

ЗАНЯТОСТЬ ЖЕНЩИН: СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ОПЫТА ТРУДОУСТРОЙСТВА¹

Аннотация.

Актуальность и цели. В свете злободневности продления трудовой активности людей старшего возраста, цель статьи – представить картину депривации женщин в обеспечении занятостью в контексте гендерных факторов, показать креативные способы решения данной социальной проблемы.

Материалы и методы. В основе методологии исследования – концептуальные подходы объяснения социального неравенства, теоретические интерпретации труда и занятости в экономической социологии, метод сравнительного анализа. В качестве практического материала использован анализ случая – опыт осуществления социального проекта по обеспечению занятости женщин.

Результаты. В исследовании представлены гендерные различия занятости в условиях современной России, демонстрируется применение технологии социального проектирования для сохранения занятости женщин старшего возраста и молодых.

Выводы. Жизненные цели разных возрастных групп женщин подвержены социальной солидарности. Специально организованная работа помогает их объединить в целях взаимной помощи. Тем не менее социально-экономические цели заказчиков и исполнителей социальных услуг имеют ведущее значение.

Ключевые слова: труд, социальное партнерство, социальная услуга, экономическое поведение.

M. E. Elyutina, S. V. Klimova

WOMEN'S EMPLOYMENT: A SOCIOLOGICAL ANALYSIS OF THE EMPLOYMENT EXPERIENCE

Abstract.

Background. In the light of the urgency of prolonging the labor activity of older people, the goal of the article is to present a picture of deprivation of women in providing employment in the context of gender factors, to show creative ways of solving this social problem.

Materials and methods. The methodology of the research is based on conceptual approaches to explaining social inequality, theoretical interpretations of labor and employment in economic sociology, and the method of comparative analysis. As a practical material, the case analysis is used – the experience of implementing a social project for the employment of women.

¹ Статья подготовлена при поддержке Фонда президентских грантов, проект «Покровская бабушка (организация службы для содействия трудоустройству женщин старшего возраста)» (№ 17-1-006443).

© 2018 Елютина М. Э., Климова С. В. Данная статья доступна по условиям всемирной лицензии Creative Commons Attribution 4.0 International License (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>), которая дает разрешение на неограниченное использование, копирование на любые носители при условии указания авторства, источника и ссылки на лицензию Creative Commons, а также изменений, если таковые имеют место.

Results. The study presents gender differences in employment in modern Russia, demonstrates the use of social design technology to preserve the employment of older women and young people.

Conclusions. The life goals of different age groups of women are subject to social solidarity. Specially organized work helps to unite them for mutual assistance. Nevertheless, the social and economic goals of customers and social service providers are of paramount importance.

Key words: labor, social partnership, social service, economic behavior.

Термин «занятость» появился в социологии для репрезентации изменения формы труда в современном западном обществе. Исследователи отмечают, что доминантным параметром формы труда стала свобода и гибкость, в трудовой деятельности возрастает роль индивидуальности работника. Это связано с тем, что в современной экономике большую долю составляют услуги [1]. Профессионализм и информатизация – символы современных трудовых процессов.

Однако не все группы населения имеют социальные позиции, позволяющие индивиду успешно реализовывать себя, повышая свой профессиональный и экономический статус. С научно-практической точки зрения важен анализ, во-первых, специфики получения этими группами благ на рынке труда, во-вторых, важно изучение инновационных методов обеспечения занятости групп населения, обладающих небольшими социальными и материальными ресурсами. К таким категориям населения традиционно относятся женщины.

Женская занятость: комбинированное влияние возрастных и гендерных отношений

В качестве смыслового репера в вопросе занятости женщин лежит идея равных прав и ответственности женщины и мужчины в разных сферах жизни и предоставления им равных возможностей для включения в социально-трудовые взаимодействия, а также идея развития личностной автономии и связанной с нею автономности личностно-индивидуального сознания в трудовых отношениях. Значительное количество современных женщин мобилизованы этими идеями, которые самореферентны и не нуждаются ни во внешнем, ни в самообосновании. С достаточной долей определенности мы можем обозначить несколько относительно самостоятельных аспектов этой проблемы. Первый из них связан с противопоставлением гендерно-нейтрального подхода к изучению проблем занятости и гендерно-чувствительной модели анализа данной проблематики. Второй – с размышлениями о механизмах продвижения патриархатной идеологии и различных проявлениях гендерного и возрастного неравенства. И третий – с анализом гендерного аспекта занятости, системы трудовых отношений и социальной поддержки в контексте изменений структуры рынка рабочей силы.

Гендерные различия в вопросах занятости в условиях современной России можно конкретизировать следующими положениями:

1. Женщины представляют социально-экономический потенциал общества. Однако существующие барьеры на рынке труда существенно ограничивают их возможности для полноценного участия в трудовой сфере [2].

2. Ситуация, когда женщина остается одна вследствие развода или, овдовев, конструирует двойной дисбаланс в контексте жизненного опыта женщины (на психологические проблемы накладываются социальные ограничители в виде действующих практик исключения по возрасту и полу, что существенно ограничивает дальнейшие жизненные перспективы).

3. Сфера внутрисемейного распределения домашних обязанностей по-прежнему остается наиболее консервативной областью гендерных отношений. Большинство женщин продолжает нести груз домашних обязанностей в одиночку [3]. Это сопряжено с рядом факторов: патриархатными нормами поведения, прочностью традиционных представлений о мужских и женских ролях в профессиональных и семейных отношениях, закомуфлированных под рациональный экономический обмен, неразвитостью сферы обслуживания, недостаточным использованием ресурсов модернизации домохозяйств [4].

4. Комбинированное влияние гендерного и возрастного неравенств проявляется в явном ограничении возможностей женщин, вышедших на пенсию по возрасту и желающих пролонгировать свою трудовую деятельность. Их занятость носит, как правило, ограниченный характер: имеют место явные и латентные дискриминационные практики при приеме на работу и увольнении; существуют объективные барьеры для карьерных продвижений, в профессиональном пространстве данная возрастная группа женщин имеет весьма низкую ценность для работодателей, что проявляется в следующих практиках: нежелании работодателей переквалифицировать и повышать профессиональный уровень работниц пенсионного возраста, эмоциональном насилии на рабочем месте (придирки, замечания, распространение слухов, введение «дресс-кода» для сотрудниц как реализация курса кадровой политики на «омоложение персонала») [5]. Сензитивность пожилых работниц к насмешкам, подшучиваниям, связанным с возрастом в сфере деловой и межличностной коммуникации и направленным на понижение социального статуса, существенно усиливают их общую тревожность. Если компания переоснащает рабочие места, то, как правило, это происходит без адаптации нового режима занятости для пожилых работников. При рекрутировании трудовых ресурсов нередко приоритетными выступают именно возрастные показатели: весомый аргумент «за» – молодой возраст претендента на вакансию, а не профессионализм, что превращает пожилую женщину в первого кандидата на увольнение и в последнего при приеме на работу. Это и есть расхождение реальных социальных практик, в том числе субъективных практик атрибуции социального возраста и гендера, с формально-правовыми нормами. В сложившейся ситуации формируется механизм исключения, посредством которого осуществляются производство и воспроизводство социального неравенства. Существующий «возрастной и гендерный порядок» на рынке труда инициирует усиление социального контраста. На рынке труда пожилые женщины не являются полноценными участниками рыночной конкуренции: они могут получить, как правило, лишь малоквалифицированную, низкооплачиваемую, непрестижную работу. Они часто сталкиваются с неправовыми практиками, к примеру с устным трудовым наймом при попытке трудоустроиться, им приходится предпринимать затратные усилия с целью соответствовать требованиям со стороны работодателя. Существующие механизмы внешней регуляции деятельности работодателей (законодательство, судебное производ-

во) и их внутренней саморегуляции не обеспечивают соблюдение стандартов гендерной корректности и справедливости [6]. Нередко работодатели либо активно оказывают социальное давление (воздействие действиями и суждениями, нарушающими достоинство и права человека), либо пассивно, игнорируя заинтересованность пожилых женщин в сфере труда. Лояльность некоторых работодателей при заключении или сохранении трудового контракта оказывается вынужденной и связана, главным образом, с привлечением пожилых женщин к малопривлекательной работе или, что гораздо реже, с необходимостью прибегнуть к помощи высококвалифицированного специалиста в какой-то эксклюзивной сфере. Для пожилых женщин меню свободных вакансий в основном ограничивается видами занятости, предполагающими минимальную оплату труда (вахтерша, гардеробщица, уборщица).

Проблема занятости женщин, моделирование и внедрение интеграционных практик в профессионально-деловую сферу связана с разработкой гибких механизмов, обеспечивающих возможность реализации профессионально-трудоового потенциала женщин разного возраста с учетом их гендерных особенностей, возможностей и потребностей. Залогом позитивных изменений в практиках социальной поддержки занятости женщин могут стать не только развитие реабилитационной медицины, страхования, налоговые льготы работодателям, которые обеспечивают пожилых людей рабочими местами, но и технологии социального партнерства, практики само- и взаимопомощи, направленные на конструирование гармоничного дисплея времени и сил.

Опыт социальной работы показывает, что эффективным способом, комплексно решающим сложные вопросы трудоустройства депривированных групп сообщества (женщин, мигрантов, малоимущих), может стать социальный проект. В рамках социального проекта возможно формирование такой структуры занятости, которая соответствует современным требованиям и предоставляет женщинам свои органичные ниши.

Особенности социального проектирования как социальной технологии

Для решения социальных проблем создаются социальные технологии. В современной научно-практической литературе это понятие имеет и конкретный профильный смысл, и широкое содержание. В то же время научные исследования социальных технологий приближают их сущность к понятиям кооперации, социального партнерства, к солидарности как форме социальной самоорганизации, объединения интересов и мотиваций индивидуальностей [7, с. 7–12], связывая социальные технологии с творчеством, преобразованием сообщества, отношений в нем, его оценок, социокультурных объектов.

Социальное проектирование разрабатывается как в теоретическом, так и в прикладном направлении. Теоретическая основа социального проектирования – социологическая наука. Социологическая теория позволяет ученым, в отличие от практиков, объяснять социальные проблемы. На практике тематика социальных проектов очень разнообразна. В России наибольшее число направлений социальных проектов поддерживает Фонд президентских грантов.

Практический опыт работы в социальных проектах авторов, их участие в ярмарках проектов общественных организаций как главных субъектов со-

циального проектирования в России демонстрирует тот факт, что широко распространенная в социальном менеджменте западных стран технология социального проектирования «социальный маркетинг» не прижилась в современной России [8]. Эта технология предполагает моральный и психологический труд самой целевой группы по приобретению позитивной модели поведения. Вложения в проект должны «окупаться» тем, что сами люди, которым помогает команда проекта, будут изменять свое поведение во время реализации проекта и после его завершения таким образом, чтобы улучшить свою жизнь и вместе с этим жизнь общества [9]. Но в России интерпретация социального проекта ближе к понятию «благотворительность». Сообщество ожидает от проекта того, что люди могут получить бесплатно. Общественное мнение о проекте лучше, если объем того, что целевые группы получают бесплатно, больше. От этого также зависит восприятие обществом эффективности проекта.

Отметим, что при работе со спонсорами не предусмотрена процедура корректировки заявки к обстоятельствам ее реализации, поэтому социальный опыт, прогностические способности авторов проекта, его руководителя имеют большое значение для правильной разработки мероприятий проекта и их успешного осуществления.

Трудоустройство в формате социального проекта

Целевыми группами социальных проектов являются категории населения, которые так или иначе включены в решаемую в нем социальную проблему. В фокусе социальной работы к ним относятся депривированные или асоциальные группы конкретного сообщества. В этом плане социальный проект направлен на то, чтобы помочь им адаптироваться к неблагоприятной социальной ситуации, предоставляя дополнительные ресурсы в рамках проекта.

Проект Саратовского регионального отделения общественной организации «Союз женщин России» (организация службы для содействия трудоустройству женщин старшего возраста), осуществляемый на базе Государственного автономного учреждения Саратовской области «Комплексный центр социального обслуживания населения Энгельсского района»¹, вовлекает женщин в сферу занятости, сопряженную с традиционной трудовой функцией женщины в семье, – присмотр за детьми. Трудоустройство в традиционной сфере не требует формальной квалификации, устраняет значение профессиональных различий, что выравнивает позиции и снижает конкуренцию при найме на работу. Более того, привлечение таких помощников – традиция для общества. Наверное, именно эти обстоятельства породили в среде современных богатых россиян отношение к внесемейным помощникам в присмотре и воспитании детей как к прислуге. Однако навешивание ярлыка – поверхностный взгляд, который серьезно корректируется в работе с женщинами, участвующими в проекте.

С целью получить «рабочее место» в проект приходят очень разные женщины в плане профессионального, социального и педагогического опыта. Прибавка к пенсии в виде вознаграждения за помощь – приятный результат работы. Но даже не это главное для женщин, решивших помогать родителям.

¹ Сайт проекта www.pokrovskaya-babushka.ru, руководитель проекта – С. В. Климова.

Каждая имеет собственную интерпретацию и ожидания от такой занятости, однако все считают привлекательной форму и содержание труда: общение с детьми, свободный график, неполный рабочий день. Такая занятость полезна женщинам третьего и даже четвертого возраста. В социальную инициативу включаются как «тяжеловесы» – учителя с большим педагогическим стажем, так и женщины, желающие впервые попробовать себя на поприще педагогической работы после выхода на пенсию. Формат проекта позволяет учесть разнообразные потребности и возможности участников при подборе пары «заказчик – исполнитель» социальной услуги присмотра за детьми.

Профильная переподготовка – атрибут современных бирж труда. В проекте трудоустройство сопровождается бесплатной профильной подготовкой. Психолог проекта проводит с помощницами обучающие занятия – интерактивные лекции и мини-тренинги, которые позволяют им «войти в тему», приобрести навыки в этой специфической форме занятости, иметь возможность постоянной связи со специалистом.

Несмотря на то что целевая группа проекта – неработающие женщины в возрасте от 50 лет и женщины-пенсионерки в возрасте от 45 лет, он также решает проблему занятости матерей детей дошкольного и школьного возрастов. Возможность занятости одной группы женщин оказывается в прямой связи от возможности занятости другой. Задача команды проекта – помочь найти женщинам – родителям и помощницам – друг друга.

В проекте обнаружили себя три важные особенности решения задачи пролонгирования трудовой жизни женщины.

Во-первых, каждый социальный проект – инновационная практика, поэтому в формате проекта трудоустройство отличается от принятых на рынке труда форм. Его оригинальность вытекает из сущности социальных технологий, отмеченных выше: опора на социальное партнерство, желание работодателя (родителя) и работника (женщины-помощницы), объединенных идеей солидарности участников проекта с целью договориться для решения проблемы. Работа в проекте подтвердила положения социологии труда о том, что конкуренция в традиционных сферах занятости отсутствует. Профессиональное образование и опыт дипломированных педагогов, конечно, дают преимущества при получении работы в проекте. Профессионализация труда существует в присмотре за детьми, как в любой современной сфере деятельности: педагоги приходят в проект именно для того, чтобы заниматься своей профессией, применять свой профессиональный потенциал, приобретенный за долгие годы работы в образовательных учреждениях. Однако в трудоустройстве женщин-помощниц преобладают проблемы, которые скорее ближе к логистике: сложно подобрать родителям и помощницам удобные варианты с точки зрения их места жительства.

Во-вторых, ожидание родителя – заказчика услуги присмотра за детьми – договориться с помощницей – исполнительницей услуги – по «социальной цене». Пара «родитель – помощница» складывается, если женщина соглашается отойти от рыночных цен в вознаграждении за свою помощь, в отдельных случаях ожидается согласие работать по ценам за труд, ниже средней цены труда, сложившейся в городе за данный вид услуг.

В-третьих, в поле проекта попадают социально острые ситуации, связанные с занятостью целевых групп, которые сложно решить в обычных

форматах (с помощью offline и online-бирж труда). К примеру, срочная необходимость в помощнице по присмотру за ребенком при выходе мамы ребенка на работу, нужда малоимущей пенсионерки в срочной материальной помощи.

Социальные и экономические элементы неразрывно переплетаются в мотивации женщин-помощниц, вступивших в проект. Однако независимо от собственной интерпретации ее ожидания «укладываются» в концептуальные шаблоны экономической социологии. В трудоустройстве помощницей по присмотру за детьми женщину старшего возраста, как любого работника, должны устраивать условия труда, его содержание и вознаграждение.

Социальные проекты как форма практики существуют многие десятилетия, тем не менее социальное проектирование является оригинальным и сравнительно новым средством решения проблемы безработицы депривированных групп населения. В описанном случае социальный проект стал местом транскрипции возможных участников ситуации предоставления и потребления услуг. Более того, он предоставил возможность продолжить трудовую деятельность с учетом профессиональной квалификации женщинам пенсионного возраста, так как повторный выход на рынок труда в значительной степени может быть сопряжен с рисками ухудшения условий занятости, снижением профессионального статуса. Для молодых женщин, имеющих несовершеннолетних детей, этот проект стал своеобразной нишей трудоустройства, обладающей определенными преимуществами, связанными с отказом от создания клиентских отношений в пользу равных или близких к этому, с консультационными услугами по вопросам подготовки к принятию ответственности за себя и свою деятельность.

Библиографический список

1. **Бауман, З.** Текущая современность / З. Бауман. – СПб. : Питер, 2008. – 240 с.
2. **Антонченкова, С. В.** Гендерное неравенство на рынке труда / С. В. Антонченкова // Экономическая социология. – 2004. – Т. 5, № 4. – С. 72–95.
3. **Елютина, М. Э.** Супружеские отношения в пожилом возрасте / М. Э. Елютина // Социологические исследования. – 2010. – № 11. – С. 83–92.
4. **Климова, С. В.** Домашний труд в городской семье / С. В. Климова // Социологические исследования. – 2012. – № 4. – С. 118–121.
5. **Петрова, Ж. В.** Интерпретативный анализ отношения современного руководителя к работнику третьего возраста / Ж. В. Петрова // Известия Саратовского университета. Новая Серия. Сер.: Социология. Политология. – 2009. – Вып. 3. – Т. 9. – С. 32–35.
6. **Козина, И.** Государственное и рыночное регулирование трудовой активности пенсионеров / И. Козина, И. Зангиева // Журнал исследований социальной политики. – 2018. – Т. 16, № 1. – С. 7–21.
7. **Оганян, К. М.** Социальные технологии / К. М. Оганян. – СПб. : СПбГИЭУ, 2007. – 360 с.
8. **Климова, С. В.** Социальный маркетинг как социальная технология / С. В. Климова // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. – 2013. – № 1 (45). – С. 84–89.
9. **Котлер, Ф.** Маркетинг для государственных и общественных организаций / Ф. Котлер, Н. Ли. – СПб. : Питер, 2008. – 603 с.

References

1. Bauman Z. *Tekuchaya sovremennost'* [Current modernity]. Saint-Petersburg: Piter, 2008, 240 p.
2. Antonchenkova S. V. *Ekonomicheskaya sotsiologiya* [Economical sociology]. 2004, vol. 5, no. 4, pp. 72–95.
3. Elyutina M. E. *Sotsiologicheskie issledovaniya* [Sociological studies]. 2010, no. 11, pp. 83–92.
4. Klimova S. V. *Sotsiologicheskie issledovaniya* [Sociological studies]. 2012, no. 4, pp. 118–121.
5. Petrova Zh. V. *Izvestiya Saratovskogo universiteta. Novaya Seriya. Ser.: Sotsiologiya. Politologiya* [News of Saratov University. New series: sociology]. 2009, iss. 3, vol. 9, pp. 32–35.
6. Kozina I., Zangieva I. *Zhurnal issledovaniy sotsial'noy politiki* [Journal of social policy studies]. 2018, vol. 16, no. 1, pp. 7–21.
7. Oganyan K. M. *Sotsial'nye tekhnologii* [Social technologies]. Saint-Petersburg: SPbGIEU, 2007, 360 p.
8. Klimova S. V. *Vestnik Saratovskogo gosudarstvennogo sotsial'no-ekonomicheskogo universiteta* [Bulletin of Saratov State Socio-economic University]. 2013, no. 1 (45), pp. 84–89.
9. Kotler F., Li N. *Marketing dlya gosudarstvennykh i obshchestvennykh organizatsiy* [Marketing for state and public organizations]. Saint-Petersburg: Piter, 2008, 603 p.

Елютина Марина Эдуардовна

доктор социологических наук, профессор,
заведующий кафедрой социологии
социальной работы, Саратовский
национальный исследовательский
государственный университет имени
Н. Г. Чернышевского (Россия, г. Саратов,
ул. Большая Казачья, 120, корпус 7)

E-mail: elutinal33@mail.ru

Elyutina Marina Eduardovna

Doctor of sociological sciences, professor,
head of the department of sociology
of social work, Saratov State University
(building 7, 120 Bolshaya Kazachya street,
Saratov, Russia)

Климова Светлана Владимировна

доктор социологических наук, профессор,
специалист по социальной работе,
Комплексный центр социального
обслуживания населения Энгельсского
района (Россия, Саратовская область,
г. Энгельс, ул. Брянская, 8)

E-mail: klimovasv@yandex.ru

Klimova Svetlana Vladimirovna

Doctor of sociological sciences, professor,
specialist in social work, Integrated social
service center for the population of Engels
District (8 Bryanskaya street, Engels,
Saratov region, Russia)

УДК 316.34

Елютина, М. Э.

Занятость женщин: социологический анализ опыта трудоустройства / М. Э. Елютина, С. В. Климова // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Общественные науки. – 2018. – № 2 (46). – С. 107–114. – DOI 10.21685/2072-3016-2018-2-13.