

ЛИТЕРАТУРА

1. Турченко В. И. Научно-техническая революция и революция в образовании. М., 1973.
2. Молодежь в условиях социально-экономических реформ. Материалы Международной научно-практической конференции. Выпуск I. С.-Петербург, 1995. С. 21.
3. Актон К. А. Моя социальная философия. Алматы, 1996. С. 155.
4. Закон РФ «Об образовании». Ведомости Федерального Собрания РФ. 1996. № 4.
5. Регионоведение. 1993. № 2. С. 74.



**СВЕТЛАНА МИХАЙЛОВНА
МООР** —
доцент кафедры социального
менеджмента факультета
экономического
и социального управления,
кандидат экономических наук

УДК 316; 331.5

**СОЦИОГЕНДЕРНЫЕ ИССЛЕДОВАНИЯ
ТРАНСФОРМАЦИИ РЫНКА ТРУДА:
БЕЗРАБОТИЦА, СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА**

АННОТАЦИЯ. Статья посвящается проблемам формирующегося рынка труда, изменениям, происходящим в трудовых отношениях, дискриминации женского труда. Основными являются вопросы безработицы.

Переход к рыночным отношениям обострил проблему использования труда женщин, в связи с чем возникает необходимость социально-экономической поддержки женщин.

In the article author considered: the current situation on Russian labor market, taking in account the latest changes in the sphere; sex discrimination in relation to the women employment process. The main part of the research is concentrated on the problem of unemployment.

The economic transformation of Russian society brought the problem of using women workforce, therefore the necessity of social and economic protection of women became very important.

I. Феномен женской безработицы

Безработица — это социально-экономическое явление, при котором часть рабочей силы (экономически активного населения) не занята в производстве товаров и услуг. В большинстве стран решение проблем занятости является первоочередной задачей государства. В условиях падения производства в России и неудовлетворенного спроса на рынке товаров и услуг сложившаяся ситуация выглядит, по меньшей мере, парадоксальной. Обо-

стрившиеся проблемы требуют нестандартных подходов к их решению. Это относится, прежде всего, к проблемам женщин как на рынке труда, так и в принципиальных вопросах организации их жизнедеятельности и формировании общественного мнения, которое в значительной степени зависит от точки зрения мужчин.

Целью данной работы является исследование проблем формирующегося рынка труда с гендерных позиций.

В современных условиях развития экономики России следует ожидать, что с ускорением структуры преобразований и ростом производства уровень безработицы не будет падать и далеко не всегда находится в пределах социально допустимого норматива. На этапе углубления реформ количество безработных, скорее всего, станет возрастать в прямой зависимости от повышения эффективности производства (и реальной оплаты за труд). Более того, целесообразно форсировать структурную безработицу в соответствии с растущей реструктуризацией производства, заранее создавать из числа увольняемых мобильный резерв рабочей силы с тем, чтобы использовать его для интенсивного развития экономики в определенных отраслях и регионах с преимущественной ориентацией на социальную сферу.

В настоящее время важно поддерживать экономически активное состояние людей, лишившихся своих рабочих мест, включая поиск работы, переподготовку, общественные работы. Именно в этом заключается основной смысл деятельности центров занятости и главное направление использования средств фонда занятости. Пассивная помощь, т.е. только выплата пособий по безработице порождает иждивенческие настроения, в конечном итоге, чревата опасностью деморализации человека, теряющего веру в возможность найти работу, что делает его потенциальным источником пополнения криминогенной среды.

Систематическая недооценка безработицы имеет еще одно негативное последствие: российские политики и международные спонсоры российских реформ уделяют все меньше внимания этому вопросу, что может обернуться большими стратегическими просчетами.

Необходимо отделить экономически обусловленную безработицу от безработицы по социальным причинам, в связи с этим передать трудоспособных неимущих, имитирующих трудовую активность и зачастую не способных к профессиональному труду, в органы социальной опеки для последующей трудовой реабилитации и приобщения к посильным для них занятиям.

Сегодня же для всех категорий незанятого населения действуют унифицированные правила. Более того, в последнее время принимаются попытки спрятать от общественности цифры о растущей официальной безработице, приукрасить результаты борьбы с ней. Так, безработные, отправленные на общественные и временные работы, уже не считаются таковыми. Та же участь постигает отправляемых на переобучение и переподготовку, опоздавших на перерегистрацию в службу занятости. Можно ожидать, что в дальнейшем и другие «нарушители» новых правил, вводимых зачастую задним числом, будут автоматически исключаться из числа безработных, и борьба с безработицей может перерасти в борьбу с безработными [5, с. 29].

В связи с этим необходима регулярная корректировка закона о занятости с учетом изменения ситуации на рынке труда и возникновения новых проблем, связанных с ростом безработицы. Речь должна идти не об ограничении прав безработных, более всех пострадавших от экономических реформ, а упрощении процедур прохождения регистрации и получения статуса безработного, стимулировании «самозанятости» граждан, расширении

функциональных возможностей центров занятости в оказании помощи безработным, в первую очередь, по созданию рабочих мест.

Переход к рыночным отношениям и связанное с этим реформирование экономики обострили ситуацию с женской занятостью и к настоящему времени превратили проблему женской безработицы в довольно обыденное явление. Но всегда ли безработица присутствовала в нашей жизни? Достаточно полезным и познавательным представляется исторический экскурс в проблемы безработицы Тюменской области.

В Тюменской губернии численность безработных на 30 марта 1922 года составляла 2120 человек, в том числе доля безработных в Тюмени — 29,5% [7, с. 66]. Безработных женщин по Тобольску в октябре 1922 года зарегистрировано 320 человек [16, с. 2]. На первое июня 1923 года по Тюменской губернии количество зарегистрированных безработных увеличилось до 2658 человек, причем в Тюмени — до 1590 человек (в 2,5 раза). Из общего числа безработных наибольший процент, как и сегодня, составляли женщины [11, с. 103]. Безработица среди женщин приобретала устойчивый характер, спрос на них был значительно ниже (менее четверти всех заявок предприятий), что приводило к увеличению периода женской безработицы в среднем в 2 раза по сравнению с мужской [6, с. 67]. В Тюменском отделе труда на первое октября 1926 года на учете состояли 1101 безработная женщина [15, с. 42]. Рост безработицы среди женщин вызвал необходимость принятия мер по обеспечению их занятости. Постановлением ВЦСПС и Народного Комиссариата труда было запрещено увольнять со службы в связи с сокращением штатов беременных женщин и кормящих грудью, а также одиноких матерей, имеющих детей до года. Кроме того, были предусмотрены дополнительные гарантии: не допускалось увольнение женщин в тех случаях, когда их труд был равноценен труду мужчин; введены льготные условия посылки на работу, организованы женские артели, работа в столовых и прачечных; предусматривались пропорции занятости женщин по отношению к мужчинам; женщинам с детьми младше 8 лет предоставлялось право получения работы в первую очередь. В частности, в Тюмени в целях уменьшения женской безработицы была организована артель кустарного производства, состоящая из 50 женщин, создана прачечная. Для оборудования артели были отпущены средства в сумме 8000 рублей. Бирже труда удалось заручиться согласием хозяйственных органов на предоставление работ артели в первую очередь [21, с. 162].

Однако, несмотря на то, что НЭП привела к повышению эффективности занятости, безработицу относят к одной из ее негативных сторон. Ликвидация безработицы путем перехода России к индустриализации означала конец рынка труда, когда планомерное формирование рабочей силы и ее перегруппировка по приоритетным для развития экономики направлениям стали зависеть от государства. Позже всякое упоминание о безработице исчезло [6, с. 93]. Биржи были упразднены, а предприятия с их функциями по подбору, подготовке и распределению кадров не справлялись. Поэтому на первый план выдвигались методы директивного управления общественным трудом. Началась эпоха организации трудового энтузиазма "сверху". В 1940 году был запрещен самовольный переход с одного предприятия на другое, в жизнь внедрялась идея о поголовной, независимо от индивидуальных способностей, занятости. Только в 1955 году была разрешена самостоятельная перемена места работы. С началом реформ произошло крушение системы принудительного труда, оказавшейся несостоятельной, когда закабаление, отчуждение человека от его труда обернулось экономическим застоєм.

Характеристика современного положения на рынке труда посредством анализа его основных показателей и данных социологических исследований

может способствовать выработке рекомендаций и мероприятий по снижению уровня женской безработицы.

В условиях кризиса экономики по мере дальнейшего ухудшения конъюнктуры рынка труда будет происходить нарастание масштабов высвобождения работников и, в первую очередь, женщин: так, их доля среди занятого в экономике населения России в 1995 году составила 47% (на 2% ниже уровня 1992 года) [12, с. 27].

С момента легализации в 1991 году и до настоящего времени безработица является преимущественно женской. Среди безработных России женщины составляют более половины [3, с. 6]. В Тюменской области, как и в целом по России, преобладает женская безработица, причем, наблюдается ее рост: если в 1992 г. безработные в области составляли 5288, то в 1996 году их количество увеличилось в 10,3 раза, причем основным фактором роста является сокращение женской рабочей силы.

Несмотря на то, что Тюменская область относится к достаточно благополучным районам в России по уровню безработицы, проблема женской незанятости является серьезной и для нашего региона. Если в целом по России этот показатель на конец 1996 года составил 3,4% [20, с. 5], то по области — 3,1%. Уровень женской безработицы в Тюменском регионе на конец 1995 года достигал 3,1% в то время как общий уровень безработицы составлял 2,6%. Всего по вопросу трудоустройства в районные и городские центры занятости региона за 1996 год обращались 69071 женщина, или 56,4% всех граждан, ищущих работу, из них по высвобождению — почти 20,0%. Численность женщин, имеющих статус безработного, равна 36488 человек (67,3% от общего количества безработных со статусом).

Безработица уже не является некоей абстракцией, она конкретизировалась, вошла в общественное сознание. Это подтверждают данные социологического мониторинга по изучению проблем жизнедеятельности женщин, проведенного кафедрой социального менеджмента Тюменского государственного университета под руководством автора с 1995 по 1997 гг. На вопросы анкеты ответили 1280 женщин — в основном, жительницы Тюменской области. По результатам опроса боятся потерять работу 60,4% респондентов, причем в 1995 году опасаются стать безработными 61% женщин, в 1996 году — 58,7%, а в 1997 — уже 62%. Чаще всего опасения потерять работу высказывают женщины со средним и средним специальным образованием: среди опрошенных, допускающих потерю работы, они составляют 87,2%. Угроза безработицы чаще пугает женщин, входящих в возрастную группу 30–49 лет: их доля среди испытывающих опасения — 51,4%. Наибольшая тревога по поводу возможной потери работы характерна для служащих и рабочих (48,7% и 26,8% соответственно). Выявлена также закономерность: страх остаться без работы растет прямо пропорционально уровню доходов. В качестве главного фактора, осложняющего жизнь в данное время, назвали вероятность сокращения 13,6% опрошенных женщин.

Сравнительный анализ динамики и структуры безработицы по половому признаку в России и в Тюменской области представлен на диаграмме (рис. 1.1). В соответствии с данными по годам наблюдается тенденция снижения доли женской безработицы и увеличения мужской как в России, так и в Тюменской области. На первый взгляд, это может свидетельствовать о процессе постепенной адаптации женщин к условиям рынка, однако данный вывод не может быть однозначным, так как нарастание масштабов вы-

¹ Все последующие данные, кроме специально оговоренных, рассчитаны на основании отчетности Тюменского областного центра занятости.

свобождения работников обусловлено преимущественно ростом числа зарегистрированных мужчин. Если в 1992 г. доля безработных женщин среди лиц, имеющих статус безработного, равнялась 89,4%, то к 1995 году она снизилась до 67,9%.

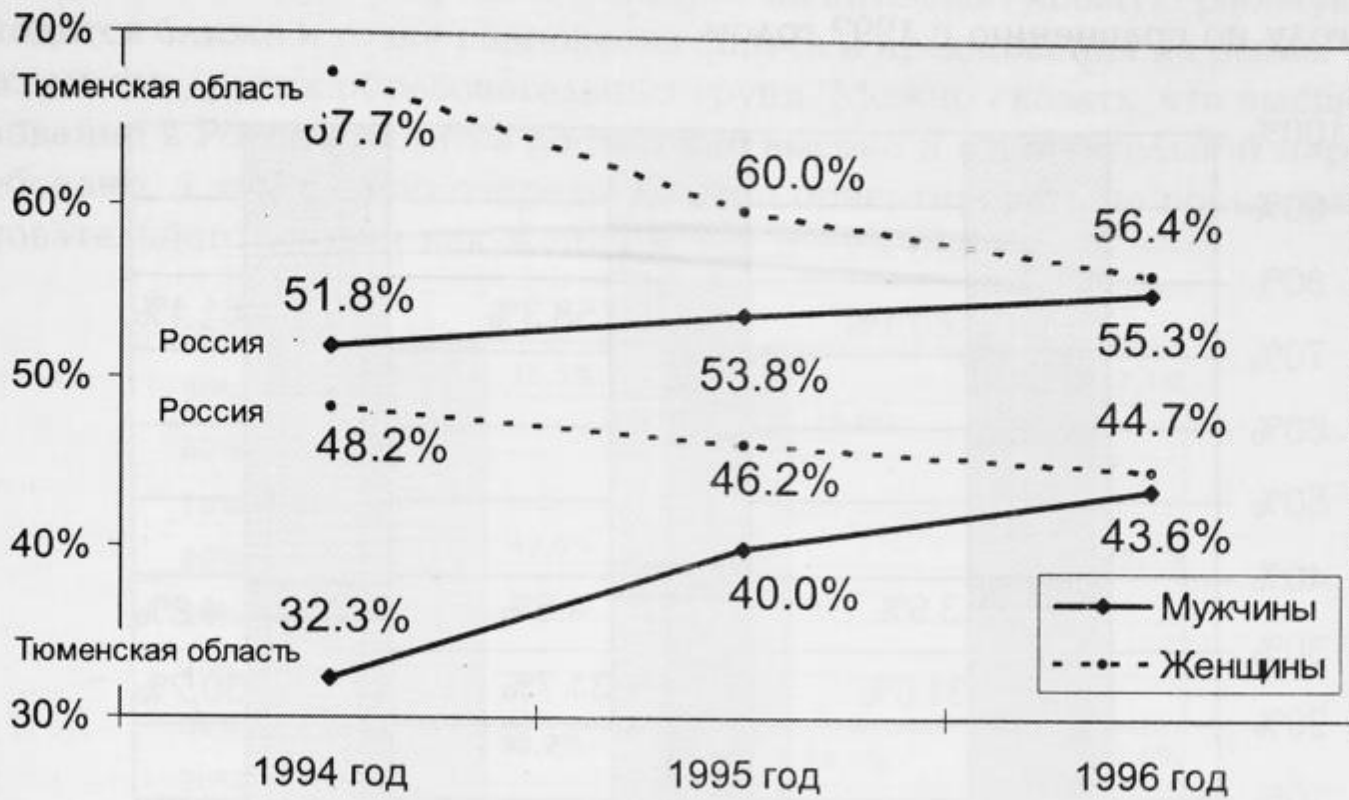


Рис. 1.1. Динамика численности безработных мужчин и женщин в России и в Тюменской области.

Состав безработных по обстоятельствам незанятости на конец 1996 года представлен на рисунке 1.2. Как видно из диаграммы, в области велика доля женщин среди безработных, только что окончивших средние специальные, высшие и профессионально технические учебные заведения. Высокий удельный вес в числе оказавшихся без работы занимают женщины (76,8%). Сведения, которые предприятия предоставляют в Тюменский областной центр занятости, указывают на большой процент женщин среди намеченных к высвобождению в таких отраслях, как: торговля и общественное питание (83,7%); здравоохранение, социальное обеспечение и образование (80,0%); управление (78,5%); кредитование и страхование (77,2%); жилищно-коммунальное хозяйство и бытовое обслуживание (76,6%); сельскохозяйственное производство (57,19%); строительство (51,1%).

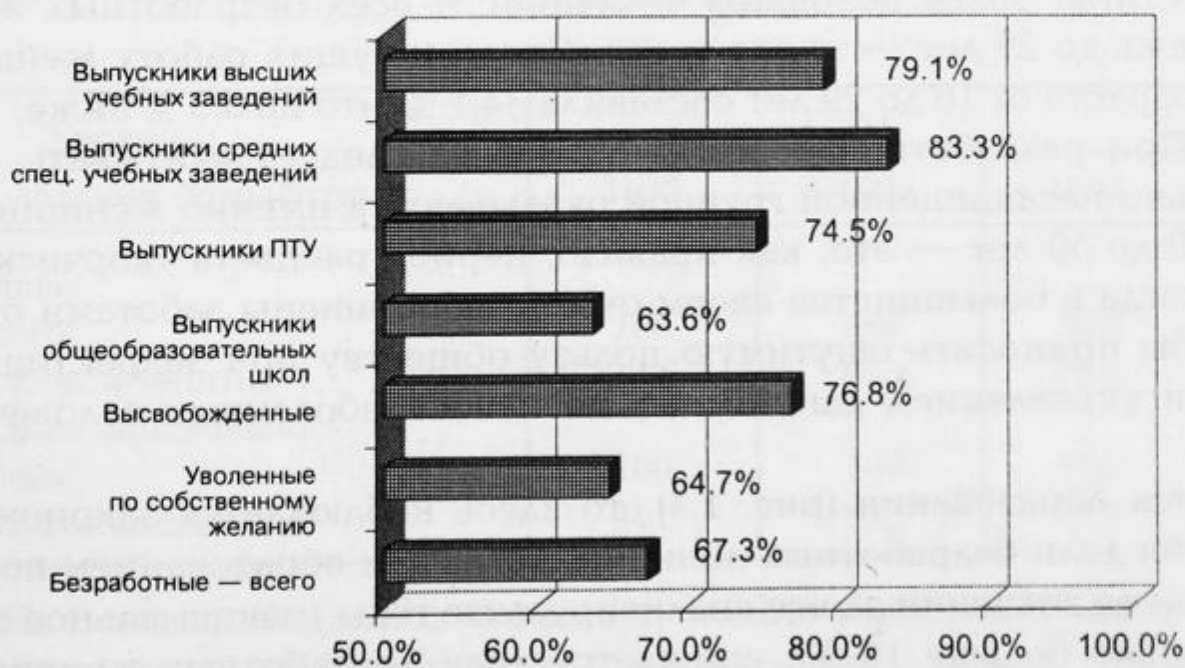


Рис. 1.2. Структура безработных женщин в Тюменской области по обстоятельствам незанятости в 1996 г.

Ухудшается положение на рынке труда женщин, уволившихся по собственному желанию, а также женской молодежи, окончившей общеобразовательные школы, ПТУ, ВУЗ,— доля этих контингентов среди безработных растет, причем уволившихся по собственному желанию стало в 10,5 раза больше, а число безработной женской молодежи увеличилось в 2,9 раза в 1995 году по сравнению с 1992 годом.

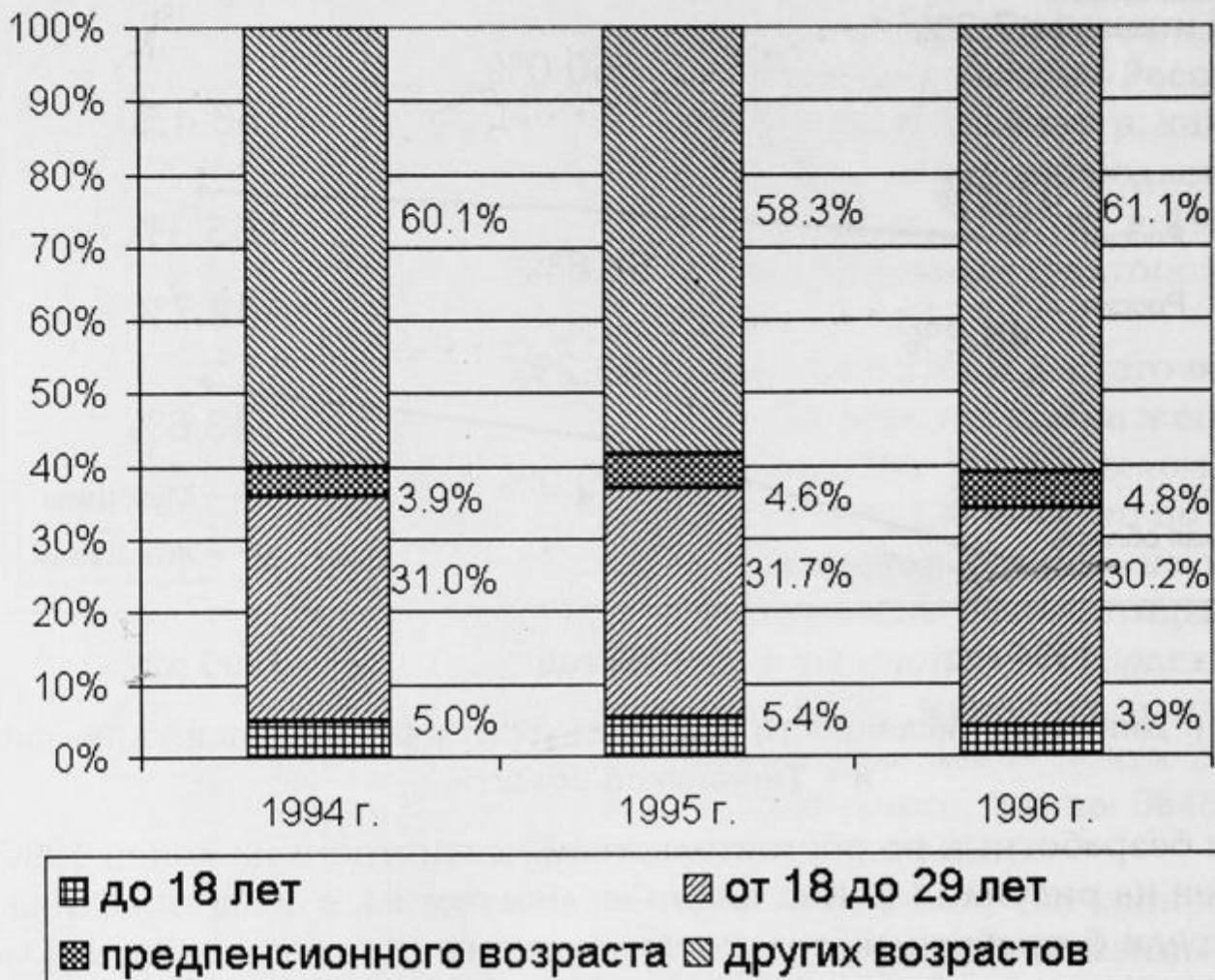


Рис.1.3. Динамика состава безработных женщин Тюменской области по возрасту.

Представляет интерес динамика состава безработных женщин по возрасту и образованию, которые приводятся на диаграммах (рис. 1.3; 1.4 соответственно). Данные (рис. 1.3) отражают незначительные колебания по годам доли несовершеннолетних женщин, а также женщин от 18 до 29 лет в общем количестве безработных женщин Тюменской области. Доля возрастной группы от 30 до 50 лет при снижении в 1995 году вновь увеличилась за 1996 год и достигла более половины численности всех безработных женщин, а молодежь до 29 лет — около трети. Среди ищущих работу женщин молодежь в возрасте от 16 до 29 лет составила 34,1 %, что на 5,3 % ниже, чем в 1995 году. При разработке программ занятости следует учитывать, что самой социально-незащищенной группой оказываются именно женщины в возрасте от 30 до 50 лет — это, как правило, период расцвета творческого потенциала, когда в большинстве своем они не обременены заботами о семье и могли бы приносить ощутимую пользу обществу при эффективной организации и управлением данной частью невостребованных человеческих ресурсов.

Что касается образования (рис. 1.4), то здесь наблюдается закономерность снижения доли безработных женщин с высшим образованием по годам при низком ее значении за все анализируемые годы (максимальное значение - несколько больше 10 %); снижается доля безработных женщин с неполным средним и средним образованием, чего не скажешь о группе женщин со средним специальным образованием, значительное увеличение

которой наблюдается в 1996 году по сравнению с 1995 годом (на 7,9 %). Причем доля лиц со средним образованием, сократившись в 1996 году, остается все же самой многочисленной. Здесь напрашивается вывод о том, что у женщин с высшим образованием больше шансов найти работу и решить свои проблемы трудоустройства, а спрос на интеллектуальную рабочую силу находится ближе к точке равновесия спроса и предложения на рынке труда, нежели для других образовательных групп. Можно сказать, что высшее образование в России ценится достаточно высоко и в значительной мере востребовано, а это, в свою очередь, должно ориентировать на повышение образовательного уровня как женщин, так и мужчин.

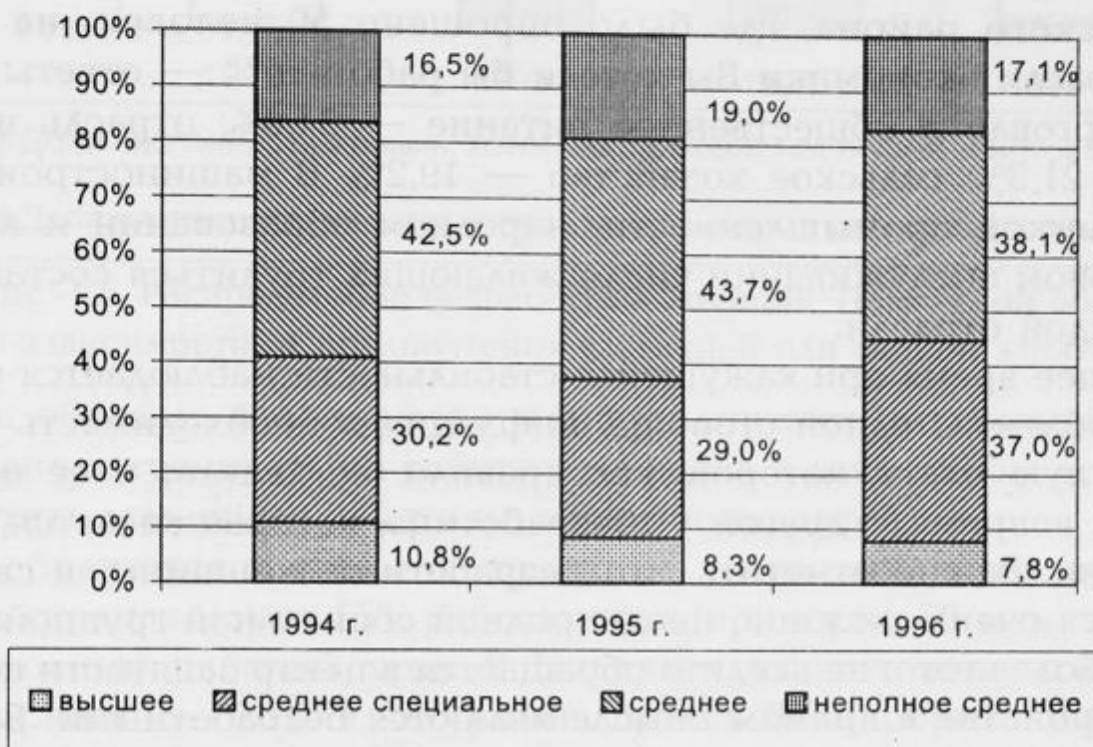


Рис. 1.4. Динамика безработных женщин Тюменской области по образовательному уровню.

Как свидетельствует статистика, у безработных женщин значительно более высокий уровень образования (табл. 1.1): из 100 человек, имеющих высшее образование, около 83 — женщины; из 100 человек, имеющих среднее специальное образование, 85 — женщины.

Таблица 1.1.

Удельный вес женщин по уровню образования среди безработных в Тюменской области (в %)

Уровень образования безработных	Годы			
	1992	1993	1994	1995
Высшее:				
всего	100	100	100	100
в т. ч. женщин	92,0	87,7	76,4	79,8
Среднее специальное:				
всего	100	100	100	100
в т.ч. женщин	94,0	89,5	79,7	77,6

На основании данных (табл. 1.1) можно говорить о таком виде дискриминации на рынке труда при найме на работу (или при увольнении с работы), когда представителей той или иной группы населения, в данном случае женщин, последними берут на работу и в первую очередь увольняют. При

приеме на работу должны присутствовать и преобладать критериальные параметры: если женщина потенциально по своим образовательным, личностным и профессионально значимым качествам наиболее удачная кандидатура для выполнения той или иной работы, ей не могли бы отказать в трудоустройстве.

Также очевидна и другая форма дискриминации — профессиональная сегрегация [14, с. 359]. Непропорционально большое число женщин относится к ограниченному кругу профессий: медицинские сестры, учителя, канцелярские работники и продавцы в магазинах. А интересы самих женщин, например, показывают результаты исследования, которое проводилось в 1996 году Областным центром занятости среди безработных женщин Тюменского района, где было опрошено 50 человек, на вопрос: "В какой отрасли экономики Вы хотели бы работать?" — ответы распределились: торговля и общественное питание — 34,0%; отрасль не имеет значения — 21,3%; сельское хозяйство — 19,2%. В машиностроительном комплексе, легкой промышленности, народном образовании и культуре, ЖКХ и бытовом обслуживании число желающих трудиться составляет по 2,1% для каждой отрасли.

В настоящее время при кажущейся стабильности наблюдается обострение всех проблем. С одной стороны, инфляция и необходимость жить на одну заработную плату, которой, как правило, не хватает и ее не всегда выплачивают вовремя, с другой — безработица, которая касается, прежде всего, женщин. Важно отметить, что безработные женщины, в свою очередь, являются очень сложной, неоднородной социальной группой по ряду параметров. Более того, не все, кто обращается в центр занятости по вопросам трудоустройства в прямом смысле являются безработными. В связи с этим можно выделить две группы женщин, которые обратились по вопросу трудоустройства в Тюменский областной центр занятости:

— женщины, которым действительно необходимо работать: молодежь в возрасте от 16 — 29 лет; впервые ищущие работу; трудоустройство по профессиональной принадлежности; незанятые трудовой деятельностью;

— женщины, которым подходит частичная занятость: работающие по должности служащего; занятые трудовой деятельностью и желающие трудиться в свободное от работы время; учащиеся, желающие работать в свободное от учебы время; пенсионеры.

Численность женщин, которым действительно необходима работа, увеличилась с 1992 года по 1995 год на 58649 или в 2,3 раза. Количество женщин, которым подходит частичная занятость, увеличилось на 4580 или в 1,3 раза. На диаграмме (рис. 1.5) представлено распределение безработных женщин, обратившихся в центр занятости, в зависимости от желаемой продолжительности рабочего дня. Как видно из приведенных данных, частичная занятость подходит незначительной части женщин, подавляющему большинству необходима работа на полный день.

Одна из возможностей женщин более рационально совмещать работу на производстве и дома — это неполный рабочий день. По данным исследования, проведенного автором, 72% женщин, из числа опрошенных, заявили, что 4 — 5 часов в день женщина должна затрачивать на производство, чтобы остальное время более рационально распределить на семью, 11% женщин считают, что на работу следует тратить 8 — 12 часов в неделю, 10,5% женщин считают, что если будут работать 6 — 8 часов в неделю, то им удастся остальное время распределить эффективно в семье, и лишь 7% женщин считают, что они могут работать полную рабочую неделю.

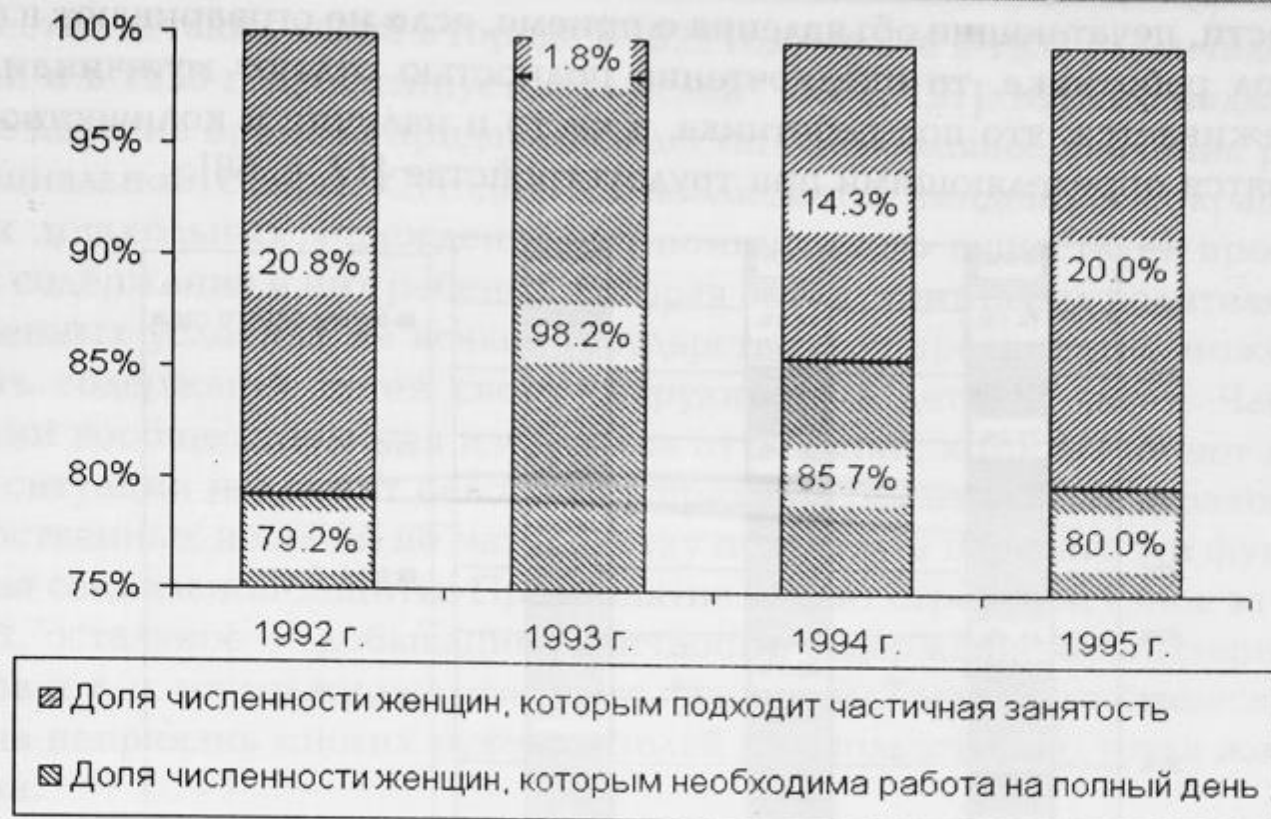


Рис. 1.5. Распределение безработных женщин Тюменской области в зависимости от предпочтения частичной или полной занятости.

Таким образом, большинство женщин считают, что было бы наиболее эффективно затрачивать на работу 4–5 часов в день, чтобы остальное время посвятить домашним занятиям, воспитанию детей.

Если обратиться к западной практике, то увидим, что в промышленно развитых странах почти 15% работающих (примерно 60 млн. человек) трудятся неполный рабочий день. В Нидерландах этот показатель достигает 33%, в Норвегии — 26%, в Австралии, Дании, Великобритании, Швеции — 20% [2, с. 9].

Многочисленные исследования подтверждают, что производительность труда работниц с режимом неполного рабочего времени не ниже, а иногда и выше, чем у работающих по аналогичным профессиям полную смену. Однако женщины практически не используют право на неполный рабочий день, так как оплата труда даже полного рабочего дня не позволяет сбалансировать семейный бюджет.

Одним из показателей, характеризующих состояние безработицы, является ее продолжительность. По данным статистики из 100 безработных женщин России только 30% в год трудоустраиваются. Прослеживается тенденция более длительного периода трудоустройства женщин, в частности, женщины предпенсионного возраста вообще не могут найти работу [15, с. 59]. Анализ продолжительности безработицы позволяет сделать вывод о том, что этот показатель неуклонно растет: в 1994 году среднее время поиска работы у женщин составило 4,8 месяца, в 1995 — 6,0 месяца, а в 1996 году уже 6,5 месяцев. Этот же показатель у мужчин в 1996 году был на 0,5 месяца ниже. Наибольшее количество безработных женщин ищут работу от 1 до 4 месяцев. Трудоустраиваются в течение месяца лишь 10,2% женщин. На рисунке 1,6 представлена динамика распределения женщин по продолжительности безработицы в Тюменской области.

Одной из важнейших причин ухудшения конъюнктуры рынка труда и роста продолжительности безработицы является несовпадение спроса и предложения рабочей силы в профессионально-квалификационном разрезе. Несовпадение профессионально-квалификационной структуры безработных со структурой вакансий имеет для женщин более выраженные негативные последствия, чем для мужчин. Предприятия, подающие заявки в службу

занятости, печатающие объявления о приеме, если не оговаривают в открытую пол работника, то предпочтение полностью отдают мужчинам. Явно прослеживается, что пол работника, а часто и наличие и количество детей становятся определяющими при трудоустройстве [17, с. 58].

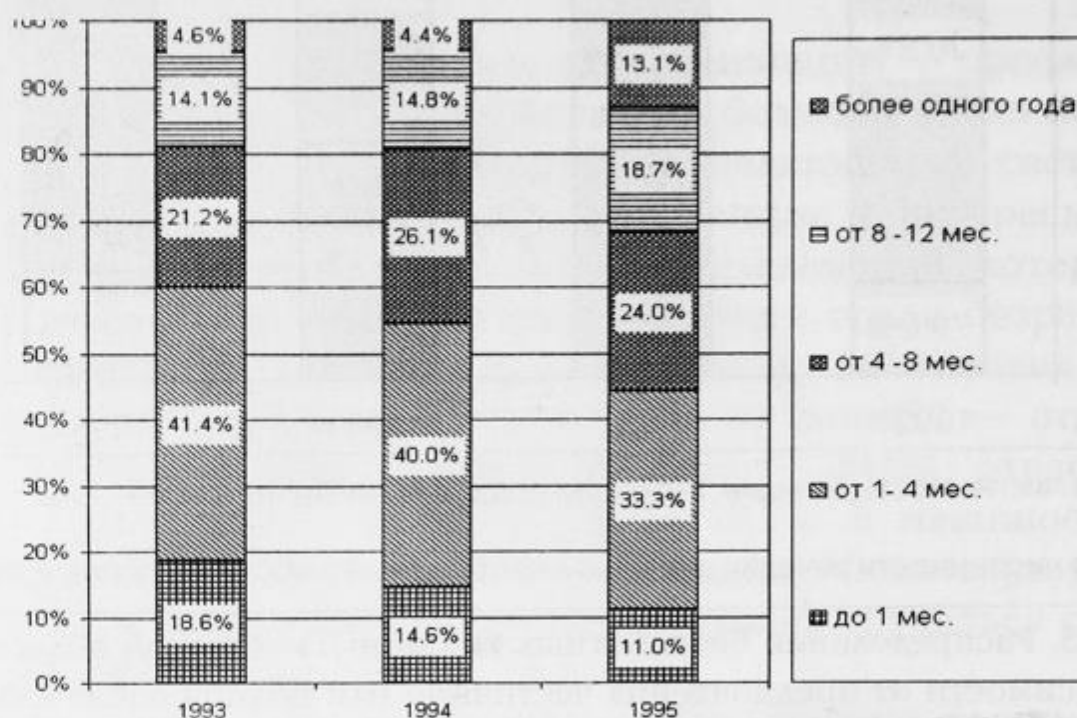


Рис. 1.6. Динамика распределения женщин в Тюменской области по продолжительности безработицы.

Такое положение женщин на рынке труда обусловлено рядом факторов:

- необходимостью предоставления женщинам льгот в связи с особой ролью в воспроизводстве населения и воспитания детей (декретный и послеродовой отпуск, отпуск по уходу за ребенком в возрасте до 3-х лет, предоставление или оплата места в детских дошкольных учреждениях и др.);

- превращением в условиях формирования рыночных отношений общественно-значимой функции материнства в тормоз трудоустройства;

- наличием невысокого по сравнению с мужчинами уровня квалификации у женщин рабочих профессий;

- несоответствием основных профессионально-квалификационных и социально-экономических характеристик женской рабочей силы ужесточающимся требованиям, предъявляемым работодателями к наемным работникам;

- необходимостью соблюдения работодателем ряда ограничений, обусловленных психофизическими особенностями женского организма [3, с. 7].

Но для большинства работающих женщин главное - сохранить рабочее место. При этом многие из них согласны потерять в зарплате, лишь бы иметь гарантированный доход и сохранить социальные услуги, предоставляемые по месту работы.

Показательны в этом отношении результаты, полученные с 1995 по 1997 гг. на основании анкеты, разработанной автором. На вопрос: "Если Вы собираетесь увольняться, укажите причины" — получены следующие ответы: наибольшее количество женщин (59%) выделяют среди причин увольнения необеспеченность дошкольными учреждениями, затем — низкую оплату труда (31%); месторасположение работы не устраивает 8% респондентов; 7% опрошенных женщин отмечают как одну из причин увольнения неудовлетворенность жилищными условиями.

Относительно самой весомой причины увольнения интересной представляется историческая справка: "Из обзора Тюменской городской плановой комиссии о состоянии здравоохранения в г. Тюмени (1933 г.)" узнаем, что

"количество детских яслей в городе в 1929 году — 3, а в 1932 увеличилось до 11 яслей и в 1933 г. проектируется 14 яслей" [10, с. 191]. Можно подметить, что в те далекие времена придавалась достаточно большое значение развитию социальной сферы. Сегодня же наблюдается тенденция сокращения детских дошкольных учреждений, но помимо этого существует проблема оплаты содержания в них ребенка, которая остро стоит перед родителями. В современных условиях не всякое государственное предприятие может оплачивать содержание детей своих сотрудников в детских садах. Частные компании вообще стараются избавиться от женщин, которые имеют детей. В этой ситуации надлежит освободить предприятия от выплат страховых и государственных пособий по материнству и детству и передать эти функции в органы социальной защиты. Предприятие вносит страховой взнос за работающих, остальное — добывание наличности, содержание бухгалтерии для расчетов и т. п. не должно являться его функцией. Тогда была бы несколько снижена неприязнь многих руководителей к использованию труда женщин с детьми.

В 1993 году Верховный Совет РФ принял закон, который запрещал использование женского труда на тяжелых работах и работах с вредными или опасными условиями, но вступить в действие он должен был только с 1 июля 1996 года. Не случайно были даны еще три года: предстояло трудоустроить всех женщин, занимающихся тяжелым трудом. Казалось бы, время пришло... Но 5 июня 1996 года Государственная Дума ввела поправку к закону о труде и тем самым отодвинула ввод его в действие "до 2000 года". Инициаторами этой поправки были женщины из Комитета Государственной Думы по делам женщин, семьи и молодежи. Они руководствовались, прежде всего, тем, что многие женщины останутся без работы, и выступили с законодательной инициативой... Для беспокойства были все основания: например, руководство "Уралмаша" сообщило, что вынуждено будет высвободить 1300 женщин, т. е. около 20% работающих [19, с. 1].

Надо полагать, женщины в нашей стране еще очень долго будут "равноправными" членами общества, калеча себя и рождая больных детей. А руководители-мужчины будут ими восхищаться. Депутаты же смогут гарантировать, что "после 2000 года" все изменится...

С тех пор как женщины начали активно принимать участие в процессе общественного производства, для многих из них совмещение производственно-профессиональных и семейно-бытовых ролей оборачивается нередко конфликтом этих ролей: материнство и заботы о семье затрудняют подчас выполнение более сложных, а зачастую более высокооплачиваемых работ. Сегодня, наряду с участием в общественном производстве, женщина, по существу, имеет второй рабочий день, связанный с деятельностью по обслуживанию семьи. Совокупная трудовая нагрузка женщин равна почти 80 часам в неделю, что в 1,5 раза превышает соответствующий показатель у мужчин. Причем, как в семье, так и на производстве от женщин требуется полная отдача сил и энергии [9, с. 21 — 22].

Однако, несмотря на то, что перед женщиной стоит проблема совмещения ролей, следует учитывать, что выбор того или иного режима работы повлечет за собой соответствующий уровень оплаты труда, поэтому, в большинстве случаев, для поддержания семьи женщина вынуждена работать полный рабочий день. В современных условиях она не имеет альтернативы, и в силу обстоятельств становится домохозяйкой либо совмещает ролевые функции домработницы и работника предприятия.

II. Социально-экономическая защита женщины

Можно без преувеличения констатировать, что женщины оказались самой незащищенной социальной группой в условиях формирования новых социально-экономических отношений. И именно они по праву нуждаются, прежде всего, в поддержке на государственном уровне. Такой социальный государственный институт, как «служба занятости» призван оказывать помощь людям, оказавшимся без работы. Основным показателем эффективности работы службы занятости является процент трудоустройства безработных граждан. В 1996 году из числа женщин, ищущих работу, было трудоустроено 36,3%. Эту цифру нельзя назвать высокой. Подавляющая часть оказавшихся без работы и не имеющих возможности трудоустроиться ведут себя по-разному: одни из них активно борются с постигшей их участью, другие, наоборот, крайне пассивны.

Изучению адаптации женщин к безработице и формам их экономического поведения на рынке труда было посвящено несколько исследований, проведенных в Тюменском городском центре занятости в июле 1995 и марте 1997 года и в центре занятости Тюменского района в марте 1997 года, которые подтверждают полученные результаты в ходе исследований, выполненных кафедрой социального менеджмента Тюменского госуниверситета.

Вопрос о том, как женщине помочь достичь равенства в области квалификации, должностного продвижения, общей трудовой нагрузки и т. д., пока еще не нашел однозначного решения. Это объясняется многоаспектностью самой проблемы и отсутствием необходимой информации в официальной статистической отчетности. Сложность темы связана с неоднородностью рассматриваемых групп. Например, по многим важнейшим параметрам: уровню заработной платы, трудовой и творческой активности, квалификации - различия между одинокими женщинами и семейными, между имеющими детей и бездетными, между молодыми и среднего возраста могут быть более значительными, чем различия между мужчинами и женщинами. Говоря же о различиях в оплате труда, ссылаются прежде всего на более высокую квалификацию мужчин. Но чем обусловлено это различие? Более низким уровнем способностей слабого пола, меньшим желанием профессионально-квалификационного роста или тем, что им созданы более плохие условия для реализации способностей? Научно обоснованных ответов на эти вопросы пока нет. Никем еще до сих пор не доказано, что женщины менее способны к усвоению сложных профессиональных навыков. Следовательно, можно предположить, что причина различий в квалификационном уровне кроется в меньшем стремлении женщин к достижению вершин профессионального мастерства, что, в частности, может быть обусловлено большим интересом женщин к вопросам семейного благополучия. Как бы ни объяснялась необходимость исключения женщин из сферы общественного труда, сам исходный тезис представляется неверным.

Неправомерно также утверждать, что женщина, сосредоточившись на домашних работах и воспитании детей, будет больше содействовать нравственному, интеллектуальному и физическому развитию ребенка. Опыт показывает, что коллективные формы воспитания при правильной их организации оказываются в данном отношении намного эффективнее. Довольно широкое распространение получила точка зрения, в соответствии с которой труд женщины в домашнем хозяйстве и по воспитанию детей должен рассматриваться как общественно необходимый. Отсюда вытекает целесообразность сокращения рабочего дня женщин с сохранением получаемой ими заработной платы или с оплатой часов домашней работы посредством раз-

личных пособий и дотаций. Но в данном случае речь идет не о женщинах вообще, а о тех из них, кто занят домашним хозяйством и прежде всего воспитанием детей. Но тогда время работы должно быть дифференцировано и дальше: в зависимости от наличия детей, их возраста и количества, поскольку, как показывают исследования, именно эти факторы существенно влияют на загруженность женщины. Необходимо учитывать и состав семьи, а также уровень материального благосостояния и жилищные условия, так как все это оказывает значительное воздействие на величину затрат женского труда по ведению домашнего хозяйства и воспитанию детей. Но вряд ли наше общество в настоящее время выделять дополнительные средства на эти цели, имея в виду и неизбежное в связи с этим сокращение массы труда, вовлекаемого в общественное производство.

По-разному толкуется содержание понятия "равенство". Формально равноправие двух анализируемых групп обеспечивается в том случае, если признак пола не используется в качестве критерия при решении любых вопросов в рассматриваемой области. Это означает, что если бы и мужчины, и женщины были бы полностью идентичны по всем своим остальным параметрам, то любое их распределение по другим признакам (заработная плата, квалификация, условия труда и так далее) было бы идентичным. Однако обе группы существенно различаются между собой. Во-первых, психофизиологическими характеристиками, обуславливающими различные возможности каждой из групп в сфере производства, и, во-вторых, социальным статусом этих групп, что также влияет на производственный потенциал мужчин и женщин. В таких условиях формального равенства уже недостаточно для того, чтобы производственные характеристики работников были одинаковыми. Иными словами для обеспечения фактического равенства двух полов необходимо учитывать конкретные особенности пола, то есть отказаться от вышеуказанного критерия формального равенства и искать какие-то другие подходы. В частности, если воспользоваться в качестве критерия признаком пропорционального представительства обеих групп, добиваясь искусственной тождественности распределений по всем важнейшим параметрам (заработной плате, квалификации и так далее), то естественным результатом данного процесса явится нарушение принципа справедливости, поскольку введенные для каждого из полов льготы нарушают равноправие в других социальных группах. Например, если учитывать различие в уровне физического развития мужчин и женщин при оплате труда последних, то этот факт было бы справедливо принять во внимание и при оценке труда работников старших возрастных групп и физически слабых работников. Закономерным же следствием обеспечения равных возможностей для всех групп явится уравниловка. Таким образом, отказ (полностью или частично) от признаков формального равенства ставит сложную проблему перед обществом: каким социальным группам и в какой мере создавать привилегии и льготы с тем, чтобы компенсировать естественное неравенство в уровне их производственных возможностей, которыми располагает та или иная социальная группа, в том числе женщины. И естественно, все решения должны рассматриваться комплексно, а не отдельно для каждой из групп. Переход от формального равенства к реальному надо искать, во-первых, на путях ускорения технического прогресса, основной тенденцией которого является вытеснение работника собственно из сферы производства и превращения его в оператора и контролера, то есть достижения такого уровня развития общественного производства, при котором естественные различия в психофизиологических характеристиках полов не будут играть существенной роли

для производства. Одной из возможностей решения этой проблемы является создание дифференцированной нормативной базы (норм затрат труда) для оплаты результатов различных социальных групп, но критерии при этом должны быть в достаточно высокой степени объективными и четко обозначенными. А главное, чтобы действительно облегчить положение женщины в ближайшее время, необходимо искать не способы перекладывания тяжестей с одних плеч на другие, а использовать по-настоящему эффективные меры облегчения труда для всех трудящихся, а не только отдельных их групп.

Пути улучшения положения женщин столь же многообразны, сколь разнообразны факторы, влияющие на положение женщин в обществе. В связи с тем, что отставание женщин по квалификации в большей степени связано с периодом материнства, целесообразно обучение и повышение квалификации организовывать именно в период ухода за ребенком. Не менее важно ввести порядок обязательной переподготовки после окончания отпуска как неременное условие возвращения на рабочее место, т. к. квалификация — это и интенсивное обучение, и непрерывность стажа работы по специальности. Такой подход будет способствовать повышению конкурентоспособности женских кадров на рынке труда. Что касается централизованного регулирования уровня оплаты труда, то основным направлением является возмещение потерь в зарплате женщин из-за естественных перерывов в работе в связи с рождением и воспитанием детей. Существенным моментом здесь можно назвать необходимость повышения пособия по уходу за ребенком, которое во многих странах ориентировано на определенный процент от средней заработной платы. Помощь женщине и семье в наиболее критические периоды жизни, связанные с материнством, наиболее эффективна. Сейчас достичь многих социальных показателей зарубежных стран наша экономика не в состоянии: нет ресурсов. Кризисное положение производства ставит под сомнение правомерность даже того, что уже делается в ослаблении социальной напряженности. Отдельные слои населения, в том числе семьи с детьми, очень уязвимы. В первую очередь, к ним относятся семьи безработных. Среди мер по усилению социальной защиты — более продолжительные, чем в среднем, сроки выплаты пособий по трудоустройству и безработице, организация за счет общества реальной системы переквалификации, переобучения и трудоустройства по полученной профессии, системы квот по трудоустройству с соответствующим поощрением предприятий за счет местного бюджета. Необходимо также:

- предоставлять дополнительные льготы и кредиты семьям, живущим за чертой бедности, многодетным, неполным семьям;

- установить дополнительные льготы по подоходному налогу для лиц, имеющих детей;

- увеличить льготы в розничных ценах на детский ассортимент при обеспечении интересов производителей за счет надбавок и дотаций к оптовым ценам;

- отменить плату за детские учреждения для семей с низкими доходами, а также многодетных и неполных семей, для них же предусмотреть льготы по оплате жилья, коммунальных услуг;

- предоставлять льготные кредиты семьям с детьми на жилищное строительство, покупку предметов длительного пользования и другое.

Решению женских и семейных проблем может способствовать объединение усилий предприятий и территориальных органов власти при регулирующей роли центра, что приблизит общество к социальному управлению, ориентированному на нужды конкретного человека. Только при таком под-

ходе можно сформировать действенную систему стимулов и гарантий права на труд.

Необходимым условием по улучшению положения женщин в России является устранение их сверхзанятости, которая значительно обогнала не только "мужскую", но и все мыслимые и немыслимые в развитых странах мира. Дело осложняется большей продолжительностью у нас рабочего времени занятых женщин и невероятной отсталостью быта. Так, сокращение чрезмерной нагрузки женщин обеспечит для нее возможность совмещения профессиональной работы и материнства. Некоторые демографы, социологи и экономисты считают, что успешно ликвидировать двойную нагрузку женщины-работницы (в России подавляющее число женщин относится именно к этой категории) можно не только путем установления им льгот в общественном производстве, но и на основе резкого ускорения темпов развития социальной инфраструктуры. Быстрое развитие сети торговых предприятий, обеспечение их широким ассортиментом самых разнообразных товаров, улучшение работы организаций, обслуживающих население, позволят значительно сократить время на приобретение товаров и облегчить выполнение домашних работ, на что уходит значительное количество нерабочего времени трудящихся как женщин, так и мужчин. Развитие сети общественного питания и совершенствование торговли полуфабрикатами при одновременном коренном улучшении качества обслуживания позволит не только сократить затраты времени на приготовление пищи, но и чаще привлекать к этой работе мужчин. Кроме этого, увеличение числа детских дошкольных и школьных учреждений, развитие новых форм коллективного воспитания и отдыха будет способствовать улучшению качества жизни и женщин, и мужчин. Преимущества такого пути очевидны, но для этого требуются соответствующие программы и их инвестирование.

К числу наиболее актуальных проблем социальной защиты женщин многие исследователи относят проблемы необоснованного увольнения женщин в связи с происходящими изменениями в экономике. Поскольку основная причина увольнения одинакова для всех социальных групп — более низкий качественный уровень как рабочей силы — задачу социальной защиты женщины следует рассматривать, прежде всего, как часть более общей проблемы: обеспечение защиты любого работника от неправомерного увольнения.

К одному из важнейших направлений работы по указанной проблеме, как полагает ряд ученых, относится разработка механизма, обеспечивающего заинтересованность предприятий в использовании рабочей силы разного качества, в том числе и малоквалифицированной, чтобы требуемый уровень квалификации соответствовал профессиональным характеристикам нанимаемых работников. Основу такого механизма могут составить два элемента. Во-первых, установление дифференцированной оплаты за рабочую силу в зависимости от ее качества и сферы применения. И во-вторых, создание рабочих мест по развитию социальной инфраструктуры на предприятии. Правомерность первого элемента вытекает из того факта, что основные затраты на формирование рабочей силы любой квалификации несет государство. Поэтому оно вправе оказывать определенное воздействие на предприятия, чтобы заинтересовывать их в использовании рабочей силы соответствующей квалификации. Целесообразность второго элемента объясняется следующими соображениями. В настоящее время государственные органы не в состоянии финансировать развитие социальной сферы, поэтому большую часть проблем по социальному обслуживанию своих работников сегодня следует взять на себя предприятию, тем самым решив вопрос о

создании дополнительных рабочих мест, не требующих высокой квалификации, и одновременно воздействовать на конечный результат работы, улучшив социальное обслуживание на своих предприятиях.

Среди мероприятий, призванных обеспечить социальную защиту женщин, а также других социальных групп важную роль играет сам механизм высвобождения излишнего количества работников. Этот механизм должен предусматривать создание всего необходимого для аттестации работников: научно обоснованных методов определения качества рабочей силы, порядка проведения аттестации, предусматривающего возможность всем членам коллектива постоянно следить за ходом работы по аттестации. Наличие научно обоснованного рейтинга, оценивающего производственные возможности, лучше всего защитит женщин, а также представителей других социальных групп от необоснованного увольнения.

Предпринимательство является еще одним из реальных способов оказать поддержку женщинам в решении их проблем и одновременно решить большинство социально-экономических вопросов.

Однако многие женщины, чувствуя в себе потенциальные предпринимательские способности, опасаются заниматься бизнесом. Многочисленные социологические исследования свидетельствуют о том, что большинство женщин не желает заниматься предпринимательством, но даже те, кто хотел бы открыть свое дело, не делают этого по разным причинам. Проведенный опрос в России в 90-х годах показал, что готовы заниматься предпринимательской деятельностью 22% опрошенных женщин, не хотят — 44%, уже занимаются — 0,4%, «не думала об этом» — 34,6% [4, с. 153].

Результаты же исследования, которое проводилось Тюменским областным центром занятости в 1996 году, свидетельствуют, что из числа опрошенных лишь 10,6% женщин хотели бы открыть свое дело, 68,1% ответили отрицательно на этот вопрос, и 21,3% женщин затрудняются ответить.

Проведенные нами экспертные опросы показали, что те, кто уже занимается предпринимательской деятельностью, ощущают дискомфорт и дискриминацию в социально-психологическом плане. Женщина-предприниматель живет в постоянном страхе: «не соответствовать занимаемой должности, оказаться слишком сентиментальной, доброй, снисходительной, проявить "женскую" слабость». Бесспорно, только сильная духом женщина может в современных условиях — существующей криминогенной ситуации, налоговом законодательстве, дискриминации по признаку пола и т. д. — заниматься бизнесом.

Между тем западные исследования предпринимательских качеств по основным критериям (независимость, отношения с людьми, находчивость, склонность к риску, умение приспосабливаться к изменениям, страх перед неудачей, отношение к информации, интенсивность деятельности) говорят в пользу не мужчин, а женщин. Более того, женщины старательнее, менее амбициозны, проявляют большую ответственность, четко представляют цели своих фирм и менее склонны к панике, охотно используют советы опытных коллег. Они легче вписываются в новую среду, придавая особое значение межличностным отношениям. А именно это, по мнению специалистов, наряду с профессионализмом, определяет, в значительной мере, успех предпринимателя [8, с. 31].

Малое предпринимательство, самозанятость, семейно-домашний бизнес способствуют не только реализации женщин, но и способны пополнить рынок нужными населению товарами народного потребления и услугами, а также предоставить дополнительные рабочие места.

Чтобы реально это осуществить, необходима определенная государственная политика малого бизнеса, в том числе и женского. Учитывая, что в женской среде доверие к общественной экономике с ее привычными формами управления сохраняется, требуется систематическая работа по преодолению психологического барьера. Еще важнее — заинтересованность и помощь властных структур. В целях развития малого бизнеса для женщин следовало бы сделать следующее:

- разработать специальный раздел федеральных программ поддержки малого предпринимательства с участием женщин. Например, во Франции с 1989 года действует национальная система специальных государственных фондов предприятий, создаваемых женщинами; в США в Администрации по делам малого бизнеса (АМБ) с 1977 г. действует специальная программа для женщин-владельцев малых фирм и т. п. У нас в федеральной программе поддержки малого предпринимательства нет даже упоминания о женщинах;

- создать образовательные центры по обучению женщин основам предпринимательства, расширить информационно-пропагандистское поле. Уже давно предполагалось формирование сети пилотных экспериментальных центров содействия предпринимательству, информационно-консалтинговых центров социальной реабилитации безработных. К сожалению, указанные структуры планируются в столицах, причем, только с весьма ограниченными функциями: обучение, передача технологий и значительно меньше — организация и поддержка новых рабочих мест и помощь в открытии собственного дела;

- предусмотреть в федеральных и региональных бюджетах финансовую поддержку, возможность получения кредита, разумные налоги, доступные производственные помещения. Российские системы законодательства, налогообложения не делают никаких различий между крупным предпринимателем и бизнесменом малых структур;

- активизировать участие национального капитала путем организации выгодных вложений в отечественную экономику, в том числе и в малое предпринимательство, тем самым ликвидировав основную причину утечки капитала за рубеж. Здесь можно сказать о популяризации франчайзинга, об увеличении заинтересованности коммерческих банков в финансировании малого бизнеса, установлении для них шкалы льгот по налогам на предоставляемые средства;

- осуществить переход от регистрационного к заявительному порядку открытия дела, что для женщин, обремененных семьей, существенно облегчило бы процесс вхождения в рынок.

Перечисленная система мероприятий должна опираться в правовом отношении на изменения в законодательстве (о труде, занятости, образовании и т. п.), а в организационном — на сотрудничество и взаимодействие различных правительственных органов социального управления. Совместный характер действий позволил бы включить различные источники финансирования — страховые бюджетные средства, инвестиции, кредиты и пожертвования национального капитала и частных лиц, финансовые товарищества самого населения, зарубежную помощь.

Основные направления улучшения занятости и снижения безработицы в условиях рынка должны осуществляться путем воздействия на спрос и предложение рабочей силы [18, с.56]. Реализация каждого направления и мероприятия требует создания соответствующих экономических механизмов на предприятии, в регионе и на федеральном уровне.

Первое и основное направление политики формирования спроса на рабочую силу — сохранение и модернизация рабочих мест, создание новых и ликвидация неэффективных и излишних. Эти меры осуществляются на действующих предприятиях при поддержке местных органов власти.

Второе направление — создание рабочих мест на основе развития предпринимательства. Особенно эффективны в этом плане малые предприятия: в практике США благодаря им создаются 9 из 10 новых рабочих мест (хотя в это число входит определенная доля кратковременных рабочих мест). Наряду с созданием новых предприятий положительное влияние на расширение спроса на рабочую силу может оказать и развитие внутреннего предпринимательства на действующих крупных предприятиях в процессе их приватизации и преобразования структурных подразделений в самостоятельные предприятия.

Третье направление — организация оплачиваемых общественных работ. Это пришедшее из зарубежной практики понятие означает предоставление безработным временной работы, связанной со строительством, ремонтом, уборкой, обслуживанием на объектах, находящихся в ведении местных органов управления. Масштабы общественных работ и их конкретные виды определяются ситуацией на местном рынке труда и составом лиц, нуждающихся в таких работах. Сфера применения рассматриваемого направления может быть расширена за счет ее распространения на предприятия (опыт ФРГ). В этом случае предприятие определяет круг работ, не входящих в его прямые обязанности, организует для их выполнения рабочие места с привлечением безработных и оплатой их труда из средств предприятия и фонда занятости.

Четвертое направление — создание рабочих мест для лиц с ограниченной возможностью использования трудового потенциала. Несмотря на явно выраженную социальную направленность, и в этом случае сохраняется первичное значение спроса на рабочую силу с тем лишь отличием, что содержание и характер работы при выполнении заказов на те или иные виды изделий или услуг должны в полной мере учитывать индивидуальные ограничения физических возможностей человека, в то же время способствуя его трудовой реабилитации. С этой целью должна осуществляться политика поддержки предприятий, создающих указанные рабочие места как по собственной инициативе, так и в порядке квотирования путем освобождения их от налогов на прибыль при реализации соответствующей части продукции.

Пятое направление политики формирования предложения рабочей силы — повышение ее качества с точки зрения профессионально-квалификационного уровня, развития, совершенствования и использования индивидуальных способностей. Особое значение должно быть уделено подготовке и повышению квалификации предпринимателей, менеджеров, специалистов по маркетингу и других работников рыночной инфраструктуры.

Шестое направление — развитие самозанятости. Направление является перспективным в деятельности служб занятости — это расширение и развитие сети домашнего труда, работы, которая основана на использовании навыков, связанных с традиционными женскими занятиями и ремеслами — шитьем, вязанием, кружевоплетением и т. д. Многие женщины, оказавшиеся без работы, могли бы использовать эти свои умения, а если дать им определенные организационные и технические знания, помочь найти рынок сбыта и увеличить оборот, они с удовольствием перейдут на самостоятельную за-

нятость, тем более, что организация надомного труда не требует значительных капиталовложений.

Таким образом, малое предпринимательство, семейно-домашний бизнес способны пополнить рынок услугами, товарами, стать источником повышения уровня жизни, способом самореализации личности [1, с. 26].

Седьмое направление — регулирование продолжительности рабочего времени свидетельствует о том, что политика, приводящая к уменьшению занятости работой, не обязательно должна рассматриваться как нежелательная. При решении этого вопроса учитывается, наряду с другими факторами, обуславливающими предложение труда, относительная значимость, придаваемая работником, свободному времени или оплачиваемой работе (работа на рынок и домашняя работа). Вместе с тем политика сокращения рабочего времени и увеличения свободного не должна препятствовать развитию противоположной тенденции — «вторичной занятости».

Восьмое направление — регулирование миграционных процессов в целях обеспечения максимального сочетания интересов и потребностей работников и работодателей. Связанная с этими процессами мобильность рабочей силы предполагает способность и готовность работников к изменениям их трудовой деятельности в связи с изменениями продукции, технологии и организации на предприятии, а также их профессионально-квалификационным и должностным ростом, что отражает политику стимулирования таких изменений на внутреннем рынке труда. Согласование этой политики с политикой на местном рынке труда обеспечивает возможность регулирования мобильности рабочей силы в масштабах района, поселка, города, области, когда изменение места работы не требует изменения места жительства.

Все вышеуказанные пути совершенствования женского труда следует внедрять в современной экономике России, что, в свою очередь, будет способствовать реализации рассмотренных выше направлений политики спроса и предложения рабочей силы, даст ощутимый эффект, поскольку преодоление безработицы — важная социально-экономическая задача. Те женщины, которые трудятся на производстве, хотят работать в нормальных условиях, получать удовольствие от результатов деятельности, стремятся к самореализации на производстве, должны иметь государственную поддержку.

Улучшение занятости работников и преодоление безработицы необходимо для обеспечения эффективного использования трудового потенциала. Для этого предстоит решить ряд задач:

- обеспечить эффективный рынок трудовых ресурсов вне зависимости от пола;
- создать механизмы интеграции в рыночную экономику женской рабочей силы;
- повысить трудовую мобильности женщин;
- разработать программу социальной поддержки женской занятости в период перехода к рыночной экономике.

Для решения этих задач важны специфические средства и меры:

- доведение информации о состоянии рынка труда до ищущих работу и работодателей без указания пола;
- финансовое обеспечение программ занятости женщин в предпринимательской деятельности;
- поддержка женских неправительственных организаций, занимающихся профессиональной подготовкой и создающих новые рабочие места;

— содействие созданию сети учреждений по уходу за детьми, чтобы увеличить мобильность высококвалифицированной рабочей силы и улучшить состояние рынка в этой области;

— проведение кампаний, разъясняющих ключевую роль женщин в формировании нового типа отношений в системе занятости, в сфере услуг, в области социального обеспечения и в других вопросах;

— увеличение количества женщин в органах законодательной и исполнительной властей;

— выполнение исследований, включающих проведение систематического, комплексного мониторинга по вопросам занятости с гендерных позиций.

ЛИТЕРАТУРА

1. Барабанова С. Содействие занятости женщин // Человек и труд. 1995. № 7. С. 25-26. Бланки Г., Олас К. Женщина ведет свой бизнес, как обустривает дом // Наука и жизнь. 1994. № 3. С. 54-56.
2. Власова Н., Кочеткова М., Прохорцева М. Женская безработица в России // Человек и труд. 1994. № 3. С. 6-10.
3. Деловые женщины // ЭКО. 1996. № 4. С. 153.
4. Заславский И. Е. Горькие лекарства чтобы выздороветь // Человек и труд. 1996. № 12. С. 25-29.
5. Заславский И. Е. Труд, занятость, безработица. М.: Департамент труда и занятости правительства Москвы, 1992. 160 с.
6. Из истории промышленного развития Тюменской области (1917-1980): Документы и материалы. Свердловск: Сред.-Урал. кн. изд-во, 1988. 416 с.
7. Концепция женской занятости. М., 1994. 40 с.
8. Коряковцева А. В. Производительность труда женщин при совмещении производственно-бытовых и семейно-бытовых ролей. В кн.: Трудовые отношения в современных условиях: гендерный аспект / Под ред. Моор С. М. Тюмень: Тюменский госуниверситет, 1994. С. 21.
9. Наш край. Хрестоматия по истории Тюменской области (1917-1970). Свердловск: Сред.-Урал. кн. изд-во, 1973. 503 с.
10. Наш край. Хрестоматия по истории Тюменской области 1917-1970 годы. Свердловск: Сред.-Урал. кн. изд-во, 1973. 400 с.
11. Немова Л. А. Рынок труда // ЭКО. 1996. № 6. С. 27-32.
12. О положении в области труда, занятости и социальной защиты населения в 1996 году и перспективах на 1997 год. М., 1997. 80 с.
13. Основы управления персоналом: Учебник для вузов / Б. М. Генкин, Г. А. Кононова, В. И. Кочетков и др.; Под редакцией Б. М. Генкина. М.: Высш. шк., 1996. 383 с.
14. Отчет горженотдела за летний и осенний период с 1 июня по 1 октября 1926 года. ТОЦДНИ. Ф. 3. Оп. 1. Д. 498. Л. 41-42.
15. Отчет Тобольского уездного отдела по работе среди женщин за октябрь 1922 года. ТОЦДНИ. Ф. 1. Оп. 1. Д. 480. Л. 2-3.
16. Ребров Н. Кадры решают не все, но многое // Бизнес. 1996. № 7. С. 4-6. Роцин С. Дискриминация и равенство возможностей на рынке труда // Человек и труд. 1995. № 4. С. 14-16.
17. Рыбаков Ю. Опять по шпалам ... // Труд. 1996. 10 июля. С. 1.
18. Рынок труда и занятость населения // Вестник экономики. 1997. № 3-4. С. 5-6.
19. Четыреста лет Тюмени: Сборник документов и материалов. Свердловск: Сред.-Урал. кн. изд-во, 1985. 368 с.