [39].

К.Х. Брайер в своей статье, написанной в 1993 году «Безработица и неполная занятость» рассматривает данные явления в США. И говорит о том, что необходимо соблюдать принцип справедливости, который сможет привести к обеспечению обоих полов одинаковую возможность к доступу и к работе по найму, и к работе в семье в зависимости от того, какую роль они хотят играть. «Нельзя, чтобы женщины оказались за рамками рынка труда или, наоборот, были переобременены работой в семье и работой по найму. Социальные службы не должны ориентироваться на традиционные представления о том, какие социальные роли и какие виды работ соответствуют мужчинам и женщинам» [3].

Американский психолог Дж. Виткин провела опрос среди женщин. На конкретных примерах изучения вопросов любви, материнства, семьи, карьеры, работы и личных увлечений женщины она выяснила, что согласно шкале стрессового воздействия на людей разных жизненных ситуаций, увольнение с работы стоит на одном из главных позиций. Увольнение с работы означало для многих женщин потерю самоконтроля, отсутствие чувства прогнозирования будущего [4].

Исследования проблем безработицы, проводимые на сегодняшний день, прежде всего, направлены на изучение ее причин и последствий, а также анализ отличительных черт поведения безработного человека и его личностных особенностей. Рассмотрим исследование, проведенное в городе Новосибирске в 1996 году группой учёных А.А. Гордиенко, Г.С. Пошевневым, Ю.М. Плюсиным, которое было посвящено проблеме

поведенческих особенностей безработного как субъекта труда [9]. Согласно данным, которые они получили у 5,8% мужчин и 7,3% женщин отсутствует желание работать. Также мы можем увидеть, что женщины задерживаются в статусе безработного человека намного дольше, чем представители мужского пола: менее 1 месяца без работы (46% среди мужчин и 35% среди женщин); более 1 года – 5% мужчин и 10% женщин и более 2 лет без работы оказываются 1,2% мужчин и 3,4% женщин. Среди половых различий в данном исследовании отмечается, что наиболее адаптированными к их условиям безработицы являются мужчины. Они (57%) увереннее женщин (32%) считают себя приспособленными к современным условиям. Кроме того, лишь малый процент безработных людей, принявших участие в исследовании, предпочли бы работать неполный рабочий день: и женщины, и мужчины по 3,5%. Согласно этому, безработные женщины, вопреки стереотипам, хотят работать с мужчинами на равных и иметь полный рабочий день. Также 75% респондентов (из них 74% женщин и 76% мужчин) готовы пойти на переобучение и повышение квалификации. К положительным моментам безработицы женщины в разы чаще, чем мужчины отмечают пособия по безработице, возможность уделять время семье, возможность отдохнуть. Мужчины, в свою очередь, чаще отмечают возможность оценить свои силы и способности, взглянуть на себя по-новому.

Представительницы женского пола сильнее переживают потерю прежних трудовых позиций. Авторы, в связи с этим предполагают, что «одной из гипотез, объясняющих такую особенность, может быть та, что мужчины больше уверены в возможности скорого трудоустройства, а женщины, в силу большего уровня безработицы среди них, меньше надеются на то, что смогут быстро получить работу».

Похожие данные приводятся в мониторинговых исследованиях Института социально-политических исследований РАН. Так, в 1995 году были довольно сильно обеспокоены возможностью потерять работу 63,9% респондентов от опрошенных в группах женщин (по сравнению с 48,4%

мужчин). Уровень тревожности у женщин больше, чем у мужчин, и в прогнозе возможности найти новую работу взамен утраченной [1].

Под руководством Г. Силласте и участия Г. Кожамжаровой в 1994 году был проведен экспертный опрос [30], который продемонстрировал распространенность различных видов женской дискриминации в сфере труда и занятости. Опрос показал, что большинство женщин сталкиваются с неравенством при приеме на работу (82,3%); при увольнении (74,2%), что является довольно высоким плачевным показателем.

Л. В. Корель в своей статье «Женщина и рынок: социальные угрозы и факторы риска» [15] женскую безработицу рассматривает как тревожный симптом пауперизации в условиях слабой социальной защиты женщин. Безработица является предпосылкой элементов десоциализации и деградации у лиц, потерявших работу. В связи с этим, по мнению автора, женщины могут пополнять кадры "теневой экономики" и криминальных структур.

Л. С. Ржаницына и Г.П.Сергеева, изучая вопрос о женщинах на российском рынке труда [29], отметили особенность работодателей во время поиска сотрудников. Организации, которые ищут работников различными способами (заявки в службу занятости, печать объявлений о приеме, реклама), на прямую крайне редко указывают пол необходимого сотрудника, но предпочтения при приеме отдают мужчинам. Явно наблюдается значимость для работодателей при трудоустройстве пол работника, наличие и количество детей. Также авторы статьи указывают на такой фактор как низкая социальная престижность многих «женских» профессий, который сдерживает рост численности безработных женщин. Даже при сокращении общего количества работников организаций доля работающих женщин, на рабочих местах с неблагоприятными условиями труда, растет.

Исследование, проведенное В.И. Гостениной, Е.Ю. Сычевой, Н. В. Черняковой в 2018 году в городе Брянске затронуло ряд вопросов, касающихся трудоустройства женщин, воспитывающих детей дошкольного возраста [8]. Результаты показывают, что большинство женщин в данный

момент не нуждаются в трудоустройстве (81,65%), но почти половина опрошенных планируют приступить к работе по окончании отпуска по уходу за ребенком или после поступления ребенка в общеобразовательное учреждение. Те, кто хотел бы пройти курс профессиональной подготовки, переподготовки или повышения квалификации (38,8%) указывают на трудности, которые препятствуют получению образования. Самая распространенная из них – отсутствие возможности присмотра за ребенком (49,32%).

Таким образом, женская занятость давно и плодотворно изучается в отечественной и зарубежной науках. Перемены в области труда и занятости женщин вдохновляли многие государства осуществлять мероприятия, нацеленные на совершенствовании положения женской рабочей силы, что приводило к получению богатого практического опыта в этой области и предоставляло материал с целью новых теоретических разработок.

1.2 Проблема женской безработицы в России

Одной из главных макроэкономических проблем общественного развития в современном мире является безработица. Её уровень относится к постоянно меняющейся величине, а индикатор безработицы всегда совпадает с изменениями экономической ситуации в обществе. Следовательно, во время улучшения экономической ситуации в мире, безработица сокращается, во время ухудшения, напротив наблюдается резкий рост безработицы.

Для сокращения безработицы вырабатываются меры по сокращению её общего уровня, однако слишком часто в стороне остается такой феномен как женская безработица, которая также является острой макроэкономической проблемой современного рыночного механизма. Предпосылки женской безработицы произрастают из дискриминационных явлений на рынке труда, благодаря которым женщины оказываются вне активной экономической деятельности.

По результатам исследования, проведённого в 2017 году Институтом общественного мнения [10], 91% опрошенных считают, что дискриминация женщин в сфере труда определённо существует. Как считают опрошенные, чаще всего дискриминация в трудовых отношениях выражается в следующем:

1. Неравенство при найме на работу. Это происходит в том случае, когда определенную социальную группу принимают на работу в последнюю очередь (вследствие отсутствия другого предложения рабочей силы на рынке).

2. Неравенство при увольнении с работы, то есть, когда определенную социальную группу увольняют и сокращают в первую очередь (из-за кризисных явлений на макро- или микро - уровне).

3. Ограничение доступа к ряду профессий, когда некоторым социальным группам запрещается занимать определённые должности или заниматься некоторыми видами деятельности даже в том случае, если они могут справиться с этой работой.

4. Неравенство при оплате труда, когда на одной и той же должности работники при равном качестве и количестве работ получают различную заработную плату.

5. Отсутствие вертикальной мобильности работников, что проявляется в невозможности продвижения рабочей силы по карьерной лестнице (преимущественно в положительном направлении), а также ограниченный доступ к программам повышения квалификации.

Самым комплексным и сложным проявлением дискриминации, на наш взгляд, является женская дискриминация и последующая за ней женская безработица. По данным Международной Организации Труда безработица среди женщин в мире возросла с 6% в 2007 г. до 7% в 2009 г. — это несколько больше, чем рост безработицы среди мужчин (с 5,5% до 6,3%). Но вместе с тем, в отличие от стран ЕС и США, в России безработица среди мужчин выше, чем среди женщин. Росстат утверждает, что среди

безработных доля женщин в январе 2010 г. составила 44,9%. Исследования специалистов по рынку труда показывают, что в большинстве своем женщин увольняют по сокращению численности штата, а мужчины увольняются по собственному желанию [16]. На начало 2017 доля безработных женщин составляет 47,3%, что говорит о преобладании мужской безработицы над женской. Проблема состоит в том, что женская безработица более долгая, женщины менее мобильны на рынке труда, часто предпочитают быть домохозяйками. Тогда как большинство безработных мужчин быстро решают проблему и находят новую работу, а основная масса женщин, уходя из сферы труда, теряют работу навсегда.

Декретный отпуск – это специфическое время в жизни женщины, когда она реализовывает себя, как мать. С развитием технологий, коммуникаций, с переходом общества на более осознанную ступень развития, женщины во время декретного отпуска могут реализовывать себя не в только роли матери, но и в роли работника, стараться реализовать себя, как профессионал в какой-либо сфере. Но не все женщины пользуются возможностью самообразования в это время и теряют время, которое могло быть потрачено на профессиональное развитие. Именно это усложняет трудоустройство женщины и её положение на рынке труда, потому что зачастую женщина забывает свои навыки, которые были получены во время образования и от этого ее ценность на рынке труда теряется.

Пока женщина беременна или находится в отпуске по уходу за ребенком, государство должно защищать ее трудовые права. Она, в таком случае, не теряет трудовой стаж, заработную плату и работу. Когда декретный отпуск закончится, мама сможет выйти на работу на ту же должность, что занимала до рождения ребенка. Поэтому работодатели желают избегать и не брать на работу женщин, особенно молодых, так как существует риск ухода сотрудника в отпуск и необходимость поиска нового на непостоянной основе, его обучения, а также потенциального риска регулярных больничных женщины после её выхода из декретного отпуска.

Такое положение во многом – следствие отсутствия в обществе понимания, что является дискриминацией, а также существование скрытой дискриминации, которую почти невозможно зафиксировать и, соответственно, доказать. Также женщины менее гибко могут реагировать на изменения конъюнктуры рынка труда, что связано с большим количеством домашних обязанностей и долговременным уходом за детьми. Женщины реже прибегают к вторичной занятости, а дополнительные заработки имеют всего лишь 11% женщин (в сравнении с мужчинами, где каждый пятый имеет дополнительный источник дохода) [14].

Всемирный экономический форум (ВЭФ) предложила количественный измеритель равноправия полов – Индекс гендерного неравенства (Gender Gap Index). Начиная с 2006 года, аналитики ВЭФ оценивают значения этого Индекса для большинства стран мира, очередной доклад был опубликован в конце 2016 года. Индекс учитывает разрыв между мужчинами и женщинами в экономической, политической и других сферах, а также тенденции его изменения во времени. Гендерный разрыв оценивается в четырех критических областях неравенства между мужчинами и женщинами: участие и возможности в экономической сфере, образование, здоровье и продолжительность жизни, участие в политическом процессе. По данным исследования 2016 года, ни одна страна не достигла полного равноправия между мужчинами и женщинами. Россия все годы занимала невысокие позиции в ранжированном ряду стран; в 2016 г. наша страна находилась на 75-м месте из 144. На момент расчета Индекса гендерного неравенства в РФ всего 14% мест в парламенте принадлежало женщинам, а на министерских должностях доля женщин была и того меньше – 6%.[12].

В среднем разрыв между мужчинами и женщинами в России составляет 29,4%. «Российские женщины, в среднем, более образованны, чем мужчины, и живут дольше», — говорится в исследовании. При этом неравенство по заработной плате составляет 28,8%, а по доходам в целом — на 42,1%. Доля женщин среди менеджеров и высокопоставленных

сотрудников госорганов в России составляет 41,8%, среди членов правления компаний — 7%, среди министров — 12,9%, среди парламентариев — 15,8% [27].

Со времен СССР значительно сократилась доля женщин в таких отраслях как машиностроение, инженерный корпус (где ранее женщины составляли около 50%), легкая промышленность (до 80% женщин), а также аппарат управления (где женщин было около 90% всех работников). Сейчас же женщинам в основном приходится работать в непрестижных и низкооплачиваемых секторах экономики. Доминирующим остается положение женщин в сферах здравоохранения, образования, социальных отраслях. [13, с. 89].

Одними из важных характеристик женской безработицы являются: массовость и долгосрочность.

Массовость объясняется теми социальными категориями женщин, которые наиболее подвержены безработице. В основном это социально-уязвимое население: матери-одиночки, одинокие пенсионеры, семьи с детьми-инвалидами, женщины с детьми, и чем больше детей, тем выше вероятность безработицы.

Долгосрочность объясняется той спецификой рабочих условий, которые будут оптимальны для женщины и которые довольно трудно найти: это может быть неполный рабочий день, возможность отпуска в связи с болезнью ребенка, готовность работодателя предоставить декретный отпуск с соблюдением всех условий, установленных в трудовом кодексе. Не найдя работу, женщины отчаиваются, перестают искать работу и занимаются домашним хозяйством, а также воспитанием детей, тем самым выходя из состава рабочей силы.

Рассмотрим конкретную статистику занятости и безработицы женщин в России. Стоит начать с того, что по состоянию на 2015-16 гг. 49% всех занятых в национальной экономике – женщины. При этом, удельный вес работников с высшим образованием значительно выше именно у женщин: 62% у

женщин против 50% у мужчин. Несмотря на тенденцию сокращения уровня безработицы в целом по стране за последние несколько лет, значительная доля женщин не может найти достойную работу, которая соответствует образованию, интеллекту, способностям, личным качествам и подразумевает стабильную заработную плату. Около 60% всех безработных именно женщины, причем число обращений на биржу труда среди женщин намного превосходит данный показатель у безработных мужчин (примерно 8 из 10 безработных женщин когда-либо состояли на бирже труда). [7, с.108].

По данным Госкомстата, начиная с 2016 года, уровень безработицы женщин в возрасте 20-49 лет, имеющих детей дошкольного возраста (0-6 лет) постепенно снижается. По данным выборочного обследования рабочей силы в 2016 процент безработицы составил 6,9%; 2017 год– 6,8%; 2018 год– 6,5% [31]. Подробнее в Таблице 1:

	2011	2012	2013	2014	2015 ¹⁾	2016	2017	2018
Уровень безработицы женщин, имеющих детей дошкольного возраста (0-6 лет), процентов	7,5	6,6	6,4	5,8	6,4	6,9	6,8	6,5

¹⁾ Начиная с 2015 г.

данные приведены с учетом
сведений по Республике Крым и г.
Севастополь.

Таблица 1

Проблема состоит ещё в том, что, даже найдя работу, многие женщины, особенно многодетные, не могут рассчитывать на заработок, который полностью обеспечивал бы семью. Так, по данным Федеральной службы государственной статистики, средний заработок женщины в 2014 году составлял 70% от среднего заработка мужчины [31], что является результатом асимметрии в оплате труда работников разного пола, о чем упоминалось выше.

Постановление Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. N 162 "Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин" демонстрирует прилагающийся перечень тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин [24]. На сегодняшний день принято решение об расширении перечня работ, допустимых для женского пола. Данный приказ вступит в силу в 2021 году.

Несмотря на это, доля работающих женщин в общем количестве экономически активных гражданок сравни развитым странам, где отсутствуют запреты по гендерному признаку – 69 % [25, с. 87].

Женская безработица немало влияет на экономическую и социальную сферы общества: снижаются общие доходы семьи, как следствие, происходит обеднение семей; теряется образованная рабочая сила, что приводит к снижению темпов роста мировой экономики; развивается теневой сектор экономики, который способствует приходу женщин в данную сферу. Кроме того, можно отметить влияние безработицы на психологическое состояние самих представительниц женского пола: ухудшается физическое и психологическое здоровье женщин, что влечет рост наркомании и алкоголизма в обществе.

По данным ряда исследований, изменение уровня женской безработицы в России зависит в основном от двух факторов: от уровня рождаемости и от количества заключенных браков. Ножова А.С основываясь на расчетах регрессионного и корреляционного анализов показала [20], что заключение брака и рождение ребенка примерно в одинаковой степени влияют на изменение уровня женской безработицы, но в разном направлении. Это означает, что при увеличении числа заключенных браков на 1% безработицы среди женщин в среднем увеличится на 6%, что может объясняться патриархальными настроениями в обществе (мужчина должен зарабатывать), а также большим количеством неоплачиваемой работы,

которую выполняет женщина (домашние работы, воспитание детей, уход за пенсионерами и больными и так далее) [11, с. 66].

Снижение рождаемости в России можно связать с социально-экономическими факторами и, в частности с участием женщин на рынке труда: время и силы, которые женщина могла бы отдать семье и детям, она тратит на получение образования и на работу. Или же напротив, увеличение рождаемости может повлечь за собой снижение женской безработицы, что объясняется стремлением женщины обеспечить достойную жизнь ребенку, а значит и необходимость стабильного заработка, и наличие постоянного рабочего места. С рождением ребенка семьи вынуждены увеличивать потребительские расходы, что приводит к изменению семейного бюджета.

На данный момент при численном преимуществе женщин в мире на долю женского работающего населения приходится всего 38% мирового ВВП, что свидетельствует о проблеме неравенства мужчин и женщин на рынке труда.

Зарубежные исследователи смоделировали два сценария. Первый (идеальный) подразумевает полноценное участие женщин в экономике. В этот сценарий входят 3 ключевых фактора: активное поведение женщин на рынке труда, полный рабочий день и переход из низко продуктивных секторов экономики в высокопродуктивные. Это добавило бы к мировому ВВП 20%. Второй сценарий, который был назван "относительно реалистичный" рассчитан исходя из роста участия женщин в трудовых отношениях и их занятости в высокопродуктивных секторах. Выяснилось, что при отсутствии неполного рабочего дня, а также увеличении доли женщин в высокопродуктивных отраслях мировой ВВП мог бы увеличиться на 8-10% в год (около 15 трлн. долларов). Такой исход событий приводит к логичному выводу: расширение возможностей женщин в сфере труда очевидное решение, которое приведет к росту экономической ситуации в мире [21].

По оценкам экспертов, ВВП в России мог бы увеличиться на 2-4%, в США на 5 %, на 9 % в Японии и 27 % в Индии. Сокращение разрыва между мужчинами и женщинами (в возрасте 15–64 лет) на рынке труда может увеличить ВВП страны на 12 % в течение ближайших 15 лет [18, с.108].

Последствия безработицы негативны для развития экономики любой страны и каждого индивида. Поэтому необходимо принимать определённые меры государственной поддержки для снижения женской безработицы. Уровень женской безработицы может быть снижен за счёт:

- стимулирование самозанятости женщин;
- дальнейшее развитие программ подготовки, переподготовки и повышения квалификации женщин;
- совершенствование информирования на рынке труда и на бирже труда;
- расширение трудовой эмиграции;
- активное применение гибких форм занятости;
- совершенствование института нянь, увеличение детских садов;
- активная поддержка в развитии мелкого и среднего бизнеса;
- развитие фриланса;
- развитие легкой пищевой промышленности, в которой традиционно были заняты женщины;
- создание программ и мероприятий по стимулированию заинтересованности женщин в труде.

Все вышеперечисленные факторы могут за краткий срок снизить безработицу среди женщин, а в долгосрочной перспективе стимулировать увеличение к равноправию мужчин и женщин не только в экономике, но и в других сферах общественной жизни.

На сегодняшний день происходят некоторые положительные сдвиги, касающиеся данной проблемы. Согласно данным Министерства труда, в 2001 году зарплата женщин составляла лишь 64% от зарплаты мужчин, в то время как на сегодняшний день этот показатель достиг 72%. По данным ведомства,

средний женский заработок в России в 2017 году составил 32,7 тысячи рублей, в то время как мужчины получали 45,6 тысячи рублей. Также Правительство РФ давно пытается решить проблему гендерного неравенства. В конце апреля 2019 года Министерство труда существенно сократил список запрещенных для российских женщин профессий. Ранее в этом списке было 456 специальностей, сейчас мужскими остались только 79 видов занятости. Женщины официально получили возможность водить локомотивы, электропоезда, большие рейсовые автобусы, управлять тяжелой строительной техникой и работать пилотами в гражданской авиации. Кроме того, ведомство начало задумываться о введении квот для женщин в органах власти. На 2019 год в Госдуме доля женщин составляла лишь 15% от общего числа депутатов, а в Совете Федерации — около 17%.

Таким образом, безработица женщин по сей день остается актуальной макроэкономической проблемой всего мира, которая заслуживает большего внимания со стороны экспертов, аналитиков и, в первую очередь, государства. Необходимо совершенствовать уже имеющиеся и вырабатывать новые меры государственной поддержки для снижения безработицы, так как это приведёт к значительному росту экономической ситуации в мире. Необходимо бороться с возможным неравноправием женщин и мужчин в сфере труда. Бизнес должен быть заинтересован в привлечении женской рабочей силы. Необходимо обеспечение возможности получения и повышения квалификации, обучения и переобучения на новые специальности в рамках среднего профессионального и высшего образования. Только при сотрудничестве всех названных выше компонентов, решение данной проблемы может быть эффективным и действенным.

Глава 2. Социологический анализ возможностей и барьеров трудоустройства женщин с детьми дошкольного возраста

2.1. Анализ проблемы занятости женщин, имеющих малолетних детей

Современная женщина – активная участница экономической деятельности, нацеленная на достижение самореализации и успеха. Но порой на данном пути она сталкивается с процессами дискриминации, подавляющими ее жизненные стратегии.

Так, одними из уязвимых категорий населения являются в этом отношении женщины с несовершеннолетними детьми. Проблема женщины с ребёнком в сфере труда на сегодняшний день носит более острый характер в условиях конкурентного рынка труда.

По результатам исследования социального положение безработных женщин с детьми на региональном рынке труда (на примере Пензенской области) [5] выяснилось, что женщины с несовершеннолетними детьми более уязвимы на рынке труда: среди них, по сравнению с мужчинами и женщинами, не имеющими детей, меньше тех, кто менял место работы и планирует сменить работу. Сохранение своего места в первую очередь дает им уверенность в завтрашнем дне и стабильный заработок.

Однако женщины с детьми оказываются в дискриминационной позиции при выходе на прежнее место работы. Это может быть как перевод на низшую должность, так и перевод на менее оплачиваемую работу.

Проблематику семьи, семейной политики, дискриминации женщины глубоко и всесторонне исследует Ф.Б. Бурханова. Она отмечает, что «для формирования социальной системы, позволяющей эффективно сочетать домашнюю работу и профессиональную занятость, недостаточны односторонние усилия государства. Необходимо более активное включение в этот процесс работодателей и родительских сообществ» [2].

В рамках ответственности работодателей могут быть реализованы меры по предоставлению некоторым сотрудникам гибкого графика, по переносу части рабочих функций на дом, по развитию дистанционных форм занятости [8, с. 45].

Говоря о дискриминации женщины на рынке труда надо отметить, что невелик показатель тех, кто отстаивает свои права, хотя эта тенденция идет к увеличению. К сожалению, сами женщины проявляют себя пассивно в случае дискриминационного положения. Это в свою очередь также является фактором «недружественного» отношения работодателя к женщине с детьми-дошкольниками или многодетным работницам.

Для успешного развития семьи, а в целом и государства, в целях создания позитивных партнерских отношений с руководством, а также с целью роста благополучия семей с детьми, создания атмосферы удовлетворения работой, отдачи работе имеет место быть лояльному партнерскому патерналистскому отношению работодателя к многодетным женщинам.

Выход женщины на работу после декретного перерыва – достаточно уязвимый и непростой период, в котором она переосмысливает свои возможности как в профессиональной сфере, так и в семейном отношении.

Женщина часто сталкивается с ситуацией, когда ей приходится делать приоритет на чем-то одном, либо испытывать сложности при «двойной нагрузке» при выходе на работу.

Она вынуждена перестроить существовавший образ жизни и сформировать новый, адаптированный к новым потребностям и обязанностям. В связи с этим женщина, имеющая ребенка, выбирает ту работу, которая может предложить ей неполный рабочий день, работу по графику и т.д. Это, безусловно, удобно, но не обеспечивает достаточный материальный приход в семью. Женщина же, которая решает вернуться после окончания отпуска по уходу за ребенком на свое прежнее место работы с полным рабочим днем, испытывает трудности в связи с тем, что у нее

нарастает нагрузка от трудовой занятости с одной стороны, и прежними обязанностями материнства, с другой.

К примеру, в 2007 треть опрошенных женщин г. Москвы после выхода на работу сменили место работы [25]. Основными причинами были отмечены более близкое расположение нового места работы к дому и лучшие условия по организации труда на новом рабочем месте. По результатам данного исследования, женщины с детьми дошкольного возраста, проживающие в г. Москве, ориентированы на продолжение трудовой деятельности после окончания декретного отпуска. При этом опрошенные отмечают важность определенных условий труда. Во-первых, они подчеркивают необходимость в повышении квалификации или переквалификации, чтобы сохранить или повысить их профессионализм и конкурентоспособность на рынке труда. Во-вторых, они отмечают нехватку государственных и частных дошкольных учреждений, которые бы способствовали сокращению времени на воспитание ребенка.

Как показывает статистика и практика, руководители организаций не готовы идти навстречу матерям с детьми дошкольниками в предоставлении им более мягких условий труда, так как в нашей стране на данный момент не в полной мере реализована продуманная гарантированная регламентированная система поддержки работающих матерей с детьми дошкольниками.

В настоящее время вопросы содействия занятости женщин, воспитывающих несовершеннолетних детей, обозначены в таких государственных документах, как:

- государственная программа РФ «Содействие занятости населения», утвержденная Постановлением Правительства РФ № 298 от 15 апреля 2014 г.;

- государственная программа РФ «Социальная поддержка граждан», утвержденная Постановлением Правительства РФ № 296 от 15 апреля 2014 г.;

- Концепция долгосрочного социально-экономического развития РФ на период до 2020 года, утвержденная распоряжением Правительства РФ № 1662-р от 17 ноября 2008 г.;

- Концепция демографической политики РФ на период до 2025 года, утвержденная Указом Президента РФ №1351 от 9 октября 2007 года [26].

Кроме того, в «Национальной стратегии действий в интересах женщин на 2017-2022 годы» выделено приоритетное направление по созданию условий для равноправного и полного участия женщин в культурной, социальной, политической и экономической сферах жизни общества.

Основными мероприятиями, направленными на создание условий по совмещению женщинами материнства и трудовых функций, являются:

- создание условий, способствующих возвращению к трудовой деятельности, повышению квалификации или переобучению профессиям, востребованным на рынке труда;

- использование гибких форм занятости, в том числе частичной занятости, надомный труд;

- освоение новых профессий в случае перевода с рабочих мест с вредными условиями труда на новые.

В России в 2016 г. уровень экономической активности женщин равен 60,1% [26]. Из числа работающих женщин, имеющих детей, в 2012 г. 2,4% перевели на худшую работу после выхода на работу с декретного отпуска, 5,4% из них перевели на менее оплачиваемую работу [8, с. 67].

Хотя эти цифры и не велики, они говорят о том, что дискриминация в той или иной степени имеется. Причины, по которым женщины увольняются, следующие: «не устраивали условия труда», «сокращение или закрытие предприятия», в равной степени «не устраивала зарплата» и «по семейным обстоятельствам» [6, с. 78]. Ответы «по семейным обстоятельствам» и «не устраивали условия труда» в свою очередь имеют более конкретные причины. Эти варианты ответов предположительно связаны с материнством.

По России не вполне удовлетворены надежностью работы 25,2% работающих женщин в возрасте 20-49 лет, 12,7 – режимом работы, 18,3 – условиям труда, 25,8 – моральным удовлетворением. В 2016 году доля занятых женщин, имеющих одного ребенка, составляла 80,7%, в 2017 году – 81,9%, трехдетные составляли 59,6% (в 2017 г. – 60,4%). Также прослеживается тенденция увеличения рождаемости у женщин, имеющих 4-х и более детей. Женщины, имеющие детей дошкольного возраста, составляли 65,8% в 2017 г. (в 2016 г. их было 64,9) [5, с. 56].

Как видим, женщина с детьми активно включена в процесс экономической деятельности. Для оптимизации и эффективности сочетания должностных и семейных обязанностей работающей женщины с детьми-дошкольниками необходимо социальное партнерство организаций и органов власти. Сегодня предложения по улучшению трудовых условий для работающих матерей с детьми организациям и органам власти носят только формальный характер и остаются на стадии чтения. На практике, к сожалению, мы не видим действенной внутренней социальной политики организации, направленной на дружелюбность и лояльность к женщине с детьми-дошкольниками. В большинстве случаев на предприятиях с разными типами социальных политик проблема совмещения трудовых и семейных обязанностей мам с детьми-дошкольниками не выделяется как самостоятельная [7, с. 88].

Безусловно, есть предприятия и организации, в которых руководитель практикует неформализованную, индивидуализированную поддержку родительства, но их не так много. Они имеют негласный характер и не прописаны в трудовом договоре работника.

Таким образом, современная женщина направлена на успешное сбалансированное саморазвитие, самоутверждение, как в сфере труда, так и в семейной жизни, в частности, родительстве. Ухудшение положения женщины после выхода на работу (перевод на менее оплачиваемую или худшую работу, понижение должности) из декретного отпуска – одна из

основных форм дискриминации по отношению к женщине с несовершеннолетними детьми.

И на сегодняшний день мы имеем проблему, которая нуждается в успешном решении. Необходимо внедрять инновационные методы реализации корпоративной социальной политики.

В связи с этим стоит необходимость проведения мероприятий по информированию организаций и предприятий о возможных изменениях в трудовых соглашениях. Работодатели должны осознавать, что поддержка родительства/материнства, нацеленная на гармоничное сочетание труда женщины и ее «второй» нагрузки – «семьи», создание благоприятных условий для работающих матерей, и особенно многодетных матерей с детьми дошкольниками, это залог производительности труда, гармоничных внутрисемейных отношений, в целом предпосылка для успешного развития общества, и, в конце концов, развития страны с высоким уровнем и качеством жизни. Сочетание труда и материнства в современной стране, где уже есть хорошая законодательная база трудовых отношений, но требующая совершенствования, является важной жизненной стратегией сегодняшних женщин, которую нужно поддерживать.

Ранее нами уже упоминался уровень участия женщин в экономической деятельности страны. Однако, считаем необходимым изучить данный аспект глубже.

Так, на рисунке 1 приведены данные об уровне участия в рабочей силе женщин в возрасте 20-49 лет, определяемом как отношение численности рабочей силы данной возрастной группы к общей численности населения соответствующей возрастной группы. За период с 2010 года по 2013 год прослеживается тенденция снижения участия в рабочей силе молодых женщин: на 0,8% – имеющих детей до 18 лет, на 0,3% – не имеющих детей.

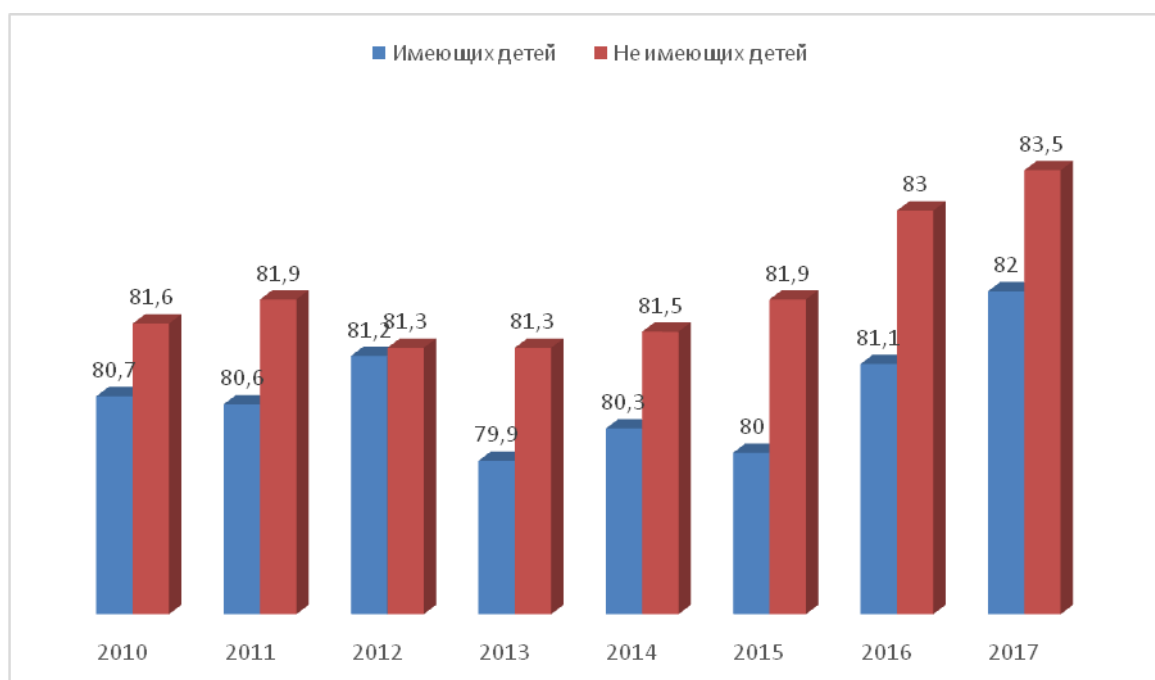


Рисунок 1 – Уровень участия в рабочей силе женщин в возрасте 20-49 лет, имеющих и не имеющих детей до 18 лет [26]

С 2015 года численность работающих женщин увеличивается, достигая в 2017 году максимального значения для обеих рассматриваемых категорий – 82% и 83,5% соответственно.

По сравнению с 2010 годом уровень участия в рабочей силе женщин, имеющих детей, увеличивается на 1,3%, а не имеющих детей – на 1,9%. В 2012 году резко сокращается разрыв в уровне участия в рабочей силе между женщинами, имеющими и не имеющими несовершеннолетних детей, и составляет 0,1%, в основном за счет сокращения занятости женщин, не имеющих детей (по сравнению с 2011 годом – на 0,6%).

Из числа всех женщин, имеющих детей до 18 лет, уровень участия в рабочей силе снижается по мере увеличения количества детей. Так, в 2017 году уровень участия в рабочей силе женщин, имеющих 1 ребенка, составляет 85,5%, 2 детей – 79,5%, 3 детей и более – 64,1%. Причем, в городской местности уровень выше, чем в сельской.

Наибольший уровень занятости, рассчитанный как отношение численности занятого населения определенной возрастной группы к общей численности населения соответствующей возрастной группы, на протяжении всего рассматриваемого периода наблюдается в возрастной группе 45-49 лет, например, в 2017 году 88,7%, что является максимальным значением для всех возрастных групп.

Данные свидетельствуют о том, что самые молодые женщины откладывают свой выход на рынок труда: значительный разрыв в уровне занятости наблюдается в возрастной группе 20-24 года по сравнению с другими возрастными группами. Так, уровень занятости в возрастной группе 20-24 года в 2,05 раза меньше, чем в возрасте 45-49 лет.

Уровень занятости женщин в самой молодой группе характеризуется снижением с 2008 года с 51,2% до 43,2% в 2017 году, что может быть связано с существенными барьерами для молодых специалистов выхода на рынок труда, удлинением периода получения высшего образования, включающего бакалавриат и магистратуру, а также с повышением репродуктивной активности российских женщин [26, с. 45].

Уровень занятости женщин в группе 25-29 лет, являющихся наиболее репродуктивными, отстает от уровня этого показателя 30-34-летних на 3-5,5%, достигая максимального разрыва в 5,5% в 2008-2009 годах. После введения в 2007 году новых мероприятий семейной политики, направленных на повышение рождаемости, в этих группах произошло сокращение уровня занятости.

Такие факты, как увеличение занятости женщин после 25 лет, высокие показатели занятости женщин с 1-2 детьми, в том числе и дошкольного возраста, подтверждают, что для большинства женщин уход с рынка труда в связи с появлением ребенка не является окончательным.

Длительность перерыва в работе, связанного с уходом за ребенком, зависит от доступности прав на получение оплачиваемого отпуска, наличия пособий и мест в дошкольных учреждениях и детских досуговых

организациях, сложности совмещения обязанностей по воспитанию ребенка с трудовой занятостью.

Для комфортного возвращения женщин к трудовой деятельности необходимо содействие:

- в возврате на прежнее рабочее место, которое требует восстановления профессионально-квалификационных навыков или психологического сопровождения для преодоления боязни выходить на работу после длительного перерыва;

- в поиске новой работы в тех случаях, когда женщина не хочет возвращаться на сохраненное рабочее место из-за серьезной утери квалификации, неподходящего графика работы, удаленности от места жительства.

Так, в рамках государственной программы Пензенской области «Содействие занятости населения, совершенствование социально-трудовых отношений и регулирование трудовой миграции в Пензенской области до 2020 года» в 2018 году были реализованы следующие мероприятия по содействию занятости женщин.

В первом полугодии 2018 года официально зарегистрированы в органах службы занятости 2959 женщин, воспитывающих детей до 18 лет, что на 224 человека больше, чем в 2017 году, причем, из них 172 одинокие, а 194 – многодетные матери [23].

Из всех зарегистрированных содействие в трудоустройстве оказано 2055 женщинам, по сравнению с 2017 годом – это больше на 381 женщину (в том числе 129 одиноким, 98 многодетным). Предприятия области для одиноких и многодетных женщин постоянно резервируют рабочие места, на которые, например в 1 полугодии 2018 года трудоустроено 26 женщин. Еще одним из направлений по трудоустройству является организация оплачиваемых общественных работ, в которых приняли участие 152 женщины, 62 женщины были временно трудоустроены, 300 женщин получили государственную поддержку по содействию самозанятости [23].

Органами государственной службы занятости Пензенской области в 1 полугодии 2018 года для женщин проведено 26 ярмарок вакантных учебных и рабочих мест, в которых приняли участие 1,8 тыс. человек, 7 учебных заведений и 129 предприятий, в результате трудоустроено 235 женщин [23].

В целях повышения конкурентоспособности на рынке труда для женщин организуются программы профессионального обучения и дополнительного профессионального образования. Так, за 9 месяцев 2018 года было организовано обучение по 28 программам, таким как «Прикладные компьютерные технологии», «Флорист», «Повар», «Бухгалтерский учет», «Парикмахер» [23].

Таким образом, государству необходимо разработать дополнительные меры социально-трудовой адаптации, социальной защиты и повышения конкурентоспособности на рынке труда женщин, воспитывающих детей, для обеспечения устойчивого развития общества.

2.2. Жители города Пензы о возможностях женщин с детьми в трудовой сфере

Первым этапом нашего исследования выступил анкетный опрос, в котором приняли участие жители города Пензы в возрасте от 18 до 64 лет. При расчете выборочной совокупности использовалась квотная выборка по полу и возрасту респондентов, в общей сумме составив 384 человек. При расчете на калькуляторе выборки доверительная вероятность составляет 95% и погрешность 5%. Среди респондентов оказалось 46,9% мужчин и 53,1% женщин разных возрастов. Подробнее распределение выборочной совокупности по демографическим признакам представлено в Приложении 4, анкета – в Приложении 1. Участие в исследовании приняли люди, находящиеся в разном семейном положении: не состоявшие в браке (24,2%); находящиеся в разводе (6,3%); партнеры, живущие вместе, при незарегистрированных отношениях – сожительство (4,9%); замужние

женщины и женатые мужчины (63,8%); а также люди, носящие статус вдовы и вдовца (0,8%). Из них 11,2% имеют детей несовершеннолетнего возраста.

Целью анкетного опроса жителей Пензы было выявление мнения и представлений людей о возможностях и барьерах трудоустройства женщин с детьми младше 7 лет.

В ходе анкетирования выяснилось, что большинство респондентов (53,1%) считают, что женщина, имеющая ребенка дошкольного возраста, если есть возможность, может работать до достижения ребенком трех лет, так как женщине важно самореализоваться в профессиональной сфере. Основная часть выбравших данный вариант ответа, независимо от пола и возраста, отличились такими характеристиками как высшее образование или наличие ученой степени. Также, значительная часть респондентов (48,9%), которые оценили свое материальное положение и уровень доходов своей семьи как среднее статистическое, указали на возможность трудовой деятельности женщины с ребенком в возрасте до трех лет, так как семье всегда нужен дополнительный источник доходов. Следующим вариантом в рейтинге ответов на вопрос «Как Вы считаете, должна ли женщина, имеющая ребенка дошкольного возраста, работать?» стал ответ: «Да, работать можно и до достижения ребенком 3 лет, если есть возможность, так как женщине нужно оставаться востребованной и компетентной в трудовой сфере» – 37,2%. Кроме того, 80 человек, что является 20,8% из общей выборочной совокупности считают, что женщина может работать, до достижения ребенком 3 лет, так как при сегодняшних технических возможностях организации быта сидеть долго дома с ребенком скучно и не нужно. Следует указать, что почти все респонденты, выбравшие данный вариант ответа в возрасте от 18 до 34 лет. В результатах первого вопроса присутствовали такие ответы, как «не должна работать до достижения ребенком 3-х лет» – 14,6%; «нет, она должна заниматься только ребенком до достижения им 7 лет» – 1,8%; «не должна работать до достижения ребенком 1,5 лет» – 3,1%. 8,6% респондентов затруднились с ответом, в основном это были

представители мужского пола, не состоявшие в браке. Данный вопрос являлся полузакрытым и у респондентов была возможность предложить свой ответ, этим шансом воспользовался один человек и отметил, что если есть желание и возможность работать, то этим обязательно надо воспользоваться.

В дальнейшем респондентам предлагалось выбрать одно из предоставленных утверждений, которое наиболее схоже с их мнением. Таким образом с высказыванием: «Вопрос трудоустройства женщин, имеющих детей дошкольного возраста, актуален, так как эта категория женщин социально и экономически не защищена» согласно 92,4%. И только 7,6% опрошенных, что является относительно незначительной частью, считают, что этот вопрос не актуален, так как важнее решить вопрос трудоустройства мужчин, молодых специалистов. Что касается демографических характеристик, такой вариант ответа выбрали 76% мужчин и 24% женщин в возрасте от 18 до 34 лет. Такое явление можно объяснить тем, что молодые люди после выпуска из профессиональных учебных заведений часто сталкиваются с проблемой трудоустройства, и, в связи с этим они считают первичным решения проблемы трудоустройства молодежи.

Далее мы выяснили мнение респондентов о том, усложняет ли процесс трудоустройства женщины при наличии ребенка дошкольного возраста. Ответы на данный вопрос распределились следующим образом (Рис. 2):

Как Вы считаете, наличие ребенка дошкольного возраста усложняет процесс трудоустройства женщины?

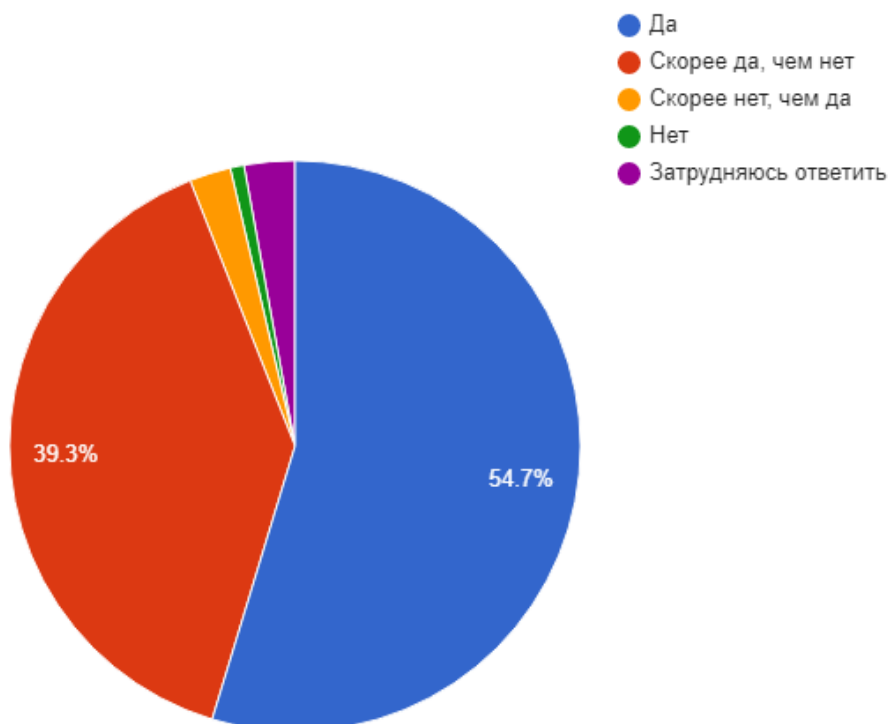


Рис.2

Можно утверждать, что практически все из людей (в сумме 94%), принявших участие в опросе уверены, либо больше склоняются к тому, что наличие маленького ребенка усложняет процесс трудоустройства женщины. При анализе этого вопроса, можно увидеть, люди, выбравший вариант ответа «нет», не имеют детей несовершеннолетнего возраста. Возможно, их мнение связано с тем, что из-за отсутствия детей, с трудностями на пути трудоустройства они не сталкивались.

Согласно полученным данным, основная часть респондентов (в сумме 66,1%) считают, что наличие у женщины ребенка дошкольного возраста усложняет ее трудовую деятельность, возможность строить карьеру. Тем не менее, существуют люди, которые с этим не согласны (Рис.3). Стоит акцентировать внимание, что 67% опрошенных, которые так не считают, являются женщины в возрасте от 25 до 44 лет. Можно предположить, что данная социальная группа смогли самореализоваться в профессиональной

сфере с наличием малолетнего ребенка, и следовательно, не считают это преградой для построения своей карьеры.

Как Вы считаете, наличие у женщины ребенка дошкольного возраста усложняет ее трудовую деятельность, возможность строить карьеру?

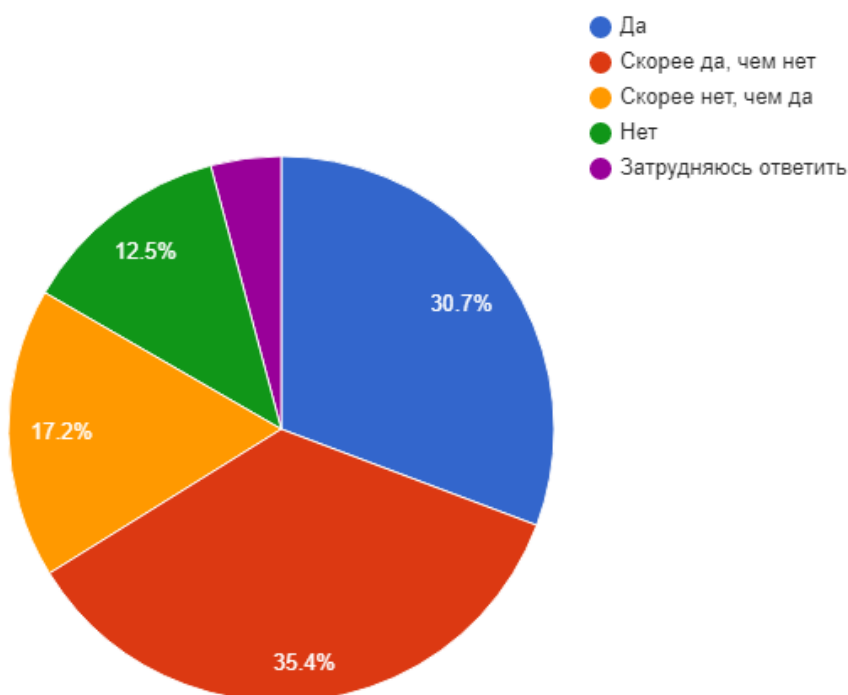


Рис.3

Для нашего исследования необходимо было узнать представление людей всех возрастов и пола о трудностях, с которыми сталкивается женщина, имеющая ребёнка дошкольного возраста. Респондентам было предложен ряд ответов и неограниченный по количеству выбор. Таким образом, большая часть опрошенных считают, что работодатель, узнав о наличии маленького ребёнка, отказывает в работе (81,5%). Также, к основной трудности респонденты отнесли неудобный график в связи с наличием малолетнего ребёнка (73,4%). Весомая часть (27%) людей, принявших участие в опросе, отметили, что на предлагаемой работе женщинам с маленькими детьми слишком низкий размер заработной платы. Помимо этого, некоторыми отмечалось, что при наличии ребёнка дошкольного возраста отсутствует возможность профессионально развиваться на предлагаемом месте работы, такой вариант выбрало 14,1% человек. Тем не

менее существует малый процент людей (4,2%), которые думают, что женщины с детьми в возрасте до 7 лет сталкиваются с теми же трудностями, что и все остальные, никаких особенностей их трудоустройства нет. Важно отметить, что все отмечающий данный вариант ответа являются представителями мужского пола разных возрастов, не имеющих детей несовершеннолетнего возраста.

В дальнейшем узнавалось мнение пензенцев о трудностях уже работающей женщины с ребёнком дошкольного возраста. По результатам данного вопроса, можно сделать вывод, что главной проблемой совмещения материнства и трудовой деятельности является недовольство со стороны руководителя по поводу частного отсутствия в связи с болезнями ребёнка (по мнению 78,6%). Чуть менее половины опрошенных (47,1%) говорят о том, что женщины с появлением ребёнка не успевают, как раньше, качественно и быстро выполнять работу, так как нужно ещё многое успеть сделать дома и для семьи. 21,9% человек отметили, что при наличии маленького ребёнка возможно недовольство не только руководителя, но и коллег по поводу частного отсутствия в связи с болезнями ребёнка. Часть, а конкретно 12%, не отвергают тот факт, что для руководителя такие женщины могут быть "второстепенными" работниками, которым лучше не доверять ответственные и значимые дела.

Помимо трудностей, в данном вопросе отмечали также преимущества трудовой деятельности у женщин с детьми дошкольного возраста. 4,9% человек, предполагают, что ребёнок, наоборот, вдохновляет на новые дела и мотивирует и поэтому сложностей на работе не существует. 2,3% человек, в число которых входят ответы женщин, имеющих детей несовершеннолетнего возраста, считают, что сложностей нет, наоборот, руководитель, коллеги максимально поддерживают. Можно предположить, что их ответ связан с тем, что они сталкивались с рабочим процессом при наличии маленького ребёнка и у них сложилась именно такая, благоприятная рабочая обстановка. И 4,2%

человек считают, что у таких женщин нет особых сложностей, все так же, как и у остальных.

Из приведенных выше результатов четырех вопросов относительно трудностей женщины с маленьким ребенком во время трудоустройства и сложностей уже в период трудовой деятельности можем отметить следующие особенности:

1. Процент респондентов, считающих, что наличие ребенка младше 7 лет никак не усложняет процесс трудоустройства женщины, составляет 6% (Рис. 1) против 33,9%, считающих, что наличие у женщины ребенка дошкольного возраста никак не усложняет ее трудовую деятельность, возможность строить карьеру (Рис.3).

2. Процент респондентов, считающих, что трудностей на пути трудоустройства у таких женщин не существует, составляет 4,2% против 11,4%, считающих отсутствия сложностей уже работающей женщины с маленьким ребенком.

Отсюда следует, что вероятность возникновения барьеров в сфере труда и занятости у безработной женщины с ребенком дошкольного возраста выше, чем у той группы женщин с детьми, которые уже закреплены на рабочем месте.

По мнению респондентов, женщина, имеющая ребенка до 3-х лет, выходит на работу из-за ряда причин:

- хочет реализоваться в профессиональной сфере, сделать карьеру (так считает 29,4% опрошенных, из них 79,4% представительниц женского пола в возрасте от 18 – 44 лет, имеющих высшее образование);
- семье не хватает денег (20,1%). Так чаще всего считают люди, оценившие доход своей семьи как «у нас достаточно денег на еду, но купить одежду – серьезная проблема», «нам хватает на еду и одежду, но купить телевизор, холодильник или стиральную машину нам будет сложно» (их доля составила 89,6% из общей численности выбравших данный ответ). Следует

сказать, что половина респондентов, указавших на эту причину, находятся в возрасте от 44 до 64 лет.

- боится потерять рабочее место (19%). Это предположение разделили практически в равных степенях и мужчины и женщины. Большинство из них работает в такой сфере как торговля, интернет, телеком, производство, досуг, искусство, красота, фитнес, спорт.

- надоели однообразные домашние обязанности (13%). Данную причину отметили практически все в возрасте от 18 до 34 лет, из них доля мужчин составила 36% и 54% – женщин.

- соскучилась по любимой работе (3,4%). Так считают чаще всего респонденты в возрасте от 34 до 44 лет; из них 69,2% – мужчин и 31,8% – женщин.

- не хочет быть финансово зависимой от мужа (12,8%). Что касается этого варианта ответа, нужно отметить, что респонденты, указавшие на данную причину это – чаще всего женщины с высшим образованием, оценивающие свой доход выше среднего.

- хочет иметь больший доход для собственных трат – 2,3%. Ситуация с выбранным вариантом ответа, схожа с предыдущим, и таким образом все 2,3% – женщины, с высшим образованием.

Для анализа возможностей и барьеров трудовой деятельности женщины с ребенком дошкольного возраста мы посчитали важным узнать мнение респондентов о том, с какими сложностями она сталкивается, совмещая воспитание малолетнего ребенка и трудовую деятельность. Малый процент (5,7%) опрошенных утверждают, что такие женщины не встречают трудности на своем карьерном пути. Так считают в основном представители мужского пола, не состоявшие в браке и не имеющие ребенка несовершеннолетнего возраста. Но основная часть людей, принявших участие в исследовании, указали на ряд сложностей. Преимущественно среди них выделялась такая проблема как, непонимание, отсутствие помощи со стороны мужа, родственников (31,3%). Около одной четвертой части

респондентов (24,2%) указали, что, совмещая материнство и трудовую деятельность, у женщины могут возникнуть проблемы со здоровьем в связи с возросшей нагрузкой на работе и дома. Нельзя исключить тот факт, что женщины, имеющие маленького ребенка, не успевают проводить достаточно времени с ним (заниматься с ним, играть и т.п.), и с этим утверждением согласны 22,1%. Кроме того, как предполагают 16,7% респондентов такие женщины не успевают качественно и быстро выполнять домашнюю работу.

Далее респондентам было предложено высказать своё мнение о том, нужно ли женщине, имеющей ребенка дошкольного возраста, помогать в трудоустройстве, в частности, подборе места работы с особыми условиями, с учетом совмещения трудовой деятельности и материнства. Выяснилось, что большинство опрошенных (59,6%) считают, что эта категория женщин в связи со сложившейся демографической ситуацией в стране нуждается в особой поддержке общества и государства. Другая группа (36%), ответивших на данный вопрос, указали на необходимость помощи в трудоустройстве женщине с маленьким ребенком в связи с тем, что этой категории женщин сложнее, чем другим, найти желаемую работу. Необходимо заметить, что указанный вариант ответа выбрали 78% женщин и 22% мужчин, состоявших в браке, имеющие несовершеннолетних детей. Можно предположить, что данные социальные группы уже сталкивались на своём жизненном пути, или на пути своей супруги, с препятствиями во время трудоустройства при наличии маленького ребенка.

Помимо тех, кто считает важным помогать в трудоустройстве женщинам с детьми дошкольного возраста, оказались те, кто думает иначе. Их процент невелик, но всё же присутствует и его необходимо обозначить. Так, 1,3% отмечают, что помощь таким женщинам не требуется, на рынке труда должны быть для всех равные условия. Представив эту часть респондентов (1,3%) в генеральную совокупность (100%), все из них не находятся в браке и не имеют несовершеннолетних детей. Стоит отметить,

что никто из людей, проходивших данный опрос, не выделил вариант ответа, связанный с тем, что в поддержке и помощи они не нуждаются, так как в мире и так много других проблем. 3,1% опрошенных предпочли не отвечать на данный вопрос, сказав, что это их не интересует. Неудивительно, что снова с подобными вопросами затруднились ответить мужчины в возрасте от 18-24 лет, не имевшие детей и не состоявшие в браке, что еще раз демонстрирует отсутствие интереса к определенной проблеме у людей, которых это не касается.

Прогнозы респондентов относительно того, какие меры могут улучшить положение женщин с детьми дошкольного возраста на рынке труда можно представить в виде таблицы (Таблица 2):

Предложенная мера, которая может улучшить положение женщин с детьми дошкольного возраста на рынке труда	Процент респондентов, поддержавшую меру
Стимулирование самозанятости женщин	40,6%
Совершенствование развития программ подготовки, переподготовки и повышения квалификации женщин	21,6%
Совершенствование информирования на рынке труда и на бирже труда	26,6%
Расширение трудовой эмиграции	3,4%
Активное применение гибких форм занятости	52,6%
Совершенствование института нянь, увеличение детских садов	7,5%
Активная поддержка в развитии мелкого и среднего бизнеса	25,2%
Развитие фриланса	24,7%
Развитие легкой пищевой промышленности, в которой традиционно были заняты женщины	11,7%

Таблица 2

Из общей части жителей Пензы, которые поддержали вариант, касаемо совершенствования института нянь и увеличения детских садов

(7,5%), 90% тех, кто имеет детей несовершеннолетнего возраста, и можно утверждать, что они нуждаются или могли бы нуждаться ранее в дополнительной помощи с ребенком посредством детских садов, в которых возможно недостаточно мест, или в помощи сертифицированных государственных нянь.

Исходя из результатов опроса жителей города Пензы, можно сделать вывод о том, что проблема трудоустройства женщин, имеющих детей дошкольного возраста, имеет острую потребность в решении, так как эта категория женщин социально и экономически не защищена. По мнению жителей, наличие ребенка у женщины усложняет не только процесс трудоустройства, но и саму рабочую деятельность и возможность строить карьеру. Данная категория женщин сталкивается с трудностями в сфере труда и занятости гораздо чаще, нежели другие социальные группы. Эти женщины в связи со сложившейся демографической ситуацией в стране нуждаются в особой поддержке общества и государства. Им сложнее, чем другим, найти желаемую работу. Основными предполагаемыми мерами для улучшения положения данной социальной группы на рынке труда, по мнению жителей города Пензы, является активное применение гибких форм занятости, стимулирование самозанятости женщин, совершенствование информирования на рынке труда и на бирже труда.

2.3. Ожидания и сложности в профессионально-трудовой сфере женщин, имеющих детей дошкольного возраста: результаты рефлексии

Для большего понимания проблемы необходимо опросить непосредственных участников исследуемых социальных явлений. Поэтому, следующим этапом нашего исследования выступил анкетный опрос женщин, имеющих детей дошкольного возраста.

При расчете выборочной совокупности на калькуляторе выборки использовался случайный отбор конкретной социальной группы, то есть

женщин с детьми дошкольного возраста города Пензы, в общей сумме составив 383 человека (при доверительной вероятности 95% и погрешности в 5%). Подробнее процесс выборки представлен в Приложении 5, анкета – в Приложении 2. В исследовании приняли участие женщины репродуктивного возраста: от 25 до 29 лет (40,2%); от 30 до 34 лет (26,4%); от 35 до 39 лет (24,5%); от 40 до 44 лет (8,9%), находящиеся в различных семейных положениях: не состоявших в браке (1,1%); находящихся, в разводе (7,6%); партнеры, живущие вместе, при незарегистрированных отношениях – сожительство (1,8%); замужние женщины (89%); а также, женщины, потерявшие супругов – вдовы (0,5%). Помимо этого, нами отмечался возраст детей, из них 22,5% детей в возрасте от 0 до полутора лет; 26,9% детей в возрасте от 1,6 до 2 лет включительно; 50,6% детей в возрасте от 3 до 6 лет.

Также, для более глубинного анализа проблемы выступило интервьюирование с женщинами, имеющими детей дошкольного возраста, в котором приняло участие 6 женщин города Пензы, из них 4 работают на данный момент, 2 находятся без работы.

Целью данного опроса является выявление трудностей на пути трудоустройства и возможности трудоустройства женщин с детьми дошкольного возраста.

В ходе интервью работающие женщины рассказывали о пути своего трудоустройства, о режиме и графике работы, об отношении работодателя, о трудностях и привилегиях на рабочем месте, и в целом о своем профессиональном пути и образовании. Неработающие женщины говорили о трудностях во время трудоустройства и его попытках, об «идеальном» режиме и графике работы и т.д.

Для того чтобы глубже узнать наших респондентов, выяснить их отношение к трудовой деятельности и приблизить к изучаемой теме, мы спросили: «Что у Вас в приоритете семья или карьера? Почему?». Женщинам оказалось непросто поставить какую-то из сфер жизнедеятельности на первое место, так как обе области представляют собой компоненты одного целого –

счастливой жизни. «У меня нет конкретного приоритета, так как без одной из этих сфер я не была бы счастлива, потому что для меня счастье приходит из дома на работу, и приходит с работы домой.» (Диана, 27 лет). «Реализуя бы себя только как мама и жена, я была бы несчастна, также реализуя себя только в работе, это было бы не гармонично в моей жизни» (Натаалья, 31 год). «Счастье для меня – быть любимой и любящей мамой, женой, и иметь работу, которая приносит удовольствие. Считаю, что развиваться необходимо всесторонне» (Оксана, 34 года). Следует подчеркнуть то, что женщины не выбравших точного приоритета имеют постоянное место работы. Однако, некоторые женщины (большинство неработающие) все же смогли сориентироваться в собственных жизненных ценностях и разобраться, чему необходимо в большей мере уделять времени и сил: построению карьеры или созданию и укреплению семьи: «Скорее семья, потому что для меня самое важное в жизни, чтобы мои дети, муж, родители и другие близкие родственники были здоровы и счастливы. Карьера важна, но это для меня не главное» (Ирина, 36 лет). «Важнее в жизни для меня семья, а карьера является просто приложением, потому что считаю, что без семьи счастья не будет, а без карьеры это возможно» (Анастасия, 26 лет). «Конечно, семья. Можно сделать карьеру, но остаться абсолютно одинокой» (Елена, 30 лет).

Для сравнительного анализа в ходе анкетирования применялись некоторые аналогичные вопросы для двух исследуемых социальных групп – жители города Пензы и женщины города Пензы, имеющих детей дошкольного возраста. Таким образом, по мнению самих представительниц исследуемых явлений, женщина, имеющая ребенка дошкольного возраста при наличии возможности, должна работать до достижения ребенком трех лет, так как, во-первых, женщине нужно оставаться востребованной и компетентной в трудовой сфере (48,8%), во-вторых, женщине важно самореализоваться в профессиональной сфере (43,1%), в-третьих, при сегодняшних технических возможностях организации быта сидеть долго

дома с ребенком скучно и не нужно (23%). Самым популярным ответом среди молодых мам является постоянная необходимость дополнительного дохода. Так считают 70,2% респондентов. Однако, не все женщины с маленькими детьми видят необходимость в рабочей деятельности до достижения ребенком возраста трех лет (3,1%). 4,2% опрошенных, думают, что женщина не должна работать до достижения ребенком 1,5 лет. Один процент женщин, считают, что они должны заниматься ребенком до достижения ими 7 лет и не работать, все из которых не работают в данный момент, супруг является главным источником дохода.

Для полного понимания проблемы исследования в интервью участвовали неработающие женщины, которые не имеют возможность трудоустроиться: «Я считаю, что сложно совмещать работу и маленького ребенка, потому что у меня нет помощи от посторонних лиц. Муж постоянно на работе. Но если бы была возможность, то да, заработок бы не помешал. Детские государственные учреждения дают очень мало мест. А если отдавать ребенка в частный садик, то это тоже стоит денег. И смысла нет работать для того, чтобы платить за детский сад. Ждем очередь в государственный» (Елена, 30 лет). В первую очередь, следует говорить о необходимости совершенствования института нянь, увеличение числа детских садов, так как женщины желающие выйти на работу не всегда имеют другие способы присмотра за ребенком. Однако, не всегда при наличии и возможности, и желания у женщины получается устроиться на работу: «Я нуждаюсь в работе, так как необходим дополнительный достаток, потому что ребёнок растёт и требуется больших вложений. Я сейчас как раз-таки пробую искать работу, пока что не получилось» (Анастасия, 26 лет, желаемая сфера деятельности – юриспруденция). В процессе анкетирования было выявлено, что женщина, находящаяся без работы, встречается со сложностями в сфере труда и занятости чаще, чем женщины, имеющие работу: «Везде полный рабочий день, меня это не устраивает, так как ребенок ещё совсем маленький. Я должна быть большую часть времени с ним. Да и в принципе мало кто

хочет брать на работу девушку без опыта, да еще и с маленьким ребёнком» (Анастасия, 26 лет). «При наличии человека, который в случае болезни ребенка будет с ним сидеть, то проблем особых нет. А если мама будет большую часть времени проводить дома с ребенком, а не выполнять свои служебные обязанности, такое редко кому понравится» (Елена, 30 лет).

Декретный отпуск дает возможность женщине подумать над своими профессиональными возможностями и желаниями. Так, 8,9% женщин, участвовавших в опросе, хотят поменять профессиональную сферу, так как поняли, что занималась тем, что не интересно. Преимущественно этот вариант ответа выбрали девушки в возрасте от 25 до 34 лет (83% из общего числа ответов). 5,2% опрошенных, посчитали важным поменять профессиональную сферу, так как занимались ранее тем, что не выгодно в современном мире. Около $\frac{1}{4}$ части респондентов, указали, что их не устраивает место работы, в том числе предлагаемые места работы в случае трудоустройства (26,9%). Причем женщины выделяли различные причины несоответствия работы с их желанием: условия труда, размер заработной платы, местонахождение организации, начальник. Часть респондентов (20,1%), указывали на желание смены профессиональной сферы, так как не могут трудоустроиться с имеющимся образованием, опытом. Следует отметить, 58,4% из них имеют среднее специальное образование, 41,6% высшее образование. Сфера деятельности этих женщин довольно разнообразная, но преимущественно выделялись такие сферы, как управление персоналом, кадры, юриспруденция, банки, страхование, финансы, бухгалтерия. Тем не менее, около трети (30,3%) опрошенных не собираются менять свою работу и профессию, так как их устраивает постоянное место работы. Стоит подчеркнуть, что большая часть выбравших данный ответ женщин, работают на данный момент, совмещая трудовую деятельность и отпуск по уходу за ребенком. 8,6% затруднились ответить на данный вопрос, возможно, это связано с тем, что практически у всех возраст

ребенка еще не достиг возраста полутора лет, и они еще не задумывались о дальнейшей профессиональной деятельности.

Огромную роль в совмещении воспитания ребенка и трудовой деятельности у женщины играет её супруг. Необходимо было выявить взаимоотношения исследуемых женщин с их мужьями. Таким образом, большая часть опрошенных женщин указало на благоприятное отношение супругов к их трудовой деятельности, 30,3% мужей поддерживают в стремлении работать, потому что считают, что женщины с маленькими детьми должны развиваться, реализовываться в своей профессиональной сфере. Большинство женщин, указавшие на данный вариант ответа, зарабатывают с мужем в равной степени (67%), имеют высшее образование (96%) и оценивают доход своей семьи выше среднего. Также, значительная часть мужей наших респондентов (28,5%) поддерживает в стремлении работать, потому что лишний доход в семье не помешает. Что касается оценки материального положения своей семьи, женщины, выбравшие данный вариант ответа, в основном оценивают доход семьи следующим образом: «Мы можем купить основную бытовую технику, но на машину нам не хватит». Однако, не все супруги поддерживают женщин в желании выходить на работу до окончания декретного отпуска. 19,3% мужей считают, что нужно временно побыть дома, но как ребенок станет постарше, можно выходить на работу. Следует отметить, что в таких семьях, по результатам опроса, муж является главным источником дохода. Некоторые женщины сами считают несвоевременным выходить на рабочее место до окончания отпуска по уходу за ребенком, и 5,7% мужей поддерживает их в стремлении не работать. 5% супругов или партнеров ничего определенного не говорят о трудовой деятельности женщины, это в их семье не обсуждается. К 5% опрошенных, относятся женщины в возрасте от 34 до 44 лет. 9,1% респондентов – женщины, не имеющие супругов и партнеров, и тем самым, содержание и обеспечение семьи лежит на их плечах.

Следующим шагом выступил вопрос, относящийся к женщинам, которые начали (начинали или планировали начать) работать до достижения ребенком 3-х лет. Мы выяснили, какие мотивы сопутствуют началу трудовой деятельности до окончания декретного отпуска. Сопоставив мнения жителей города Пензы о возможных причинах выхода на работу женщины с ребенком возраста младше 3 лет и реальные показатели, можно наблюдать существенные расхождения (Таблица 3):

Возможная причина выхода на работу женщины, имеющей ребенка до 3-х лет	Процент жителей г. Пензы, указавших на возможную причину	Процент женщин, указавших на их причину выхода на работу
Страх потери рабочего места	19%	7,7%
Надоели однообразные домашние обязанности	13%	61,3%
Соскучилась по любимой работе;	3,4%	13,2%
Нехватка денег в семье	20,1%	15%
Желание реализоваться в профессиональной сфере, сделать карьеру;	29,4%	31,4%
Желание иметь большой доход для собственных трат;	2,3%	47,4%
Желание быть финансово независимой от мужа	12,8%	20,2%

Таблица 3

Из приведенной таблицы видно несоответствие представлений людей, не касающихся данной темы, и объективной реальности. Желание иметь большой доход для собственных трат, обрести независимость от мужа и желание реализоваться в профессиональной сфере, сделать карьеру являются одними из ведущих реальных факторов выхода на работу женщины при наличии маленького ребенка, что говорит о состоятельности и самодостаточности женщин. Категория женщин, выбравших данные

варианты ответов, не имеют расхождения по возрастам, однако практически у всех высшее образование или имеется ученая степень. Кроме того, женщины, достигнувшие независимость от супруга, указали, что преподносят одинаковый с мужем вклад в семейный бюджет. Главным мотивом к началу рабочей деятельности до достижения ребенка трех лет является однообразность домашних дел и обязанностей, которые вскоре наскучивают.

Большинство женщин (79,1%) из исследуемой группы не нуждаются в трудоустройстве, так как уже имеют постоянное рабочее место, либо у них отсутствует желание работать. Тем не менее, 20,9% опрошенных имеют потребность в трудоустройстве, и среди них присутствует доля тех, кто уже работает. Таким образом, можем констатировать некое противоречие. Женщин, уклавших ранее на желание поменять работу и/или профессию, составляет в общей сумме 61,1%. Отсюда следует, что часть, а именно 40,2%, размышляют о смене профессиональной сферы, но не принимают решений.

Во время отпуска по уходу за ребенком мамы зачастую открывают в себе новые способности и тягу к чему-то новому. Многие женщины используют это время для повышения имеющейся квалификации или получения новой. Большая часть (54,5%) опрошенных женщин планируют перед выходом на работу пройти краткосрочные курсы профессиональной подготовки, переподготовки или повышения квалификации. Однако, действуют они из разных побуждений: 34,7% из них желают быть более востребованной в своей сфере. Следственно, увеличатся шансы найти желаемую работу или повыситься по карьерной лестнице на имеющейся работе. Около 80% женщин, выбравших данный вариант ответа, находятся в возрасте от 24 до 34 лет и имеют высшее образование. Другие 19,8% респондентов планируют прохождение курсов, так как считают, что иначе не найдут работу или не смогут далее работать на имеющемся месте работы. Стоит подчеркнуть, что женщины, относящиеся к этой совокупности, независимо от возраста, имеют среднее специальное или незаконченное

высшее образование. 8,4% опрошенных, независимо от их возраста и возраста их детей не планируют работать. 22,2% женщин, принявших участие в опросе, не собираются проходить различные курсы, так как не видят в этом особой необходимости. Возможно, их устраивает текущее место работы, условия и содержание труда, и их рабочая деятельность не требует повышения квалификации. И остальная часть (14,9%) затруднились ответить на данный вопрос.

Наиболее интересными и привлекательными сферами деятельности для женщин с детьми дошкольного возраста, принявших участие в опросе являются:

- для женщин в возрасте от 24 до 34 лет: маркетинг, медиа, досуг, искусство, госслужба, образование, наука, реклама, дизайн
- для женщин в возрасте от 34 до 44 лет: промышленность, госслужба, банки, страхование, финансы, бухгалтерия, образование, наука

Важнейшей характеристикой удовлетворенности работой женщины с ребенком дошкольного возраста является режим и график работы, так как в большинстве случаев, по результатам исследования, это служит основным барьером на пути трудоустройства женщины при наличии маленького ребенка. Поэтому, необходимо было выяснить наиболее подходящий график и режим работы для исследуемой группы женщин.

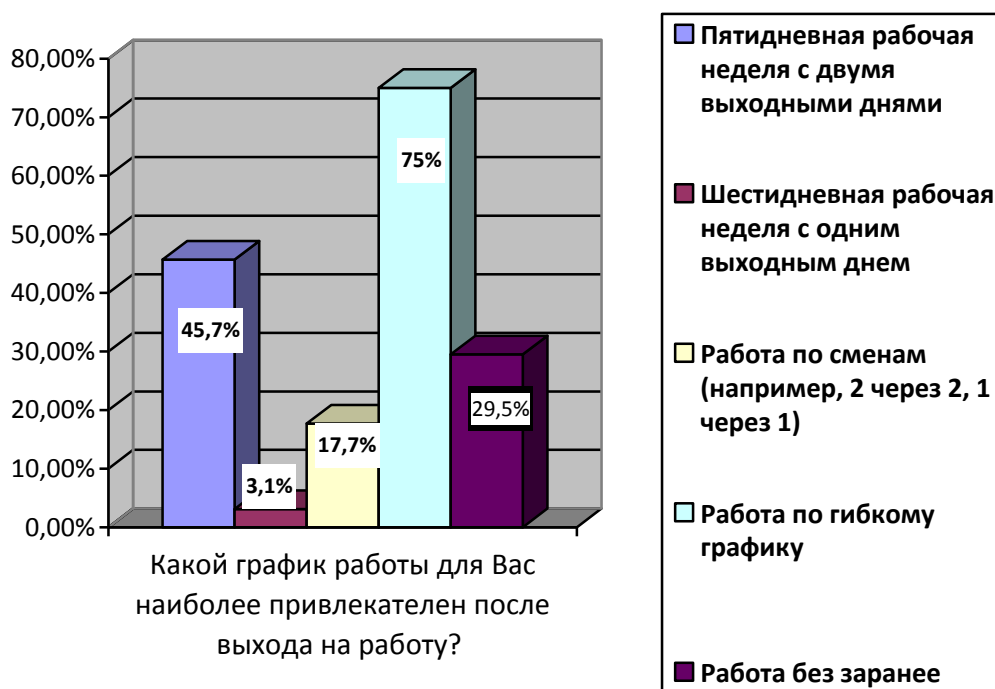


Рис. 4

Из приведенной выше гистограммы (Рис.4) видно, что наиболее привлекательным графиком для женщин, имеющих ребенка дошкольного возраста, является гибкий график. Неудивительно, так как самостоятельное определение начала и окончания рабочего дня поможет женщинам гораздо больше времени уделять ребенку и домашним делам. Почти половину опрошенных устраивает пятидневная рабочая неделя с двумя выходными. Такой вариант является стандартным графиком, в основном данный график предпочли женщины в возрасте от 34 до 44 с ребенком в возрасте от 2 до 6 лет включительно.

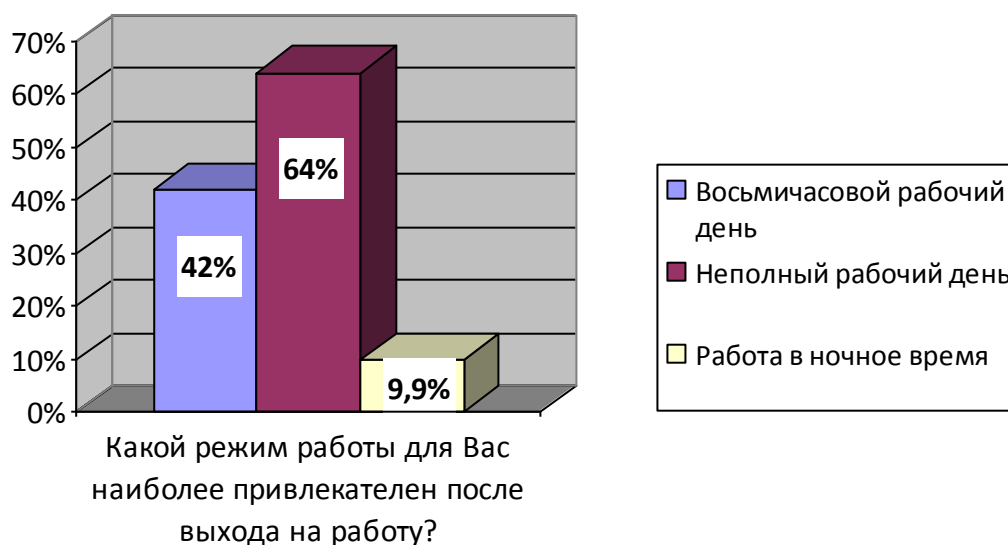


Рис.5

Что касается наиболее интересующего режима работы, из Рис.5 можем наблюдать следующее: большинство опрошенных предпочли бы работать неполный день, с сокращением рабочего дня на определенное количество часов. В таких случаях молодая мама сможет не только получать заработную плату, сохранить классификацию, но и получать социальные пособия. Около половины респондентов все-таки готовы выходить на работу на полную ставку и уделять работе восемь часов в день. В ходе анализа ответов женщин, готовых работать в ночное время, выяснилось, что почти все из них работают на сегодняшний день в таких сферах деятельности как: госслужба, здравоохранение и производство. В интервью неработающие женщины также рассказали об «идеально» подходящем для них графике и режиме работы: «Если ребенок будет ходить в детский сад, мой идеальный график выглядел бы так: с 9 утра до 5 вечера, суббота, воскресенье – выходной день» (Елена, 30 лет, желаемая сфера деятельности – образование, наука). «Я думаю, что идеальный график для меня – гибкий. Так как с наличием маленького ребенка очень удобно было бы самой подстраивать время, в котором будет возможность полностью посвятить себя работе» (Анастасия, 26 лет, желаемая сфера деятельности – юриспруденция).

Для того, чтобы выйти на работу после декретного отпуска, женщина должна обеспечить контроль и присмотр над своим ребенком. Так, 52,7% опрошенных женщин планируют организовать или уже организовали присмотр над ребенком с помощью детских садов, яслей. Значительная часть женщин, а именно 29,8%, указали на помощь со стороны родственников (бабушек, дедушек). 11,2% респондентов договариваются (будут договариваться) с мужем о том, в какое время и кто будет сидеть с ребенком. Часть опрошенных (6,3%), возраст детей которых от 0 до полутора лет, ещё не планировали организацию присмотра за ребенком. Стоит указать, на то, что ни одна из женщин, принявших участие в исследовании, не отметила возможность присмотра за ребенком посредством найма няни.

При изучении трудностей во время сочетания трудовых и домашних обязанностей все из работающих женщин, опрошенных в ходе интервью, также упомянули об огромной роли помощи и поддержки со стороны мужа, бабушек, дедушек и других родственников: «Главная трудность, это конечно, то, что не всегда с ребёнком есть кого оставить, но благодаря другим родственникам, я не забрасываю свою деятельность, а с радостью каждый раз возвращаюсь на работу» (Ирина, 36 лет). «Думаю, основная трудность, это первое время просто влиться в график, понимание того, что до декрета у тебя было только работа и дом. Во время декрета – дом и ребёнок. А после декрета и дом, и работа, и ребёнок, и необходимость это все совмещать. Первое время сложно влиться в колею, но когда есть поддержка, то все это происходит плавно и особых проблем не возникает» (Диана, 27 лет). «Первая трудность – нехватка времени. Хотелось бы больше времени проводить с ребенком. Совмещать работу и материнство помогают мои родители, родители мужа, которые остаются с ребенком, когда нет возможности у меня» (Оксана, 34 года). «Мысль о недостатке внимания ребенку с моей стороны у меня не пропадает, и это является основной сложностью» (Наталья, 31 год). Как мы можем наблюдать, отмеченный большинством респондентами в ходе анкетирования ответ о дефиците времени, имеет место быть одним из ведущих барьеров при совмещении материнства и работы. Воспитывать детей работающим женщинам гораздо тяжелее чем безработным, поэтому задачей трудоустроенных женщин является максимальная отдача ребенку любви и внимания за время, которое они могут уделить семье и ребенку.

Исходя из предположений жителей города Пензы, женщины с детьми дошкольного возраста намного чаще сталкиваются с трудностями на пути трудоустройства, чем другие социальные группы. Их представления оказались достоверными, и лидирующими сложностями при устройстве на работу являются:

- Неудобный график предлагаемой работы в связи с наличием малолетнего ребенка – 55,9% опрошенных женщин.
- Работодатель, узнавая о наличии маленького ребенка, отказывал в работе – 26,1% опрошенных женщин.
- Невозможно найти работу по специальности/направлению подготовки своего образования – 23,2% опрошенных женщин.
- Слишком низкий размер заработной платы на предлагаемой работе – 15,7% опрошенных женщин.
- Невозможность профессионально развиваться на предлагаемом месте работы – 12,5% опрошенных женщин.

Однако, среди женщин, принявших участие в исследовании, существует малый процент (0,8%) тех, кто не встречал во время трудоустройства препятствия и сразу нашли работу. Это женщины в возрасте от 24 до 34 лет, имеющие высшее образование, работающие в сфере деятельности: торговля, красота, фитнес, спорт. Другая часть женщин (в совокупности 26,1%) не пытались трудоустроиться вообще при наличии маленького ребенка.

Все женщины, принявшие участие в интервью, устроились на работу, еще не имея ребенка дошкольного возраста. Однако, при приеме молодых девушек без детей на работу, работодатели понимают, что вскоре они могут обрести статус мамы и относятся к этому настороженно. Такое явление можно считать ведущим препятствием на пути трудоустройства молодых девушек. «На время моего найма мне было ещё 27, и я только вышла замуж. Работодатель понимал, что рано или поздно мы решим родить ребёнка. И аккуратно узнавал у меня насколько скоро это случится. После того, как сказала, что детей пока что не планируем, вопросы снялись» (Оксана, 34 года). При анализе данных, полученных а, можно утверждать, что женщинам, имеющих ребенка младше 7 лет, намного сложнее устроиться на работу будучи мамой, чем уже совмещать трудовую и семейную сферу жизни: «Я ходила на множество собеседований. Реагировал кто как, но в основном не

одобрительно. Вежливо отказывали» (Анастасия, 26 лет, не работает). Однако, не стоит исключать тот факт, что при наличии у работодателя уверенности в будущем сотруднике о его ответственности, профессионализме и дисциплинированности, вопрос трудоустройства не будет расцениваться как невозможное: «Я устраивалась на работу будучи студенткой заочного отделения, если бы я устраивалась сейчас, думаю у работодателя были бы вопросы, потому что он не знает какой я сотрудник, насколько я ответственна, понимаю необходимость нахождения на рабочем месте, а поскольку как человек я бы себя ещё не зарекомендовала, у работодателя бы возникало мнение, что буду часто на больничном и такие работники не нужны. Я считаю это основная проблема для работодателей: у женщин с маленькими детьми – постоянные больничные» (Диана, 27 лет).

Следующей группой вопросов в анкетировании выступил блок, относящийся к работающим на данный момент женщинам. Во время рабочего процесса исследуемая группа также сталкивается с рядом трудностей в связи с малолетним ребенком. К числу основных сложностей в трудовом процессе респонденты отнесли: во-первых, недостаточность времени, так как не успевают, как раньше, качественно и быстро выполнять работу, нужно еще многое успеть сделать дома, для семьи. Так ответили 38,5% работающих женщин, независимо от возраста. Во-вторых, у 26,4% респондентов присутствует недовольство со стороны руководителя по поводу частого отсутствия в связи с болезнями ребенка. Представив 26,5% в генеральную совокупность, 87% из них ранее указывали на организацию присмотра за ребенком при помощи родственников. Возможно, это связано с тем, что другие люди не всегда могут прийти на помощь, в следствии чего женщины вынуждены отсутствовать на рабочем месте. В-третьих, 14,9% опрошенных женщин, утверждают, что являются для руководителя теперь «второстепенным» работником, которому ответственные и значимые дела лучше не доверять. И, наконец, в-четвертых, часть опрошенных (2,4%) указали на недовольство коллег по поводу частого моего отсутствия в связи с

болезнями ребенка. Помимо трудностей, по результатам исследования, присутствует доля тех, кто отметил поддержку и помощь от руководителей и коллег (11,5%), и 4,9% женщин ребенок вдохновляет на новые дела и мотивирует.

В ходе интервью, было интересно узнать существуют ли какие-либо индивидуальные привилегии на работе со стороны руководства и коллег, помимо официальных гарантий и льгот предоставленных государством женщинам с детьми дошкольного: «Привилегий в принципе никаких нет, единственное что, работодатель ставит себя на место рабочего с маленьким ребёнком и понимает, что в некоторых ситуациях ему приходится идти на уступки» (Диана, 27 лет, сфера деятельности – транспорт, пассажирские перевозки). «Нет, такого нет. Все коллеги между собой равны. Мной подписывалось соглашение ещё при найме на работу, что больничных не больше 3 рабочих дня в месяц; две недели отпуска в любое требуемое время» (Оксана, 34 года, сфера деятельности – промышленность). «Начальство и коллеги всегда готовы помочь, если мне требуется дополнительное время для ребёнка, разве что самой неудобно отпрашиваться часто» (Наталья, 31 год, сфера деятельности – энергетика).

Как было сказано ранее, все из опрошенных в интервью работающих женщин устроились на работу до беременности, следовательно, сталкиваться с трудоустройством при наличии маленького ребенка им не пришлось. Однако, из результатов анкетирования и интервью мы можем констатировать множество трудностей во время рабочего процесса женщины в связи с наличием маленького ребенка. Все сложности рабочего процесса, выявленные во время анкетирования жителей города Пензы и женщин, имеющих детей дошкольного возраста, подтвердились в ходе интервью. Прежде всего, это неудобный график работы, в следствии чего отсутствие достаточного времени на ребенка и проблемы при совмещении материнства и работы: «Ранее к графику работы никогда не было претензий. Но после выхода из декрета, устраивать график стал мало. Очень мало провожу

времени с ребёнком, так как работаю 12-ти часовой рабочий день, 2 через 2» (Оксана, 34 года, сфера деятельности – промышленность). «График работы мягко говоря не устраивает, так как вынуждена порой ущемлять себя во времени, которое могу уделить ребенку и проживать прекрасные моменты дома с семьей. Режим моей работы стандартный – пятидневная рабочая неделя, восьмичасовой день» (Наталья, 31 год, сфера деятельности – энергетика). Но демонстрируются и положительные отзывы о графике и режиме трудовой деятельности: «Режим работы у меня выглядит следующим образом: 15 с половиной часов рабочий день, я работаю с 5 утра до 21:30. День работаю, два дня отдыхаю. Отпуск – 28 календарных дней, и плюс один день за выслугу лет, социальный пакет и все условия у меня официальные. Довольно тяжело, но большинство времени я провожу с ребенком, поэтому меня все устраивает» (Диана, 27 лет, сфера деятельности – транспорт, пассажирские перевозки). «Моя сфера подразумевает гибкий график, поэтому мне это позволяет работать даже при наличии маленького ребёнка. И это, наверное, одно из главных преимуществ работы «на себя». До рождения ребёнка выходила на работу почти каждый день, сейчас могу выходить только по выходным, когда с ребёнком может оставаться родственники» (Ирина, 36 лет, сфера деятельности – торговля, предпринимательство). Отсюда следует, что при добросовестном выполнении своих обязанностей гибкий график работы позволяет гармонично сочетать как профессиональную, так и семейную сферу жизнедеятельности, что еще раз обосновывает необходимость активного развития гибких форм занятости для женщин с детьми дошкольного возраста. Интересно было также узнать реакцию руководителя женщин, принявших участие в интервью, когда они узнавали о наличии маленького ребенка/беременности работника: «Когда я уходила в декретный отпуск, мы с директором сразу обозначили дату моего выхода на работу, до скольких я планирую находиться в декрете (до полутора или до трех лет), потому что на замену меня приходил другой сотрудник, и ему необходимо было знать сколько работать и как планировать

рабочий процесс. Я вышла на работу по достижении ребенком полутора лет. Отреагировал работодатель нормально, адекватно, но перед самым выходом опять же меня вызывал директор, с уточнением, точно ли я хочу выходить на работу, «...это же маленький ребёнок, он будет часто болеть, а ты уходить на больничный». Моя должность такая, что я не могу просто отпроситься и уйти, на месте всегда должен быть работник, и если ребёнок болеет, то срочно нужно с кем-то договориться, чтобы на моё место выходили. Поэтому мне пришлось договариваться с бабушками, с мужем, что, если ребёнок болеет они меня подстраховывают, потому что я уйти с работы не смогу». (Диана, 27 лет). «Начальство не хотело давать полную ставку: мол, ребёнок будет болеть, вы – уставать. Но я добилась. Болеет сын действительно часто, приходится потом отрабатывать и навёрстывать» (Оксана, 34 года). Данный пример подтверждает результаты анкетирования, что в числе основных сложностей, встречающихся у женщин с маленькими детьми, во время рабочего процесса является недовольство руководителя по поводу частого отсутствия в связи с болезнями ребенка. «По началу, когда я только устраивалась на работу, меня не хотели брать, как мне потом признался сам работодатель в связи со стереотипом «молодая, скоро забеременеет и в декрет». Но я показала всю целеустремленность и готовность помочь предприятию. Сейчас никаких проблем из-за ребёнка на работе не возникает». (Наталья, 31 год). Как мы можем увидеть, у значительной части работодателей существуют определенные предпочтения и установки относительно того, хотят ли они видеть на рабочем месте. Это можно объяснить менталитетом каждого конкретного руководителя, его социокультурными установками и взглядами. Кроме того, в сознании многих людей вложены определенные стереотипы, которые необходимо развеивать.

Немаловажной проблемой у женщин с детьми возраста младше 7 лет является необходимость совмещения материнства, домашнего труда и рабочей деятельности. 54,3% исследуемых женщин, работают на данный момент, совмещая трудовую деятельность и отпуск по уходу за ребенком.

Модель поведения данной категории женщин подразумевает, не только ориентацию на традиционные семейные ценности, которые неразрывно связаны с рождением и воспитанием детей, но и активную позицию на рынке труда. На основании исследовательских данных можно выделить основные сложности при объединении рабочего процесса и материнства. Многие женщины (39,4%) не успевают проводить достаточно времени с ребенком (заниматься с ним, играть и т.п.), что является главной причиной совмещения двух процессов. Нехватка времени заключается также в том, что женщины не успевают, как раньше, качественно и быстро выполнять домашнюю работу, так ответило 38,5%. Доля женщин (10,6%), имеющие маленького ребенка, отметили непонимание, отсутствие помощи со стороны мужа, родственников. У 9,1% на фоне совмещения домашних и трудовых обязанностей в связи возросшей нагрузкой образовались проблемы со здоровьем. Большинство женщин, отметивших данную проблему, находятся в возрасте от 40 до 44 лет. Следует отметить, ни одна из опрошенных женщин не выбрала вариант ответа «Сложностей нет, я успеваю все». Однако, 2,4% респондентов указали на отсутствие сложностей, так как присутствует помощь со стороны мужа и других родственников.

Основными мерами, которые могут улучшить положение женщин в сфере труда и занятости, по мнению самих участниц исследуемой проблемы, оказались: активное применение гибких форм занятости и совершенствование института нянь, увеличение детских садов. Сравнение с ответами жителей города Пензы представлено в Таблице 4.

Предложенная мера, которая может улучшить положение женщин с детьми дошкольного возраста на рынке труда	Процент пензенцев, поддержавших меру	Процент женщин, поддержавших меру
Стимулирование самозанятости женщин	40,6%	19,3%
Совершенствование развития программ подготовки, переподготовки и повышения квалификации женщин	21,6%	23,2%

Совершенствование информирования на рынке труда и на бирже труда	26,6%	17,5%
Расширение трудовой эмиграции	3,4%	3,7%
Активное применение гибких форм занятости	52,6%	84,6%
Совершенствование института нянь, увеличение детских садов	7,5%	31,3%
Активная поддержка в развитии мелкого и среднего бизнеса	25,2%	17,2%
Развитие фриланса	24,7%	23%
Развитие легкой пищевой промышленности, в которой традиционно были заняты женщины	11,7%	22,4%

Таблица 4

С точки зрения женщин, принявших участие в интервью, работодатель, организация или в целом государство может улучшить положение женщин в сфере труда и занятости: «Первое с чем сталкиваются большинство у нас в государстве, это ограниченное количество мест в детских садах и яслях. Большое количество в яслях и детских садах, это будет огромное преимущество. Женщины не могут выходить на работу, даже если они очень хотят, в связи с тем, что подняли пенсионный возраст, бабушки не могут сидеть с детьми, и в следствии не с кем оставлять ребёнка» (Диана, 27 лет). «Если говорить конкретно про трудоустройство женщин с детьми дошкольного возраста, то думаю здесь поможет развитие именно гибких форм занятости или фриланса, работы дома. Я думаю, сейчас есть все необходимые технологические инновации для этого. Также можно отметить такие меры как совершенствование переподготовки, прохождение различных профессиональных курсов для поддержания своего профессионализма во время декретного отпуска» (Ирина, 36 лет). «Создать равенство к допуску ко всем профессиям. Работодателем устанавливать одинаковые заработные платы независимо от пола» (Оксана, 34 года). «Самой главной мерой, которая

коснулась и мою семью является увеличение детских садов, а соответственно, и мест в них» (Елена, 30 лет). «Думаю, поможет опровержение стереотипов в сознании работодателей и в целом общества, о том, что женщина не может быть политиком, занимать высокие должности, получать зарплату меньше мужчины и так далее» (Анастасия, 26 лет).

Результаты интервью с женщинами, имеющие детей дошкольного возраста сходны с результатами женщин, и в целом жителей Пензы, участвовавших в анкетном опросе. Осуществляя анализ полученных данных, можно утверждать о наличии серьезной проблемы современного рынка труда в отношении к женщинам, имеющие детей младше 7 лет. Данная категория людей представляет собой наиболее уязвимую и незащищенную группу в сфере труда и занятости, которая требует внимание и поддержки со стороны государства, организаций и отдельных работодателей, основной целью которых должно быть предоставление дополнительных гарантий занятости женщинам, которые претерпевают трудности во время поиска работы, а также создание условий, обеспечивающих сбалансированное совмещение материнства и трудового процесса.

В современной России мужчина и женщина имеют равные права и равные возможности для их реализации. Однако, женщины порой оказываются менее конкурентоспособными на рынке труда, чем представители мужского пола. У исследуемых женщин, в интервью мы выяснили существует ли, по их мнению, гендерная разница в сфере труда и занятости: «Да, я считаю, что существует. Во-первых, если конкретно говорить про женщину с маленьким ребенком, работодатели в основном таких работников не берут. У них в приоритете мужчины, либо женщины уже со взрослыми детьми. Молодые девушки тоже имеют маленький шанс, так как в скором времени могут уйти в декрет. Во-вторых, от многих знакомых слышана о том, что существует неравенство в заработной плате между мужчиной и женщиной даже на одной должности» (Ирина, 36 лет). «Разница в заработной плате, разница к допуску к

определенным профессиям» (Оксана, 34 года). «Существование набора «мужских» и «женских» сфер труда. Женщине всегда намного тяжелее устроиться на работу» (Елена, 30 лет). «Разница есть. Например, гендерные предпочтения при найме в пользу мужчин. Также стереотип о том, что женщина будет плохим руководителем. Все вышестоящие должности чаще занимают мужчины» (Анастасия, 26 лет). Важно подчеркнуть, все вышеперечисленные респондентами высказывания демонстрируют гендерное неравенство в сфере труда в пользу мужчин. Однако, принятые в обществе образцы поведения зачастую приводит к неравноправию, в том числе гендерному: «Я думаю гендерная разница существует. К примеру, нежелание нашего общества принимать тот факт, что муж тоже может уходить в декрет. Во-первых, такое явление большая редкость, во-вторых, у работодателя при найме на работу женщину с маленьким ребёнком возникает кучу вопросов, а если у мужчины есть маленький ребёнок этот вопрос даже не поднимается» (Диана, 27 лет). Действительно, семья имеет право выбирать одного из представителей новорожденного, который будет за ним ухаживать в этот период. Работодатель не вправе отказать мужчине в предоставлении декретного отпуска, но в России данной возможностью практически не пользуются.

Основополагающие принципы трудового права представляют собой запрещение дискриминации в сфере труда и занятости и равенство прав и возможностей работников. Данные принципы являются обязательными для исполнения всеми работодателями и организациями. Однако, все из опрошенных респондентов в ходе анкетирования отмечали, что категория женщин социально и экономически не защищена, им сложнее найти работу. У женщин с детьми дошкольного возраста, принявших участие в интервью мы обнаружили аналогичные представления и мнения о дискриминации и ее проявлении: «Женщины не могут работать на всех профессиях. Стереотипное мышление тормозит этот процесс. И даже если женщина получит "несоответствующую" работу по мнению общества для женщины,

возможно ей не дадут развиваться наравне с мужчинами, и подниматься по карьерной лестнице» (Диана, 27 лет). «Нельзя не согласиться с тем, что дискриминация существует, так как и профессии есть, к которым не допускают женщин; и мужчины зарабатывают больше, чем женщины; и устроиться на работу гораздо сложнее» (Оксана, 34 года). «В некоторых профессиональных сферах женщинам гораздо сложнее реализовать себя, чем мужчинам. Если не касаться тех специальностей, с которыми дамы не могут справиться физически, то дискриминация женщин на рынке труда может выражаться в более низкой оплате труда, препятствиях в карьерном росте и ограничении доступа к некоторым высокооплачиваемым профессиям» (Наталья, 31 год). «Однозначно, дискриминация на рынке труда существует. Если девушка беременная в момент, когда устраивается на работу, нет никаких шансов, что она будет принята. Также, высокие должности достаются только мужчинам» (Елена, 30 лет). «Да, я считаю, что дискриминация определённо существует, иначе бы я уже давно работала. Женщины должны совмещать не только роль трудящегося, но и роль матери и хозяйки. Потому что, на своём пути я увидела, что никакого содействия от работодателей для женщин с ребенком нет, а наоборот только отторжение таких работников» (Анастасия, 26 лет). Таким образом, с позиции всех респондентов, принявших участие в исследовании, дискриминация по полу в сфере труда и занятости включает в себя не только неравноправные возможности доступа к профессиональной деятельности, то есть профессиональной подготовки, переподготовки, приеме на работу, возможность доступа к профессии и рост по карьерной лестнице), но и дискриминацию в результатах профессиональной деятельности, оплате труда. Мужчине проще найти работу с достойной заработной платой, нежели женщине, особенно женщине с малолетними детьми.

Таким образом, по результатам опроса женщин с детьми дошкольного возраста и жителей города Пензы, можно сделать вывод о том, что женщина, имеющая ребенка дошкольного возраста, при наличии возможности может

заниматься трудовой деятельностью в связи с тем, что необходимо поддерживать свой профессионализм, развиваться и самореализовываться, не терять компетентность и востребованность на рынке труда, и тем самым, дополнять доход своей семьи. Работать можно начинать и до достижения ребенком 3 лет, так как при сегодняшних технических возможностях организации быта сидеть долго дома с ребенком скучно и не нужно. Огромную роль в жизни женщины, имеющей ребенка в возрасте до 7 лет, играет её супруг, который поддерживает в стремлении работать, так как, с одной стороны, женщине необходимо развиваться, реализовываться в своей профессиональной сфере, и с другой стороны, в семье не помешает дополнительный доход.

В России женщина имеет право на декретный отпуск, ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Однако, при наличии такой возможности, большое число женщин выходит на работу, не достигнув данного периода. Это, прежде всего, связано с тем, что женщинам вскоре наскучивают однообразные домашние дела и обязанности, им хочется скорее обрести финансовую независимость от мужа, чтобы иметь доход для собственных трат. Также данное явление обусловлено желанием женщины развиваться, обрести высокий уровень профессионализма и, следовательно, делать успешную карьеру. В некоторых случаях у женщины приобретается страх потери рабочего места, или же нехватка в семье материальных ресурсов, и тем самым, она вынуждена возвращаться в рабочее русло. Перед выходом на работу после отпуска по уходу за ребенком часть женщин заинтересованы в прохождении краткосрочных курсов профессиональной подготовки, переподготовки или повышения квалификации для того, чтобы восполнить или пополнить свои знания, умения и навыки.

Женщины при наличии маленького ребенка сталкиваются с проблемами на пути трудоустройства и во время рабочей деятельности гораздо чаще чем, представители других социальных групп. Особенно

возрастают трудности во время трудоустройства, из-за предостережения и страха работодателей, неудобного графика работы, низкого размера заработной платы на предлагаемой работе. Наиболее благоприятным графиком и режимом работы для женщин с детьми дошкольного возраста являются работа по гибкому графику, пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями при неполном рабочем дне. Отличительной характеристикой социального положения женщин с детьми дошкольного возраста на рынке труда является достаточно высокий уровень образования и квалификации, при этом основным источником доходов в семье является муж и родители.

Самый удобный вариант для контроля и присмотра за ребенком представляет собой посещение ребенком детских дошкольных учреждений (детский сад, ясли). Совмещая работу и материнство женщины с детьми в возрасте до 7 лет, также претерпевают ряд трудностей. К ним можно отнести: недовольство со стороны как руководителя, так и со стороны коллег, по поводу частого отсутствия в связи с болезнями ребенка. При объединении двух сфер жизнедеятельности: семьи и карьеры, представительницы женского пола сталкиваются с недостаточностью времени и физических ресурсов для качественного и кратковременного выполнения своих как семейных, так и трудовых обязанностей, в следствии чего женщина для руководителя порой оказывается «второстепенным» работник, которому ответственные и значимые дела лучше не доверять.

Совмещение материнства и работы довольно сложный процесс, на пути которого встречаются сложности, особенно если отсутствует помощь и понимание со стороны мужа и родственников. В силу этого, у женщины при наличии ребенка дошкольного возраста могут возникнуть проблемы со здоровьем в связи с возросшей нагрузкой на работе и дома. Ключевыми барьерами объединения домашних и трудовых обязанностей является нехватка времени на качественное и быстрое выполнение домашней работы и на проведение достаточного времени с ребенком. Активное применение

гибких форм занятости, совершенствование института нянь и увеличение числа детских садов имеет наибольшее значение, по мнению женщин с маленькими детьми, для улучшения положения женщин на рынке труда.

Заключение

Сегодня проблема трудоустройства женщин с детьми дошкольного возраста получила новый уровень. Это связано с экономическим кризисом, который стал причиной сокращения количества рабочих мест и гендерных предрассудков. В современном обществе вопрос занятости женщин значительно отличается от традиционного, где женщина носила только статус матери и выполняла репродуктивную функцию.

Анализ теоретических источников показал, что проблема женской безработицы в России носит довольно острый характер. В общем виде гендерное неравенство проявляется при найме на работу, при увольнении с работы, при оплате труда, ограничение доступа к ряду профессий, отсутствие вертикальной мобильности. В следствии чего, безработица женщин влияет на все сферы жизни общества: снижение доходов семьи и в последствие их обеднение, потеря образованной рабочей силы, снижение роста мировой экономики.

При появлении в жизни женщины ребёнка, она вынуждена переосмыслить свои ценности и возможности, перестроить действующий образ и ритм жизни на новый, который будет адаптирован на трудовые и семейные дела и обязанности. В связи с этим, женщины с детьми дошкольного возраста испытывают потребность в особых условиях для работы. К ним относятся необходимость повышения профессиональной квалификации для сохранения конкурентоспособности на рынке труда и нехватка детских государственных или частных учреждений. Оптимальное возвращение к трудовой деятельности женщины с ребёнком подразумевает дополнительное содействие как в возврате на прежнее место работы, которое предполагает восстановление профессиональных умений и навыков, так и в поиске новой работы.

В рамках выпускной квалификационной работы было проведено социологическое исследование, целью которого являлось выявление и

обобщение барьеров и возможностей трудоустройства женщин с детьми дошкольного возраста.

Исследование показало, что современное представление в сознании общества предполагает высокую вероятность трудовой деятельности женщин с детьми дошкольного возраста, при наличии желания и возможности. Это обусловлено необходимостью в самореализации, развитии и поддержанию профессионализма, улучшении материального положения своей семьи, и необходимостью в сохранении востребованности и компетенции на рынке труда. Сами женщины отмечают, что при сегодняшних технических возможностях организации быта сидеть долго дома с ребенком скучно и не нужно. Тем не менее, все пензенцы склонны к мнению об колоссальном количестве сложностей у женщин с детьми как во время рабочей деятельности, так и во время поиска работы. Трудоустройство женщин, имеющих детей младше 7 лет, является насущной проблемой современного общества и наиболее актуальной проблемой на рынке труда, так как данная категория социально и экономически не защищена и нуждается в особой поддержке общества и государства

Выяснилось, что у женщин, имеющих детей дошкольного возраста более затруднен путь трудоустройства, чем сам рабочий процесс. На сегодняшний день, можно выделить следующие факторы, влияющие на преждевременный выход из декретного отпуска, являются однообразные домашние дела, которые вскоре наскучивают, дефицит материальных средств, желание обрести независимость, развиваться и самореализовываться.

На сегодняшний день, можно выделить следующие социальные особенности женщин, имеющих детей дошкольного возраста, находящихся без работы: высокий уровень профессионализма, высокий уровень образования, желание развиваться и самореализовываться. По результатам исследования составлен «идеальный» график и режим работы для женщин с

детьми дошкольного возраста: работа по гибкому графику, пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями при неполном рабочем дне.

В заключение работы можно утверждать, что поставленная ранее цель и вытекающие из нее задачи решены в полном объеме: изучены основные проблемы, касающиеся трудностей и возможностей трудоустройства женщин с детьми дошкольного возраста.

В ходе исследования были проверены установленные гипотезы, которые полностью были подтверждены. Исходя из полученных результатов и их анализа, можно сделать вывод о том, что, действительно, в представлениях респондентов женщина, имеющая ребенка дошкольного возраста, может выходить на работу до достижения ребенком 3-х лет при наличии возможности. По мнению жителей Пензы, наличие ребенка усложняет процесс трудоустройства женщины, ее трудовую деятельность, и возможность строить карьеру.

Основополагающими барьерами в социально-трудовой сфере, в том числе во многом обуславливающие женскую безработицу, для женщин, имеющих детей дошкольного возраста являются: настороженность работодателей, неудобный график работы, низкий размер заработной платы. Ведущими проблемами при совмещении работы и материнства остаются недостаток времени на ребёнка, недовольство со стороны руководителя и коллег, дефицит времени для совмещения домашних и трудовых обязанностей, отсутствие помощи со стороны мужа и родственников.

Также, подтвердилась и последняя гипотеза: гендерная разница в сфере труда и занятости заключается в неравной оплате труда, наличие «мужских» и «женских профессий», в возможности карьерного роста, и возможностях при найме на работу.

В современных условиях старения населения, проявляющегося в увеличении иждивенческой нагрузки на трудоспособных граждан, необходимо осуществлять балансирующую политику занятости, при которой возможно максимально комфортное и эффективное сочетание материнских и

трудовых обязанностей в каждой семье, позволяющее создать стимулы для возвращения на рынок труда женщинам, не желающим полностью отказываться от занятости. Это поможет решить одновременно несколько задач: повысить рождаемость и уровень занятости, снизить уровень бедности семей с детьми.

В целях содействия занятости женщин, имеющих маленьких детей, предлагаются следующие мероприятия:

- стимулирование самозанятости женщин;
- совершенствование развития программ подготовки, переподготовки и повышения квалификации женщин;
- совершенствование информирования на рынке труда и на бирже труда;
- активное применение гибких форм занятости и развитие фриланса;
- совершенствование института нянь, увеличение числа детских садов;
- активная поддержка в развитии мелкого и среднего бизнеса;
- развитие легкой пищевой промышленности, в которой традиционно были заняты женщины;
- организация психологической поддержки перед возвратом на рабочее место;
- оказание консультационных услуг женщинам в дискриминационных случаях;
- предложение услуг опережающей помощи – обучения или трудоустройства – в ситуациях, когда известно о сокращении штатов или закрытии предприятия;
- увеличение количества обучающих программ, учитывающих дефицит времени у женщин, имеющих детей до трех лет, в виде календарных планов, включающих занятия не более трех часов в день или дистанционное обучение;
- использование онлайн-сервисов и специальных страниц с регулярно обновляющейся информацией для удаленного консультирования и оказания

слуг по содействию трудоустройству без непосредственного обращения в службу занятости

Таким образом, государству необходимо разработать дополнительные меры социально-трудовой адаптации, социальной защиты и повышения конкурентоспособности на рынке труда женщин, воспитывающих детей, для обеспечения устойчивого развития общества.

Список использованной литературы

1. Аналит. центр группы "МОСТ", [Рос. АН, Ин-т социал.-полит. исслед.; Иванов В. Н. и др.] Социальная и политическая стабильность : (Оценки и ожидания москвичей). - М.: ИСПИ, 1994. - 84 с.
2. Бурханова Ф. Б. Гурко Т.А. Теоретические подходы к изучению семьи. 2-е изд., перераб. и доп. М., 2016. Рец. Ф.Б. Бурханова // Социологические исследования. 2018. № 1. С. 166 - 167.
3. Брайер К. Безработица и неполная занятость // Социологические исследования. - 1993. - №10. - С. 108.
4. Виткин Дж. Женщина и стресс. - СПб.: Питер, 1996. - 320 с.
5. Голосова Е.С. Социальное положение безработных женщин с детьми на региональном рынке труда: на примере Пензенской области: дис. ... канд. социол. наук: 22.00.03. - Пенза, 2010. - 183 с.
6. Гостенина В.И., Кейзик А.С. Индекс гендерного неравенства: методика расчета и реализации // Среднерусский вестник общественных наук. - 2016.- №1. - С. 28 - 35.
7. Гостенина В.И., Кейзик А.С. К истории управления гендерным взаимодействием в социологии // Образование и общество. - 2018. - № 3 - С. 109 - 113.
8. Гостенина В.И., Сычева Е.Ю. и др. Социальная рефлексия горожанок провинции: трудовое самовыражение женщин, воспитывающих малолетних детей дошкольного возраста. // Экономика. Социология. Право. - 2018. - № 3 (11). - С. 102 - 115.
9. Гордиенко, А. А., Пошевнев, Г. С., Плюснин, Ю. М. Структура поведения безработного // Социологические исследования. - 1996. - №11. [Электронный ресурс]. URL: http://ecsocman.hse.ru/data/223/995/1219/14_Gordienko.pdf (дата обращения: 23.03.2020).

10. Дискриминация на рынке труда в России // Институт общественного мнения [Электронный ресурс]. URL: <https://iom.anketolog.ru/2017/11/07/diskriminaciya-na-rynke-truda-v-rossii> (дата обращения: 17.03.2020).
11. Ермишкина О.М. Женская безработица: проблемы и последствия // Актуальные вопросы экономики и финансов. - 2019. - № 1. - С. 116 - 119.
12. Индекс гендерного неравенства // Демоскоп Weekly [Электронный ресурс]. URL: <http://www.demoscope.ru/weekly/2017/0713/reprod01.php> (дата обращения: 19.03.2020).
13. Институт социально-политических и правовых исследований республики Башкортостан. Трудовые ресурсы, занятость и человеческое развитие» // ИСППИ РБ. - 2012. - С. 295.
14. Климантова Г. И. Аналитический вестник. № 8 (201). - М.: 2003.
15. Корель Л.В. Женщина и рынок: социальные угрозы и факторы риска // Общество и экономика. - 1995. - №5.
16. Кузнецова О.И. Особенности и причины женской безработицы в современной России: Социально-психологический аспект // Актуальные вопросы общественных наук: социология, политология, философия, история. – Новосибирск: СибАК, - 2011.
17. Лаврова Ю.А. Анализ современного состояния женской безработицы и причин, ее обуславливающих // Социальная политика и социология. - 2018. - № 11. - С. 239 - 244.
18. Надурова Е. А. Правовое регулирование труда женщин, лиц с семейными обязанностями / Е.А. Надурова, А.Ю. Григорьева // Молодой ученый. - 2018. - № 21. - С. 384 - 385.
19. Назарько Ю. В., Рубанова А.А. Дискриминация женщин на рынке труда // Психология, социология и педагогика. - 2015. - № 12 – С. 88 - 91.

20. Ножова А. С. Женщина на рынке труда // Молодой ученый. - 2015. - №21. - С. 363 - 367. [Электронный ресурс]. URL: <https://moluch.ru/archive/101/22790/> (Дата обращения: 21.03.2020).
21. Окунь С. Каждая кухарка может добавлять государству // Коммерсантъ. -2015. - 26.09. - Ст. 177.
22. Пензастат [Электронный ресурс]. URL: http://pnz.old.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/pnz/ru/statistics/population/ (дата обращения 31.03.2020)
23. Постановление Правительства Пензенской области от 8 октября 2013 года № 752-пП «Содействие занятости населения в Пензенской области (с изменениями на 13 февраля 2020 года)» // Пензенские губернские ведомости. - 2020 г.
24. Постановление Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. N 162 "Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин" // Собрание законодательства РФ. N 10, 06.03.2000.
25. Работа и семья в жизни женщин с детьми-дошкольниками: опыт города Москвы / Под ред. О.Б. Савинской. – М.: Вариант, 2008. - 192 стр.
26. Рабочая сила, занятость и безработица в России (по результатам выборочных обследований рабочей силы). 2018: Стат. сб. / Росстат. - М., 2018. - 142 с.
27. Россия опустилась в рейтинге гендерного равенства <https://www.rbc.ru/society/17/12/2019/5df871c89a79475f78e074d4> // РБК [Электронный ресурс]. URL: <https://www.rbc.ru/society/17/12/2019/5df871c89a79475f78e074d4> (дата обращения: 17.03.2020).
28. Ростовская Т.К., Кучмаева О.В. Семья – важная составляющая ценностного ядра молодых россиян. Ценности и смыслы. - 2017. - № 1(47). - С. 121 - 133.

29. Ржаницына Л. С., Сергеева Г. П. Женщины на российском рынке труда // Социологические исследования. - 1995. - № 7. С. 57 - 62.
30. Силласте Г.Г., Кожамжарова Г.Ж. Социальная дискриминация женщин как предмет социологического анализа // Социс. - 1997. - №31.
31. Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников в целом по экономике Российской Федерации. // Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]. URL: https://www.gks.ru/labor_market_employment_salaries (дата обращения: 20.03.2020).
32. Ткач — сугубо мужская профессия, а ткачиха – сугубо женская. // Фонд общественного мнения [Электронный ресурс] URL: <http://fom.ru/Rabota-i-dom/11030> (дата обращения: 20.03.2020)
33. Труд, занятость и человеческое развитие. Доклад о развитии человеческого потенциала. - Уфа: Восточная печать, 2015. - 360 с.
34. Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]. URL: <https://www.gks.ru/folder/13807> (дата обращения 13.04.2020)
35. Федеральный проект «Содействие занятости женщин – создание условий дошкольного образования для детей в возрасте до трех лет» // Минтруд России [Электронный ресурс]. URL: <https://rosmintrud.ru/ministry/programms/demography/2> (дата обращения: 11.06.2020).
36. Хузиева Э.Ф. Проблема безработицы и пути ее решения: гендерный аспект // Вестник экономики, права и социологии. - 2016. - № 2. - С. 299 - 302.
37. Шалаев И.А., Панкова В.Б., Дозмолина Е.С., Шпилев М.Л. Статистический анализ современного состояния безработицы в России // Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования. - 2017. - № 4 (22). - С. 260 - 269.
38. Энгельс Ф., Карл М. Положение рабочего класса в Англии . - 2 изд. - М.: Издательство политической литературы, 1955. - 668 с.

39. Энгельс Ф. Происхождение семьи, частной собственности и государства. - М.: Издательство политической литературы, 1976. - 250 с.

Анкета для жителей города Пензы.

Уважаемый респондент! Просим Вас принять участие в исследовании и ответить на вопросы анкеты. Внимательно прочтите каждый вопрос и возможные варианты ответов к нему. Выберите ответ, наиболее отвечающий Вашему мнению, и укажите его.

Просим отвечать искренне и работать самостоятельно. Ответы будут использованы в обобщенном виде. Анонимность гарантируется.

1. Как Вы считаете, должна ли женщина, имеющая ребенка дошкольного возраста, работать? (Можно выбрать несколько вариантов)

- 001) Нет, она должна заниматься только ребенком до достижения им 7 лет;
- 002) Не должна работать до достижения ребенком 3-х лет;
- 003) Не должна работать до достижения ребенком 1,5 лет;
- 004) Да, работать можно и до достижения ребенком 3 лет, если есть возможность, так как женщине нужно оставаться востребованной и компетентной в трудовой сфере;
- 005) Да, работать можно до достижения ребенком 3 лет, если есть возможность, так как женщине важно самореализоваться в профессиональной сфере;
- 006) Да, работать можно и до достижения ребенком 3 лет, если есть возможность, так как семье всегда нужен дополнительный источник доходов;
- 007) Да, работать можно начинать и до достижения ребенком 3 лет, так как при сегодняшних технических возможностях организации быта сидеть долго дома с ребенком скучно и не нужно;
- 008) Затрудняюсь ответить, мне это неинтересно;
- 009) Другое _____

2. С каким из предложенных утверждений Вы согласны?

- 010) Вопрос трудоустройства женщин, имеющих детей дошкольного возраста, не актуален сегодня, так как важнее решить вопрос трудоустройства мужчин, молодых специалистов;
- 011) Вопрос трудоустройства женщин, имеющих детей дошкольного возраста, актуален, так как эта категория женщин социально и экономически не защищена;
- 012) Другое _____

3. Как Вы считаете, наличие ребенка дошкольного возраста усложняет процесс трудоустройства женщины?

- 013) Да;
- 014) Скорее да, чем нет;
- 015) Скорее нет, чем да;
- 016) Нет;
- 017) Затрудняюсь ответить.

4. Как Вы считаете, наличие у женщины ребенка дошкольного возраста усложняет ее трудовую деятельность, возможность строить карьеру?

- 018) Да;
- 019) Скорее да, чем нет;
- 020) Скорее нет, чем да;
- 021) Нет;

022) Затрудняюсь ответить.

5. Как Вы считаете, почему женщина, имеющая ребенка до 3-х лет, выходит на работу?

- 023) Боится потерять рабочее место;
- 024) Надоели однообразные домашние обязанности;
- 025) Соскучилась по любимой работе;
- 026) Семье не хватает денег;
- 027) Хочет реализовать в профессиональной сфере, сделать карьеру;
- 028) Хочет иметь большой доход для собственных трат;
- 029) Не хочет быть финансово зависимой от мужа;
- 030) Другое _____

6. Как Вы думаете, с какими трудностями, прежде всего, сталкивается женщина, имеющая ребенка дошкольного возраста, при трудоустройстве? (не более 3х вариантов ответа)

- 031) Такие женщины сталкиваются с теми же трудностями, что и все остальные, никаких особенностей их трудоустройства нет;
- 032) Неудобный график предлагаемой работы в связи с наличием малолетнего ребенка;
- 033) Слишком низкий размер заработной платы на предлагаемой работе;
- 034) Работодатель, узнавая о наличии маленького ребенка, отказывает в работе;
- 035) Невозможность профессионально развиваться на предлагаемом месте работы;
- 036) Другое _____

7. Как Вы думаете, с какими трудностями, прежде всего, сталкивается работающая женщина, имеющая ребенка дошкольного возраста? (не более 3х вариантов ответа)

- 037) Недовольство со стороны руководителя по поводу частого отсутствия в связи с болезнями ребенка;
- 038) Недовольство коллег по поводу частого отсутствия в связи с болезнями ребенка;
- 039) Не успевают, как раньше, качественно и быстро выполнять работу, так как нужно еще многое успеть сделать дома, для семьи;
- 040) Для руководителя такие женщины «второстепенный» работники, которому лучше ответственные и значимые дела лучше не доверять;
- 041) У таких женщин нет особых сложностей, все так же, как у остальных;
- 042) Сложностей нет, наоборот, руководитель, коллеги максимально поддерживают;
- 043) Сложностей нет, наоборот, ребенок вдохновляет на новые дела, мотивирует.

8. Как Вы считаете, с какими сложностями сталкивается работающая женщина, имеющая ребенка дошкольного возраста, совмещающая воспитание малолетнего ребенка и трудовую деятельность?

- 044) Проблемы со здоровьем в связи с возросшей нагрузкой на работе и дома;
- 045) Непонимание, отсутствие помощи со стороны мужа, родственников;
- 046) Не успевают качественно и быстро выполнять домашнюю работу;
- 047) Не успевают проводить достаточно времени с ребенком (заниматься с ним, играть и т.п.);

048) Сложностей нет;

049) Другое _____

9. Как Вы считаете, нужно ли женщине, имеющей ребенка дошкольного возраста, помогать в трудоустройстве, в частности, подборе места работы с особыми условиями, с учетом совмещения трудовой деятельности и материнства?

050) Да, эта категория женщин в связи со сложившейся демографической ситуацией в стране нуждается в особой поддержке общества и государства;

051) Да, так как этой категории женщин сложнее, чем другим, найти желаемую работу;

052) Нет, на рынке труда должны быть для всех равные условия;

053) Нет, зачем еще и этим заниматься, и так проблем много;

054) Не знаю, мне это не интересно.

10. Как Вы считаете, какие меры могут улучшить положение женщин с детьми дошкольного возраста на рынке труда? (можно выбрать несколько вариантов ответа)

055) Стимулирование самозанятости женщин;

056) Совершенствование развития программ подготовки, переподготовки и повышения квалификации женщин;

057) Совершенствование информирования на рынке труда и на бирже труда;

058) Расширение трудовой эмиграции;

059) Активное применение гибких форм занятости;

060) Совершенствование института нянь, увеличение детских садов;

061) Активная поддержка в развитии мелкого и среднего бизнеса;

062) Развитие фриланса;

063) Развитие легкой пищевой промышленности, в которой традиционно были заняты женщины;

064) Ваш вариант: _____

Сообщите, пожалуйста, некоторые сведения о себе.

11. Укажите, пожалуйста, Ваш пол:

065) Мужской;

066) Женский.

12. Есть ли у Вас несовершеннолетние дети?

067) Да;

068) Нет.

13. Ваше семейное положение:

069) Не замужем, не женат;

070) Разведен(а);

071) Сожительство;

072) Замужем, женат;

073) Вдова, вдовец.

14. Ваше образование:

074) Неполное среднее (9 классов);

- 075) Полное среднее (11 классов);
- 076) Среднее специальное;
- 077) Неоконченное высшее;
- 078) Высшее;
- 079) Имеется ученая степень.

15. Ваш возраст:

- 080) 18-24;
- 081) 25-34;
- 082) 35-44;
- 083) 45-54;
- 084) 55-64.

16. Сфера вашей профессиональной деятельности:

- 085) Образование, наука;
- 086) Банки, страхование, финансы, бухгалтерия;
- 087) Интернет, телеком;
- 088) Маркетинг, медиа;
- 089) Юриспруденция;
- 090) Торговля;
- 091) Недвижимость, строительство;
- 092) Туризм;
- 093) Госслужба;
- 094) Производство;
- 095) Энергетика;
- 096) Досуг, искусство;
- 097) Управление персоналом, кадры;
- 098) Транспорт, автобизнес, логистика;
- 099) Красота, фитнес, спорт;
- 100) Реклама, дизайн;
- 101) Здравоохранение;
- 102) Другая сфера_____

17. Оцените уровень доходов своей семьи:

- 103) Нам не всегда хватает денег даже на еду;
- 104) У нас достаточно денег на еду, но купить одежду - серьезная проблема;
- 105) Нам хватает на еду и одежду, но купить телевизор, холодильник или стиральную машину нам будет сложно;
- 106) Мы можем купить основную бытовую технику, но на машину нам не хватит;
- 107) наших сбережений хватит на все, кроме таких дорогих приобретений, как квартира или загородный дом;
- 108) У нас нет никаких финансовых затруднений. При необходимости мы можем купить квартиру или дом.

Спасибо за участие в исследовании!

Анкета для женщин с детьми дошкольного возраста:

Уважаемый респондент! Просим Вас принять участие в исследовании и ответить на вопросы анкеты. Внимательно прочтите каждый вопрос и возможные варианты ответов к нему. Выберите ответ, наиболее отвечающий Вашему мнению, и укажите его.

Просим отвечать искренне и работать самостоятельно. Ответы будут использованы в обобщенном виде. Анонимность гарантируется.

1. По Вашему мнению, должна ли женщина, имеющая ребенка дошкольного возраста, работать? (Можно выбрать несколько вариантов)

- 001) Нет, она должна заниматься только ребенком до достижения им 7 лет;
- 002) Не должна работать до достижения ребенком 3-х лет;
- 003) Не должна работать до достижения ребенком 1,5 лет;
- 004) Да, работать можно и до достижения ребенком 3 лет, если есть возможность, так как женщине нужно оставаться востребованной и компетентной в трудовой сфере;
- 005) Да, работать можно до достижения ребенком 3 лет, если есть возможность, так как женщине важно самореализоваться в профессиональной сфере;
- 006) Да, работать можно и до достижения ребенком 3 лет, если есть возможность, так как семье всегда нужен дополнительный источник доходов;
- 007) Да, работать можно начинать и до достижения ребенком 3 лет, так как при сегодняшних технических возможностях организации быта сидеть долго дома с ребенком скучно и не нужно;
- 008) Затрудняюсь ответить;
- 009) Другое _____

2. После того, как Вы стали матерью, думали ли вы, что вам нужно поменять работу и/или профессию?

- 010) Нет, меня устраивает и работа, и профессия;
- 011) Хотела (хочу) поменять профессиональную сферу, так как поняла, что занималась тем, что не интересно;
- 012) Хотела (хочу) поменять профессиональную сферу, так как поняла, что занималась тем, что не выгодно;
- 013) Хотела (хочу) поменять профессиональную сферу, так как не могу трудоустроиться с имеющимся образованием, опытом;
- 014) Профессия устраивает, не устраивает место работы (в том числе предлагаемые места работы в случае трудоустройства) (условия труда, размер заработной платы, местонахождение организации, начальник – нужное подчеркнуть);
- 015) Не задумывалась над этим;
- 016) Другое _____

3. Ваш муж (партнер) ...

- 017) Поддерживает Вас в Вашем стремлении работать, потому что лишний доход в семье не помешает;
- 018) Поддерживает Вас в Вашем стремлении работать, потому что считает, что вы должны развиваться, реализовываться в своей профессиональной сфере;
- 019) Поддерживает Вас в Вашем стремлении не работать;

- 020) Ничего определенного не говорит об этом; вы это не обсуждали;
- 021) Считает, что Вам нужно временно побыть дома, но как ребенок станет постарше, можно выходить на работу;
- 022) Не поддерживает Вас в Вашем стремлении работать, считает, что лучше, если вы посвятите себя полностью семье, ребенку;
- 023) Нет мужа (партнера);
- 024) Другое _____

Если Вы начали (начинали или планируете начать) работать после достижения Вашим ребенком 3-х лет, то переходите к 5-му вопросу.

4. Вы начинали работать до достижения Вашим ребенком возраста 3-х лет (или планируете это сделать), потому что....(можно выбрать несколько вариантов ответов):

- 025) Боюсь потерять рабочее место;
- 026) Надоели однообразные домашние обязанности;
- 027) Соскучилась по любимой работе;
- 028) Семье не хватает денег;
- 029) Хочу реализоваться в профессиональной сфере;
- 030) Хочется иметь большой доход для собственных трат;
- 031) Не хочу финансово зависеть от мужа;
- 032) Другое _____

5. Нуждаетесь ли Вы в данный момент в трудоустройстве?

- 033) Да;
- 034) Нет.

6. Планируете ли Вы перед выходом на работу пройти краткосрочные курсы профессиональной подготовки, переподготовки или повышения квалификации?

- 035) Да, так как иначе не найду работу или не смогу далее работать на имеющемся месте работы;
- 036) Да, так я буду более востребованной, шансы найти желаемую работу или повыситься на имеющейся работе увеличатся;
- 037) Нет, так как в этом нет необходимости;
- 038) Нет, так как не планирую работать;
- 039) Не задумывалась над этим.

7. Какая сфера профессионально-трудовой деятельности Вам наиболее интересна?

- 040) Образование, наука;
- 041) Банки, страхование, финансы, бухгалтерия;
- 042) Интернет, телеком;
- 043) Маркетинг, медиа;
- 044) Юриспруденция;
- 045) Торговля;
- 046) Недвижимость, строительство;
- 047) Туризм;
- 048) Госслужба;
- 049) Производство;

- 050) Энергетика;
- 051) Досуг, искусство;
- 052) Управление персоналом, кадры;
- 053) Транспорт, автобизнес, логистика;
- 054) Красота, фитнес, спорт;
- 055) Реклама, дизайн;
- 056) Здоровоохранение
- 057) Другая сфера _____

8. Какой график работы для Вас наиболее привлекателен после выхода на работу? (можно выбрать несколько ответов)

- 058) Пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями;
- 059) Шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем;
- 060) Работа по сменам (например, 2 через 2, 1 через 1);
- 061) Работа по гибкому графику;
- 062) Работа без заранее установленного графика – рабочее время суммируется по факту.

9. Какой режим работы для Вас наиболее привлекателен после выхода на работу? (можно выбрать несколько ответов)

- 063) Восьмичасовой рабочий день;
- 064) Неполный рабочий день;
- 065) Работа в ночное время.

10. Выйдя на работу после отпуска по уходу за ребенком, как Вы чаще всего организовали (планируете организовать) присмотр за малолетним ребенком?

- 066) Ребенок посещает (будет посещать) ясли, детский сад;
- 067) Помогают (помогут) родственники (бабушки, дедушки);
- 068) Наняли (найдем) няню;
- 069) С мужем договариваемся (будем договариваться), в какое время и кто будет сидеть с ребенком;
- 070) Пока не знаю;
- 071) Другое _____

11. Если Вы искали (ищите) работу, имея на этот момент ребенка дошкольного возраста, с какими трудностями Вы сталкивались? (не более 3х вариантов ответа)

- 072) Невозможно найти работу по специальности/направлению подготовки своего образования;
- 073) Неудобный график предлагаемой работы в связи с наличием у меня малолетнего ребенка;
- 074) Слишком низкий размер заработной платы на предлагаемой работе;
- 075) Работодатель, узнавая о наличии у меня маленького ребенка, отказывал в работе;
- 076) Невозможность профессионально развиваться на предлагаемом месте работы;
- 077) Трудностей не было, сразу нашла работу;
- 078) Не знаю, так как когда имела ребенка дошкольного возраста, не трудоустраивалась;
- 079) Не знаю, так как не пытаюсь (не пыталась) трудоустроиться;

080) Другое _____

Если Вы не работаете, то переходите к вопросу 14.

12. Если Вы уже работаете, с какими сложностями сталкиваетесь (сталкивались) на рабочем месте, имея на этот момент малолетнего ребенка?

081) Недовольство со стороны руководителя по поводу частого моего отсутствия в связи с болезнями ребенка;

082) Недовольство коллег по поводу частого моего отсутствия в связи с болезнями ребенка;

083) Не успеваю, как раньше, качественно и быстро выполнять работу, так как нужно еще многое успеть сделать дома, для семьи;

084) Поняла, что для руководителя теперь я «второстепенный» работник, которому лучше ответственные и значимые дела лучше не доверять;

085) Будучи матерью малолетнего ребенка с особенными проблемами на работе не сталкивалась;

086) Сложностей нет, наоборот, руководитель, коллеги максимально поддерживают;

087) Сложностей не возникло, наоборот, ребенок меня вдохновляет на новые дела, мотивирует.

13. Если Вы уже работаете, с какими сложностями сталкиваетесь (сталкивались) в семье, совмещая воспитание малолетнего ребенка и трудовую деятельность?

088) Проблемы со здоровьем в связи с возросшей нагрузкой на работе и дома;

089) Непонимание, отсутствие помощи со стороны мужа, родственников;

090) Не успеваю, как раньше, качественно и быстро выполнять домашнюю работу;

091) Не успеваю проводить достаточно времени с ребенком (заниматься с ним, играть и т.п.);

092) Сложностей нет, я успеваю все;

093) Сложностей нет, так как мне помогают близкие люди;

094) Другое _____

14. Как Вы считаете, какие меры могут улучшить положение женщин на рынке труда? (можно выбрать несколько вариантов ответа)

095) Стимулирование самозанятости женщин;

096) Совершенствование развития программ подготовки, переподготовки и повышения квалификации женщин;

097) Совершенствование информирования на рынке труда и на бирже труда;

098) Расширение трудовой эмиграции;

099) Активное применение гибких форм занятости;

100) Совершенствование института нянь, увеличение числа детских садов;

101) Активная поддержка в развитии мелкого и среднего бизнеса;

102) Развитие фриланса;

103) Развитие легкой пищевой промышленности, в которой традиционно были заняты женщины;

104) Другое _____

Сообщите, пожалуйста, некоторые сведения о себе.

15. Сколько лет вашему ребенку (или младшему ребенку, если детей несколько)?

- 105) 0-1,5 лет;
- 106) 1,6 – 2 года;
- 107) 3-6 лет.

16. Ваше семейное положение:

- 108) Не замужем;
- 109) Разведена;
- 110) Сожительство;
- 111) Замужем;
- 112) Вдова.

17. Ваш возраст:

- 113) 25-29;
- 114) 30-34;
- 115) 35-39;
- 116) 40-44.

18. Ваше образование:

- 117) Неполное среднее (9 классов);
- 118) Полное среднее (11 классов);
- 119) Среднее специальное;
- 120) Неоконченное высшее;
- 121) Высшее;
- 122) Имеется ученая степень.

19. Работаете ли Вы?

- 123) Нигде не работаю, сижу дома с ребенком;
- 124) Работаю, но сейчас нахожусь в отпуске по уходу за ребенком;
- 125) Работаю, совмещаю трудовую деятельность и отпуск по уходу за ребенком;
- 126) Работаю.

20. Сфера вашей профессиональной деятельности:

- 127) Образование, наука;
- 128) Банки, страхование, финансы, бухгалтерия;
- 129) Интернет, телеком;
- 130) Маркетинг, медиа;
- 131) Юриспруденция;
- 132) Торговля;
- 133) Недвижимость, строительство;
- 134) Туризм;
- 135) Госслужба;
- 136) Производство;
- 137) Энергетика;
- 138) Досуг, искусство;
- 139) Управление персоналом, кадры;
- 140) Транспорт, автобизнес, логистика;
- 141) Красота, фитнес, спорт;

- 142) Реклама, дизайн;
- 143) Здоровоохранение;
- 144) Другая сфера _____

21. Какой главный источник доходов вашей семьи:

- 145) Сама зарабатываю на все;
- 146) Муж – главный источник;
- 147) С мужем зарабатываем в равной степени;
- 148) Обеспечивают родители;
- 149) Различные пособия;
- 150) Другое _____

22. Оцените уровень доходов своей семьи:

- 151) Нам не всегда хватает денег даже на еду;
- 152) У нас достаточно денег на еду, но купить одежду - серьезная проблема;
- 153) Нам хватает на еду и одежду, но купить телевизор, холодильник или стиральную машину нам будет сложно;
- 154) Мы можем купить основную бытовую технику, но на машину нам не хватит;
- 155) Наших сбережений хватит на все, кроме таких дорогих приобретений, как квартира или загородный дом;
- 156) У нас нет никаких финансовых затруднений. При необходимости мы можем купить квартиру или дом.

Спасибо за участие в исследовании!

Бланк интервью.

1. Назовите, пожалуйста, своё имя и возраст.
2. Какой возраст у Вашего ребенка?
3. Какое у Вас образование? Расскажите про свой профессиональный путь.
4. Что у Вас в приоритете семья или карьера? Почему?
5. Работаете ли Вы на данный момент?

Если да, то

6. Вы устроились на работу до или после рождения ребёнка?
7. Назовите, пожалуйста, сферу Вашей деятельности.
8. Устраивает ли Вас график и режим работы? Каков он?
9. Как отреагировал работодатель на то, что у Вас маленький ребёнок?
10. Были ли какие-либо трудности при приёме Вас на работу? Какие?
11. Есть ли у Вас особые привилегии из-за маленького ребёнка на работе?
12. Расскажите, пожалуйста, как Вы совмещаете работу и материнство. С какими трудностями Вы сталкиваетесь при их объединении?
13. Как Вы считаете, существует ли гендерная разница в сфере труда и занятости? Почему? Как она проявляется?
14. Как Вы считаете, может ли работодатель, организация или в целом государство улучшить положение женщин в сфере труда и занятости? Каким образом?
15. Знаком ли Вам термин дискриминация? Как Вы считаете, существует ли дискриминация женщин в сфере труда? Почему? Как проявляется?

Если нет, то

6. Работали ли Вы до рождения ребёнка?
7. Нуждаетесь ли Вы в работе на данный момент?
8. Пробовали ли Вы устроиться на работу после рождения ребёнка?
9. Если да, то какие трудности Вам встречались на пути трудоустройства?
10. Как реагируют работодатели на то, что у Вас есть маленький ребёнок?

11. Назовите, пожалуйста, сферу деятельности, в которой Вы хотели бы работать.
12. Расскажите о графике и режиме работы, который бы Вам идеально подошёл.
13. Как Вы считаете, существует ли гендерная разница в сфере труда и занятости? Почему? Как она проявляется?
14. Как Вы считаете, может ли работодатель, организация или в целом государство улучшить положение женщин в сфере труда и занятости? Каким образом?
15. Знаком ли Вам термин дискриминация? Как Вы считаете, существует ли дискриминация женщин в сфере труда? Почему? Как проявляется?

Выборка анкетного опроса жителей города Пензы:

При расчете выборочной совокупности использовалась квотная выборка по полу и возрасту респондентов.

Согласно переписи населения 2019 года, в Пензе проживает 522317 человека [22]. Для проведения данного исследования будут опрошены люди в возрасте от 18 до 64 лет. То есть генеральная совокупность – 343 948 человек. При расчете на калькуляторе выборки доверительная вероятность составляет 95% и погрешность 5%. Выборочная совокупность составляет – 384 человека.

Генеральная совокупность:

Возраст	Всего	Мужчины	Женщины
18-19	9173	5172	4001
20-24	25079	13626	11453
25-29	43786	19641	24145
30-34	48922	24140	24782
35-39	42860	21424	21436
40-44	37147	18060	19087
45-49	33574	15665	17909
50-54	31132	14011	17121
55-59	36298	15424	20874
60-64	35977	14095	21882

Расчет квотной выборки:

Возраст	Всего	Мужчины	Женщины
18-19	10	6	4
20-24	28	15	13
25-29	49	22	27
30-34	55	27	28
35-39	48	24	24
40-44	41	20	21
45-49	38	18	20
50-54	34	15	19
55-59	41	17	24
60-64	40	16	24

Выборка анкетного опроса женщин с детьми дошкольного возраста:

Согласно данным Росстата за 2018 год, средний возраст женщины в России, рожаящей первого ребенка, составляет 26,1 года [24]. Таким образом, в качестве генеральной совокупности нами будут учитываться женщины года Пензы репродуктивного возраста. По статистике Пензастата на начало 2019 года в городе Пензе было 89.450 женщин в возрасте от 25 до 44 лет [22].

При расчете выборочной совокупности на калькуляторе выборки использовался случайный отбор конкретной социальной группы, то есть женщин с детьми дошкольного возраста города Пензы, в общей сумме составив 383 человека (при доверительной вероятности 95% и погрешности в 5%). На этапе полевого исследования необходим дополнительный отбор женщин, именно с детьми дошкольного возраста.

Ректору Пензенского
государственного университета
А. Д. Гулякову
студентки 4 курса ФППиСН
очной формы обучения
Коренковой Алены
Владиславовны

ЗАЯВЛЕНИЕ

Я, Коренкова Алена Владиславовна, студентка 4 курса очной формы обучения направления подготовки 39.03.01 Социология, профиль «Социология социальной сферы», прошу провести проверку с использованием системы «Антиплагиат» бакалаврской работы на тему *«Барьеры и возможности трудоустройства женщин с детьми дошкольного возраста»*, выполненной мной самостоятельно, на содержание элементов плагиата.

Все прямые заимствования из печатных и электронных источников, а также из защищенных ранее выпускных квалификационных работ, кандидатских и докторских диссертаций имеют соответствующие ссылки.

Я ознакомлена с действующим Стандартом университета «Выпускная квалификационная работа обучающихся по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета и программам магистратуры», согласно которому обнаружение плагиата является основанием для недопуска ВКР к защите и отчисления из университета.

(подпись)
«26» _____ мая 2020г.

ВКР представлена на проверку «_26_» _____ мая _____ 2020г.

Руководитель ВКР _____ *Удалова Е.С.*

Протокол

проверки на оригинальность в системе «Антиплагиат.ВУЗ» выпускной квалификационной работы на тему «Барьеры и возможности трудоустройства женщин с детьми дошкольного возраста» студентки 4 курса Коренковой А.В. направления подготовки 39.03.01 Социология, профиль «Социология социальной сферы».

Руководитель ВКР – к.ф.н., доцент кафедры «МНСТиТ» ПГУ Удалова Е.С.

Краткий отчет

[полный отчет](#)

[ПАРАМЕТРЫ ПРОВЕРКИ](#) [ЭКСПОРТ](#) [СПРАВКА](#) [ИСТОРИЯ ОТЧЕТОВ](#) [ВЫЙТИ В КАБИНЕТ](#) [ЕЩЁ...](#)

Барьеры и возможности трудоустройств...

ПРОВЕРЕНО: 27.05.2020 11:34:34

№	Доля в отчете	Доля в тексте	Источник	Актуальна на	Модуль поиска	Блоков в отчете	Блоков в тексте
[01]	6,06%	6,63%	Занятость женщин, имеющих несове...	24 Янв 2020	Коллекция eLIBRARY.RU	28	20
[02]	5,72%	5,72%	не указано	раньше 2011	Цитирование	33	33
[03]	4,38%	4,38%	не указано	раньше 2011	Модуль выделения библиографических записей	1	1
[04]	2,23%	3,56%	Тургунова М. Организация социально...	01 Июл 2019	Кольцо вузов	24	45
[05]	1,84%	3,01%	АНАЛИЗ ПРОБЛЕМЫ ЗАНЯТОСТИ ЖЕН...	26 Окт 2019	Коллекция eLIBRARY.RU	24	42
[06]	2,1%	2,77%	не указано	раньше 2011	Модуль поиска общеупотребительных выражений	93	117
[07]	0,8%	1,04%	<i>>ХАРАКТЕРИСТИКА СОВРЕМЕН...	раньше 2011	Модуль поиска перефразирований	5	5

ЗАИМСТВОВАНИЯ

16,97%

САМОЦИТИРОВАНИЯ

0%

ЦИТИРОВАНИЯ

13,37%

ОРИГИНАЛЬНОСТЬ

69,66%

ИСТОЧНИКОВ: 164

27.05.2020

Е.С. Удалова

СПРАВКА

о результатах проверки текстового документа на наличие заимствований

Проверка выполнена в системе Антиплагиат.ВУЗ

Автор работы	Коренкова Алена Владиславовна
Подразделение	Кафедра методологии науки, социальные теории и технологии
Тип работы	Выпускная квалификационная работа
Название работы	Барьеры и возможности трудоустройства женщин с детьми дошкольного возраста
Название файла	Барьеры и возможности трудоустройства женщин с детьми дошкольного возраста.docx
Процент заимствования	16.97 %
Процент самоцитирования	0.00 %
Процент цитирования	13.37 %
Процент оригинальности	69.66 %
Дата проверки	11:34:34 27 мая 2020г.
Модули поиска	Модуль поиска ИПС "Адилет"; Модуль выделения библиографических записей; Сводная коллекция ЭБС; Модуль поиска "Интернет Плюс"; Коллекция РГБ; Цитирование; Модуль поиска переводных заимствований; Модуль поиска переводных заимствований по elibrary (EnRu); Модуль поиска переводных заимствований по интернет (EnRu); Коллекция eLIBRARY.RU; Коллекция ГАРАНТ; Коллекция Медицина; Диссертации и авторефераты НББ; Модуль поиска перефразирований eLIBRARY.RU; Модуль поиска перефразирований Интернет; Коллекция Патенты; Модуль поиска "ПГУ"; Модуль поиска общеупотребительных выражений; Кольцо вузов; Коллекция Wiley
Работу проверил	Удалова Екатерина Сергеевна ФИО проверяющего
Дата подписи	<div></div> <div>Подпись проверяющего</div>



Реферат
бакалаврской работы на тему:
«Барьеры и возможности трудоустройства женщин с детьми дошкольного
возраста»
Коренковой Алены Владиславовны

Россия находится в числе стран с высоким уровнем женской занятости, при этом женщины часто сталкиваются с рядом сложностей в трудовой сфере и с дискриминацией. В ряде исследований фиксируются такие проблемы как достижение экономического равенства при оплате труда, возобновление трудовой деятельности после отпуска по уходу за ребенком, нарушение прав женщин работодателями, сложности совмещения трудовой деятельности с обязанностями воспитания детей и другие. В настоящий период назрела необходимость установления взаимосвязи положения женщин в социально-трудовой сфере и их репродуктивного поведения.

В рамках национального проекта – Демография, рассчитанного на период с 2019 по 2024 год, входит такое направление деятельности как «Содействие занятости женщин – создание условий дошкольного образования для детей в возрасте до трех лет». Поэтому тема нашей квалификационной работы, посвященной возможностям и барьерам трудовой деятельности и трудоустройства женщин с детьми дошкольного возраста, является весьма актуальной для нашей страны.

Цель бакалаврской работы – выявление барьеров и возможностей трудоустройства и трудовой деятельности женщин с детьми дошкольного возраста; установление факторов, влияющих на ценности и поведение этих женщин в профессионально-трудовой сфере.

Цель исследования определяет задачи:

- рассмотреть теоретические и исследовательские наработки по проблеме женской безработицы, в том числе проблемам безработицы, трудоустройства и трудовой деятельности женщин, имеющих детей дошкольного возраста;
- выявить представления жителей города Пензы о проблемах и перспективах трудоустройства и трудовой деятельности женщин с детьми дошкольного возраста;
- выяснить проблемы и возможности женщин, имеющих детей дошкольного возраста, в профессионально-трудовой сфере (на примере жительниц города Пензы).

Объектом данного исследования являются женщины с детьми дошкольного возраста. Предметом – трудности и возможности трудоустройства женщин с детьми дошкольного возраста (на примере женщин города Пензы).

Данное исследование построено на методологии комплексного анализа, и предполагает использование различных методов, каждый из которых дополняет друг друга: анализ, синтез, обобщение, сравнение, анкетный опрос, интервьюирование.

Объем работы составил 86 страниц. Работа состоит из введения, двух глав с параграфами, заключения, списка использованной литературы и приложений. Использовано 39 источников.

Отзыв

на бакалаврскую работу студентки гр. 16НС1
Коренковой Алены Владиславовны
на тему: «Барьеры и возможности трудоустройства женщин с детьми
дошкольного возраста»

Проблема женщины в трудовой сфере регулярно исследуется в науке. Социологи, экономисты, психологи, юристы обсуждают различные аспекты женской занятости и безработицы, гендерной дискриминации, вертикальной и горизонтальной сегрегации в трудовой сфере. В России в контексте сложной демографической ситуации тема работающей женщины приобретает особо значимый характер на государственном уровне, интерес к проблемам работающих женщин, имеющих несовершеннолетних детей, возрастает. Поэтому тема бакалаврской работы Коренковой А.В. о барьерах и возможностях трудоустройства, трудовой деятельности женщин с детьми дошкольного возраста является своевременной.

В первой главе работы Коренкова А.В. рассмотрела проблему женской безработицы в России, провела обзор исследований женской безработицы в отечественной и зарубежной науке. Во второй главе работы представлены результаты социологического исследования проблем трудоустройства и трудовой деятельности женщин, имеющих детей дошкольного возраста. Автор бакалаврской работы целесообразно использует метод анализа документов для исследования статистических данных, а также опросные методы – анкетирование и интервьюирование. Интервьюирование и анкетирование женщин, имеющих детей дошкольного возраста, а также массовый опрос жителей города Пензы позволили провести сравнительный анализ и выявить ряд противоречий в представлениях пензенцев о женщинах с малолетними детьми и реальной социальной практики, ориентаций этих женщин.

В ходе подготовки ВКР Коренкова А.В. продемонстрировала способность критически и аналитически работать с теоретическим материалом, самостоятельно и скрупулезно разрабатывать программу эмпирического исследования и инструментов, анализировать результаты. Автор проявила активность, самостоятельность и дисциплинированность в проведении социологического исследования. Алена Владиславовна доказала, что обладает набором знаний, умений, навыков, необходимых для проведения социологического исследования.

Бакалаврская работа Коренковой А.В. «Барьеры и возможности трудоустройства женщин с детьми дошкольного возраста» является завершенным научным исследованием, соответствует требованиям к выпускным квалификационным работам по направлению подготовки 39.03.01 «Социология» и рекомендуется к защите.

Руководитель
к.филос.н., доцент
кафедры «Методология науки,
социальные теории и технологии» ПГУ

Е.С. Удалова