

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
**«БЕЛГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ
ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(НИУ «БелГУ»)**

ИНСТИТУТ ОБЩЕСТВЕННЫХ НАУК И МАССОВЫХ КОММУНИКАЦИЙ
КАФЕДРА СОЦИОЛОГИИ И ОРГАНИЗАЦИИ РАБОТЫ С МОЛОДЕЖЬЮ

**ГЕНДЕРНАЯ ДИСКРИМИНАЦИЯ ЖЕНЩИН НА РЫНКЕ ТРУДА:
РЕГИОНАЛЬНЫЙ АСПЕКТ**

Выпускная квалификационная работа
обучающегося по направлению подготовки 39.03.01 Социология
очной формы обучения, группы 10001522
Лопатиной Анастасии Александровны

Научный руководитель
канд. социол. наук, доцент
Хашаева С.В.

БЕЛГОРОД 2019

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
ГЛАВА I. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКОЕ ОБОСНОВАНИЕ ПРОБЛЕМЫ ГЕНДЕРНОЙ ДИСКРИМИНАЦИИ	10
1.1. Теоретико-методологические основы изучения феномена гендерной дискриминации	10
1.2. Анализ российского опыта исследования проблемы гендерной дискриминации женщин на рынке труда	15
1.3. Анализ статистических показателей проблемы гендерной дискриминации женщин на рынке труда	22
ГЛАВА II. ПРОГРАММНО-ИНСТРУМЕНТАЛЬНЫЙ КОМПЛЕКС ИССЛЕДОВАНИЯ «ГЕНДЕРНОЙ ДИСКРИМИНАЦИИ ЖЕНЩИН НА РЫНКЕ ТРУДА»	29
2.1. Методологические основы исследования «Гендерная дискриминация женщин на рынке труда»	29
2.2. Методические основы исследования «Гендерная дискриминация женщин на рынке труда»	36
2.3. Апробация инструментария и менеджмент исследования	42
ГЛАВА III. АНАЛИТИЧЕСКИЙ ОТЧЕТ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ ИССЛЕДОВАНИЯ «ГЕНДЕРНАЯ ДИСКРИМИНАЦИЯ ЖЕНЩИН НА РЫНКЕ ТРУДА»	46
3.1. Анализ линейного распределения по результатам исследования «Гендерная дискриминация женщин на рынке труда»	46
3.2. Корреляционный анализ данных исследования «Гендерная дискриминация женщин на рынке труда»	72
3.3. Выводы и рекомендации по результатам проведенного исследования	78
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	83
СПИСОК ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ	87
ПРИЛОЖЕНИЯ	93

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы выпускной квалификационной работы. Статья 19 Конституции РФ указывает на то, что мужчины и женщины абсолютно равноправны в нашей стране. Также об этом говорится в гражданском, семейном, трудовом и уголовном кодексах. Ни в одном из них нет дискриминационных правовых норм по половому признаку, в том числе, и трудовом. То есть, права мужчин и женщин абсолютно равны на рынке труда, поэтому все ограничения при трудоустройстве женщин говорят о наличии дискриминационных явлений.

Но в противовес этому в текущем законодательстве РФ отсутствуют нормы и законы, которые работодателям запрещали бы дискриминацию в объявлениях о наличии вакансий. Были предприняты некоторые попытки разработки проектов, которые могли бы защитить граждан от трудовой дискриминации. Например, Министерство труда и социальной защиты РФ занималось разработкой проекта федерального закона, который мог бы ограничить распространение информации о дискриминации и даже привлечение к административной ответственности, но он до сих пор не применяется на практике.

Отсутствие контроля в стране за гендерной дискриминацией приводит к тому, что населению страны тяжело найти рабочее место и при этом избежать ограничений из-за гендерного признака.

Эта проблема является актуальной, потому что 54% населения составляют женщины, именно они чаще и попадают под дискриминацию при трудоустройстве. В РФ нет никаких законодательных, научных или институциональных механизмов, которые реализовали бы государственную политику по отношению к женщинам. При этом сейчас идёт постепенная работа государства, которая направлена на возможность женщин совмещать работу и семью, повышение конкурентоспособности женщин на российском

рынке труда. Это проявляется в поэтапном повышении заработной платы в тех сферах, где, чаще всего, задействованы женщины.

Однако мы можем наблюдать отрицательную тенденцию, связанную с ограничениями женского труда. Данные официальной статистики показывают неравное положение с мужчинами в занятии управленческих должностей. Даже несмотря на то, что у представительниц женского пола уровень образования выше. К тому же, по данным государственной статистики, 45% женщин заняты в теневой экономике.

В Белгородской области заработные платы женщин намного ниже мужчин, да и в руководящих должностях больше мужчин. Стоит рассмотреть, выполняют ли они одинаковую по сложности работу, происходит это из-за желания самих женщин или же из-за гендерной дискриминации.

На данном этапе исследователям необходимо выяснить, что служит причинами для поддержания дискриминации женщин в стране и какие проекты необходимо разработать для того, чтобы максимально снизить ограничения на рынке труда или вовсе избежать этого негативного явления.

Также необходимо узнать, действительно ли явление дискриминации на рынке труда находится на опасном уровне для экономики страны.

Таким образом, тенденция женской дискриминации на рынке труда нуждается в детальном изучении и осмыслении. Это важно для будущей карьеры девушек и формирования перспективной социальной и семейной политики страны.

Степень научной разработанности темы. Междисциплинарный характер проблематики гендерной дискриминации на рынке труда указывает на необходимость использования в работе различных научных источников. При написании исследовательской работы был использован теоретический опыт из работ зарубежных исследователей. Сложность феномена гендерной дискриминации определила многогранный характер явления в науке.

Изучение психологических моментов адаптации к окружающей среде и обществу заложены в работах следующих авторов: Т. В. Бендаса, Ю. В. Градсковой, В. Н. Дружинина, И. С. Кона и другими¹.

Анализом психологических проблем при принятии управленческих решений занимались Т. С. Кабаченко, Е. Б. Моргунов, С. В. Шекшня и другими².

Дискриминационный подход к женщинам как к социальной общности подчиненной господствующей мужской социальной общности анализируется в работах зарубежных ученых феминистской ориентации: Б. Велтер, Дж. Кокран, Р. Коллинз, Е. Маккоби, М. Мид, М. Хорнер³.

Работы М. К. Кияновой, О. Н. Кричевской раскрывают социокультурные особенности процесса становления женского бизнеса в России⁴.

На современном этапе роль женщины как активного созидателя чаще всего разрабатывается в сфере исторического знания В. Н. Аргуновой, Т. П. Беловой, Н. Л. Пушкаревой, Г. А. Тишкиным, А. Н. Тепляшиной, В. И. Успенской, М. К. Цатуровой, И. И. Юкиной и другими⁵.

¹ Бендас Т.В. Гендерная психология. СПб., 2009; Градскова Ю.В. Введение в гендерные исследования. М., 2005; Дружинин В.Н. Психология семьи. СПб., 2005; Кон И.С. Введение в сексологию. М., 2000.

² Кабаченко Т.С. Психология управления: Часть 1. Управленческая деятельность. Учебное пособие. М., 1996; Моргунов Е.Б. Конспекты по психологии. Личность и организация. М., 1996; Шекшня С.В. Управление персоналом современной организации: Учебное пособие. М., 1997.

³ Велтер Б. Предприимчивые женщины в странах с переходной экономикой // Social Science. 2007. №17; Кокран Дж. The Stars at Noon. Бостон, 1997; Коллинз Р. Violence. Нью-Джерси, 2008; Маккоби Е. The Psychology of sex Differences. Калифорния, 2003; Мид М. Sex and Temperament in three primitive societies. Нью-Йорк, 1937; Хорнер М. Мотивация и личностные качества. Нью-Йорк, 1992.

⁴ Киянова М.К. Женщина и бизнес: две ловушки на пути к вершинам // ЭКО. 1995. № 4; Кричевская О.Н. Женщина-руководитель: деловые стратегии и образ «Я» // Социология управления. 2000. № 3.

⁵ Аргунова В.Н. Социальная справедливость. М., 2004; Белова Т.П. Женщина и христианство в России (Программа спецкурса) // Женщина в российском обществе. 1996. № 3; Пушкарева Н.Л. Частная жизнь русской женщины: невеста, жена, любовница (X – начало IX века). М., 1997; Тишкин Г.А. Женский вопрос в России. СПб., 2004; Успенская В.И. Теоретическая реабилитация женщин в произведениях Кристины Пизанской. Тверь, 2003; Цатурова М.К. Три века русского развода. М., 2011; Юкина И.И. Двуликий Янус гендерной политики в России // Гендерная политика в России: теория и практика. 2012. № 4.

Среди работ отечественных авторов, которые занимаются исследованием проблем женского лидерства, можно выделить публикации Т. К. Арефьевой, И. И. Булычева, Е. Н. Ершовой, Т. С. Злотниковой, Л. В. Корель, С. М. Моор, Г. Г. Силласте¹.

Работы М. К. Кияновой, О. Н. Кричевской раскрывают социокультурные особенности процесса становления женского бизнеса в России².

Краткий обзор научной литературы показывает, что проблема гендерной дискриминации, на данный момент, является уже широко изученной, но при этом она теряет своей актуальности и востребованности в изучении в различных аспектах, например, конкретно гендерной дискриминации на рынке труда.

Проблема выпускной квалификационной работы определяется как противоречие между фактом гендерной дискриминации в России и недостаточной изученности структуры, динамики и степени гендерной дискриминации в региональном масштабе.

Объект выпускной квалификационной работы – отношения между работодателями и работниками.

Предмет выпускной квалификационной работы – особенности проявления гендерной дискриминации в Белгородской области.

Цель выпускной квалификационной работы – изучение динамики гендерной дискриминации женщин на рынке труда в Белгородской области.

¹ Арефьева Т. К. Участие женщин в диссидентском движении // Женщина в российском обществе. 1996. № 4; Булычев И. И. Гендерная картина мира в свете методологии атрибутивного подхода // Гуманитарные науки. 2006. № 4; Ершова Е. Н. СССР-США: женщина и общество: Опыт сравнительного анализа. М., 1988; Злотникова Т. С. Личность в современной русской культуре: стратегии социокультурного изучения. Ярославль, 2009; Корель Л. В. Социология адаптации: вопросы, теории, методологии и методики. Новосибирск, 2006; Моор С. М. Женщина на пороге XXI века: гендерные исследования социально-экономических проблем. Тюмень, 1999; Силласте Г. Г. Гендерная социология: состояние, противоречия, перспективы // Гуманитарные науки. 2008. № 8.

² Киянова М. К. Женщина и бизнес: две ловушки на пути к вершинам // ЭКО. 1995. № 4; Кричевская О. Н. Женщина-руководитель: деловые стратегии и образ «Я» // Социология управления. 2000. № 3.

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

1. Изучить теоретико-методологическое обоснование проблемы гендерной дискриминации женщин на рынке труда.
2. Разработать программно-инструментальный комплекс исследования «Гендерная дискриминация женщин на рынке труда».
3. Составить аналитический отчет по исследованию «Гендерная дискриминация женщин на рынке труда».

Теоретико-методологическую базу выпускной квалификационной работы составляют выводы и данные с экспериментов и исследований таких ученых:

- гендерные исследования Ю.В. Градсковой, которая занималась исследованием отношений между мужчинами и женщинами¹;
- эксперименты американского исследователя Дж. Мани, который изучал соответствия между гормональными, хромосомными и внешними морфологическими особенностями организма развитие индивидов²;
- М. Мид, которая занималась изучением общественных стереотипов, касающихся типично мужских и типично женских свойств у нескольких племен³.
- теоретические материалы Д. Погонцевой, которая занималась изучением видов гендерной дискриминации⁴;
- исследование видов гендерной дискриминации на российском рынке труда В. Ефимовой⁵;

¹ Градскова Ю.В. Введение в гендерные исследования. М., 2005.

² Мани Дж. Карта любви: клинические концепции сексуального/эротического здоровья и патологии, парафилии и гендерной транспозиции в детстве, юности и зрелости. Нью-Йорк, 1985.

³ Мид М. Пол и темперамент. СПб., 1997.

⁴ Погонцева Д.В. Виды дискриминации в современной социальной психологии // Психолог. 2016. № 5.

⁵ Ефимова В. Гендерная дискриминация на рынке труда: формы проявления, факторы, результат // Вестник Института экономики Российской академии наук. 2013. №5.

– данные исследования особенностей проявления гендерной дискриминации в России Е.А. Житниковой¹.

Эмпирическая база выпускной квалификационной работы:

1) «Деловая активность женщин и семья». Руководитель – Г. В. Турецкая. Дата проведения: 1994-1998 гг. Было проведено в Москве, количество участников – 1200 человек (по 30 человек в каждой группе каждый год)².

2) Выбор женщины: карьера или семья? Было проведено ВЦИОМ. Дата проведения: 1-2 марта 2014 г. Опрошено 1600 человек в 130 населенных пунктах России, в 42 краях, областях и республиках России³.

3) Средняя начисленная заработная плата мужчин и женщин по обследованным видам экономической деятельности 2017 г. Федеральная служба государственной статистики по Белгородской области.

4) Структура занятого населения в возрасте 15 лет и старше по полу, виду поселения и группам занятий в 2017 году. Федеральная служба государственной статистики по Белгородской области.

5) Авторское комплексное социологическое исследование «Гендерная дискриминация женщин на рынке труда»:

– Массовый опрос. Дата проведения: 6-20 апреля. Было проведено в Белгороде, количество участников – 600 человек.

– Фокус-группа. Дата проведения: 27 апреля – 2 мая. Было проведено 2 фокус-группы по 8 человек. В первой группе были только женщины, во второй – мужчины.

¹ Житникова Е.А. Гендерная дискриминация и особенности ее проявления в России // Орловский государственный институт экономики и торговли. 2016. №4.

² Деловая активность женщин и семья. URL: <http://os.x-pdf.ru/20psihologiya/569494-1-2001-tureckaya-delovaya-aktivnost-zhenschin-semya-tureckaya-galin.php> (дата обращения: 05.12.2018).

³ Выбор женщины: карьера или семья? URL: <https://wciom.ru/index.php?id=236&uid=114735> (дата обращения: 05.11.2018).

– Экспертное интервью. Дата проведения: 14-28 апреля. Было опрошено 4 эксперта: молодой работодатель, опытный работодатель, владелица собственного бизнеса и представительница профессии программист.

Оценка научно-практической значимости выпускной квалификационной работы заключается в следующих положениях:

1. Результаты и выводы исследования дают целостное научное представление о тенденциях распространения гендерной дискриминации в регионе.

2. Полученные результаты могут стать в дальнейшем теоретическими основаниями для исследования проблемы гендерной дискриминации женщин на рынке труда.

Апробация результатов исследования. Основные положения и выводы дипломной работы представлены автором в статье «Гендерная дискриминация женщин на рынке труда – актуальная проблема современности», принятой к публикации в выпуск № 6 (61) международного научно-практического журнала «Экономика и социум» в 2019 году¹.

Структура выпускной квалификационной работы. Выпускная квалификационная работа состоит из введения, трёх глав, заключения, списка источников и литературы, приложений.

¹ Лопатина А.А. Гендерная дискриминация женщин на рынке труда – актуальная проблема современности // Экономика и социум. 2019. №6 (61).

ГЛАВА I. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКОЕ ОБОСНОВАНИЕ ПРОБЛЕМЫ ГЕНДЕРНОЙ ДИСКРИМИНАЦИИ

1.1. Теоретико-методологические основы изучения феномена гендерной дискриминации

Если рассматривать различия в поведении мужчин и женщин, то сначала покажется, что в основе их статусов лежат психологические и физиологические отличия. Анализ гендерного поведения стоит начинать с рассмотрения понятия «биологический пол».

Этнографы и социологи говорят, что гендерные роли, которые должны быть образцом для поведения мужчин и женщин, могут быть распределены по-разному. Это зависит от того, насколько общество экономически развито и как оно устроено. Психология говорит, что половая принадлежность не однозначно отражает психические свойства личности.

В первобытных (примитивных) обществах была система четкого разделения ролей между мужчинами и женщинами, существовали еще и особые традиции, они обозначали принадлежность к мужскому или женскому полу. Половые отличия подчеркивались разными стилями раскраски тела, украшениями и одеждой. В наше время мы можем наблюдать, что появляются такие условия, которые помогают развиваться женскому бизнесу и менеджменту. Но они сталкиваются с неприятием современным обществом амплуа женщины-руководителя.

Стоит отметить, что гендерный статус человека – это не просто его биологический пол, а его представления о поле, о его понятии, что значит «быть женщиной» или «быть мужчиной». Эти представления означают гендерную идентичность.

Для того, чтобы проникнуть вглубь темы гендерной идентичности и понять полностью, что значит гендерный статус, необходимо рассмотреть сложные примеры описания исследований гермафродитов.

В 60-х гг. американский исследователь Дж. Мани провел ряд экспериментов, которые показали, что, если возникает нарушение между

гормональными, хромосомными и внешними морфологическими особенностями организма, развитие индивидов может происходить двумя путями. Первый – по принципу преобладания воспитания; второй – по принципу решающего воздействия половых гормонов.

Сначала был изучен принцип преобладания воспитания. 7 индивидов с женским хромосомным и гормональным полом, но, при этом, с мужскими гениталиями были подвержены эксперименту. Четверо из них были после операции, они воспитывались как девочки и им удалось развить женскую идентичность. При этом остальных троих воспитывали как мальчиков, и они также смогли развить в себе мужскую идентичность.

Но второй эксперимент подтвердил существование принципа решающего воздействия половых гормонов. Из 18 генетических мужчин, 16 осознали себя мужчинами и приняли мужскую идентичность.

В обществе, которое регулируют ритуалы, тоже не все однозначно. Представления о том, какие должны быть идеальные мужские и женские роли, очень сильно менялись и отличались у каждого сообщества¹.

Это отметила Маргарет Мид. В своей работе «Пол и темперамент». Она показала гендерные стереотипы и их особенности у племен Новой Гвинеи.

Исследование показало, что у племени арапешей женские роли ценились больше, к тому же, их выполняли как женщины, так и мужчины. Они одинаково трудились и совместно воспитывали своих детей.

Противоположно вели себя мужчин и женщины племени мундугоморов. Они были воинственны и очень агрессивны. К тому же, в их племени было разрешено вступать в брак со своими детьми. Жители племени тчамбули свои роли распределяли абсолютно противоположно привычным нам: женщины у них занимались ткачеством, торговлей, ловлей рыбы. При этом мужчины из

¹ Мани Дж. Карта любви: клинические концепции сексуального/эротического здоровья и патологии, парафилии и гендерной транспозиции в детстве, юности и зрелости. Нью-Йорк, 1985. С. 58.

их племени занимались украшением себя и организовывали праздничные церемонии.

Это подтверждает, что биологические признаки пола – это всего лишь предпосылка отнесения индивида к мужчинам или женщинам¹.

Что касается взаимоотношения между мужчинами и женщинами, эта тема также интересовала ученых и философов еще с Древних времен. Представление из мифов об отношениях мужчин и женщин осмысливали в своих трудах античные философы. Они как раз и фиксировали универсальную модель, которая определяла место и роль женщины в обществе.

В трудах Платона прослеживается закрепление всего женского как вторичного. Но, при этом, он первым заявил, что природные особенности женщин не мешают им вести активную социальную жизнь. Он предположил, что не пол, а способности определяют то, чем должен заниматься человек. Он не противоречил тому, что существуют биологические отличия между мужчинами и женщинами, но при этом акцентировал внимание на сходствах мужчин и женщин.

Это была первая в истории всего человечества мысль, что женщины могут получить доступ к общественно-политической жизни. Но при всем этом, сам Платон благодарил богов за то, что они подарили ему свободу, а не рабство, создали мужчиной, а не женщиной. Еще Аристотель подчеркивал: «Так же, как и мужчина по отношению к женщине: первый по своей природе выше, вторая ниже, и вот первый властвует, вторая находится в подчинении»².

Анализ приведенных выше исторических мнений о социальном положении женщин наталкивает на вывод, что женщины не имели своего, практически, никаких прав.

То, что мы видим сейчас, в современном обществе, имеет глубокие исторические корни. Исследователи, которые занимаются исследование проблемы гендерной дискриминации женщин используют историко-

¹ Мид М. Пол и темперамент. СПб., 1997. С. 138.

² Бестужев-Лада И. В. Ступени к семейному счастью. М., 2006. С. 48.

культурное наследие общества, потому что развитие любого общества связано тесно с его прошлым и настоящим, из него строятся тенденции в будущее.

Нельзя не заметить, что сейчас активно развиваются новые модели бизнеса и, в частности, сфера услуг. Это связано с тем, что женщина стала выходить за рамки представлений о ней из исторического прошлого.

Исследователи отмечают, что женщины в управлении хорошо себя проявляют и полностью отвечают современной бизнес-среде. Это ее делает конкурентоспособной с мужским стилем руководства.

На сегодняшний день многие женщины, помимо того, что просто занимают управленческие должности, они еще и получают от этого удовольствие. К тому же, некоторые идут занимать руководящие должности в политической сфере с огромным удовольствием. Но при всем этом женщин общество не воспринимает как полноценных руководителей. У многих это вызывает недоверие. К тому же, заработная плата женщины-руководительницы значительно ниже, чем у мужчины.

Женщины занимают позиции топ-менеджеров, директоров различных предприятий, но вопреки всему этому, проблема их гендерной дискриминации на рынке труда существует и требует внимания.

Стоит отметить, что к настоящему моменту успех женщины на посту руководителя не становился предметом конкретных исследований, некоторые только рассматривают отдельные аспекты. Поэтому этот фактор требует дополнительных теоретических и эмпирических исследований.

На данный момент женская активность в управленческой сфере остается до сих пор не признанной, взгляды из прошлого не дают укорениться явлению женского управления.

Сейчас процесс самореализации современной женщины очень сложное явление. Это связано с мнением, что мужчина превосходит женщину.

Как следствие – кризис социально-экономических отношений. Сейчас женщины могут себя проявлять в различных сферах, в том числе и руководящих, несмотря на неокончательно одобрение обществом. Это

способствует развитию женского менеджмента и института управленческого лидерства.

Кстати, в среднем, заработная плата российской труженицы в некоторых случаях ниже, чем на треть ниже, чем у ее мужа. Российские социологи поясняют, что это связано с тем, что мужской и женский труд оценивается по-разному, а также со стереотипами, которые бытуют в обществе. К тому же, в России безработными значатся в большинстве женщины.

Безработица женщин в России значительно отличается от процесса безработицы в западных странах, в которых уже разработана и внедрена политика безработных женщин.

В конце 60-х гг в США создали Комиссию для обеспечения равных возможностей при найме на работу. Одно из положений написано «отказ принять на работу женщин по признаку пола, исходя, из стереотипной практики предпочтения и предложений относительно сравнительных характеристик полов считается дискриминационным. Кроме того, является не законным при найме делить работу на «мужскую» и «женскую», давать рекламу о наличии вакантных мест «только мужчины» или «только женщины», лишать возможности получить работу из-за беременности или рождения ребенка»¹.

Россия является лидером среди всех стран в количестве дипломов об образовании у женщин, которые не работают. Причем, как о высшем, так и средне-специальном образовании. Причиной этого является занятость русских женщин семьей и домашней работой. Именно это и мешает женщинам адаптироваться к новым экономическим условиям.

Трудности, возникающие при поиске работы, подтолкнули женщин к тому, что они начали сами себе создавать рабочие места, осваивать сферу предпринимательства.

¹ Исупова О. Г. Социальный смысл материнства в современной России // Социологические исследования. 2012. № 11. С. 102.

Многие женщины открытие собственного бизнеса видели, как вынужденную меру, чтобы получить рабочее место и выжить в тяжелой для России экономической ситуации.

Предпринимательство, бизнес – это инициативная, самостоятельная, осуществляемая от своего имени, на свой риск, под свою имущественную ответственность деятельность граждан, физических и юридических лиц, направленная на систематическое получение дохода, прибыли от пользования имуществом, продажи товаров, выполнения работ, оказания услуг¹.

По мнению отечественного исследователя С. В. Ключиной, женское предпринимательство – это бизнес в сфере услуг, торговле, общественном питании, производстве товаров народного потребления, пищевой промышленности и других традиционно «женских» в России отраслях².

Россия перешла к трансформационному типу эволюции, и это стало причиной тому, что очень расширилась сфера услуг и формирование секторов мелких и средних предприятий.

К тому же, важным фактом является то, что малый бизнес часто и соответствует возможностям начинающих бизнесвумен.

Из этого следует гипотеза, что женщины выбирает своим полем деятельности то, в чем считает себя компетентной, то есть, сферу услуг. Это можно назвать традиционным местом приложения женских способностей. Чаще всего это салоны красоты, небольшие магазины и прочее.

1.2. Анализ российского опыта исследования проблемы дискриминации на рынке труда

Предпосылки дискриминации женщин стоит искать в истории, точнее, в древней истории. Еще в глубокой древности философы, ученые прикрывали ущемление положения женщины в обществе, ее угнетение и вообще споры о

¹Экономический словарь. URL: https://dic.academic.ru/dic.nsf/econ_dict/19079 (дата обращения: 03.01.2018).

²Ключина С. В. Проблемы развития женского предпринимательства // Социальная защита женщин: современные проблемы: Сборник научно-методических материалов. 2004. № 4. С. 42.

том, имеет ли она душу, в принципе. Восприятие женщины как неполноценного существа имело место в теологических и философских трудах древнего мира. Чувство примитивно-грубого мужского превосходства над женщиной Сократ выразил следующими словами: «Три вещи можно считать счастьем: что ты не дикое животное, что ты грек, а не варвар, и что ты мужчина, а не женщина».

Со времен Сократа уже прошло более двух тысячелетий, а его слова, в какой-то степени, актуальны и сейчас. Многие государственные и общественные деятели выступают за замену понятия «социальная дискриминация женщин». Они призывают подменить его на «борьба за равноправие». Но это абсолютно разные понятия. Необходимостью бороться за равноправие выступает преодоление ущемление интересов и прав женщин на рынке труда. К тому же, сейчас сам термин «социальная дискриминация девочек и женщин» является общепризнанным.

Социальная дискриминация женщин изучается традиционным психологическим подходом на уровне микросоциума – изучается и анализируется семья. Такой подход довольно узкий, он изучает межличностные отношения в микрогруппе. Также изучается психология подавления достоинств и свободы женщины. Все это проходит через исследование сексуальных ролей полов или культурные представления – стереотипы о том, какими должны быть женщины и мужчины (понятия мужественности и женственности).

Дискриминация женщин мужчинами в различные годы анализировали своих работах зарубежные ученые феминистской ориентации: Рэндалл Коллинз, Матина Хорнер, Каган, Мосс, Барбара Велтер, Маккоби, Джаклин, М. Мид.

Также в изучении проблемы дискриминации можно применять правовой и философско-психологический подходы. Но они имеют существенные негативные стороны. Эти подходы дают возможность изучить лишь отдельные аспекты дискриминации.

Лучше всего подходит социологический подход. Именно он позволяет познать социальную дискриминацию женщин максимально полно, разобрать все сложности социальных связей и взаимосвязей.

Стоит отметить, что дискриминация женщин рассматривалась и рассматривается больше в западных странах. В России же нет ни одной социологической работы, которая была бы посвящена именно процессу или явлению социальной дискриминации женщин. Такая ситуация наблюдалась, как в советские, так и постсоветские времена.

Но наука не стоит на месте и развивается не на пустом месте. В доперестроечный период дискриминацию женщин называли «ущемлением». И изучали отдельные аспекты этого явления. Различные эксперименты и анализы проводили историки, философы, социологи, юристы, экономисты и психологи.

Здесь стоит отметить работы профессора Московского университета и преподавателя Высших женских курсов В. М. Хвостова «Женщина накануне новой эпохи» (1905), Н. К. Крупской «Женщина – работница» (1901), А. М. Коллонтай «Социальные основы женского вопроса» (1909), А. Бабея «Женщина и социализм» (1905).

В советское время занимались изучением дискриминации женщин с экономической точки зрения. Причем экономические аспекты нарушения прав женщин в сфере труда изучались многообразно. Все работы по «женскому вопросу», которые были изданы до 1993 года, были посвящены именно производственной сфере деятельности, а также ее умению сочетать карьеру и семью.

Это работы С. И. Голода, Е. В. Груздевой, А. З. Котляр, Л. Кузнецовой, Г. А. Машкиной, Е. Новиковой, Л. С. Ржаницыной, Н. М. Римашевской, Т. П. Сидоровой, А. Г. Харчева, З. А. Хоткиной, Э. С. Чертихиной, Б. Языковой, З. Янковой,

Правовой подход к анализу дискриминации женщин в сфере труда применялся в работах С. В. Полениной.

Философско-культурологический феномен женщины рассмотрен в работах Т. Клименковой и О. Ворониной.

Если рассматривать зарубежные школы, точнее, направлений исследования в них вопросов равноправия и дискриминации женщин, для них характерны исследование в двух векторах: правовой и психологический. Под правовым вектором имеется ввиду составная часть проблемы прав человечества. Под психологическим вектором имеется ввиду рассмотрение отношений между мужчинами и женщинами.

Наиболее показательной работой можно назвать исследование Отто Вейнингера «Пол и Характер».

На сегодняшний день самым перспективным можно назвать социогендерный подход. Его эмпирическая база состоит из результатов конкретных социологических исследований. Это исследования, проведенные коллективом «ГАЛСИ», Международной ассоциации «Женщины и развитие» под руководством Г. Силласте в 1991-1996 годах: «Женщины и демократизация», «Женщины – рынок – конверсия»; «Женщины в российском обществе», «Труд, Занятость, Безработица». Экспертный опрос участников Всероссийского женского Конгресса: «Женщины и выборы-93»; «Русская семья в республиках России в новой межнациональной ситуации».

Рассмотрим особенности данного подхода к изучению дискриминации женщин и докажем, что он действительно актуален и эффективен сегодня.

Во-первых, общество нуждается в анализе степени и уровня этой дискриминации. То есть, важно выяснить масштабы и формы ущемления право всех сферах общественной жизни. В первую очередь, это производственная сфера, за ней семейно-бытовая, после – социальная, политическая и духовная. Данный подход позволяет исследовать, анализировать интеграцию женщин в систему управления государством, организацией, обществом и экономикой.

Второй особенностью можно назвать то, что социологический анализ предполагает использование исследований дискриминации женщин.

Прослеживается полностью динамика и видна четкая картина, по поводу того, как развивался и продвигался процесс из психологической точки зрения в том числе. Социолог нуждается в анализе общественной психологии. Нужен и психологический анализ женского социума. Как итог, социолог, используя данный подход, учитывает абсолютно все аспекты влияния: психологические, эмоциональные факторы, их отражение на поведении женщин и противостояние неравноправия в разных формах. Этот подход правильнее назвать социолого-психологическим.

Третьей особенностью считают то, что он позволяет исследовать социальную дискриминацию женщин в двуедином плане. Первый план – это массовидное, социальное явление, охватывающее большую демографическую общность, состоящую из разных социально-профессиональных, возрастных, статусно-должностных групп.

С другой стороны – это социальный процесс с последовательной сменой состояния объекта. Объект может менять состояние в зависимости от абсолютно разных факторов: внешние и внутренние условия, субъективные факторы, объективные. Самому социальному проекту присуще взаимодействие женской общности с другими социальными институтами, чтобы достичь равноправия в своих правах и возможностях, устранить дискриминацию по признакам принадлежности к полу.

Четвертая особенность: женщины хотят устранить социальную дискриминацию, чтобы достигнуть реального равноправия полов, гендерной симметрии. Они хотят устранить главную угрозу – безопасность личности женщины и реализация ее ролевых функций – труженица, мать, общественная деятельность. Чтобы решить все эти задачи необходимо создать национальный механизм по преодолению неравноправия женщин.

Пятой особенностью называю рассмотрение форм дискриминации. Они могут быть абсолютно разными. Среди них могут быть насильственные и ненасильственные. Интересным является пример немотивированного увольнения с работы или сексуального притязания начальника. В любом

случае стоит помнить, что дискриминационные действия составляют насилие над личностью женщины.

И последней – шестой особенностью- считают, что дискриминация меняет социальные установки и статус, причем как семейно-бытовой, так и общественный. Это ведет за собой перемены в ролевых функциях женщин. Социологический анализ все это предусматривает.

Теоретики пытаются в своих работах выяснить, какого же место женщины в каждой из существующих систем. Исследователи всех направлений пришли к общему выводу: главное и основное место женщин, по мнению россиян, - дом и семья. Причем такой вывод актуальный практически во всех культурах. На сегодняшний день большинство россиян так и считают, что доказывают различные проведенные исследования. Важно, что такого мнения придерживаются не только мужчины, но и многие женщины.

Это является изначальным толчком к борьбе за свои права. Потому что многим женщинам хочется выйти за рамки семьи и развивать себя и свои навыки. И у некоторых получается. Они проявляют небольшую активность, отвоевывают в структуре общества важные позиции, например, руководящие, они очень сильно отражаются и проявляются в экономике.

Это вызывает вопрос, касающийся понимания функций дома и семьи в социальной системе и схеме взаимосвязи между домашним хозяйством и экономикой. Ответ на данный вопрос дать нелегко, потому что у каждого человека свое понимание института семьи, соответственно, и роль женщины в ней каждый трактует по-разному.

Еще одно серьезное исследование провела Г. В. Турецкая в г. Москва (10% выборки – представители других регионов).¹

Было исследовано три группы по 30 человек:

1. Женщины-руководители высокого уровня, предприниматели, общественные деятели, которые продвигаются по карьерной лестнице. При

¹Выбор женщины: карьера или семья? URL: <https://wciom.ru/index.php?id=236&uid=114735> (дата обращения: 05.12.2017).

этом они обладают управленческими и лидерскими способностями, они участвуют в деятельности своей фирмы, отличаются на профессионализм в своей области.

2. Женщины-руководители, которые относятся к среднему уровню: менеджеры, специалисты.

3. Работницы, который работают в найме, не проявляют деловую активность, не участвуют в собственности предприятия и финансовых рисках.

Исследование проходило с помощью количественно-качественных методов и сопоставления разных социально-психологических типов женской деловой активности¹.

В процессе факторного и дискриминантного анализа массива данных первоначальные выборки немного изменили структуру. Типы деловой активности женщин были сопряжены с из социально-профессиональным статусом, который изначально был критерием формирования выборок. Респонденток объединили по их социально-психологическим характеристикам. Их типам активности присвоили названия «инновационный», «профессиональный» и «вынужденный». Соответственно, у них высокая, средняя и низкая деловая активность.

Инновационными назвали женщин, которых характеризует их личностный склад и высокая экономическая активность. Такие женщины трудятся сверх 60 часов в неделю. В основном, их работа с высоким уровнем напряженности и риска, повышенной ответственностью. «Инновационные женщины» занимают управленческие должности.

В целом, они довольны и экономическим статусом, и работой, хотя им хочется, чтобы работы была менее напрягающей и нервной. В своих семьях они являются экономическими лидерами. Это привело к тому, что в их семьях нетрадиционное разделение сфер влияния в семье. Средний возраст женщин –

¹ Деловая активность женщин и семья. URL: <http://os.x-pdf.ru/20psihologiya/569494-1-2001-tureckaya-delovaya-aktivnost-zhenschin-semya-tureckaya-galin.php> (дата обращения: 05.12.2017).

36 лет, 75% из них замужем, 25% - разведены, 79% - имеют детей. Количество замужних женщин в данной выборке превышает количество таких же в остальных¹.

В одной группе оказались представительницы «профессионального» и «вынужденного» типа. Для них характерны разные внутренние особенности. В первом случае – внутренняя мотивация, наличие карьерных установок, во втором же – внешние факторы (материальные), недостаток денег просто вынуждает идти на работу.

Представительницы последних двух групп не занимают управленческие должности. Их работа не отличается самостоятельностью, напряженностью и риском. Они в меньшей степени, чем «инновационные» удовлетворены своей работой и заработной платой.

Все три группы имеют разные ценности. Для «вынужденно-активных», в первую очередь, важна семья. Работа для аж на пятом месте. При том на втором месте – здоровье. Активную жизнь они вовсе разместили на более низких ступенях. У «инновационно-активных» здоровье на втором месте, а работа – на первом. Что касается «профессионально-активных», то у них семья – на первом месте, работа – на втором и здоровье – на третьем. Но при этом системе сфер жизни все три типа вынесли семью на первое место.

1.3. Анализ статистических показателей проблемы дискриминации женщин на рынке труда

Несмотря на перемены последних двух десятилетий, россияне считают, что главное для женщины – прежде всего семья, а не карьера. Поэтому многие исследования, проводимые для изучения феномена деловой женщины в России, делали акцент на том, как бизнес-леди соотносит карьеру и семью.

Согласно статистическим данным по Белгородской области, в 2017 году руководящие должности занимали 7,7% мужчин и 5,9% женщин. Разница

¹ Деловая активность женщин и семья. URL: <http://os.x-pdf.ru/20psihologiya/569494-1-2001-tureckaya-delovaya-aktivnost-zhenschin-semya-tureckaya-galin.php> (дата обращения: 05.12.2017).

весомая. К тому же, рассмотрим данные по заработным платам: в экономической сфере зарплата мужчин – 45 557 рублей, при том у женщин – 32 658 руб. Разница существенная, и если мы предположим, что это связано со стереотипом, что мужчинам легче даются «точные» науки, поэтому это мужская сфера, то это предположение легко опровергается. Возьмем образовательную сферу, в которой занято 27,7% женщин и 13,8% мужчин. Кажется, что это та самая женская сфера, в которой они лучше мужчин, поэтому и заработная плата у них больше. Но статистика противоречит этому предположению. У мужчин заработная плата – 29 451 рублей, а у женщин – 27 399 рублей¹.

Проанализируем заработные платы в других сферах занятости.

Так, в сфере здравоохранения и социальных услуг, у мужчин зарплата выше – 34 654 рублей против 30 767 рублей. Добыча полезных ископаемых – 72 065 рублей мужчин против 52 903 рублей у женщин. Сельское хозяйство – 30 516 рублей у мужчин, против 25 355 рублей у женщин. Торговля – 49 029 рублей у мужчин, тогда как у женщин – всего лишь 36 862 рублей. И так абсолютно во всех сферах. Согласно статистике, нет ни одной сферы занятости, где у женщин заработная плата была бы выше, чем у мужчин (см. диаграмму 1).

¹ Рынок труда и занятость населения. URL: http://belg.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/belg/ru/statistics/employment/ (дата обращения: 05.03.2019)

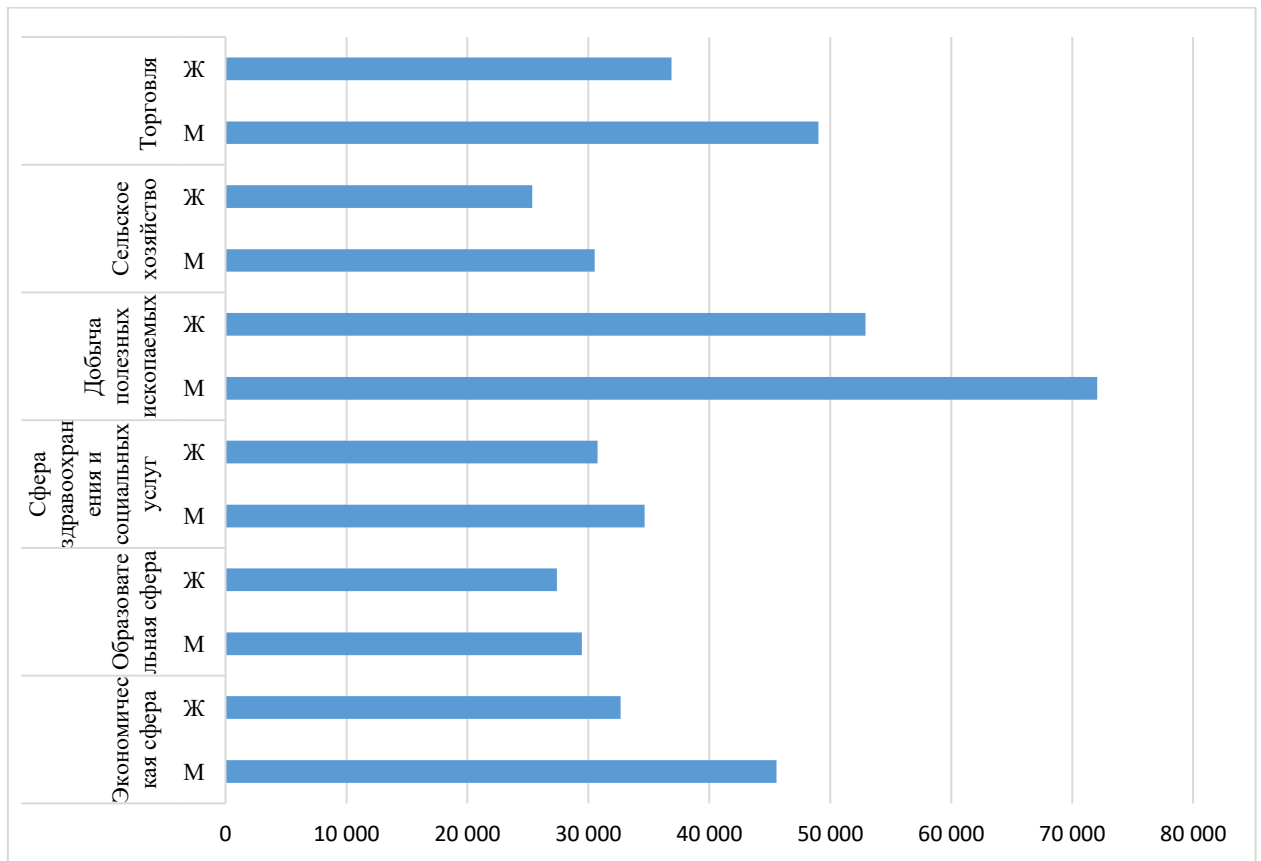


Диаграмма 1. Распределение заработных плат в зависимости от пола

Также в 2017 году больше женщин, чем мужчин, занято было в таких сферах: специалисты высшего уровня квалификации (27,7%), специалисты среднего уровня квалификации (14,5%), оформление документации (4,2%), сфера обслуживания (23,3%), квалифицированные работники сельского и лесного хозяйства, рыбоводства и рыболовства (5,1%), неквалифицированные рабочие (8,1%).

Мужчин больше занято в сфере руководства (7,7%), промышленности, строительства, транспорта и рабочие родственных занятий (23,7%), производственных установок и машин, сборщики и водители (27,8%)¹ (см. диаграмму 2).

¹ Рынок труда и занятость населения. URL: http://belg.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/belg/ru/statistics/employment/ (дата обращения: 05.03.2019)

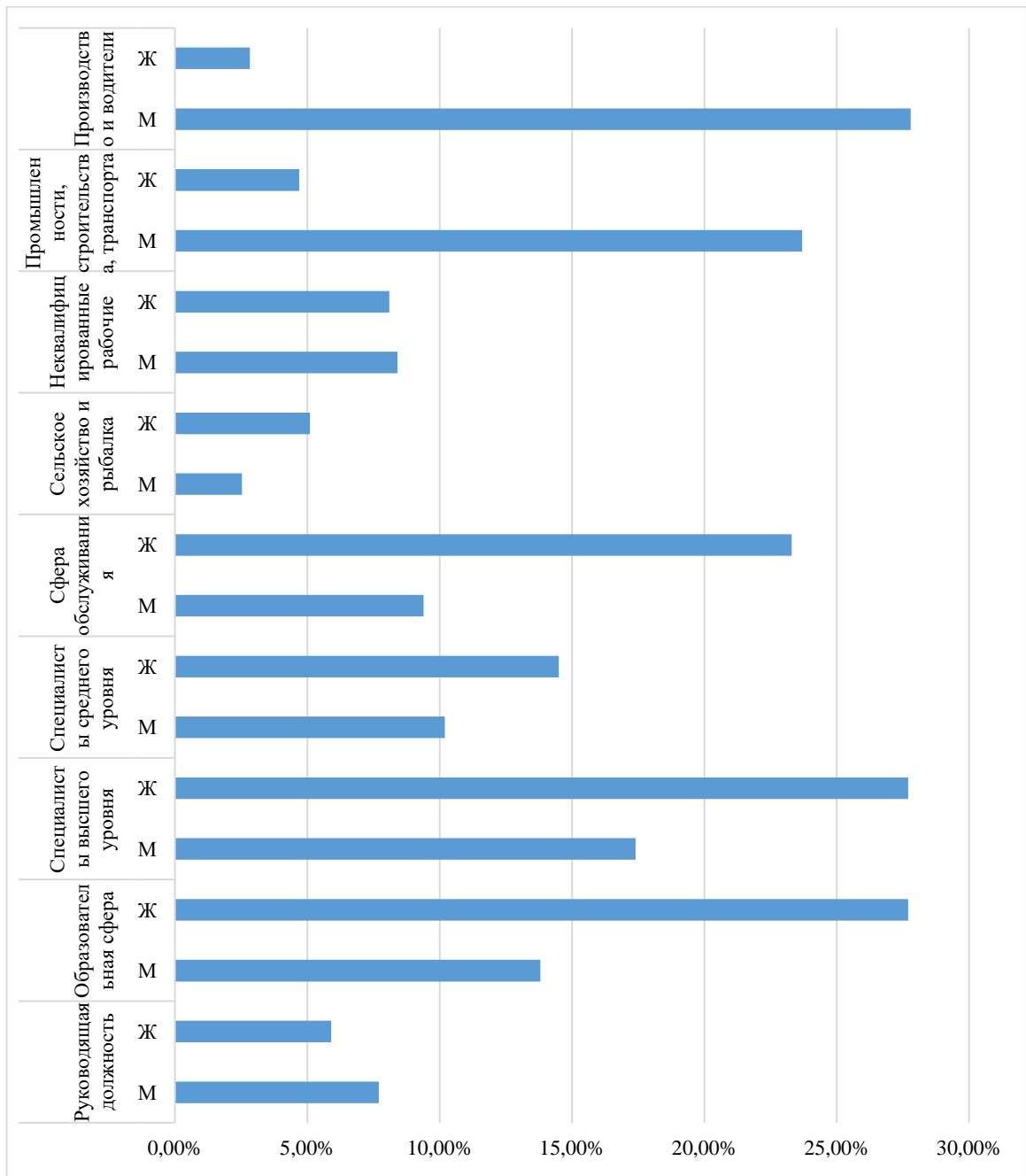


Диаграмма 2. Занятое население по полу и группам занятий на основной работе

Это говорит, что явление дискриминации женщин на рынке труда существует в Белгородской области.

Такая ситуация не только в Белгородской области, это подтверждают исследования, которые проводились в России.

В марте 2014 года был проведен инициативный всероссийский опрос ВЦИОМ. В нем приняло участие 1600 человек в 130 населенных в 42 областях,

краях и республиках России. Статистическая погрешность не превышает 3,4%¹.

Россияне считают, что при выборе между семьей и карьерой женщина должна выбирать семью, дом и родных, работа должна уходить на второй план. Таково мнение 72% россиян. Стоит отметить, что такого мнения придерживаются чаще селяне (76%) и люди в возрасте (77%). Всего 20% смогли бы посоветовать женщинам уделять внимание больше карьере. Такая позиция у студентов (30%) и предпринимателей (30%).

Важно отметить, что среди бездетных респондентов – 27% рекомендовали бы женщине сосредоточиться на работе. Имеющих такое же мнение среди тех, кто уже имеет детей – 18%².

Из этого следует, что жители больших городов и молодежь, в меньшей степени придерживаются патриархальных и традиционных ценностей, в отличие от жителей сельских местностей и пожилых людей. Исходя из этого, становится понятно, что феномен женщины деловой все больше распространяется среди городской категории населения.

53% опрошенных отметили, что их мамы, сестры и родственники уделяли больше внимания семье. Такой ответ был популярный среди мужчин (67%) и жителей средних городов (61%).

16% ответили, что их родственницы больше времени уделяли карьере. Чуть больше четверти (28%) заявили, что их родственницы совмещали работу и семью.

Респондентам был задан вопрос: «Как рождение детей влияет на различные аспекты жизни?», ответ оказался неоднозначным. 52% ответили, что оно ставит преграды на пути карьеры родителей, а 48% - поддержали противоположный ответ. Помимо карьеры, 53% опрошенных считают, что ребенок ограничивает свободу, при том 47% - не согласны с этим мнением.

¹ Выбор женщины: карьера или семья? URL: <https://wciom.ru/index.php?id=236&uid=11473> (дата обращения: 05.12.2017).

² Там же.

56% придерживаются мнения, что прибавление в семье негативно отражается на материальном положении¹.

Это подводит к выводу, что большинство россиян боятся рожать детей, потому что они могут стать значительной преградой для самореализации женщины в карьере, потому что она будет уделять больше времени ребенку и не будет оставаться времени на профессиональный рост и работу.

Таким образом, можно сделать выводы первой главы:

Еще в «первобытных» общностях мужчину возвышали над женщиной. При этом, Древние мыслители неоднократно упоминали и благодарили высшие силы за то, что они рождены были мужчинами. К тому же, ими и вовсе рассматривался вопрос о существовании души у женщины. При этом еще с тех времен люди отчетливо понимали биологические различия между мужчинами и женщинами, и мужчина, в основном, занимал лидерские позиции.

На данный момент ситуация изменилась. Женщины стараются бороться за свои права. Современный бизнес под женским руководством располагается еще на низовых ступенях предпринимательской пирамиды. Но исследователи уже давно пришли к выводу, что лучше всего женщины могут проявить себя в сферах малого и семейного бизнеса.

Трансформационные процессы современного российского общества, привели к существенным изменениям в положении женщин. Они получили возможность занимать управленческие должности в различных сферах: от сферы услуг к политике. Но при этом далеко не все общество это поощряет и принимает. Женщинам не все хотят подчиняться и не все их воспринимают как руководителей.

Женщинам дается заработок выше мужчин с огромным трудом, потому что современное общество еще неодобрительно воспринимает женщин в политике и на руководящих должностях.

¹Выбор женщины: карьера или семья? URL: <https://wciom.ru/index.php?id=236&uid=114735> (дата обращения: 05.12.2017).

Теории феминизма помогают раскрыть способности и потенциал женщин в карьерном плане. Благодаря им, женщины получили возможность развиваться на одном уровне с мужчинами. Важно понимать, что это сложный и длительный процесс, так как существующая система имеет глубокие исторические корни.

Для Белгородской области гендерная дискриминация на рынке труда актуальна. Об этом свидетельствуют статистические данные, в которых отмечается, что, выполняя одну и ту же работу, мужчины получают зарплату выше женщин. К тому же, нет ни единой сферы, в которой, по официальным данным, женщина получала бы заработную плату выше, чем мужчина.

ГЛАВА II. ПРОГРАММНО-ИНСТРУМЕНТАЛЬНЫЙ КОМПЛЕКС ИССЛЕДОВАНИЯ «ГЕНДЕРНАЯ ДИСКРИМИНАЦИЯ НА РЫНКЕ ТРУДА»

2.1. Методологические основы исследования «Гендерная дискриминация на рынке труда»

Описание проблемной ситуации. Современное общество ежедневно развивается, каждый день появляются новые явления и изобретения, вместе с этим появляются и новые проблемы. Новым явлением конца XX-начала XXI века является женщина как руководитель. К сожалению, не все признают женщин полноценными руководителями, многие хотели бы видеть в качестве начальников мужчин. Стереотип о том, что мужчины – руководители лучше, берет начало еще с древности.

Проблема ущемления женщин в праве занимать руководящие должности постепенно решается, но при этом она решается не теми способами, которыми хотелось бы.

Статистика показывает, что в нашей области в 2017 году руководящие должности занимали 7,7% мужчин и 5,9% женщин. С одной стороны, не такая уж и большая разница. Но, с другой стороны, женщин проживает больше в области – это раз, и, исходя из статистики, у представительниц женского пола зарплата меньше почти в полтора раза. Соответственно, это вызывает множество вопросов. Потому что можно смело ставить под сомнение, что руководители-мужчины делают больше руководительниц-женщин. К тому же, у последних еще и домашних обязанностей больше, которые они выполняют после работы.

Эти факты дают право говорить о наличии дискриминации женщин на рынке труда в Белгородской области и, соответственно, о необходимости исследовать это явление и способы его избегания. Искоренение явления дискриминации во всех сферах важно в XXI веке, а, учитывая равные права женщин и мужчин, этого не должно быть вовсе.

Проблема социологического исследования заключается в противоречии между тенденцией распространения гендерной дискриминации на рынке труда и необходимостью искоренения данного явления.

Объектом социологического исследования выступает население Белгородской области.

Предметом социологического исследования является гендерная дискриминация женщин на рынке труда в Белгородской области.

Цель социологического исследования – проанализировать гендерную дискриминацию женщин на рынке труда в Белгородской области.

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие **задачи:**

- 1) определить уровень и характер дискриминации в Белгородской области;
- 2) выявить основные причины гендерной дискриминации на рынке труда;
- 3) разработать необходимые рекомендации, исходя из полученных в ходе социологического исследования, данных.

Теоретическая интерпретация основных понятий.

1. Гендер – социальный пол, определяющий поведение человека в обществе и то, как это поведение воспринимается. Это те аспекты мужского и женского, которые задаются в первую очередь обществом как некоторый социальный норматив.

2. Дискриминация – это негативное отношение, предвзятость, насилие, несправедливость и лишение определённых прав людей по причине их принадлежности к определённой социальной группе.

3. Гендерная дискриминация – это ущемление прав по половому признаку.

4. Гендерная дискриминация женщин – это ущемление прав женщин противоположным, мужским, полом.

5. Меры борьбы с дискриминацией – это действия, которые помогают бороться с ущемлением прав людей по половому признаку.

6. Готовность принимать меры борьбы с дискриминацией – это стремление разработать определенные проекты, которые влияют на процесс искоренения гендерной дискриминации на рынке труда.

7. Причины гендерной дискриминации на рынке труда – это основания, которые вызывают существование явления ущемления прав человека по половому признаку.

8. Работник – это человек, который занимается какой-либо трудовой деятельностью.

9. Работодатель – это человек, который предоставляет работу, нанимает рабочую силу.

10. Рынок труда – это сфера формирования спроса и предложения рабочей силы. Его цель – предоставить населению работу и, соответственно, доходы.

11. Соискатель – это лицо, которое предоставляет свой труд на соискание работы.

12. Трудовая дискриминация – это действия работодателя или его представителя, направленные на ущемление прав одного из работников по сравнению с другими.

13. Трудовая гендерная дискриминация – это действия работодателя, направлены на ущемление прав одного из работников, по признаку его гендерной принадлежности.

14. Факторы отношения к гендерной дискриминации – это источники, которые формируют мнение о существовании ущемления прав человека по половому признаку.

15. Феминизм – женское движение за полное уравнение женщин в правах с мужчинами.

Гипотезы социологического исследования:

1. В Белгородской области преобладает гендерная дискриминация следующих видов: при найме на работу, при продвижении по карьерной лестнице и при оплате труда.
2. Основными причинами гендерной дискриминации на рынке труда являются моральные, традиционные устои, в которых мужчина – руководитель, а женщина – хранительница очага.
3. Гендерную дискриминацию на рынке труда можно искоренить, но для этого нужно менять взгляды не одного поколения.

Таблица 1

Операционализация основных понятий

Качественный показатель	Понятие-индикатор	Вопрос в анкете
Оценка общего отношения местного населения к гендерной дискриминации на рынке труда.	Способствует обобщенному пониманию отношения к гендерной дискриминации: положительное, нейтральное или отрицательное	<ul style="list-style-type: none"> – Известно ли Вам явление гендерной дискриминации на рынке труда (ущемление прав женщин или мужчин при трудоустройстве) (Массовый опрос) – Считаете ли вы справедливым отбор на вакансии по полу, возрасту и семейному положению? (Массовый опрос) – На ваш взгляд, есть ли разница в правах женщин и мужчин? (Массовый опрос) – Как вы считаете, профессии делятся на сугубо мужские и сугубо женские? (Массовый опрос) – Какая у Вас точка зрения по отношению к женщинам-руководительницам? (Анкета эксперта) – На Ваш взгляд, существует ли различие в отношении к мужчинам и женщинам при приеме на работу? (Анкета эксперта) – Как, на Ваш взгляд, оценивают

Продолжение табл. 1

		<ul style="list-style-type: none"> – ситуацию относительно гендерной дискриминации на рынке труда жители города? (Анкета эксперта) – Что для Вас гендерная дискриминация в целом? (Фокус-группа) – В каких сферах жизни Вы ее наблюдаете? (Фокус-группа) – Правильно ли делить профессии на мужские и женские? (Фокус-группа)
<p>Оценка личного отношения респондента к гендерной дискриминации на рынке труда</p>	<p>Способствует пониманию субъективного отношения респондента к дискриминации на рынке труда: положительное, нейтральное или отрицательное, с выделением основных причин такого отношения</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Каково Ваше личное отношение к гендерной дискриминации? (Массовый опрос) – Испытывали ли Вы лично какие-либо неудобства, связанные с полом при приеме на работу? (Массовый опрос) – Если испытывали, то в чем? (Массовый опрос) – Получали ли вы когда-либо обвинения в дискриминации при отборе претендентов на вакансии? (Массовый опрос) – Какие критерии для вас выступают основными при приеме на работу? (Массовый опрос) – Вы «за» или «против» гендерной дискриминации на рынке труда? (Массовый опрос) – Как вы относитесь к женщинам-руководительницам? (Массовый опрос) – Заинтересованы ли Вы в ужесточении законодательства по искоренению гендерной дискриминации на рынке труда? (Массовый опрос) – В чем, по Вашему мнению, заключается главная причина того, что у женщин заработная плата ниже, чем у мужчин? (Массовый опрос)

Продолжение табл. 1

		<p>– Почему это явление до сих пор не искоренено и существует в современном обществе? (Массовый опрос)</p> <p>– Кого бы Вы хотели видеть в роли руководителя? Почему? (Фокус-группа)</p>
Отношение к проблеме гендерной дискриминации на рынке труда	Оценка наличия проблемы	<p>– Представляется ли Вам актуальной проблема гендерной дискриминации на рынке труда? (Массовый опрос)</p> <p>– Согласны ли Вы с утверждением, «Мужчин признают лучше, чем женщин в качестве руководителей»? (Массовый опрос)</p> <p>– Кого бы вы хотели видеть в роли своего руководителя? (Массовый опрос)</p> <p>– Как Вы считаете, в современной России есть дискриминация? (Фокус-группа)</p> <p>– Мешают ли дети карьере женщины? (Фокус-группа)</p> <p>– Вы лично сталкивались с дискриминацией? Какой и где, если да? (Фокус-группа)</p> <p>– Как Вы считаете, справедливо, что у женщин заработная плата во всех сферах ниже, чем у мужчин? (Фокус-группа)</p> <p>– А есть дискриминация мужчин? Если да, то в чем? (Фокус-группа)</p>
Оценка положительных сторон в гендерной дискриминации на рынке труда	Причины положительного отношения	<p>– Что положительное Вы видите в существовании гендерной дискриминации на рынке труда? (Массовый опрос)</p> <p>– Каковы, на Ваш взгляд, основные положительные последствия гендерной дискриминации на рынке труда? (Массовый опрос)</p>
Оценка отрицательных сторон в гендерной дискриминации на рынке труда	Причины отрицательного отношения	<p>– Что отрицательное Вы видите в существовании гендерной дискриминации на рынке труда? (Анкета работодателя)</p>

Продолжение табл. 1

		<p>– А каковы, на Ваш взгляд, основные негативные последствия в существовании гендерной дискриминации на рынке труда? (Анкета эксперта)</p>
Оценка наличия конфликтных ситуаций между соискателями и работодателями.	Существование отсутствие конфликтов	<p>– Были ли Вы когда-нибудь участником или свидетелем конфликтов, когда работодатели отказывались брать на работу из-за половых признаков? (Массовый опрос)</p> <p>– Предпринимают ли белгородские власти эффективные действия для минимизации негативных следствий гендерной дискриминации на рынке труда? (Анкета эксперта)</p>
Оценка готовности принимать меры для искоренения гендерной дискриминации на рынке труда.	Желание избавиться от явления гендерной дискриминации на рынке труда в Белгородской области.	<p>– Как вы считаете, возможно ли полностью побороть гендерную дискриминацию на рынке труда? (Массовый опрос)</p> <p>– Как, по Вашему мнению, должны вести себя те, кто сталкивается с гендерной дискриминацией? (Массовый опрос)</p> <p>– Как, по Вашему мнению, должны вести себя женщины, занимающие руководящие должности, в случае их оскорбления по полу? (Массовый опрос)</p> <p>– Что нужно сделать, чтобы искоренить дискриминацию в современном обществе? (Фокус-группа)</p>
Оценка факторов, влияющих на отношение к гендерной дискриминации на рынке труда.	Факторы отношения	<p>– Какие, на Ваш взгляд, факторы оказывают наибольшее влияние на отношение работодателя к соискателям? (Анкета эксперта)</p> <p>– В чем, на Ваш взгляд, более всего проявляется предвзятое отношение к женщинам-руководителям? (Анкета эксперта)</p>

Продолжение табл. 1

		<ul style="list-style-type: none"> – Существует ли, на Ваш взгляд, зависимость между заработной платой и полом, семейным положением: (Анкета эксперта) – Как Вы считаете, какой главный критерий у работодателей при приеме на работу? (Анкета эксперта) – Что в приоритете для Вас: карьера или семья? (Фокус-группа) – Расставьте поочередно свои ценности: красота, здоровье, карьера, семья (Фокус-группа)
--	--	--

2.2. Методические основы исследования «Гендерная дискриминация женщин на рынке труда»

Определение выборочной совокупности исследования. При проведении массового опроса в нашем исследовании применялась стихийная выборка.

Метод заключается в том, что исследователь готов иметь дело с максимально доступными единицами наблюдения. Такой метод был выбран, с целью испробовать активность нового способа анкетирования через интернет-издание, с использованием картинок и фактов, согласно теме исследования. Метод отличается достаточно большой свободой по месту проведения интервью.

В нашем исследовании две анкеты – отдельно для работодателей, и отдельно для соискателей. Если пол и возраст мы можем определить по внешнему виду, то работодатель человек или соискатель – нет. К тому же, к работодателям ограниченный доступ, некоторые доступны только через связь с секретарями. Поэтому трудно предположить конечное количество работодателей. Это также стало причиной для избрания стихийной выборки.

Расчет выборочной совокупности проводился по формуле:

$$SS = \frac{Z^2 * p * (1 - p)}{c^2}$$

$Z - z$ фактор (например, 1,95 для 95% доверительного интервала)

p = процент интересующих респондентов в десятичной форме

c = доверительный интервал в десятичной форме (например, 0,0400 = $\pm 4,00\%$).

Выборочная совокупность в данном исследовании составила 600 человек. Ошибка выборки составила 4,0% (расчет проводился с помощью онлайн-калькулятора)

По итогу, выборка опроса следующая:

В массовом опросе приняли участие 51% женщин и 49% мужчин (см. таблицу 2).

Таблица 2

Распределение ответов на вопрос «Укажите Ваш пол»

Варианты ответов	%
Мужской	49,0
Женский	51,0
Итого	100,0

По возрастным категориям респонденты расположились следующим образом: 18-29 лет – 70,8%, 30-39 лет – 14,2%, 40-49 лет – 9,8%, 50-59 лет – 3%, 60 и старше – 2,2% (см. таблицу 3).

Таблица 3

Распределение ответов на вопрос «Укажите Ваш возраст»

Варианты ответов	%
18-29 лет	70,8
30-39 лет	14,2
40-49 лет	9,8
50-59 лет	3,0
60 и старше	2,2
Итого	100,0

Из таблицы ниже понятно, что относительное большинство респондентов является жителями города Белгород (61,0%), 16,0% – это жители Старого Оскола, 8,0% – Губкина, по 4,0% – Шебекино, Алексеевки, Валук, Строителя и Нового Оскола – по 2% и по 1,0% – Бирюча, Грайворона и Корочи (см. таблицу 4).

Распределение ответов на вопрос «Укажите Ваш город»

Варианты ответов	%
Белгород	61,0
Старый Оскол	16,0
Губкин	8,0
Шебекино	4,0
Алексеевка	2,0
Валуйки	2,0
Строитель	2,0
Новый Оскол	2,0
Бирюч	1,0
Грайворон	1,0
Короча	1,0
Итого	100,0

И последним был вопрос работодателем или соискателем является респондент. Здесь распределение следующие: 23% являются работодателями и 77% являются соискателями (см. таблицу 5).

Таблица 5

Распределение ответов на вопрос «Укажите Вашу принадлежность к какой-либо из категорий»

Варианты ответов	%
Работодатель	23,0
Соискатель	77,0
Итого	100,0

Следующим рассмотрим метод проведения фокус-группы. По теме данного исследования было проведено 2 фокус-группы.

Участники фокус-групп были выбраны в соответствии со следующими условиями:

1. Участники принадлежали к одному социальному слою и чувствовали себя комфортно в беседе друг с другом. Тема гендерной дискриминации была для них ранее знакомой.

2. Фокус-группы были отдельно для мужчин и отдельно для женщин, соблюдалась однородность группы по возрасту и образованию.

3. Фокус-группы состояли из 8 человек с высшим и неоконченным высшим образованием в возрасте от 18 до 25 лет, среди них 6 девушек и 6 парней с неоконченным высшим и высшим образованием.

4. Участники фокус-групп не знакомы были друг с другом и с модератором, а также они не были профессионалами в вопросах по гендерной дискриминации. Среди участников не было тех, кто получил или получал образование социолога, журналиста или психолога.

Третьим методом было выбрано экспертное интервью. Экспертный опрос – метод сбора социологической информации, где респондентами являются высококвалифицированные специалисты в какой-то определенной области деятельности – эксперты¹.

Методом снежного кома мы нашли незамужнюю женщину Юлию, которая владеет собственным бизнесом 35 лет с высшим образованием. Она прошла весь карьерный путь от работника до работодателя, поэтому ее мнение стоит учитывать. Она еще и эксперт-работодатель. Неженатого молодого предпринимателя Максима, 26 лет, с высшим образованием. Он молодой работодатель. Третьим экспертом стала девушка – Марина, 29 лет, с образованием и профессией программиста, с высшим образованием, незамужняя, четвертый эксперт – Андрей, 37 лет, владелец своего интернет-издания, предприниматель женат, опытный работодатель.

Метод снежного кома – один из подходов к отбору из «редких совокупностей», то есть тех, которые редко встречаются в социальной жизни.

Первоначально идентифицируется (находится и признается) небольшая группа (чаще: 3-5 человек, но чем больше, тем лучше) членов интересующей социолога совокупности. Далее эти люди позволяют найти идентичные им фигуры. Таким образом, первичная группа создает своего рода снежный ком, который обростает людьми.

¹Кучко Е.Е. Энциклопедия социологии. Статья «Опрос экспертный» URL : <https://slovari.yandex.ru/dict/sociology/article/soc/soc-0774.htm> (дата обращения: 17.03.2019).

Обоснование и характеристика методов сбора информации. Для решения задач исследования наиболее целесообразным является использование методов анкетирования, экспертного опроса и фокус-группы.

Анкетирование мы выбрали, потому что данный метод обладает рядом преимуществ:

- 1) при заполнении анкет респондент подбирает для себя наиболее подходящее время и скорость заполнения анкеты;
- 2) на респондента не оказывают влияния личность анкетера, его собственные установки и взгляды, в отличие от опроса;
- 3) отсутствие анкетера формирует у респондента ощущение большей анонимности, поэтому приводит к более обоснованным и честным ответам.

Фокус-группа – это определенная группа респондентов, которая состоит из 8-10 человек, собирающихся вместе для обсуждения определенной темы, в которой каждый из них является заинтересованным в той или иной степени. Обсуждение можно продолжать до двух часов, однако нередко возникает такая ситуация, когда работать приходится на порядок дольше. Данный метод необходимо использовать в исследовании для того, чтобы его участники могли выразить свое индивидуальное мнение и поделиться своими историями их дискриминации на рынке труда.

Экспертное интервью – метод сбора социологической информации, где респондентами являются высококвалифицированные специалисты в какой-то определенной области деятельности – эксперты¹. Этот метод подразумевает компетентное участие специалистов в анализе и решении проблемы. Надёжность оценок и решений, принимаемых на основе суждений экспертов, является достаточно высокой.

1. Подготовка данных для обработки:

- выявление и отбор бракованных анкет;
- создание макета для ввода данных в программе Vortex10;

¹Кучко Е.Е. Энциклопедия социологии. Статья «Опрос экспертный» URL : <https://slovari.yandex.ru/dict/sociology/article/soc/soc-0774.htm> (дата обращения: 17.03.2019).

- кодирование данных для машинной обработки;
- подготовка к расшифровке информации, полученной в ходе проведения контент-анализа и экспертного интервью.

2. Обработка данных:

- ввод данных в компьютер посредством программы Vortex10;
- перенос информации, полученной в ходе экспертного интервью с диктофона в электронный вид;
- структурирование данных в таблицы и диаграммы, полученных в ходе контент-анализа;
- создание таблиц и графиков для последующего анализа данных.

3. Анализ данных:

- описание полученных данных;
- интерпретация результатов;
- разработка рекомендаций.

Организационный план исследования представлен в таблице 6.

Таблица 6

Организационный план исследования

№	Наименование мероприятия	Сроки исполнения	Примечание
1.	Разработка программы исследования	до 1 декабря	
2.	Разработка инструментария	1.12.18-4.12.18	Анкета для массового опроса, гайды для проведения контент-анализа и экспертного интервью
3.	Пилотаж и корректировка инструментария	Февраль 2019	Пилотаж предполагается проводить среди 35 респондентов, отличающихся друг от друга по социально-демографическим признакам
4.	Тиражирование инструментария	25.02.19-03.03.19	
5.	Проведение опроса населения методом анкетирования	6.04.19-20.04.19	
6.	Поиск участников для экспертного интервью	7.04.19-14.04.19	
7.	Проведение экспертного интервью.	14.04.19-28.04.19	

8.	Проведение фокус-групп.	28.04.2019; 2.05.2019	
9.	Ввод данных в компьютер	7.05.19-21.05.19	
10.	Обработка данных	7.05.19-21.05.19	С помощью программы Vortex10
11.	Подготовка аналитического отчета по итогам исследования с выводами	21.05.19-29.05.19	

2.3. Апробация инструментария и менеджмент исследования

Апробация инструментария. Перед тем, как запускать массовый опрос, нами было проведено пилотажное исследование. Благодаря ему, мы выявили недостатки анкеты, дополнили ее и сделали максимально доступной и понятной. В пилотаже приняли участие 35 человек. Они отличались друг от друга по полу, возрасту и семейному положению.

Все участники пилотажного были собраны в одной аудитории, предварительно подготовленной. Респонденты были предупреждены о том, что такое пилотажное исследование, для чего его проводят и с какой целью.

Также респондентам был описан механизм и правила по заполнению анкеты. Сначала участники прошли анкетирование, после этого они высказали критические замечания, указали на вопросы, в которых возникли трудности и неясности.

Время заполнения анкеты составило 10 минут, обсуждение заняло 30 минут.

Таким образом, были выявлены следующие неточности:

1. В вопросе «Известно ли Вам явление гендерной дискриминации на рынке труда (ущемление прав женщин или мужчин)?» необходимо было уточнить вариант ответа, добавить «Слышал(а), но полностью не проинформирована».

2. Респонденты предложили добавить вопрос «Считаете ли вы справедливым отбор на вакансии по полу, возрасту и семейному

положению?», уточнив при этом, что стоит обязательно добавить данный вопрос в анкету для работодателя.

3. В вопросе «На ваш взгляд, есть ли разница в правах женщин и мужчин?» респонденты предложили добавить для конкретизации «в современном обществе».

4. В вариантах ответа к вопросу «Каково Ваше личное отношение к гендерной дискриминации?» допущена грамматическая ошибка «положительного» нужно исправить на «положительное».

5. К вопросу «Вы «за» или «против» гендерной дискриминации на рынке труда?» некорректно подобраны ответы. «Да», «Нет», «Не обращал внимания» нужно заменить на «За», «Против» и «Затрудняюсь ответить».

6. По всей анкете сбита нумерация вопросов.

Все неточности и ошибки, выявленные в процессе апробации инструментария, были устранены (протокол пилотажного исследования представлен в Приложении 1).

Менеджмент исследования. Для того, чтобы качественно провести исследования, необходимо сначала рассчитать все затраты: как временные, так и материальные.

Затраты времени. Затраты времени на опрос одного человека – приблизительно 18 минут (1 минута на один вопрос).

Учитывая занятость населения в городе (плюс возможные отказы) увеличиваем время еще в 1,2 раза: $36 \times 1,2 = 22$ минуты. Поиск респондента увеличивает временной показатель в 1,1 раза: $22 \times 1,1 = 24$ минуты. Поиск респондента, соответствующего квоте, согласно выборочной совокупности увеличивает показатель еще в 1,2 раза: $24 \times 1,2 = 29$ минут.

Таким образом, ориентировочно 30 минут понадобится на опрос одного человека.

Количество респондентов – 600 человек (300 человек планируется опросить с помощью Google-Form; еще 200 человек – с помощью интернет опроса в СМИ «Fonar.tv» и 100 человек – с помощью раздаточного материала).

Всего затрат времени на массовый опрос с помощью раздаточных материалов составляет: $100 \times 0,5 = 50$ часов, что приблизительно равно 7 восьмичасовым рабочим дням или 13 четырехчасовым неполным рабочим дням.

Исследование будут проводить студенты НИУ «БелГУ», которые обучаются на специальности «Социология» из разных курсов. Предположительно будет 4 интервьюера.

Фокус-группы будет проведена двумя модераторами, также студентами направления «Социология». Примерно их время проведения займет по 40 минут каждая.

Что касается экспертного интервью, то экспертов будет четыре, интервью ориентировочно по 60 минут.

Тиражирование материала. Распечатка анкет: для одной анкеты необходимо затратить 1 страницу. Печать одной страницы составляет 2,5 рубля, для одной анкеты необходимо затратить, 2,5 рубля.

$300 \times 2,5 = 750$ рублей – сумма для распечатки анкет для массового опроса.

Аналогичные затраты потребовались и для проведения экспертного интервью (гайд из 2-х страниц; затраты составили 5 рублей).

Фокус-группа также потребовала распечатки гайда, стоимостью 5 рублей.

Фокус-группы и экспертные интервью планируется проводить в Центре социологических исследований НИУ «БелГУ».

Риски исследования. В ходе любого социологического исследования необходимо предусмотреть возможные риски:

1. Неконтролируемые или природные риски (связанные с погодными условиями). Они не зависят от человека, поэтому лучшее решение – перенести работу на другой день.

2. Технические проблемы с компьютерными программами (неполадки с техникой, интернетом; потеря информации). Чтобы избежать

наступления данного риска, необходимо до начала работы проверять исправность техники и создавать резервную копию. В случае наступления данного риска необходимо воспользоваться резервной копией.

3. Неразговорчивые эксперты и, соответственно, неинформативные интервью. Чтобы этого не допустить, необходимо озвучивать экспертам заранее тему, а также придумать такие вопросы, на которые будет интересно отвечать. В случае наступления данного риска, стоит задать дополнительные вопросы, предварительно познакомиться, чтобы создать комфортные взаимоотношения.

4. Срыв запланированных сроков. Необходимо грамотно планировать и контролировать запланированные действия. Если же риск наступил, необходимо грамотно сместить сроки.

ГЛАВА III. АНАЛИТИЧЕСКИЙ ОТЧЕТ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ ИССЛЕДОВАНИЯ «ГЕНДЕРНАЯ ДИСКРИМИНАЦИЯ ЖЕНЩИН НА РЫНКЕ ТРУДА»

3.1. Анализ линейного распределения по результатам исследования «Гендерная дискриминация женщин на рынке труда»

С 8 декабря 2017 по 28 января 2017 года предварительно проводилось поисковое исследование. Еще одно небольшое исследование было проведено нами, оно касается гендерных предпочтений, при выборе руководителя. Исследование проводилось с 1-25 декабря 2017 г. Было опрошено 100 человек, проживающих в Белгородской области.

В ситуации выбора между руководителем мужчиной или женщиной в политике 19% женщин отдали бы предпочтение мужчине. Мужчины также считают, что руководителями в политической сфере должны быть они. Только 3% из опрошенных мужчин готовы поддержать женщин в политике. Но стоит отметить, что женщины и сами не видят себя в политике на руководящих должностях. Лишь 7% из опрошенных поддерживают мысль о женщине-политике. 75% мужчин хотели бы видеть в роли руководителя мужчину. Женщины также больше хотят видеть начальником мужчину – таково мнение 78% женщин. При этом стоит отметить, что у 77% женщин и 75% мужчин руководителями на данный момент являются мужчины.

Стоит также обратить внимание, что преобладают неоднородные коллективы (61%), в то время как сбалансированных – только 15%.

Треть мужчин (33%) изъявили желание работать в коллективе, где преобладают женщины. Но при этом нельзя говорить о том, что эти данные ущемляют женщин-управленцев. Их личностные качества иногда намного больше помогают выйти из критических ситуаций с минимальными потерями.

При ответе на вопрос: «У кого из руководителей лучше получается воздействовать на людей: руководителей-мужчин или женщин?» респонденты поддержали женщин. При этом данный вариант выбрали большинство мужчин (53%). 31% опрошенных респондентов женского пола склонны к

тому, что мужчины оказывают сильнее влияние на мужчин. Это очень важное качество, так как от этого зависит умение руководителя собрать единую команду, нацелить работников на организационные цели.

Большинство респондентов (71%) уверены, что мужчины умеют ставить цели и достигать их за более короткий срок, чем женщины. Но при этом приоритет в командной работе и сотрудничестве у женщин. Более половины (56%) уверены, что все же женщины умеют собрать команду, сплотить ее и найти сотрудников.

Что касается аналитического мышления, то здесь результат однозначен: 64% опрошенных считают, что оно более развито мужчин, при чем, так считают 31% женщин. Но при этом респонденты уверены, что инициативней руководители-женщины (41%). 13,5% поддерживают тезис, что мужчины и женщины одинаково инициативны.

При ответе на вопрос о том, кто из руководителей увереннее в себе, мнение белгородцев было однозначно. Так, 55% опрошенных согласны, что это все-таки мужская компетенция, а 25% – придерживаются противоположного мнения. Неоднозначными являются ответы, которые касаются настойчивости руководителей. 51% респондентов считают, что мужчины. Но при этом 40% мужчин, уверены, что настойчивее женщины, в то время как из них только 18% придерживаются такого мнения.

Поиск информации больше развит среди женщин. Около 70% считают, что это женская компетенция.

В командном лидерстве приоритет у мужчин, но ответы нельзя назвать однозначными. 37% поддерживают гипотезу, что это женская компетенция, а 41% опровергают, и считают, что эта компетенция в приоритете относится к мужчинам.

Вопрос лидерства – это всегда спорно и, однозначно, не все могут занимать позиции лидеров. Для того, чтобы быть управленцем, нужно обязательно обладать умением организовывать работу команды (47%), формировать цели и задачи организации (48%), аналитическим мышлением

(38%) и инициативностью (31%) – это минимум, которым, по мнению опрошенных, должен обладать управляющий.

С 6 апреля по 21 мая 2019 года нами было проведено авторское исследование «Гендерная дискриминация женщин на рынке труда». Исследование проводилось по предварительно разработанным программам тремя методами: экспертной интервью, фокус-группа и анкетирование. Рассмотрим первоначально результаты массового опроса, в котором приняли участие 600 респондентов. Участники отвечали на анкету, которая состояла из 23 вопросов (бланк анкеты представлен в Приложении 2), включая 5 вопросов социально-демографического блока (пол, возраст, образование, род занятости и место проживания).

Изначально мы оценили общее отношение местного населения к гендерной дискриминации на рынке труда, через первый показатель.

На первой диаграмме, расположенной ниже, мы видим оценку информированности о гендерной дискриминации на рынке труда: 55,6% опрошенных респондентов знакомы с явлением гендерной дискриминации на рынке труда, 25,2% сообщили, что недостаточно информированы об этом явлении и 19,2% вовсе не знают, что под собой подразумевает гендерная дискриминация на рынке труда (см. диаграмму 3).



Диаграмма 3. Распределение ответов на вопрос «1. Известно ли Вам явление гендерной дискриминации на рынке труда (ущемление прав женщин или мужчин при трудоустройстве)?»

Оценка социальной справедливости на рынке труда (правильности отбора на вакансии по полу, возрасту и семейному положению), мнения респондентов распределились следующим образом: 26,4% отмечают, что согласны с таким отбором, 71,2% отрицают, что такой подход верный, 2,4% затруднились ответить (см. диаграмму 4).

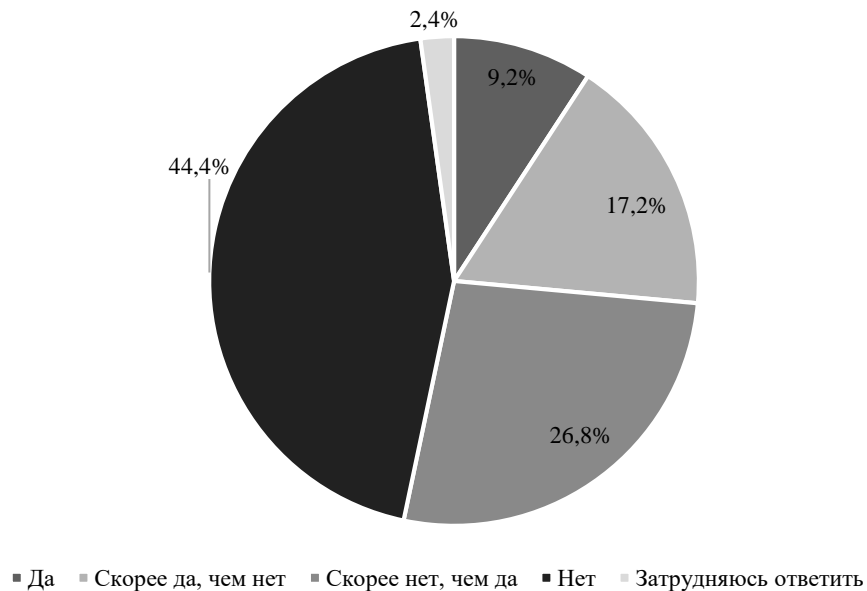
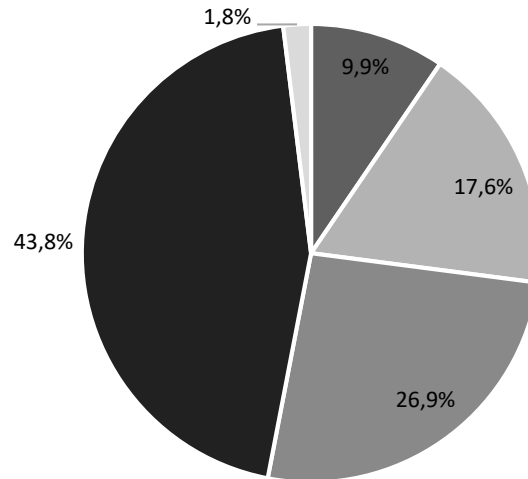


Диаграмма 4. Распределение ответов на вопрос «Считаете ли вы справедливым отбор на вакансии по полу, возрасту и семейному положению?»

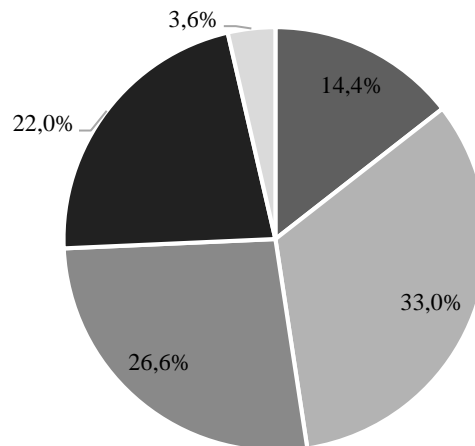
Согласно результатам, которые были получены в результате ответов на шестой вопрос, «На ваш взгляд, есть ли в современном обществе разница в правах женщин и мужчин?», немного более четверти респондентов склонны к тому, что разница все же есть (из них 17,6% склонны к сомнениям, но все же принимают сторону ответа «Да»). Немного меньше половины (43,8%) склонны к тому, что разницы никакой нет, и отвечают уверенно на этот вопрос, 26,9% считают, что разница нет, но с сомнениями (отвечают скорее нет, чем да). И только 1,8% респондентов не смогли определиться со своим ответом и выбрали вариант «Затрудняюсь ответить» (см. диаграмму 5).



■ Да ■ Скорее да, чем нет ■ Скорее нет, чем да ■ Нет ■ Затрудняюсь ответить

Диаграмма 5. Распределение ответов на вопрос «На ваш взгляд, есть ли в современном обществе разница в правах женщин и мужчин?»

На вопрос «Как Вы считаете, профессии делятся на сугубо мужские и сугубо женские» ответы респондентов распределились следующим образом: 14,4% согласны с этим полностью, 33% согласны, но с сомнениями; 26,6% сомневаются, но склонны к варианту нет, 22% уверенно ответили, что так не считают и 3,6% затруднились в ответе на данный вопрос (см. диаграмму 6).



■ Да ■ Скорее да, чем нет ■ Скорее нет, чем да ■ Нет ■ Затрудняюсь ответить

Диаграмма 6. Распределение ответов на вопрос «Как вы считаете, профессии делятся на сугубо мужские и сугубо женские?»

По второму показателю «Оценка личного отношения респондента к гендерной дискриминации на рынке труда» были получены следующие результаты:

Касательно личного отношения к гендерной дискриминации, в первую очередь стоит отметить, что 44,4 (то есть, чуть менее половины опрошенных респондентов) ответили, что еще не определились со своей позицией, потому что мало об этом знают. 8,8% относятся позитивно к изучаемому явлению, у 18,2% нейтральное отношение и у 26,6% сформировалось отрицательное отношение к гендерной дискриминации на рынке труда. Всего 2% затруднились ответить (см. диаграмму 7).



Диаграмма 7. Распределение ответов на вопрос «Каково Ваше личное отношение к гендерной дискриминации?»

Что касается личных неудобств при приеме на работу, 26,6% отметили, что сталкивал

ись с дискриминацией по полу, 71,6% отметили, что им эта проблема незнакома, 1,8% ответили, что еще не искали работу, поэтому не могут поделиться личным опытом (см. диаграмму 8).

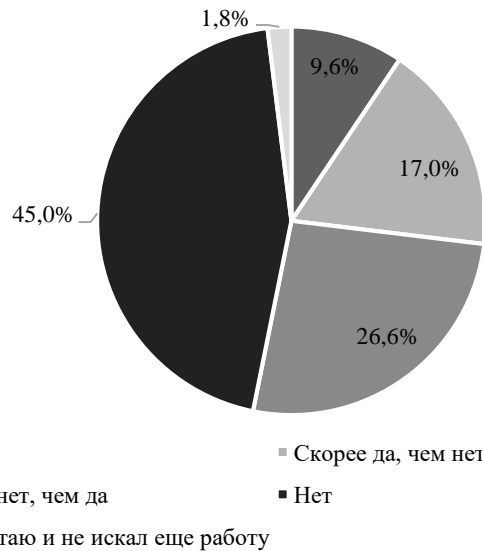


Диаграмма 8. Распределение ответов на вопрос «Испытывали ли Вы лично какие-либо неудобства, связанные с полом при приеме на работу?»

Тем, кто сталкивался с такой проблемой, в открытом вопросе было предложено поделиться подробностями ситуаций, в которых это проявлялось.

Они разделили на ущемление прав мужчин и на ущемление прав женщин.

Мужчины поделились такими историями: «В отделения «Сбербанка» берут преимущественно девушек, и это логично, при устройстве мне так и сказали».

«Я мужчина, но по моему профилю в основном работаю женщины. И на собеседовании мне прямо говорили, будет ли для меня проблемой работа в женском коллективе. Дважды мне отказывали исключительно по половому признаку. Так что женщинам не стоит преувеличивать свою «исключительность» в гендерной дискриминации. У женщин и так немного больше прав по закону».

«Учителей-мужчин молодого возраста некоторые родители подозревают в педофилии».

Женщины рассказали такие истории:

«Чаще в моей профессии берут мужчин и пробиваются на высокие должности именно мужчины, хотя есть много девушек, которые гораздо профессиональнее, но им не дают пробиться, аргументируя это тем, что

девушки должны идти в другую сферу этой профессии с маленькой зарплатой».

«Работа администратором в салоне мобильной связи «МТС», по мнению работодателей, подходит больше мужчинам».

«В том, что я девушка – системный администратор и это «не женская» профессия. Замечания делали, но в работе не отказывали.

«Работодатель устроил одно собеседование на вакансии «продавец-консультант» (зп ниже среднего) и «торговый представитель» (зп в три раза выше). Товар: пластиковые трубы и комплектующее для водоснабжения/отопления. Я проработала в этой сфере 5 лет. Пришедший со мной парень, не знал специфику товара и сам товар. На вакансию «представителя» взяли парня потому, что «ну, он же мужчина, ему доверия от клиентов больше. А девушки в таком не разбираются»».

«Мне говорили, что моя работа только мыть полы, а не работать врачом».

Явление гендерной дискриминации поддерживают 18,6% респондентов. 60,6% против гендерной дискриминации на рынке труда, 12,4% уверены, что такой дискриминации нет вообще и 8,4% респондентов затруднились дать конкретный ответ на данный вопрос (см. диаграмму 9).

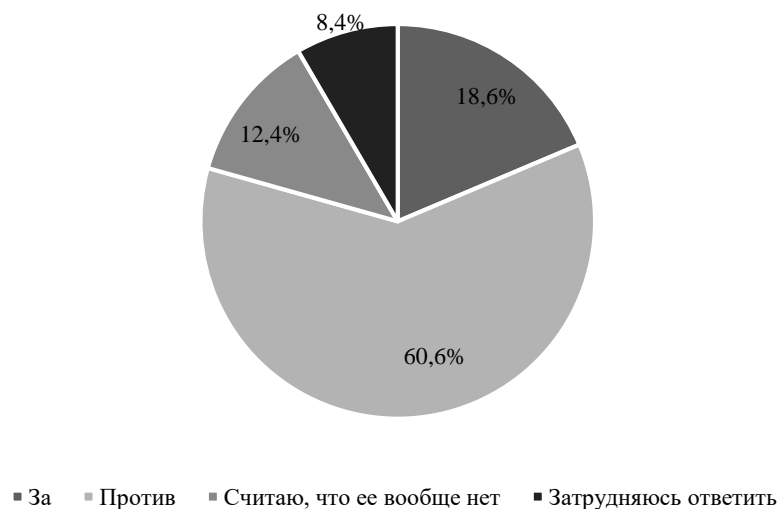


Диаграмма 9. Распределение ответов на вопрос «Вы «за» или «против» гендерной дискриминации на рынке труда?»

Следующий вопрос помог выяснить отношение к женщинам-руководительницам. Его результаты показали, что 39,0% опрошенных нами респондентов относятся отрицательно к такому руководству. Поддерживают управленок 24,0% опрошенных, то есть, почти четверть всех опрошенных, нейтрально относятся 22% и 15% затруднились с выбором ответа на данный вопрос (см. диаграмму 10).

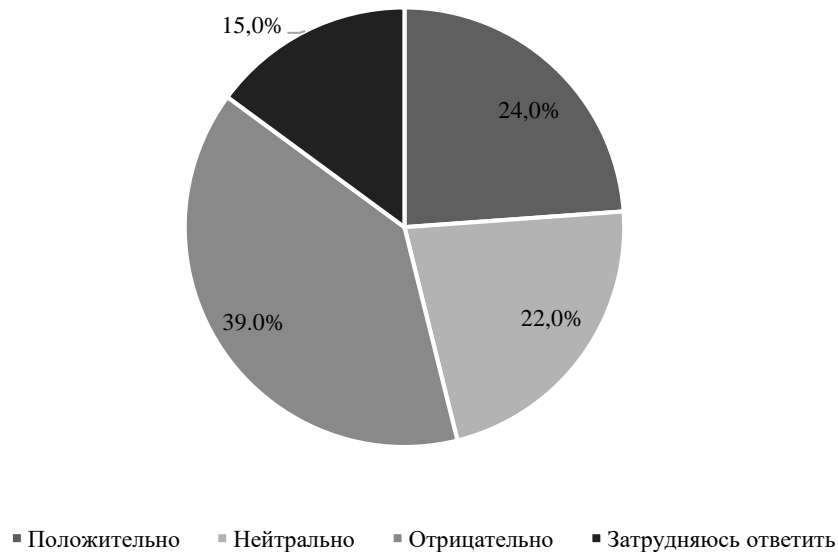
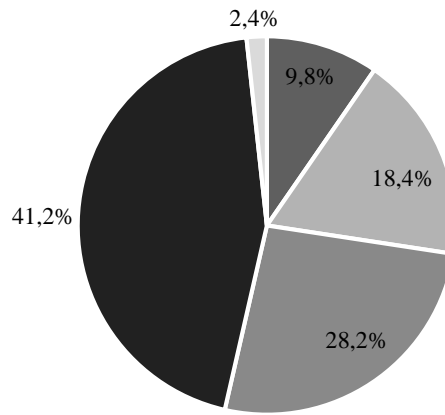


Диаграмма 10. Распределение ответов на вопрос «Как вы относитесь к женщинам-руководительницам?»

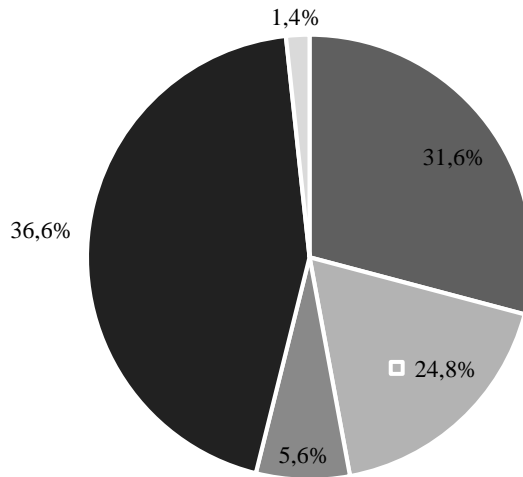
На вопрос «Считаете ли Вы правильным то, что у женщин зарплата ниже, чем у мужчин?» 28,2% респондентов дали положительный ответ, 69,4% не согласны с этим, но 28,2% пришли к этому варианту с сомнениями, 2,4% затруднились ответить на данный вопрос (см. диаграмму 11).



■ Да ■ Скорее да, чем нет ■ Скорее нет, чем да ■ Нет ■ Затрудняюсь ответить

Диаграмма 11. Распределение ответов на вопрос «Считаете ли Вы правильным то, что у женщин зарплата ниже, чем у мужчин?»

Вопрос «В чем, по Вашему мнению, заключается главная причина того, что у женщин заработная плата ниже, чем у мужчин?» помог выявить, в чем состоят главные причины того, что, по статистике, у женщин абсолютно во всех сферах занятости заработная плата ниже, чем у мужчин. 31,6% считают, что причина в истории, традициях и моральных устоях, почти 25% уверены, что всему виной является экономическая ситуация страны, 5,6% склоняются к тому, что на работодателей оказывают негативное влияние их родственники и близкие друзья. 36,6% не смогли определиться с ответом, 1,4% выбрали вариант «другое» и предложили свои варианты. Среди них «Физиология», «Наличие декретного отпуска», «Слабость женщины по отношению у мужчине, интрижки», «Женщина не полностью отдает себя работе» и также было несколько тех, кто выразил свое несогласие с убеждением в варианте «Другое»: «Я знаком с обратной ситуацией», «Не встречалась с ситуацией, где зарплата зависит от пола» (см. диаграмму 12).



- Традиционные моральные устои, признающие мужчину главнее женщины
- Экономическая ситуация страны
- Негативное влияние родственников/друзей/знакомых на работодателей
- Затрудняюсь ответить
- Другое:

Диаграмма 12. Распределение ответов на вопрос «В чем, по Вашему мнению, заключается главная причина того, что у женщин заработная плата ниже, чем у мужчин?»

С помощью третьего показателя «Отношение к проблеме гендерной дискриминации на рынке труда» результаты распределились следующим образом:

Одним из важных вопросов был «Считаете ли Вы проблему гендерной дискриминации актуальной?». Результаты были получены такие: 37,2% уверенно заявляют, что проблема актуальна, 29,6% больше склоняются к тому, что также актуальна. При этом считают, что проблема скорее не актуальна – 17%, всего лишь 8,2% считают, что дискриминации нет, 8% затруднились в выборе ответа на данный вопрос (см. диаграмму 13).

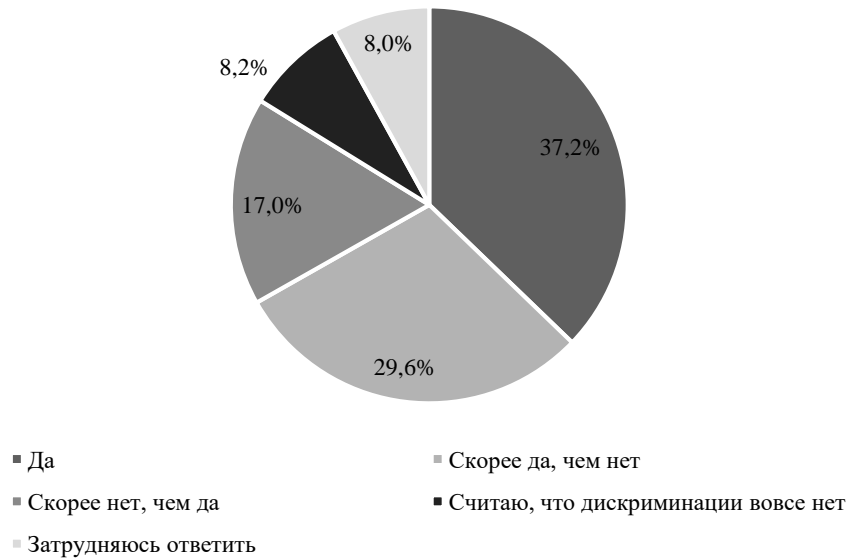


Диаграмма 13. Распределение ответов на вопрос «Считаете ли Вы проблему гендерной дискриминации актуальной?»

Касательно утверждения «Мужчин признают лучше, чем женщин в качестве руководителей», 38,4% опрошенных респондентов не согласны с данным утверждением, еще 22% с затруднениями отрицают данное утверждение. Только 9,0% согласны с данным утверждением и считают, что оно актуально и правдиво для современного общества. Их, с сомнениями, но все же поддерживают еще 17,4% опрошенных респондентов. 45,4% не согласны с данным утверждением. И немного больше, чем 2,2% не смогли определить с ответом на данный вопрос (см. диаграмму 14).

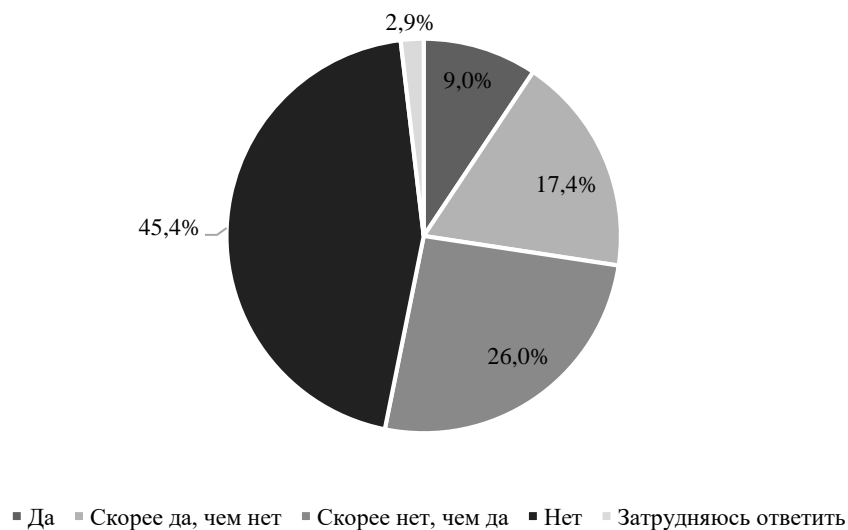


Диаграмма 14. Распределение ответов на вопрос «Согласны ли Вы с утверждением, «Мужчин признают лучше, чем женщин в качестве руководителей»

На вопрос «Кого бы вы хотели видеть в роли своего руководителя» ответы респондентов распределились следующим образом: почти 70% ответили, что им все равно, кто будет их руководителем, почти 23% отдали бы свое предпочтение мужчине и только 4,3% хотели бы видеть своей руководительницей женщину. 3,2% затруднились дать ответ на данный вопрос (см. диаграмму 15).

Диаграмма 15

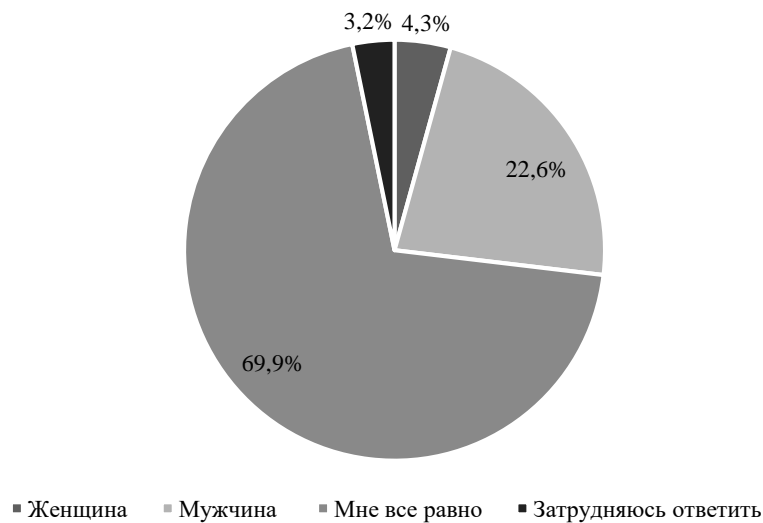


Диаграмма 15. Распределение ответов на вопрос «Кого бы вы хотели видеть в роли своего руководителя?»

Четвертый показатель «Оценка наличия конфликтных ситуаций между соискателями и работодателями» через вопрос «Были ли Вы когда-нибудь участником или свидетелем конфликтов, когда работодатели отказывались брать на работу из-за половых признаков?» показал следующие результаты: 24% респондентов были участниками или свидетелями таких конфликтов, 39% не сталкивались с такими конфликтами и 37% затруднились с ответами на данный вопрос (см. диаграмму 16).

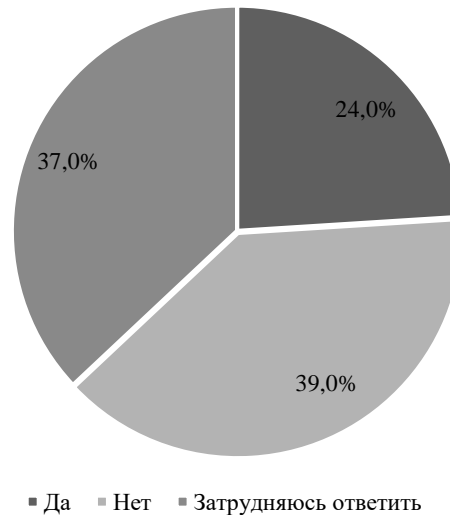


Диаграмма 16. Распределение ответов на вопрос «Были ли Вы когда-нибудь участником или свидетелем конфликтов, когда работодатели отказывались брать на работу из-за половых признаков?»

С помощью пятого показателя «Оценка готовности принимать меры для искоренения гендерной дискриминации женщин на рынке труда» были выявлены рекомендации респондентов, касательно поведения, в случае столкновения с гендерной дискриминацией женщин на рынке труда.

Из всех опрошенных пользователей только 8% уверены, что дискриминацию на рынке труда можно полностью преодолеть. 15,8% поддержали их, но с сомнениями. 23% склонны к тому, что полностью преодолеть дискриминацию, скорее всего, невозможно, почти 40% уверены однозначно, что ее нельзя искоренить, 8% считают, что дискриминации никакой нет (см. диаграмму 17).



Диаграмма 17. Распределение ответов на вопрос «Как вы считаете, возможно ли полностью побороть гендерную дискриминацию женщин на рынке труда?»

Следующий вопрос показал, что, по мнению респондентов, те, кто сталкиваются с гендерной дискриминацией, должны себя вести таким образом: 9,4% советуют просто смириться с этим и ничего не делать; 16,9% рекомендуют защищаться Конституцией РФ, 27,4% отмечают, что самый оптимальный вариант – написать жалобу в соответствующие органы, где смогут оказать помощь. Немного меньше, чем половина (43,8%) респондентов затруднились в выборе ответа и не смогли дать рекомендации тем, кто столкнулся дискриминацией на рынке труда. 1,8% респондентов выбрали вариант ответа «Другое», в котором предложили такие варианты: «Найти работу в другом месте», «Отстаивать свои права», «Обращаться за судебной защитой» (см. диаграмму 18).



Диаграмма 18. Распределение ответов на вопрос «Как, по Вашему мнению, должны вести себя те, кто сталкивается с гендерной дискриминацией?»

На вопрос, по отношению конкретно к тому, как женщины-управленцы должны себя вести в случае оскорбления их по полу, респонденты ответили следующим образом: 11,3% все же советуют просто с этим смириться, 19,0% советуют защищаться статьями из Конституции РФ, почти 30% советуют писать жалобу в соответствующие органы, 37,2% не смогли дать однозначный ответ, 2,7% выбрали вариант ответа «Другое», они советуют «Провести беседу с обидчиком», «Принимать дисциплинарные меры», «Достойно ответить», «Мстить», «Уволить обидчика», «Изначально создавать себе авторитет» (см. диаграмму 19)



Диаграмма 19. Распределение ответов на вопрос «Как, по Вашему мнению, должны вести себя женщины, занимающие руководящие должности, в случае их оскорбления по полу?»

Социально-демографический блок позволил определить, кто проходит анкетирование: работодатель или соискатель. Работодателям дополнительно к анкете задавались 2 вопроса: «Что положительного вы видите в гендерной дискриминации женщин?» и «Что отрицательного вы видите в гендерной дискриминации?».

Из позитивных сторон они отметили «Сохранение института семьи», а также «Женщинам не по силу выполнять мужскую работу».

Из отрицательных сторон выделили «Понижение профессионального уровня сотрудников», «Женщины могут хорошо справляться с разной работой, но их не замечают», «Ущемление прав женщин», «Ничего», «Препятствует реализации себя в профессии».

Теперь проанализируем информацию, полученную в ходе проведения двух фокус-групп.

Фокус-группы проводились 24 апреля и 7 мая 2019 года. Темой групповых дискуссий была «Гендерная дискриминация женщин на рынке труда».

Всего было 2 фокус-группы, длительность которых составила 42 и 47 минут.

Фокус-группы мы проводили по предварительно созданным гайдам (так называемым сценариям) (бланк гайда представлен в Приложении 4). Количество участников составляло 6 человек (одна фокус-группа была женская, вторая – мужская). Отбор кандидатов для участия в фокус-группах осуществлялся Центром социологических исследований НИУ «БелГУ».

Основными условиями для отбора была осведомленность проблем вопроса гендерной дискриминации, различие по полу и отсутствие социологического, психологического и журналистского образования.

Беседы записывались на диктофон и в дальнейшем расшифровывались в текст.

Все участники активно выражали свои мнения, а также дослушивали друг друга до конца, не перебивали и дополняли.

Абсолютно все участники наших бесед дали верное определение гендерной дискриминации. Они описали это понятие, как ущемление прав одного пола другим.

Участники назвали большое количество сфер, в которых можно наблюдать явную гендерную дискриминацию: управление транспортным средством, управленческая сфера, религия, политика и бытовая сфера.

- Женщину за рулем называют обезьяну с гранатой. Потому что невозможно предугадать ее дальнейшие действия. (реплика участника С., дискуссия от 7 мая)

- А еще, если женщина добилась чего-то, часто ее осуждают. Будто бы она добилась всего не сама, ей кто-то помог. А мужчина – сам, молодец. (реплика участника А., дискуссия от 24 апреля)

Это было начало бесед, далее уже начались блоки, посвящены обсуждению конкретных вопросов о гендерной дискриминации. Стоит отметить, что в первой фокус-группе мнения разделились. Одно мнение

выделялось, и очень активно его раскритиковали, довольно агрессивно, другие участницы.

Это проявилось явно в вопросе выбора между семьей и карьерой в фокус-группе женской.

- *Карьера. Если у тебя будет и заработок, и квартира, потом ты спокойнее можешь растить ребенка* (реплика участника Л., дискуссия от 24 апреля).

- *А если ты будешь зарабатывать, и от тебя уйдет мужчина? Ты останешься одна с ребенком, квартирой и карьерой. И без любимого человека. Конечно, семья на первом месте* (реплика участника Ю., дискуссия от 24 апреля).

- *Ну, вот у тебя есть все, и что ты выберешь карьеру или семью?* (реплика участника Д., дискуссия от 24 апреля).

- *Да с детьми она будет сидеть!* (реплика участника Ю., дискуссия от 24 апреля).

Вторая фокус-группа среди мужчин прошла более спокойно и сознательно.

Участники мужской фокус-группы отметили, что чаще всего, дискриминация женщин проявляется во мнении, что у женщин ниже интеллект, также они выразили свое отношение к этому и согласились полностью с тем, что женщине не место за рулем.

- *Если машина для женщины, только посудомоечная.* (реплика участника П., дискуссия от 7 мая).

- *Женщин-виновниц аварий больше, чем мужчин. Аварии за рулем происходят из-за женщин. Они могут мешать водителю.* (реплика участника А., дискуссия от 7 мая).

Женская же фокус-группа подтвердила, что их беспокоит и видят они ярче всего дискриминацию в бытовой сфере.

- В Саудовской Аравии дискриминируют женщин, их там вообще приравнивали с домашними животными. (реплика участника С., дискуссия от 24 апреля).

Мнения, касающиеся тому, место женщине в «мужских» профессиях или нет кардинально разошлись.

- Женщин не берут в строительство. И я с этим согласен. Я отрицательно отношусь к женщинам в «мужских профессиях». (реплика участника А., дискуссия от 7 мая).

- А я вот нейтрально. Чем женщина хуже мужчины? (реплика участника А., дискуссия от 7 мая).

- Ну так физиология устроена, мы рождены такими. Женщинам нельзя поднимать тяжелое. У женщин тело по-другому устроено. Зачем менять природу? (реплика участника Д., дискуссия от 24 апреля).

- Это не природа, а менталитет самый обыкновенный. Ущемление прав женских. (реплика участника А., дискуссия от 7 мая).

Основными причинами гендерной дискриминации женщин на рынке труда участники фокус-групп назвали менталитет, исторические особенности, мнение, что женщина – это только хранительница очага. Участники предположили, что полностью это явление можно искоренить, но для этого нужно, чтобы прошло не одно поколение. Нелегко менять менталитет и отношение к чему-то в обществе, если это явление укоренялось столетиями.

Что касается приоритетов между карьерой и семьей мнения также разошлись. Участницы женской фокус-группы ответили неоднозначно, половина выбрала семью, вторая половина – карьеру. В мужской фокус-группе однозначно была выбрана карьера.

На вопрос, будут ли мешать дети карьере, однозначно все участники ответили, что да, будут. Поэтому, по их мнению, необходимо планировать рождение детей для того, чтобы они не затрагивали карьеру.

Почти все участники мужской фокус-группы сказали, что полностью готовы уйти в декрет вместо женщины. Но некоторые мужчины уточнили, что готовы к такому шагу, когда ребенку будет 1,5-2 года.

Также мужская половина сказала, что спокойно отнесутся к тому, что их женщина будет зарабатывать больше них.

Но при всем этом неоднозначно ответили по поводу того, взяли бы женщину на работу. В пример почему, была приведена такая ситуация:

- Девушка выпустилась из вуза – получила звание лейтенанта, она забеременела-ушла в декрет, вышла – получила звание капитана, опять забеременела и ушла. Вернулась – уже майор. По факту, она ничего не делала, а звания растут. На месте работодателя я не брал бы женщин. (реплика участника А., дискуссия от 7 мая).

Что касается заработных плат, мужчины это аргументировали тем, что женщина меньше работает, мужчина может остаться работать до полуночи, женщина же более привязана к детям. И они считают, что мужчины умнее.

Девушки же отмечают, что это несправедливо и они не могут найти объяснение данному факту, кроме истории и сложившихся традиций.

В заключение, можно сделать вывод о том, что явление гендерной дискриминации существует и, к тому же, его можно наблюдать ежедневно. На данном этапе место женщин немного изменилось и некоторые из них готовы строить карьеру, отказавшись полностью от детей, а некоторые – сместив возраст рождения детей.

На данный момент нельзя никак побороть гендерную дискриминацию. Единственный вариант – начинать менять сознание молодежи постепенно, с настоящего времени. После того, как несколько поколений переживут это явление – только тогда оно начнет себя искоренять. Борьба с гендерной дискриминацией женщин на рынке труда – это длительный и трудоемкий процесс, который должен быть запущен уже сейчас.

Третьим методом у нас было экспертное интервью. В нем приняли участие 4 эксперта. Незамужняя девушка-программистка Марина, 25-ти лет с

высшим образованием, замужняя девушка Юлия 35-ти лет, владелица салона красоты, молодой предприниматель Максим 27-ми лет, неженатый, с высшим образованием и женатый предприниматель 29-ти лет Андрей, собственник интернет-издания. Интервью проводились с 14 по 28 апреля, по заранее подготовленному сценарию (бланк гайда представлен в Приложении 5). Интервью длились 20, 22, 27 и 30 минут соответственно.

Участники были отобраны Центром социологических исследований НИУ «БелГУ» методом снежного кома.

Первый вопрос касался собственного отношения эксперта к руководителям. Им был задан вопрос: «Какая из точек зрения, по отношению к руководителям, мужчинам и женщинам, на Ваш взгляд, является наиболее правильной? Кто, по-вашему, лучшие руководители?» Мнения получились довольно однозначными, все эксперты пришли к выводу, что руководителями хорошими могут быть, как мужчины, так и женщины.

Юлия: «Гендерное деление руководителей – самая неправильная вещь в мире. И все благодаря давно сложившемуся патриархату. Столетиями женщины были урезаны в своих правах, в то время, как мужчины считали себя лучшими во всем. Я рада, что в России наконец набирает обороты борьба за права женщин на работе. Но, с другой стороны, все это донельзя абсурдная ситуация. Почему мы должны отстаивать право на определённую профессию? Кто решил, что женщина не может выполнять определённую работу? Женщина может всё. А руководитель из нас может быть даже лучше большинства мужчин».

Но при этом эксперты не забыли уточнить, что в некоторых сферах однозначно может быть руководителем хорошим только мужчина.

Марина: «Руководителем может быть, как женщина, так и мужчина, но у них различный подход к руководству персоналом и решением поставленных задач. Лично я считаю, что руководитель мужчина – лучший вариант. Мужчины менее эмоциональны и у мужчин чаще встречаются взвешенные и корректные принятия решений».

Причиной того, что мужчина воспринимается как руководитель, а женщина – как хранительница очага, были названы исторические традиции:

Максим: «С точки зрения отношения к мужчинам и женщинам, сложилось разное отношение. В нашем обществе мужчина воспринимается как руководитель, управленец, а к женщине, по-прежнему сохраняется отношение как к хранительнице очага, домоседке, которая воспитывает детей. И, в связи с этим, как раз отношение к женщинам-руководительницам оно до сих пор не переросло и, на мой взгляд, определенные доли сексизма по отношению к женщине в профессии они существуют».

Эксперты отметили, для того, чтобы человек, вне зависимости от пола, был хорошим руководителем, он должен обладать необходимыми качествами для этого:

Андрей: «Руководителем может быть любой, это не зависит от пола. Главное в руководителе должно быть то, что он может вести за собой свою команду, может заменить любого из команды и харизматичность».

На вопрос «Существуют ли различия в отношении к мужчинам и женщинам при приеме на работу? Все эксперты ответили, что да, но с поправками, они указали, что все зависит от сферы, в которую устраивается работать соискатель и от того, бюджетная это или частная организация.

Юлия: У нас, как и у всей провинции – все люди мыслят стереотипами и замыленным взглядом поколений. Конечно, родители хотят дать тебе самое лучшее, но, вместе с, этим передают тебе свои наставления, которые звучат примерно так: «все так делают, а ты что, одна решила выделиться?». Я родилась и выросла в Белгороде, открыла свой бизнес и выросла человеком, который способен мыслить широко. Который понимает, что устоявшееся «женщина должна сидеть дома и воспитывать детей» — это просто дикость. Но, к сожалению, большинство моих земляков думают именно так, передавая свои убеждения детям. И от этого становится страшно».

Эксперты мужского пола пришли к выводу, что проблема для Белгорода не является критической и самой важной, но она существует и требует к себе внимания:

Максим: «Я бы не сказал, что для Белгорода – это супер-проблема, что серьезная проблема. Что женщины имеют какие-то сложности при трудоустройстве, связаны с их полом, но то, что это явление присутствует и, в большей степени, характерны для предпринимательства – я соглашусь. Хотя вот, в целом, ситуация меняется. У женщин, на мой взгляд, уже другое представление о себе и своем месте. На первый план выходит стремление построить карьеру, а вторично – желание завести семью. И большое количество женщин, которые уже вот выстраивают свою карьеру вплоть до руководящих должностей и показывают, что они могут, практически, все наравне с мужчинами, оно у нас сейчас тоже наблюдается. Я считаю, это вполне нормальной демократичной работой. Труд оценивается не по каким-то гендерным составляющим, а согласно объективным данным, которые есть у того или иного человека».

Из положительных сторон экспертам удалось выделить институт семьи. Опытный работодатель подчеркнул, что возможно, для современного общества это даже необходимо, потому что в этом году даже в нашем регионе смертность превысила рождаемость.

Отрицательных моментов эксперты нашли больше, среди них: низкий уровень заработной платы, разница в отношении к сотруднику женского пола и сотруднику мужского пола, недоступность профессий, отказ женщине в работе из-за того, что она в скором времени может уйти в декрет.

По поводу того, оказывают ли влияние на решение данной проблем белгородские власти, мнение экспертов сошлись на том, что они не знакомы ни с какими программами по борьбе с данной проблемой.

Юлия: «Не ощущаю на себе их эффективные действия, если таковые предпринимались. Возможно, потому что работаю сама на себя. Но, если брать в расчёт всех моих подруг и знакомых, то они также не ощущают на

себе этого эффекта. Женщинам как приходилось доказывать своё место среди мужчин на работе, так и приходится. Тебя ценят либо как красивое дополнение к коллективу, либо как развлечение, потому что «посмотрите, женщина пытается тягаться с нами, мужиками!»».

Вопрос, касающийся примеров дискриминации, не вызвал у экспертов никаких затруднений. Они быстро нашли ответы на то, в чем женщины дискриминируются.

Марина: «Многие сотрудники считают, что женщины руководители могут быть только исполнителями, и не могут разумно руководить, в связи с этим и появляется предвзятость».

Максим: «В сложившихся устоях. Потому что издавна сложилось что управляет мужчина и если отец, умирает к власти приходит сын. По моему мнению, только поэтому».

Эксперты привели наглядные примеры дискриминации женщин на рынке труда. Ярким примером стал рассказ собственницы салона красоты:

Юлия: «Совсем недавно прочитала о том, что первый канал отказался брать интервью у главы «БлаБлаКар», потому что она женщина. Не знаю, у какой женщины эта новость не может не вызвать возмущение. А ведь это просто интервью. Что уж говорить о том, с чем женщинам приходится сталкиваться на руководящих постах?»

Также она рассказала о личных примерах, когда ее дискриминировали во время построения карьеры:

Юлия: «До того, как я стала заниматься своим любимым делом, я работала в офисе. Там я очень хорошо общалась с мужчиной, который был довольно-таки старше меня. И, когда в нашей организации произошло изменение и стало два директора (женщина и мужчина), то на мой вопрос, кем он будет в команде, он ответил, что никогда не будет работать с женщиной-руководителем. Потому что женщина подвержена множеству факторов, которые могут влиять на ее работу: отношения в семье, критические дни, смена настроения».

А вот вопрос зависимости между полом и зарплатой заставил экспертов сомневаться. Но все же они пришли к итогу, что зависимости нет, по крайней мере, так должно быть.

Андрей: «Лично для меня – нет. Я не обращаю на это внимание. В целом же, здесь опять-таки разница в том, бюджетная или частная организация. В бюджетных проблема менее явна. Хотя в частных случаях там проявляется и она. Например, в школах мужчинам предлагают более выгодные руководящие должности. Их больше ценят в школах. В частных компаниях, если же понимают, что мужчина задержится на дольше, чем женщина, которая уйдет в декрет, то для него создадут более выгодные условия».

Последний вопрос касался того, на что работодатели обращают внимание в первую очередь при приеме на работу. Важно, что ни для одного из них не является главным пол или возраст.

Юлия: «Главное для меня – открытость, готовность выполнять свою работу качественно и нести ответственность за себя самого».

Марина: «Главный критерий при приеме на работу – опыт работы».

Андрей: «Я обращаю внимание на профессиональные качества».

Максим: «Для меня главное – желание и готовность развиваться».

Таким образом, экспертный опрос натолкнул к выводу, что действительно проблема гендерной дискриминации является актуальной, но на данный момент можно увидеть первые, явные изменения, которые дают женщинам себя реализовать.

Важно, что для работодателей уходит внешность и пол на задний план.

Экспертное интервью также выявило проблемы, что власти прилагают недостаточно усилий, чтобы помочь устранить проблему гендерной дискриминации женщин на рынке труда.

3.2. Корреляционный анализ данных исследования «Гендерная дискриминация женщин на рынке труда»

После завершения работы с первым этапом анализа полученных статистических данных (анализа линейного распределения), нужно провести корреляционный анализ данных исследования. Смысл данного анализа в поиске связей несколькими переменными. Такая связь характеризуется силой своей выраженности.

Чтобы найти корреляционные связи и определить их выраженность, необходимо построить таблицы сопряженности, которые будут отражать распределение двух переменных.

Сила такой связи описывается следующими понятиями:

1. От 0 до 0,3 – слабая связь;
2. От 0,3 до 0,5 – средняя связь;
3. От 0,5 до 0,8 – сильная связь;
4. От 0,8 до 1 – очень сильная связь.

Для выявления связи необходимо построить таблицы сопряженности между вопросами социально-демографического блока и вопросами (матрица корреляций со всеми вопросами представлена в Приложении 3).

Первой переменной будет пол. Определим связь между полом и основными вопросами. Чтобы оценивать связь между номинальными переменными используются коэффициенты, которые основаны на совместном появлении событий. Для анализа в нашем исследовании уместным будет коэффициент Крамера, его можно рассчитать с помощью программы Vortex10.

Значения коэффициента Крамера колеблются между 0 и 1: чем ближе коэффициент к 1, тем сильнее связь между двумя переменными.

Таким образом, при определении связи между вопросом «Считаете ли Вы справедливым отбор на вакансии по полу, возрасту и семейному положению» и полом, было выявлено, что коэффициент Крамера (далее К) равен 0,140, что говорит о том, что связи между двумя данными переменными не выявлено. Вариант ответа: «Да» выбрали 13,1% мужчин и 5,1% женщин,

вариант «Скорее да, чем нет» 19,3% – мужчин, что почти на 4% меньше, чем женщин. А вариант «Скорее нет, чем да» выбрали 23,2% мужчин и 28,7% женщин, что касается уверенного ответа «Нет», его выбрали 42,5% мужчин и 44,1% женщин. Не смогли определиться с ответом 1,9% мужчин и 2,5% женщин (см. таблицу 7).

Таблица 7

Переменная-основание: пол

2. Считаете ли вы справедливым отбор на вакансии по полу, возрасту и семейному положению?	18. Укажите Ваш пол		
	Мужской	Женский	Итого:
Да	13,1	5,1	9,2
Скорее да, чем нет	19,3	15,6	17,2
Скорее нет, чем да	23,2	28,7	26,8
Нет	42,5	44,1	44,4
Затрудняюсь ответить	1,9	2,5	2,4
Итого:	100,0	100,0	100,0

Подобным образом рассмотрим следующие таблицы сопряженности.

На вопрос «Как, по Вашему мнению, должны вести себя те, кто сталкивается с гендерной дискриминацией?» были получены такие ответы: 8,8% мужчин и 11,2% женщин советуют смириться с данной ситуацией, при этом 22,4% мужчин считают, что стоит себя защищать статьями из Конституции РФ, женщин, придерживающихся такого же мнения – 11,8%.

Советуют написать жалобу в соответствующие органы 26,9% мужчин и почти 30% женщин. Значимая доля респондентов затруднилась в выборе ответа на данный вопрос. Таких было 40,3 среди мужчин и 45,7% среди опрошенных женщин. К тому же, 2,1% женщин предложили свои варианты, мужчин, которые имеют свое мнение, оказалось 1,6%.

В данном случае $K=0,936$, что свидетельствует о сильной связи между вопросом о том, как должны вести себя те, кто сталкиваются с дискриминацией и полом. (см. таблицу 8)

Переменная-основание: пол

5. Как, по Вашему мнению, должны вести себя те, кто сталкивается с гендерной дискриминацией?	18. Укажите Ваш пол		
	Мужской	Женский	Итого:
Смириться с этим	8,8	11,2	9,8
Защищаться статьями из Конституции РФ	22,4	11,8	17,8
Написать жалобу в соответствующие органы	26,9	29,8	27,8
Затрудняюсь ответить	40,3	45,7	42,8
Другое	1,6	2,1	1,8
Итого:	100,0	100,0	100,0

Следующим сопряжением возьмем пол и вопрос «Каково Ваше личное отношение к гендерной дискриминации?»: 11,6% женщин относятся позитивно к гендерной дискриминации, их поддерживает 5,6% опрошенных мужчин. Нейтральной стороны придерживаются почти 20% мужчин и 16,3% женщин. Отрицательную сторону принимают 24,5% мужчин и 28,3% женщин. Значимая доля не смогли определиться со своим отношением, по той причине, что считают, что они мало знают о данном явлении, таких оказалось 47,4% среди мужчин и 42,3% среди женщин. Затруднились в ответе 2,6% мужчин и 1,5% женщин. В данном сопряжении коэффициент корреляции составил 0,967, что показывает наличие сильной связи между переменными. Это говорит о том, что отношение к гендерной дискриминации зависит от пола человека (см. таблицу 9).

Таблица 9

Переменная-основание: пол

8. Каково Ваше личное отношение к гендерной дискриминации?	18. Укажите Ваш пол		
	Мужской	Женский	Итого:
Положительное	5,6	11,6	8,8
Нейтральное	19,9	16,3	18,2
Отрицательно	24,5	28,3	26,6
Я не определился, потому что мало об этом знаю	47,4	42,3	44,4
Затрудняюсь ответить	2,6	1,5	1,8
Итого:	100,0	100,0	100,0

Что касается вопроса актуальности проблемы гендерной дискриминации, 53,3% управленцев дали положительный ответ и 84,4% также согласны с тем, что проблема актуальна. Не согласились с ними 21,1% управленцев и 13,6 соискателей. Тех, кто считает, что дискриминации нет вовсе среди управленцев – 12,9%, среди соискателей – 7,2%. Не смогли определиться со своей позицией 15,7% управленцев и 2% соискателей.

В данном вопросе $K = 0,909$. Это также подтверждает очень сильную зависимость между двумя переменными. То есть, корреляционный анализ подтверждает то, что вопрос актуальности зависит от того, соискатель на него отвечает или управленец. Для соискателей эта проблема гораздо актуальнее, чем для управленцев (см. таблицу 10).

Таблица 10

Переменная-основание: род деятельности

3. Считаете ли Вы проблему гендерной дискриминации актуальной?	21. Выберите, пожалуйста, Ваш род деятельности		
	Управленец	Соискатель	Итого:
Да	26,9	47,7	37,2
Скорее да, чем нет	23,4	36,7	29,6
Скорее нет, чем да	21,1	13,6	17,0
Считаю, что дискриминации нет вообще	12,9	7,2	8,2
Затрудняюсь ответить	15,7	2,0	8,0
Итого:	100,0	100,0	100,0

На вопрос, касающийся разницы в правах женщин и мужчин в современном обществе, 25,3% управленцев ответили, что есть, 29,5% соискателей придерживаются такого же мнения.

Противоположного мнения придерживаются 71,5% управленцев и 67,9% соискателей. При этом не смогли ответить на данный вопрос 3,2% управленцев и 1,8% соискателей.

Коэффициент сопряжения составил 0,968. Это показывает, что мнение управленцев и соискателей отличается. Какое оно – прямо зависит от рода деятельности респондента. Управленцы в меньшей степени считают, что разницы никакой нет в сравнении с соискателями (см. таблицу 11).

Переменная-основание: род деятельности

6. На ваш взгляд, есть ли разница в правах женщин и мужчин в современном обществе?	21. Выберите, пожалуйста, Ваш род деятельности		
	Управленец	Соискатель	Итого:
Да	8,7	10,8	10,8
Скорее да, чем нет	16,6	19,5	18,8
Скорее нет, чем да	23,1	27,3	26,0
Нет	48,4	40,6	42,6
Затрудняюсь ответить	3,2	1,8	1,8
Итого:	100,0	100,0	100,0

Почти 20% среди соискателей положительно относятся к женщинам-уравленцам, среди управленцев приверженцев такого мнения больше – 26,7%. Нейтральную точку зрения имеют 23,2% управленцев и 22,1% соискателей. При этом отрицательное отношение имеют почти 40% управленцев и 36,7% соискателей. Не смогли дать ответ на вопрос 10,7% управленцев и 21,4% соискателей. В данном случае коэффициент спряжения = 0,777 – выявлена сильная связь между переменными. То есть, отношение к женщинам-руководительницам также в целом зависит от того, чье это мнение – соискателя или управленца (см. таблицу 12).

Таблица 12

Переменная-основание: род деятельности

11. Как вы относитесь к женщинам-руководительницам?	21. Выберите, пожалуйста, Ваш род деятельности		
	Управленец	Соискатель	Итого:
Положительно	26,7	19,8	24,0
Нейтрально	23,2	22,1	22,0
Отрицательно	39,4	36,7	39,0
Затрудняюсь ответить	10,7	21,4	15,0
Итого:	100,0	100,0	100,0

В вопросе, направленном на выяснение возможности искоренения гендерной дискриминации, мы получили такие ответы: 23,4% управленцев считают, что это возможно, их поддерживает 26,1% соискателей.

Почти 60% управленцев считают, что это невозможно, 55,7% соискателей имеют такое же мнение. Затруднились с ответом 26,7% управленцев и 10,2% соискателей.

В данном вопросе коэффициент сопряжения составил 0,709. В данном случае между переменными сильная связь. То есть, не только мнение об актуальности проблемы, способов решения, но и вообще, в целом, о возможности полностью побороть гендерную дискриминацию женщин на рынке труда, зависит от статуса работника (см. таблицу 13).

Таблица 13

Переменная-основание: род деятельности

12. Как вы считаете, возможно ли полностью побороть гендерную дискриминацию на рынке труда?	21. Выберите, пожалуйста, Ваш род деятельности		
	Управленец	Соискатель	Итого:
Да	8,3	9,2	24,0
Скорее да, чем нет	15,1	16,9	22,0
Скорее нет, чем да	26,3	25,1	39,0
Нет	33,6	30,6	15,0
Затрудняюсь ответить	26,7	10,2	100,0
Итого:	100,0	100,0	100,0

Итак, можно сделать вывод о том, что социально-демографические характеристики, в целом, коррелируют с основными вопросами, в ходе которых необходимо было проверить достоверность или ошибочность гипотез исследования. Проблемные вопросы основного блока анкеты взаимосвязаны в высокой степени.

Таким образом, полученные в ходе исследования коэффициенты корреляции позволили проанализировать наличие или отсутствие статистических связей между переменными. Но корреляционный анализ не является заменой специальных социологических знаний, а лишь способствует углублению социологического мышления, так как позволяет отбросить несуществующие связи и очертить круг исследовательских поисков.

3.3. Выводы и рекомендации по результатам проведенного исследования

В ходе проведенного исследования основные, теоретически выдвинутые гипотезы, подтвердились. Результаты фокус-групп, массового опроса и экспертных интервью показали, что в Белгородской области преобладает гендерная дискриминация таких видов: при найме на работу, при продвижении по карьерной лестнице и при оплате труда. Это может быть связано с тем, что женщина уходит в декретный отпуск, при этом руководитель предприятия понимает, что он потеряет работника на 3 года. Чтобы избежать лишних затрат, в частных фирмах больше приветствуют мужчин на рабочих местах.

В ходе массового опроса пользователи отметили, что основными причинами гендерной дискриминации на рынке труда являются моральные, традиционные устои, в которых мужчина – руководитель, а женщина – хранительница очага. Это также стало понятно и в ходе проведения фокус-групп. Участники дискуссий привели множество исторических фактов, в которых женщины ущемлялись еще из древних времен. При этом неправильно то, что такая же тенденция сохраняется до нашего современного общества.

Эксперты отметили, что среди позитивных моментов гендерной дискриминации женщин самое важное – сохранение института семьи. Но тут обнаружилось важное противоречие. Они же отметили, что пренебрежительное, неуважительное и настороженное отношение на работе к женщинам, отражается на отношениях в семье. Из-за того, что мужчина не чувствует в женщине никакого авторитета и равного соперничества, в семье может возникать насилие. Такое поведение связано также с историей, в которой издавна мужчина был главным, и физиологией – мужчина сильнее физически, из-за чего чувствует свое превосходство над женщиной.

Участники фокус-групп пришли к выводу, что гендерную дискриминацию на рынке труда можно искоренить, но для этого нужно менять взгляды не одного поколения. Тем самым была также подтверждена третья

гипотеза. Эксперты также согласны, что нужно данное явление искоренять, но это достаточно продолжительный процесс, который требует сосредоточенности на нем и адекватного плана действий.

Как показал корреляционный анализ результатов исследования, корреляции между основными вопросами и социально-демографическими характеристиками обнаружена очень сильная связь.

Во многом отношение к явлению гендерной дискриминации женщин на рынке труда зависит от рабочего статуса человека – обычный работник он или же управленец. Также корреляционный анализ показал, что это отношение к женщинам-управленцам зависит от рода деятельности респондента.

Минимизировать распространение гендерной дискриминации женщин на рынке труда в Белгородской области можно при помощи следующих рекомендаций:

- 1) на эту проблему стоит обратить внимание региональных властей. Следует разработать еще большее количество эффективных социальных программ, акций, цели которых будут заключаться в формировании и защите прав женщин при трудоустройстве. Они должны регулировать взаимоотношение между работодателями и соискателями. Для того, чтобы управленцы частных фирм не боялись брать на работу женщин, из-за того, что им нужно будет оплачивать декретный отпуск, стоит задуматься над разработкой программы, в которой эту оплату, или хотя бы ее часть, возьмет на себя государство. Также нужны мероприятия, которые будут направлены на минимизацию гендерной дискриминации женщин на рынке труда. Существование данной проблемы и необходимость действий со стороны властей подтвердили массовый опрос и экспертное интервью. Стоит создать программу в поддержку женщин-руководительниц. Потому что им не дают раскрыть свой потенциал и при этом делают поспешные выводы, что женщины-управленки хуже мужчин. Стоит попробовать предоставить больше управленческих мест женщинам, чтобы изучить детальнее их поведение, как руководительниц, и сделать корректные, научно обоснованные выводы,

которых нет до сих пор. Также стоит обратить внимание на поддержку программ малого бизнеса, предоставление субсидий для развития индивидуального предпринимательства среди женщин;

2) следующая рекомендация касается распространения социолого-демографической рекламы на телевидении. В данной рекламе следует сделать акцент на том, что карьера не мешает построению семьи, а женщина может абсолютно так же, как и мужчина, легко шагать по карьерной лестнице, не отказываясь от рождения детей. Мужчина в данной рекламе должен выступать женщине опорой и поддержкой, который не ущемляет ее права и в любой момент готов уйти в декретный отпуск вместо своей жены. Нужно распространять больше информации в защиту прав женщин, которая будет отражать, что права как мужчин, так и женщин, абсолютно равны. Населению региона, с помощью данной рекламы, стоит донести, что женщина не должна бояться, что ее права при трудоустройстве будут нарушены, она должна быть уверена, что ничем не хуже мужчины;

3) в школах следует ввести уроки семейного воспитания. В условиях динамичного изменения нашего общества, когда утрачены многие семейные традиции, падает значимость семьи, как социального института, и, в целом, семья очень сильно влияет на мировоззрение ребенка. С детства ребенок может видеть примеры родителей, где папа унижает маму, и в его сознании будет откладываться, что так правильно. К тому же, на этих уроках важно донести до девочек, что для того, чтобы строить карьеру не нужно отказываться от детей. Потому что, как показывает современная практика, и наши результаты исследования, современное поколение считает, что дети мешают их карьере, что приводит к отказу от детей и падению института семьи;

4) государственное стимулирование работодателей региона к оказанию услуг поддержки женщин, путем развития социальной инфраструктуры компании (строительство яслей, детских садов) с целью помощи в семейных обязанностях. Таким образом, женщины смогут больше внимания уделять работе, при этом им не придется переживать за своих детей, потому что все

это время они будут находится под присмотром и в полнейшей безопасности, под присмотром квалифицированных воспитателей;

5) повышение спроса на женскую рабочую силу путем предоставления занятости в государственном секторе экономики. Государство первоначально само должно поверить в то, что женщины могут быть хорошими управленками, могут брать на себя ответственность за коллективы, выполнять работу, для которой нужны стрессоустойчивость и эмоциональная устойчивость. Такой пример поможет частным лицам увидеть женщин со стороны управленок, они смогут их приглашать на работу в свой бизнес и доверять им дела с большой ответственностью;

6) увеличение ставок заработной платы в феминизированных секторах занятости до уровня доходов «мужских» секторов. Женщины могут выполнять определенную работу, которая считается только «мужской», необходимо не бояться им давать возможность себя проявлять. И не стоит бояться щедро их одарять высокими заработными платами, чтобы увидеть их полный потенциал.

Снижение гендерного неравенства на рынке труда Белгородской области в стратегической перспективе позволит решить проблемы неравенства доходов мужчин и женщин, способствует выравниванию внутрисемейных позиций и повышению уровня жизни в регионе в целом.

Таким образом, подводя итоги данной главы можно сделать следующие выводы:

1. Было проведено авторское комплексное социологическое исследование на тему «Гендерная дискриминация женщин на рынке труда» тремя основными методами – это массовый опрос, фокус-группа и экспертное интервью.

2. Результаты социологического исследования показали, что данная проблема актуальна для нашего региона. При этом большинство жителей Белгородской области относятся к женщинам-руководительницам отрицательно и предпочли бы себе в руководители мужчину. Это может быть

связано с тем, что женщина еще недостаточно создала себе авторитет и не зарекомендовала себя, как хороший управленец.

3. В ходе исследования определилось, что соискатели, в отличие от работодателей, более остро ощущают проблему. Последние сочли проблему менее актуальной. Возможно, это связано с тем, что работодатели судят по своей компании, а у соискателей больше опыта в трудоустройстве и сотрудничестве с большим количеством фирм.

4. Корреляция показала, что на мнение о гендерной дискриминации женщин и отношение к женщинам-руководительницам очень сильно влияют социально-демографические признаки. Сильная связь наблюдается между переменными род деятельности респондента и вопросами об актуальности проблемы, наличия отличий прав между мужчинами и женщинами, а также отношением к возможности преодолеть проблему полностью.

5. По итогам авторского исследования были разработаны практические рекомендации по минимизации распространения гендерной дискриминации женщин в Белгородской области. Среди них – необходимость привлечения внимания к проблеме региональных властей, проведение уроков семейного воспитания в школе, строительство дополнительных детских садов и яслей, увеличение заработных плат для женщин, занятых в «мужских» сферах.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Теперь можно сделать выводы в соответствии с поставленными целями и задачами.

Еще с древних времен люди определяли пол по физиологическим признакам. Но совокупность биологических признаков пола можно рассматривать лишь как предпосылку отнесения индивида к тому или иному сообществу. Еще в «первобытных» обществах существовала развитая система женских и мужских ролей, а также сложные обряды и традиции обозначения мужского и женского пола. Люди осознавали то, что они принадлежат к разным сообществам.

Любому из существовавших до сих пор человеческих обществ было присуще какое-то разделение труда между полами, специфические для мужчин и женщин виды деятельности и социальные функции.

В ходе различных социологического комплексного исследования гендерной дискриминации женщин выявлены основные причины, по которым женщин до сих пор дискриминируют – это традиционные моральные устои, физиология и экономическая ситуация страны.

Использование трёх методов в авторском исследовании гендерной дискриминации в общественном мнении населения Белгородской области позволило, с одной стороны, рассмотреть объект в различных ракурсах, с другой стороны, взаимно проверить результаты, полученные при помощи каждого метода по отдельности. Такой подход необходим при изучении столь сложного и многогранного феномена.

Экспертное интервью позволило нам узнать причины возникновения данного явления, а также о поддержке со стороны региональных властей. Мнение от людей, которые, практически ежедневно сталкиваются с процессом трудоустройства других людей, можно считать авторитетным.

На основании социологических исследований, в том числе и проведенных автором выпускной квалификационной работы, можно сделать следующие выводы:

1. Женщине-управленцу тяжело совмещать работу и семью. Но, чаще всего, наличие семьи не может снизить интерес женщины к дальнейшему профессиональному росту. Необходимо отметить получаемую в семье женщинами и эмоциональную поддержку, помогающую им преодолевать стрессы и перегрузки. Кроме того, успешная деятельность женщин в профессиональной и семейно-бытовой сферах служит образцом поведения для подрастающих детей.

2. Комплексное социологическое исследование помогло выявить основные причины, по которым гендерная дискриминация женщин до сих пор не искоренило себя – виной этому традиции, моральные устои, а также экономическая ситуация страны.

3. Гендерная дискриминация женщин на рынке труда в современном обществе создает проблемы самореализации среди женщин, которые мешают им не только строить карьеру, но и приводят к насилию в семье. Мужчина не воспринимает женщину, как авторитет ни на работе, ни в семье, соответственно, такое же мнение формируется у детей, потому что родители для них являются основным примером.

4. К негативным последствиям гендерной дискриминации относят такие факторы: женщины не могут себя реализовать, их не замечают, ущемляются права женщин, возникает насилие в семье, недоступность профессий, разница в отношении к сотруднику зависит от его пола.

5. Тот факт, что большинству все равно, кто их руководитель, свидетельствует о том, что результаты борьбы с гендерной дискриминацией женщин на рынке труда дают о себе знать. Общество начинает менять свое отношение к женщинам-управленцам. При этом женщины полностью переосмыслили свою роль и место в современном обществе и готовы к тому, чтобы не только рожать детей, но и занимать управленческие должности.

б. Следует обратить внимание на наличие гендерной дискриминации женщин на рынке труда, потому что явление не теряет свою актуальность. Но при этом на российском рынке очень мало работ, которые изучали бы гендерную дискриминацию женщин на рынке труда. Как показал корреляционный анализ, вероятнее всего, это связано с тем, что мужчины считают, что никакой дискриминации нет. При этом научной деятельностью предпочитают чаще заниматься мужчины. Много мнений по данной теме, но при этом крайне мало российских научных работ, несмотря на популярность и актуальность темы.

Результаты исследования способствовали разработке рекомендаций по минимизации распространения гендерной дискриминации женщин на рынке труда. Рекомендации по итогам выпускной квалификационной работы включают в себя поддержку женщин в их самореализации и предпринимательстве.

В первую очередь, необходимо привлечь внимание региональных властей к данной проблеме. С их помощью необходимо разработать проекты и программы, которые будут поддерживать женщин. Следует внедрять социальные проекты, эффективные акции и пропагандировать женское предпринимательство.

Также среди рекомендаций следующие: распространение социолого-демографической рекламы на телевидении. Необходимо рассказывать о равноправии, в чем его суть и о том, насколько оно необходимо в современном обществе.

В школах следует ввести уроки семейного воспитания. Такая рекомендации дана для того, чтобы равноправие прививать с детства. Не во всех семьях дети видят правильные примеры, именно поэтому такой шаг очень важен.

Стоит также стимулировать работодателей региона к оказанию услуг поддержки женщин, с помощью строительства больше количества детских садов и яслей. Также необходимо повысить спрос на женскую рабочую силу

путем предоставления занятости в государственном секторе экономики. Пример государственных учреждений станет хорошим для частных организаций.

В наших рекомендациях помимо выше перечисленных – увеличение ставок заработной платы в феминизированных секторах занятости до уровня доходов «мужских» секторов. Повышение заработной платы для женщин повысит интерес у женщин к непривычным им вакансиям, поможет реализовать свой потенциал.

В ходе проведения корреляционного анализа мы выяснили, что такие социально-демографические характеристики как пол и род занятости имеют сильную связь с основными вопросами. То есть, мнение респондента зависит в большей степени от того, какого он пола и от его рода деятельности – управленец он или работник. Полученные в ходе исследования коэффициенты корреляции позволили проанализировать наличие или отсутствие статистических связей между переменными.

Таким образом, очень важно поощрять женщин-управленцев, чтобы в дальнейшем изучать детально их поведение и уметь соединять и совершенствовать их качества. Явление гендерной дискриминации женщин на рынке труда обязательно должно найти свое отражение в работах российских исследователей.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ

1. Закон Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» [Текст]. – М. : Ось-89, 2008 – 48 с.
2. Конвенция Международной Организации Труда «О дискриминации в области труда и занятий» от 25 июня 1958 года [Электронный ресурс] // Режим доступа к изд. : <http://law.edu.ru/norm/norm.asp?> – Систем. требования : IBM PC; Internet Explorer.
3. Конвенция «О ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин Организации объединенных наций» от 18 декабря 1979 года [Электронный ресурс] // Режим доступа к изд. : <http://un.by/documents/humrights/womenrights/> – Систем. требования : IBM PC; Internet Explorer.
4. О государственных гарантиях равных прав и свобод и равных возможностей мужчин и женщин в Российской Федерации: Федеральный закон от 16.04.2003 [Электронный ресурс] // Режим доступа к изд. : <http://www.akdi.ru> – Систем. требования : IBM PC; Internet Explorer.
5. Арефьева, Т. К. Участие женщин в диссидентском движении [Текст] / Т. К. Арефьева // Женщина в российском обществе. – 1996. – № 4. – С. 40.
6. Батыгин, Г. С. Лекции по методологии социологических исследований : учеб. пособие [Текст] / Г. С. Батыгин. – М. : РУДН, 2008. – 276 с.
7. Беккер, Г.С. Человеческое поведение: экономический подход. Избранные труды по экономической теории [Текст] / Г. С. Беккер. – М.: ГУ ВШЭ, 2003. – 672 с.
8. Белоконная, Л. А. Формирование заработной платы: взгляд через «призму» профессий [Текст] / Л. А. Белоконная. – М. : ГУ ВШЭ, 2007. – 44 с.

9. Бендас, Т. В. Гендерная психология [Текст] / Т. В. Бендас. – СПб. : Питер, 2009. – 432 с.
10. Берндт, Э. Р. Практика эконометрики: классика и [Текст] / Э. Р. Берндт. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2005. – 863 с.
11. Булычев, И. И. Гендерная картина мира в свете методологии атрибутивного подхода [Текст] / И. И. Булычев // Гуманитарные науки. – 2006. – № 4. – С. 38-47.
12. Выбор женщины : карьера или семья? [Электронный ресурс] // Режим доступа к изд. : <https://wciom.ru/index.php?id=236&uid=114735> – Систем. требования : IBM PC; Internet Explorer.
13. Гендерное равенство в контексте прав человека [Электронный ресурс] // Режим доступа к изд. : <http://www.owl.ru/win/books/gender/> – Систем. требования : IBM PC; Internet Explorer.
14. Гимпельсон, В. Е. Заработная плата в России: эволюция и дифференциация [Текст] / В. Е. Гимпельсон. – М. : Изд. дом ГУ ВШЭ, 2007. – 575 с.
15. Градскова, Ю. В. Введение в гендерные исследования [Текст] / Ю. В. Градскова. – М. : Аспект-Пресс, 2005. – 172 с.
16. Деловая активность женщин и семья [Электронный ресурс] // Режим доступа к изд.: <http://os.x-pdf.ru/20psihologiya/569494-1-2001-tureckaya-delovaya-aktivnost-zhenschin-semya-tureckaya-galin.php> – Систем. требования : IBM PC; Internet Explorer.
17. Демографический ежегодник Белгородской области [Текст]. – Белгород : Белгородстат, 2016. – 127 с.
18. Динамика и структура занятого населения России по полу: опыт макроэкономической оценки [Электронный ресурс] // Режим доступа к изд. : <http://www.ecfor.ru/pdf.php?id=2006/6/08> – Систем. требования : IBM PC; Internet Explorer.
19. Дружинин, В. Н. Психология семьи [Текст] / В.Н. Дружинин. – СПб. : Питер, 2005. – 176 с.

20. Женщина и кризис – невидимая проблема [Электронный ресурс] // Режим доступа к изд. : <http://robkor.ru> – Систем. требования : IBM PC; Internet Explorer.
21. Женщины и мужчины России [Текст]. – М. : Росстат, 2007. – 255 с.
22. Злотникова, Т. С. Личность в современной русской культуре: стратегии социокультурного изучения [Текст] / Т. С. Злотникова. – Ярославль : Изд-во ЯГПУ, 2009. – 144 с.
23. Исупова, О. Г. Социальный смысл материнства в современной России [Текст] / О. Г. Исупова // Социологические исследования. – 2012. – № 11. – С. 98-107.
24. Кабаченко, Т. С. Психология управления: Часть 1. Управленческая деятельность. Учебное пособие [Текст] / Т. С. Кабаченко. – М. : Педагогическое общество России, 1996. – 400 с.
25. Киянова, М. К. Женщина и бизнес: две ловушки на пути к вершинам [Текст] / М. К. Киянова // ЭКО. – 1995. – № 4. – С. 41-48.
26. Ключина, С. В. Проблемы развития женского предпринимательства [Текст] / С. В. Ключина // Социальная защита женщин : современные проблемы. Сборник научно-методических материалов. – 2004. – № 4. – С. 40-44.
27. Колосницына, М. Г. Экономика труда [Текст] / М. Г. Колосницына. – М. : ИКЦ «Академкнига», 2003. – 240 с.
28. Кон, И. С. Введение в сексологию [Текст] / И. С. Кон. – М. : Олимп, 2000. – 288 с.
29. Кон, И. С. Пол и гендер [Текст] // Андрология и генитальная хирургия. – 2004. – № 1-2. – С. 31-35.
30. Конституция Российской Федерации [Текст]. – М. : Ось-89, 2008 – 48 с.
31. Корель, Л. В. Женщина в бизнесе : партнер или досадная помеха : (Мнение мужчин-предпринимателей о бизнес-леди) [Текст] / Л. В. Корель // ЭКО. – 1999. – № 10. – С. 95-107.

32. Кричевская, О. Н. Женщина-руководитель: деловые стратегии и образ «Я» [Текст] / О. Н. Кричевская // Социология управления. – 2000. – № 3. – С. 45-56.
33. Лопатина, А. А. Женское управление как развитие современного общества. Отличия женского управления от мужского [Текст] / А. А. Лопатина // Аллея наук. – 2018. – №1. – С. 94-99.
34. Лопатина, А. А. Особенности руководителей женского пола [Текст] / А. А. Лопатина // Аллея наук. – 2018. – №1. – С. 56-64.
35. Лопатина, А. А. Феминизм как общественно-политическое явление современной жизни [Текст] / А. А. Лопатина // Аллея наук. – 2018. – №6. – С. 88-96.
36. Мазин, А. Л. Российский рынок труда: институциональные и микроэкономические аспекты функционирования [Текст] / А. Л. Мазин. – Н. Новгород : Изд-во НИМБ, 2003. – 360 с.
37. Мазин, А. Л. Экономика труда. Теория и российская практика. Том 2 [Текст] / А. Л. Мазин. – Н. Новгород : Нижегородский гуманитарный центр, 2002. – 324 с.
38. Мальцева, И.О. Гендерная сегрегация и мобильность на российском рынке труда [Текст] / И. О. Мальцева. – М. : Изд. дом ГУ ВШЭ, 2006. – 295 с.
39. Молодые руководители в российских компаниях [Электронный ресурс] // Режим доступа к изд. : <http://bankir.ru> – Систем. требования : IBM PC; Internet Explorer.
40. Моор, С. М. Женщина на пороге XXI века: гендерные исследования социально-экономических проблем [Текст] / С. М. Моор. – Тюмень : Издательство Тюменского государственного университета, 1999. – 244 с.
41. Моргунов, Е. Б. Конспекты по психологии. Личность и организация [Текст] / Е. Б. Моргунов. – М. : Тривола, 1996. – 182 с.

42. Московская, А. А. Стереотипы или конкуренция? [Текст] / А. А. Московская // Социологические исследования. – 2008. – № 6. – С. 92-95.
43. Назарова, И. Б. Гендерные стереотипы в современной России [Текст] / И. Б. Назарова. – М. : МАКС Пресс, 2007. – 376 с.
44. Образование и кадры науки: статистический сборник [Текст]. – М. : Росстат, 2012. – 299 с.
45. Организация государственной статистики в Российской Федерации [Текст]. – М. : Госкомстат России, 2004. – 429 с.
46. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики [Электронный ресурс] // Режим доступа к изд. : <http://www.gks.ru/> – Систем. требования : IBM PC; Internet Explorer.
47. Ощепков, А. Ю. Гендерные различия в оплате труда в России [Текст]. – М. : ГУ ВШЭ, 2006. – 52 с.
48. Российский статистический ежегодник [Текст]. – М. : Росстат, 2007. – 825 с.
49. Роцин, С. Ю. Предложение труда в России: микроэкономический анализ экономической активности населения [Текст] / С. Ю. Роцин. – М. : ГУ ВШЭ, 2003. – 58 с.
50. Роцин, С. Ю. Теория рынка труда [Текст] / С. Ю. Роцин. – М. : Экономический факультет МГУ, ТЕИС, 1998. – 192 с.
51. Силласте, Г. Г. Изменения социальной мобильности и экономического поведения женщин [Текст] / Г. Г. Силласте // Социологические исследования. – 2000. – № 5. – С. 25-34.
52. Силласте, Г.Г. Социальная дискриминация женщин как предмет социологического анализа [Текст] / Г. Г. Силласте // Социологические исследования. – 2009. – № 12. – С. 108-114.
53. Скачкова, Г.С. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) [Текст] / Г. С. Скачкова. – М. : РИОР, 2008. – 472 с.
54. Труд и занятость в России. 2017 [Текст]. – М. : Росстат, 2007. – 611 с.

55. Трудовой кодекс Российской Федерации [Текст]. – М.: Омега-Л, 2012. – 196 с.
56. Уровень рождаемости [Электронный ресурс] // Режим доступа к изд. : <http://www.gks.ru/> – Систем. требования : IBM PC; Internet Explorer.
57. Фурманов, И. А. Психологическое здоровье в контексте развития личности [Текст] / И. А. Фурманов. – М. : Брест, 2005. – 265 с.
58. Хоткина, З. Новые тенденции женской занятости [Текст] / З. Хоткина // Социологические исследования. – 2011. – №6. – С. 86-91.
59. Шекшня, С.В. Управление персоналом современной организации: Учебное пособие [Текст] / С. В. Шекшня. – М. : Бизнес-школа «Интел-синтез», 1997. – 368 с.
60. Шкаратан, О.И. Классификация отраслей экономики как инструмент анализа тенденций ее трансформации [Текст] / О. И. Шкаратан. – М. : Издательский дом ГУ ВШЭ, 2007. – 20 с.
61. Экономическая активность населения России (по результатам выборочных обследований) [Текст]. – М. : Росстат, 2010. – 205 с.
62. Strategy for equality between women and men 2010-15 [Электронный ресурс] // Режим доступа к изд. : <http://www.europra.eu/> Систем. требования : IBM PC; Internet Explorer.

ПРИЛОЖЕНИЯ

**ПРОТОКОЛ ПИЛОТАЖНОГО ИССЛЕДОВАНИЯ
ПО ТЕМЕ «ГЕНДЕРНАЯ ДИСКРИМИНАЦИЯ ЖЕНЩИН НА РЫНКЕ
ТРУДА»
18.02.2019**

Цель проведения пилотажного исследования:

1. Уточнение формулировок вопросов и ответов опросника.
2. Проверка понимания формулировок опросника у целевой группы.
3. Нормирование опроса (количество респондентов, время одного интервью, количество отказов и т.д.).

Способ проведения пилотажного исследования:

Полевой опрос 30 респондентов, подобранным по квотным признакам: пол, возраст и семейное положение, с участием 2 анкетеров, анализ результатов интервью с последующим обсуждением реакций респондентов с анкетерами.

Основные проблемы, выявленные в ходе пилотажного исследования:

1. Отсутствие необходимых вариантов ответов;
2. Некорректная постановка вопроса;
3. Невозможность однозначно ответить на поставленный вопрос.

Изменение в инструментарии по итогам пилотажного исследования:

1. В вопросе «Известно ли Вам явление гендерной дискриминации на рынке труда (ущемление прав женщин или мужчин)?» необходимо было уточнить вариант ответа, добавить «Слышал(а), но полностью не проинформирована».
2. Респонденты предложили добавить вопрос «Считаете ли вы справедливым отбор на вакансии по полу, возрасту и семейному положению?», уточнив при этом, что стоит обязательно добавить данный вопрос в анкету для работодателя.
3. В вопросе «На ваш взгляд, есть ли разница в правах женщин и мужчин?» респонденты предложили добавить для конкретизации «в современном обществе».
4. В вариантах ответа к вопросу «Каково Ваше личное отношение к гендерной дискриминации?» допущена грамматическая ошибка «положительного» нужно исправить на «положительное».
5. К вопросу «Вы «за» или «против» гендерной дискриминации на рынке труда?» некорректно подобраны ответы. «Да», «Нет», «Не обращал внимания» нужно заменить на «За», «Против» и «Затрудняюсь ответить».
6. По всей анкете сбита нумерация вопросов.

Уважаемый участник исследования!

Центр социологических исследований НИУ «БелГУ» проводит исследование по изучению отношения населения к гендерной дискриминации на рынке труда. Внимательно прочитайте вопрос и варианты ответов, отметьте понравившийся ответ. На каждый вопрос, если не указано иное, возможен только один вариант ответа. При необходимости допишите ответ сами на отведенном для этого месте. Анкета является анонимной и все результаты будут представлены в обобщенном виде.

1. Известно ли Вам явление гендерной дискриминации на рынке труда (ущемление прав женщин или мужчин)

- а) Да
- б) Нет
- в) Слышал(а), но полностью не проинформирована

2. Считаете ли вы справедливым отбор на вакансии по полу, возрасту и семейному положению?

- а) Да
- б) Скорее да, чем нет
- в) Скорее нет, чем да
- г) Нет
- д) Затрудняюсь ответить

3. На ваш взгляд, есть ли разница в правах женщин и мужчин в современном обществе?

- а) Да
- б) Скорее да, чем нет
- в) Скорее нет, чем да
- г) Нет
- в) Затрудняюсь ответить

4. Как вы считаете, профессии делятся на сугубо мужские и сугубо женские?

- а) Да
- б) Скорее да, чем нет
- в) Скорее нет, чем да
- г) Нет
- д) Затрудняюсь ответить

5. Каково Ваше личное отношение к гендерной дискриминации?

- а) Положительное
- б) Нейтральное
- в) Отрицательно
- г) Я не определился, потому что мало об этом знаю
- д) Затрудняюсь ответить

6. Испытывали ли Вы лично какие-либо неудобства, связанные с полом при приеме на работу?

- а) Да
- б) Скорее да, чем нет
- в) Скорее нет, чем да
- г) Нет

д) Не работаю и еще не искал работу

7. Если испытывали, то в чем? Опишите ситуацию вкратце:

8. Вы «за» или «против» гендерной дискриминации на рынке труда?

- а) За
- б) Против
- в) Считаю, что никакой дискриминации нет
- г) Затрудняюсь ответить

9. Как вы относитесь к женщинам-руководительницам?

- а) Положительно
- б) Нейтральное
- в) Отрицательно
- г) Затрудняюсь ответить

10. Считаете ли Вы правильным то, что у женщин зарплата ниже, чем у мужчин?

- а) Да
- б) Скорее да, чем нет
- в) Скорее нет, чем да
- г) Нет
- д) Затрудняюсь ответить

11. В чем, по Вашему мнению, заключается главная причина того, что у женщин заработная плата ниже, чем у мужчин?

- а) Традиционные моральные устои, признающие мужчине главнее женщины
- б) Экономическая ситуация страны
- в) Негативное влияние родственников/друзей/знакомых на работодателей
- г) Свой вариант _____

12. Считаете ли Вы проблему гендерной дискриминации актуальной?

- а) Да
- б) Скорее да, чем нет
- в) Скорее нет, чем да
- г) Нет
- д) Затрудняюсь ответить

13. Согласны ли Вы с утверждением, «Мужчин признают лучше, чем женщин в качестве руководителей»?

- а) Да
- б) Скорее да, чем нет
- в) Скорее нет, чем да
- г) Нет
- д) Затрудняюсь ответить

14. Кого бы Вы хотели видеть в качестве своего руководителя?

- а) Мужчину
- б) Женщину
- в) Мне все равно

г) Затрудняюсь ответить

15. Были ли Вы когда-нибудь участником или свидетелем конфликтов, когда работодатели отказывались брать на работу из-за половых признаков?

- а) Да
- б) Скорее да, чем нет
- в) Скорее нет, чем да
- г) Нет
- д) Затрудняюсь ответить

16. Как вы считаете, возможно ли полностью побороть гендерную дискриминацию на рынке труда?

- а) Да
- б) Скорее да, чем нет
- в) Скорее нет, чем да
- г) Нет
- д) Затрудняюсь ответить

17. Как, по Вашему мнению, должны вести себя те, кто сталкивается с гендерной дискриминацией?

- а) Смириться с этим
- б) Защищаться статьями из Конституции РФ
- в) Написать жалобу в соответствующие органы
- г) Затрудняюсь ответить
- д) Другое _____

18. Как, по Вашему мнению, должны вести себя женщины, занимающие руководящие должности, в случае их оскорбления по полу?

- а) Смириться с этим
- б) Защищаться статьями из Конституции РФ
- в) Написать жалобу в соответствующие органы
- г) Затрудняюсь ответить
- д) Другое _____

19. Укажите Ваш пол

- а) Мужской
- б) Женский

20. Укажите Ваш возраст

- а) 18-29 лет
- б) 30-39 лет
- в) 40-49 лет
- г) 50-59 лет
- д) старше 60 лет

21. Ваше образование

- а) Среднее/неполное среднее
- б) Средне-специальное
- в) Незаконченное высшее
- г) Высшее

22. Выберите, пожалуйста, Ваш род деятельности

- а) Я управленец; у меня свое дело; предприниматель; нанимаю людей для работы
- б) Я – соискатель, работник фирмы, компании, учреждения

23. Укажите Ваш город_____

Спасибо за участие в исследовании!

Матрица корреляций

	V1	V2	V3	V4	V5	V6	V7	V8	V9	V10	V11	V12	V13	V14	V15	V16	V17	V18	V19	V20	V21	V22	V23	V24
V1	1,000	0,485	0,175	0,335	0,292	0,259	0,375	0,151	0,281	0,290	0,297	0,239	0,263	0,162	0,146	0,026	0,042	0,066	0,122	0,375	0,151	0,281	0,285	0,485
V2	0,485	1,000	0,123	0,290	0,265	0,226	0,256	0,166	0,374	0,218	0,174	0,320	0,367	0,186	0,114	0,079	0,061	0,040	0,256	0,266	0,174	0,374	0,000	1,000
V3	0,175	0,123	1,000	0,265	0,130	0,187	0,241	0,279	0,177	0,203	0,267	0,301	0,207	0,171	0,067	0,074	0,051	0,084	0,241	0,279	0,168	0,298	0,123	0,485
V4	0,335	0,290	0,265	1,000	0,237	0,378	0,211	0,254	0,277	0,346	0,297	0,381	0,164	0,146	0,059	0,056	0,082	0,088	0,211	0,254	0,277	0,290	0,285	0,485
V5	0,292	0,265	0,130	0,237	1,000	0,260	0,268	0,179	0,217	0,265	0,155	0,231	0,211	0,232	0,192	0,059	0,076	0,067	0,260	0,268	0,179	0,217	0,265	0,485
V6	0,259	0,226	0,187	0,378	0,260	1,000	0,303	0,274	0,286	0,284	0,204	0,259	0,287	0,225	0,153	0,036	0,060	0,081	0,303	0,274	0,286	0,285	0,285	0,485
V7	0,375	0,256	0,241	0,254	0,268	0,300	1,000	0,677	0,433	0,467	0,316	0,295	0,235	0,211	0,118	0,064	0,069	0,088	0,677	0,433	0,468	0,333	0,256	0,485
V8	0,151	0,166	0,279	0,279	0,179	0,274	0,677	1,000	0,402	0,324	0,326	0,256	0,249	0,270	0,133	0,056	0,073	0,115	0,402	0,677	0,400	0,266	0,151	0,485
V9	0,281	0,374	0,177	0,254	0,286	0,333	0,433	0,402	1,000	0,352	0,309	0,267	0,224	0,319	0,243	0,055	0,047	0,111	0,352	0,402	0,333	0,277	0,285	0,485
V10	0,290	0,218	0,203	0,346	0,265	0,384	0,467	0,352	0,322	1,000	0,322	0,276	0,331	0,181	0,091	0,045	0,069	0,142	0,322	0,467	0,352	0,252	0,318	0,485
V11	0,297	0,174	0,267	0,290	0,155	0,204	0,316	0,309	0,322	0,300	1,000	0,297	0,180	0,190	0,041	0,053	0,074	0,131	0,300	0,316	0,260	0,309	0,174	0,485
V12	0,239	0,320	0,301	0,265	0,231	0,259	0,195	0,256	0,267	0,223	0,297	1,000	0,336	0,218	0,180	0,119	0,099	0,116	0,223	0,301	0,289	0,256	0,291	0,485
V13	0,263	0,367	0,381	0,335	0,187	0,378	0,235	0,249	0,224	0,276	0,307	0,336	1,000	0,244	0,149	0,091	0,055	0,046	0,335	0,249	0,244	0,220	0,285	0,485
V14	0,146	0,114	0,067	0,162	0,232	0,225	0,211	0,270	0,331	0,318	0,280	0,244	0,200	1,000	0,187	0,062	0,052	0,036	0,225	0,270	0,219	0,270	0,285	0,485
V15	0,026	0,079	0,074	0,162	0,187	0,166	0,191	0,243	0,281	0,319	0,180	0,149	0,187	0,100	1,000	0,059	0,042	0,078	0,166	0,191	0,174	0,243	0,151	0,485
V16	0,042	0,061	0,051	0,122	0,153	0,137	0,183	0,233	0,293	0,319	0,111	0,091	0,162	0,059	0,100	1,000	0,114	0,163	0,249	0,183	0,330	0,079	0,151	0,485
V17	0,066	0,079	0,074	0,156	0,136	0,164	0,156	0,155	0,145	0,153	0,099	0,070	0,067	0,042	0,100	0,114	1,000	0,553	0,936	0,064	0,056	0,099	0,079	0,485
V18	0,066	0,061	0,051	0,182	0,176	0,160	0,169	0,173	0,147	0,169	0,174	0,155	0,152	0,078	0,053	0,053	0,100	1,000	0,134	0,069	0,073	0,047	0,061	0,485
V19	0,122	0,140	0,084	0,288	0,267	0,281	0,288	0,115	0,111	0,142	0,131	0,128	0,146	0,136	0,090	0,049	0,036	0,034	0,288	0,115	0,111	0,146	0,151	0,485
V20	0,375	0,256	0,241	0,254	0,268	0,303	0,433	0,677	0,433	0,367	0,316	0,295	0,235	0,211	0,118	0,064	0,069	0,088	0,677	0,433	0,468	0,333	0,256	0,485

V 21	0,1 51	0,1 66	0,2 79	0,2 54	0,1 79	0,2 74	0,6 67	1,0 00	0,4 02	0,3 24	0,3 26	0,2 56	0,2 49	0,2 70	0,1 74	0,0 33	0,0 56	0,0 73	0,1 15	0,2 83	1,0 00	0,3 54	0,3 74
V 22	0,2 81	0,3 74	0,9 68	0,2 77	0,2 17	0,2 86	0,4 33	0,4 02	0,7 77	0,3 52	0,3 09	0,9 09	0,2 24	0,3 19	0,2 43	0,7 09	0,0 55	0,0 47	0,7 77	0,3 69	0,3 54	1,0 00	0,4 27
V 23	0,4 85	1,0 00	0,1 23	0,2 90	0,2 65	0,2 26	0,2 56	0,1 66	0,3 74	0,2 18	0,1 74	0,3 10	0,3 20	0,1 67	0,1 86	0,1 14	0,0 79	0,0 61	0,1 46	0,4 23	0,3 74	0,4 27	1,0 00

ГАЙД ГРУППОВОЙ ДИСКУССИИ ПО ГЕНДЕРНОЙ ДИСКРИМИНАЦИИ ЖЕНЩИН НА РЫНКЕ ТРУДА

Введение. *Добрый день! В целях написания выпускной квалификационной работы мы проводим исследование по изучению гендерной дискриминации женщин на рынке труда в Белгородской области. Наша беседа будет иметь анонимный характер, поэтому вам необязательно называть свое настоящее имя, все данные, полученные в ходе исследования, будут использованы в обобщенном виде.*

Правила. Теперь давайте обозначим несложные правила нашего общения.

1. В рамках нашего общения запрещена персональная критика кого-либо из присутствующих.
2. Запрещено перебивать выступающего (когда один говорит, остальные молчат).
3. Если же Вы не согласны с мнением предыдущего выступающего, то в своем выступлении необходимо обозначить не только сам факт несогласия, но и аргументировать свою точку зрения, привести необходимые доказательства.
4. Каждый выступающий должен понимать, что он не один и его точка зрения не единственная и она интересна в той же мере, что и мнения остальных участников беседы.

В целом, хотим обратить ваше внимание на то, что необходимо помнить – сколько людей, столько и мнений. Цель нашей встречи и беседы – попытаться выявить разнообразие взглядов и мнений по проблеме сознательной бездетности. Нет правильных и неправильных мнений.

I. Что гендерная дискриминация в целом? *(Вводная дискуссия; длительность – не более 10-15 минут)*

- Что такое гендерная дискриминация? *(Попросить дать определение).* Как сами участники понимают явление гендерной дискриминации?

- Как в России обстоит ситуация с гендерной дискриминацией женщин? Насколько распространено данное явление в нашей стране?

- Какова ситуация с гендерной дискриминацией женщин на рынке труда в Белгородской области?

II. Дискуссия по проблемам (30-40 минут)

Эта часть дискуссии посвящена обсуждению конкретных вопросов о гендерной дискриминации женщин на рынке труда.

Вопрос 1. В каких сферах жизни Вы ее наблюдаете?

Вопрос 2. Правильно ли делить профессии на мужские и женские?

Вопрос 3. Кого бы Вы хотели видеть в роли руководителя? Почему?

Вопрос 4. Как Вы считаете, в современной России есть дискриминация?

Вопрос 5. Мешают ли дети карьере женщины?

Вопрос 6. Вы лично сталкивались с дискриминацией? Какой и где, если да?

Вопрос 7. Как Вы считаете, справедливо, что у женщин заработная плата во всех сферах ниже, чем у мужчин?

Вопрос 8. А есть дискриминация мужчин? Если да, то в чем?

Вопрос 9. Что нужно сделать, чтобы искоренить дискриминацию в современном обществе?

Вопрос 10. Что в приоритете для Вас: карьера или семья?

Вопрос 11. Расставьте поочередно свои ценности: красота, здоровье, карьера, семья

После обсуждения всех вопросов следует дать всем участникам возможность еще раз высказаться в целом по проблеме гендерной дискриминации женщин на рынке труда. После чего поблагодарить за участие в беседе.

Благодарим за участие в дискуссии!

ГАЙД ЭКСПЕРТНОГО ИНТЕРВЬЮ

Здравствуйте! Меня зовут Анастасия, я выпускница НИУ «БелГУ» Института общественных наук и массовых коммуникаций, получаю образование по направлению подготовки «Социология». В целях написания выпускной квалификационной работы я хочу побеседовать с Вами на тему гендерной дискриминации женщин на рынке труда. Буду очень признательна, если Вы уделите мне час своего времени. По Вашему желанию, могу не писать Вашего настоящего имени, так как данные, полученные в ходе интервью, будут анализироваться в обобщенном виде.

1. Существуют различные точки зрения по отношению к женщинам и мужчинам руководителям. Какая из них, на Ваш взгляд, является наиболее правильной?
2. На Ваш взгляд, существует ли различие в отношении к мужчинам и женщинам при приеме на работу?
3. Как, на Ваш взгляд, оценивают ситуацию относительно гендерной дискриминации на рынке труда жители города?
4. Представляется ли Вам актуальной проблема гендерной дискриминации на рынке труда?
5. Каковы, на Ваш взгляд, основные положительные последствия гендерной дискриминации на рынке труда?
6. А каковы, на Ваш взгляд, основные негативные последствия в существовании гендерной дискриминации на рынке труда?
7. Предпринимают ли белгородские власти эффективные действия для минимизации негативных следствий гендерной дискриминации на рынке труда?
8. Оценка причин, влияющих на отношение к гендерной дискриминации на рынке труда.
9. Какие, на Ваш взгляд, факторы оказывают наибольшее влияние на отношение работодателя к соискателям?
10. В чем, на Ваш взгляд, более всего проявляется предвзятое отношение к женщинам-руководителям?
11. Существует ли, на Ваш взгляд, зависимость между заработной платой и полом, семейным положением?
12. Как Вы считаете, какой главный критерий у работодателей при приеме на работу?

Благодарим за интересную беседу и уделенное время!

**ЛИНЕЙНОЕ РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ
ИССЛЕДОВАНИЯ «ГЕНДЕРНАЯ ДИСКРИМИНАЦИЯ
ЖЕНЩИН НА РЫНКЕ ТРУДА»**

Таблица 1

Распределение ответов на вопрос «Известно ли Вам явление гендерной дискриминации на рынке труда (ущемление прав женщин или мужчин)»

Варианты ответов	%
Да	55,6
Нет	19,2
Слышал(а), но полностью не проинформирована	25,2
Итого	100,0

Таблица 2

Распределение ответов на вопрос «Считаете ли вы справедливым отбор на вакансии по полу, возрасту и семейному положению?»

Варианты ответов	%
Да	9,2
Скорее да, чем нет	17,2
Скорее нет, чем да	26,8
Нет	44,4
Затрудняюсь ответить	2,4
Итого	100,0

Таблица 3

Распределение ответов на вопрос «На ваш взгляд, есть ли разница в правах женщин и мужчин в современном обществе?»

Варианты ответов	%
Да	9,9
Скорее да, чем нет	17,6
Скорее нет, чем да	2,9
Нет	43,8
Затрудняюсь ответить	1,8
Итого	100,0

Таблица 4

Распределение ответов на вопрос «Как вы считаете, профессии делятся на сугубо мужские и сугубо женские?»

Варианты ответов	%
Да	14,4
Скорее да, чем нет	33,0
Скорее нет, чем да	26,6
Нет	22,0
Затрудняюсь ответить	3,6

Итого	100,0
-------	-------

Таблица 5

Каково Ваше личное отношение к гендерной дискриминации?

Варианты ответов	%
Положительное	8,8
Нейтральное	18,2
Отрицательное	26,6
Я не определился, потому что мало об этом знаю	44,4
Затрудняюсь ответить	2,0
Итого	100,0

Таблица 6

Распределение ответов на вопрос «Испытывали ли Вы лично какие-либо неудобства, связанные с полом при приеме на работу?»

Варианты ответов	%
Да	9,6
Скорее да, чем нет	17,0
Скорее нет, чем да	26,6
Нет	45,0
Затрудняюсь ответить	1,8
Итого	100,0

Таблица 7

Распределение ответов на вопрос «Вы «за» или «против» гендерной дискриминации на рынке труда?»

Варианты ответов	%
За	18,6
Против	60,6
Считаю, что дискриминации нет	12,4
Затрудняюсь ответить	8,4
Итого	100,0

Таблица 8

Распределение ответов на вопрос «Как вы относитесь к женщинам-руководительницам?»

Варианты ответов	%
Положительное	8,8
Нейтральное	18,2
Отрицательное	26,6
Я не определился, потому что мало об этом знаю	44,4
Затрудняюсь ответить	2,0
Итого	100,0

Таблица 9

Распределение ответов на вопрос «Считаете ли Вы правильным то, что у женщин зарплата ниже, чем у мужчин?»

Варианты ответов	%
Да	9,8
Скорее да, чем нет	18,4
Скорее нет, чем да	28,2
Нет	41,2
Затрудняюсь ответить	2,4
Итого	100,0

Таблица 10

Распределение ответов на вопрос «В чем, по Вашему мнению, заключается главная причина того, что у женщин заработная плата ниже, чем у мужчин?»

Варианты ответов	%
Традиционные моральные устои, признающие мужчину главнее женщины	31,6
Экономическая ситуация страны	24,8
Негативное влияние родственников/друзей/знакомых на работодателей	5,6
Свой вариант	36,6
Затрудняюсь ответить	1,4
Итого	100,0

Таблица 11

Распределение ответов на вопрос «Считаете ли Вы проблему гендерной дискриминации актуальной?»

Варианты ответов	%
Да	37,2
Скорее да, чем нет	29,6
Скорее нет, чем да	17,0
Нет	8,2
Затрудняюсь ответить	8,0
Итого	100,0

Таблица 12

Распределение ответов на вопрос «Согласны ли Вы с утверждением, «Мужчин признают лучше, чем женщин в качестве руководителей?»

Варианты ответов	%
Да	9,0
Скорее да, чем нет	17,4
Скорее нет, чем да	26,0
Нет	45,4
Затрудняюсь ответить	2,9
Итого	100,0

Таблица 13

Согласны ли Вы с утверждением, «Мужчин признают лучше, чем женщин в качестве руководителей»

Варианты ответов	%
Мужчину	4,3
Женщину	22,6
Мне все равно	69,9
Затрудняюсь ответить	3,2
Итого	100,0

Таблица 14

Распределение ответов на вопрос «Были ли Вы когда-нибудь участником или свидетелем конфликтов, когда работодатели отказывались брать на работу из-за половых признаков?»

Варианты ответов	%
Да	24,0
Нет	39,0
Затрудняюсь ответить	37,0
Итого	100,0

Таблица 15

Распределение ответов на вопрос «Как вы считаете, возможно ли полностью побороть гендерную дискриминацию на рынке труда?»

Варианты ответов	%
Да	8,0
Скорее да, чем нет	15,8
Скорее нет, чем да	23,0
Нет	39,6
Затрудняюсь ответить	13,6
Итого	100,0

Таблица 16

Распределение ответов на вопрос «Как, по Вашему мнению, должны вести себя те, кто сталкивается с гендерной дискриминацией?»

Варианты ответов	%
Смириться с этим	9,4
Защищаться статьями из Конституции РФ	16,9
Написать жалобу в соответствующие органы	27,4
Затрудняюсь ответить	43,8
Другое	2,5
Итого	100,0

Таблица 17

Распределение ответов на вопрос «Как, по Вашему мнению, должны вести себя женщины, занимающие руководящие должности, в случае их оскорбления по полу?»

Варианты ответов	%
Смириться с этим	11,3
Защищаться статьями из Конституции РФ	19,0

Написать жалобу в соответствующие органы	29,8
Затрудняюсь ответить	37,2
Другое	2,7
Итого	100,0

Таблица 18

Распределение ответов на вопрос «Укажите Ваш пол»

Варианты ответов	%
Мужской	49,0
Женский	51,0
Итого	100,0

Таблица 19

Распределение ответов на вопрос «Укажите Ваш возраст»

Варианты ответов	%
Среднее/неполное среднее	2,3
Средне-специальное	17,5
Незаконченное высшее	37,2
Высшее	43,0
Итого	100,0

Таблица 20

Распределение ответов на вопрос «Укажите Ваше образование»

Варианты ответов	%
18-29 лет	70,8
30-39 лет	14,2
40-49 лет	9,8
50-59 лет	3,0
60 и старше	2,2
Итого	100,0

Таблица 21

Распределение ответов на вопрос «Укажите Вашу принадлежность к какой-либо из категорий»

Варианты ответов	%
Работодатель	23,0
Соискатель	77,0
Итого	100,0

Таблица 22

Распределение ответов на вопрос «Укажите Ваш город»

Варианты ответов	%
Белгород	61,0
Старый Оскол	16,0

Губкин	8,0
Шебекино	4,0
Алексеевка	2,0
Валуйки	2,0
Строитель	2,0
Новый Оскол	2,0
Бирюч	1,0
Грайворон	1,0
Короча	1,0
Итого	100,0