Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:
https://stuservis.ru/nauchno-issledovatelskaya-rabota/356625

Тип работы: Научно-исследовательская работа

Предмет: Социология труда

Введение 3
Глава 1. Теоретико-методологические и практические аспекты изучения гендерного неравенства 5
1.1. Теоретический анализ гендерного неравенства 5
1.2 Критерии и индекс гендерного неравенства 10
Глава 2. Гендерное неравенство в трудовых отношениях 15
2.1. Специфика и характер проявления гендерного неравенства в трудовых отношениях 15
2.2. Проблемы гендерного неравенства в труде в современной России и регионе: по результатам социологических исследований 21
Заключение 25
Список использованной литературы 26

Нет ни одного государства, которое решило бы проблему гендерного неравенства. Важно понимать, что распространенность и масштабы неравенства различаются между развитыми и развивающимися странами, поэтому, несмотря на тенденцию к сужению гендерного разрыва, это происходит не одновременно и в равной степени во всех государствах.
Высокий уровень неравенства препятствует экономическому развитию, поскольку снижает человеческий потенциал, ограничивает социальную мобильность и препятствует развитию навыков. Кроме того, это увеличивает социальную напряженность и вызывает конфликты. Гендерное неравенство на рынке труда влечет за собой неравный уровень доходов и богатства во всем мире [29].
Прежде чем перейти к причинам гендерной дифференциации, необходимо остановиться на уровне участия мужчин и женщин в составе рабочей силы в России.
Коэффициент участия в рабочей силе представляет собой отношение рабочей силы (занятых и безработных) определенной возрастной группы к общей численности населения соответствующей возрастной группы, исчисляемое в процентах.
По данным Росстата за 2019 год, коэффициент экономической активности женщин трудоспособного возраста составляет 79,1 %, а коэффициент экономической активности мужчин трудоспособного возраста — 85,1 %. При этом большинство экономически активного населения составляют женщины. На основании представленных данных можно сделать вывод, что российский рынок труда предоставляет примерно равные возможности для экономической деятельности как мужчинам, так и женщинам. Этот вывод
Это подтверждает и уровень безработицы: среди женщин безработных 2,4%, а среди мужчин - 3,4% [30, С92].
Существует множество причин существования гендерного неравенства. Основной из них является разделение профессий на «мужские» и «женские». К сожалению, гендерные стереотипы существенно влияют на выбор будущей профессии. Женщин чаще рассматривают как работников сферы обслуживания: учителей, продавцов, медицинских работников и так далее. При этом профессии в области архитектуры, транспорта, энергетики называют «мужскими» профессиями, которые ценятся и оплачиваются гораздо выше, чем «женские».
Также известно, что подавляющее большинство женщин занимаются домашними делами (воспитание и уход за детьми, уборка, приготовление пищи и т. д.), поэтому у них меньше возможностей для развития навыков, востребованных на рынке труда.
Следующая причина, по которой женщины сталкиваются с неравенством, — это их репродуктивная функция. Зачастую работодатель не заинтересован в том, чтобы брать на себя социальную ответственность, связанную с выплатой пособий по беременности и родам, предоставлением оплачиваемого отпуска по беременности и родам и сохранением рабочего места. Это приводит к тому, что работодатель вкладывает меньше средств в работников-женщин, чем в работников-мужчин, поскольку сделанные инвестиции могут не окупиться, а это означает, что женщинам платят меньше, чем мужчинам.
Женщины, как правило, выбирают низкооплачиваемую работу. Этот вывод сделан из того, что женщины чаще встречаются на работах, где не требуются физические усилия, есть социальный пакет, сокращенная

рабочая неделя, что компенсирует более низкую заработную плату, чем на других работах.
Также из-за гендерного неравенства женщинам труднее подниматься по карьерной лестнице, что также может привести к вытеснению женщин с рабочих мест, что приведет к переизбытку рабочей силы на «женских» работах, а затем и к снижение заработной платы на таких работах [31, с..593]
Работодатели также склонны считать, что мужчины более продуктивны, чем женщины, что приводит к более низкой заработной плате для дискриминируемой группы и ограничениям на трудоустройство [32, с.237].
Важно, что причиной дискриминации женщин является не неприязнь работодателей к женщинам, а более рациональный, по их мнению, выбор зачастую не только со стороны работодателей, но и со стороны женщин.
По данным Всероссийской переписи населения 2010 года, наибольшее количество занятых в экономике с высшим образованием составляют женщины, а именно 56%, тогда как доля мужчин по этому критерию составляет 44%. Однако гораздо больше трудоустроены мужчины, имеющие только базовое образование - от 66% до 34% женщин. Отсюда можно сделать вывод, что мужчинам, не имеющим высшего образования, найти работу легче, чем женщинам [33, с.100].
Рассмотрим данные об удовлетворенности женщин и мужчин различными аспектами работы в 2018 году по данным комплексного мониторинга условий жизни населения. Исследование проводилось по таким критериям, как заработок, гарантия занятости, выполняемые обязанности, рабочее время, условия труда и др. Рассмотрим каждый из них. Вполне удовлетворены своим заработком 36,5% опрошенных женщин, не очень удовлетворены получаемой заработной платой 50,6% и совсем не удовлетворены своей заработной платой 12,8%. Больше удовлетворены своей заработной платой мужчины: вполне удовлетворены 41,1%, не полностью удовлетворены 48,7%, совсем не удовлетворены 10%. Эти статистические данные показывают, что женщины с большей вероятностью зарабатывают меньше, потому что они более неудовлетворены. Что касается гарантий занятости, выполняемых обязанностей, рабочего времени и условий труда, то удовлетворенных женщин больше, чем удовлетворенных мужчин, что подтверждает идею о том, что женщины склонны выбирать более легкую и надежную работу, компенсируя это более низкой заработной платой за свой труд [28 , с.93].
Если мы посмотрим на уровень участия в рабочей силе мужчин и женщин в возрасте 15 лет и старше, мы увидим, что 55,4% женщин и 70,6% мужчин входят в состав рабочей силы. При этом следует помнить, что количество женщин превышает количество мужчин на 13,4%.
Теперь рассмотрим распределение занятых женщин и мужчин в возрасте 15 лет и старше по видам экономической деятельности. Здесь отчетливо видно распределение профессий на «мужские» и «женские».
Несомненно, при выборе профессии следует учитывать гендерные особенности, тем более что в России женщинам законодательно запрещено выполнять определенные виды работ. Большинство из них связаны с подземными работами, подъемом тяжелых грузов, вредными производствами или взрывчатыми веществами. Однако очевидно, что стремительное развитие общества стирает границы между "мужскими" и "женскими" профессиями: количество женщин в сфере IT значительно увеличилось, количество стран, возглавляемых женщинами, постепенно растет, а также есть огромное количество примеров, когда женщины выбирали мужские профессии, разрушающие некогда сложившиеся стереотипы, что вызывает исключительно положительные эмоции и восхищение. Из этого можно сделать вывод, что в современном мире профессиональные навыки важнее пола.
Теперь давайте проанализируем среднюю начисленную заработную плату сотрудников в различных сферах деятельности, как для "мужских", так и для "женских" профессий, которые описаны выше, по данным выборочного опроса организаций.
В общей сложности средняя начисленная заработная плата женщин составляет 37 872 рубля, а средняя начисленная заработная плата мужчин - 52 533 рубля. Разница между средней начисленной заработной платой мужчин и женщин составляет 27,9%. Если мы также рассмотрим данные о средней начисленной заработной плате женщин и мужчин по категориям персонала по данным выборочного обследования организаций, результаты также не обнадеживают. В то же время разница между средней начисленной заработной платой мужчин и женщин составляет 31,8%. Учитывая, что доля женщин в общем числе занятых составляет 53,2%, можно утверждать, что при наличии хотя бы "женской" или "мужской" профессии женский труд будет оплачиваться меньше, чем мужской.
По результатам анализа можно с уверенностью констатировать, что проблема гендерного неравенства на рынке труда действительно существует и с ней необходимо бороться. Это связано с различными

социальными ролями мужчин и женщин в обществе, психическими и физическими причинами.
В качестве зависимой переменной была использована среднемесячная начисленная заработная плата мужчин и женщин Пермского края по данным 28-й волны опроса НИУ ВШЭ. Поскольку значение этого атрибута зависит от множества различных факторов, мы выберем те, которые оказывают наиболее существенное влияние на размер среднемесячной заработной платы. Согласно выдвинутой гипотезе, размер ежемесячной заработной платы зависит от пола и возраста. Рассмотрим показатели исходных данных:
Таблица 3 – Показатели исходных данных
Признак Обозначение Тип данных Единица измерения
пол sex факторный 1 – мужчина 0- женщина
возраст age числовой лет
Размер заработной платы salary числовой Руб.
Размер премии за последний месяц prize числовой Руб.

В ходе исследования будут проверены следующие гипотезы:
• заработная плата зависит от пола;
• зарплата зависит от возраста;
Все респонденты описываются четырьмя атрибутами, один из которых (пол) является факторным с уровнями, закодированными как 0 и 1.
В рамках исследования было опрошено 195 человек, проживающих в Пермском крае, из них 108 женщин и 87 мужчин. Средняя зарплата женщин составила 19 778 рублей, а средняя зарплата опрошенных мужчин - 29 505 рублей, то есть женщины в Пермском крае зарабатывают на 32% меньше мужчин. Средняя премия для женщин составила 1979 рублей, а средняя премия для мужчин - 3334 рубля, то есть женщины получают премию на 40% меньше, чем мужчины. Таким образом, можно сделать вывод о существовании дискриминации в оплате труда.
Давайте изучим взаимосвязь между показателями в наборе данных, построив матрицу коэффициентов корреляции. Значения внутри матрицы варьируются от -1 до 1 - чем ближе они к минимуму или максимуму интервала, тем сильнее взаимосвязь между парой показателей.
Таблица 2 Корреляционная матрица

пол возраст зарплата премия
пол 1 -0.1664 0.5228 0.2252
возраст 1 -0.2006 -0.0779
зарплата 1 -0.3998
премия 1

Используя полученную корреляционную матрицу, мы можем сделать вывод, что переменные "зарплата" и "пол" имеют наиболее сильную прямую взаимосвязь.
Далее была составлена регрессионная модель:
ln(Salary)i=0+1ln(Age)i+2(Prize)i+3(Sex)i+i
К данной модели применен взвешенный MNC, благодаря которому можно сделать вывод, что при изменении переменной «возраст» на 1% заработная плата изменится на 0,0002%, а при изменении переменной «премия» на 1% заработная плата изменится на 0,29 %.
В результате проделанной работы было установлено, что количество баллов действительно зависит от пола и возраста.

1. Скотт Дж. История феминизма // Гендерные исследования. 2005. № 13. с. 5-26.
2. Кейзик А. С. Гендерное неравенство на современном этапе развития общества // Международный научный журнал "Символ науки". 2015. №7. с. 178-179.
3. Калабихина И.Е. Система факторов гендерного неравенства // Вестник Московского университета. Экономика. 2009. № 4. с. 64-73.
4. Вайкок Е.Г. Гендерный аспект культуры труда // Вестник Адыгейского государственного университета. Серия 1: Регионоведение: философия, история, социология, юриспруденция, политология, культурология. - 2008. - № 8. – с. 290-295.
5. Липатова Л. Н. Гендерное неравенство в экономике современной России: количественный анализ

проблемы // С / Л. Н. Липатова. – ДОИ 10.15507/2413-1407.114.029.202101.099-125 // Регионоведение. – 2021. – Том 29, № 1. – с. 99-125.
6. Четвертая Всемирная конференция по положению женщин, 4-15 сентября 1995 г., Пекин, Китай // Интернет–ресурс - URL: https://www.un.org/ru/conferences/women/beijing1995
7. Андерсон, А. Женщины и культурное обучение в Коста-Рике: прочтение контекстов / А. Андерсон. – DOI 10.36366/frontiers.v9i1.114 // Границы: междисциплинарный журнал об обучении за рубежом. – 2003. – Том 9, № 1. – С. 21-52. – URL: https://www.frontiersjournal.org/index.php/Frontiers/article/view/114
8. Дипрет, Т. А. Гендерно-специфические тенденции в ценности образования и возникающий гендерный разрыв при окончании колледжа / Т. А. Дипрет, С. Бухманн. – DOI 10.1353/ dem.2006.0003 // Демография. – 2005. – Том 43, выпуск 1. – С. 1-24. – URL: https://link.springer.com/article/10.1353/dem.2006.0003
9. Пойразли, С. Расово-этническая принадлежность, личность и аккультуративный стресс иностранных студентов / С. Пойразли, Р. К.Тукрал, Э. Дуру // Журнал психологии и консультирования. – 2010. – Том 2, № 8. – С. 25-32. – URL: https://academicjournals.org/article/article1380360045_Poyrazlit%20al.pdf
10. Кшаклевска, Е. Опыт обучения за рубежом для студентов по обмену в Европе. Исследование студенческой сети Erasmus (в партнерстве с Petrus Communications): Отчет об исследовании / Э. Крзаклевска, С. Крупник. – 2005. – URL: http://www.agence-erasmus.fr/docs/rapport-petrus.pdf
11. Лостеттер, Э.Н. Гендерные различия в опыте обучения студентов за рубежом: Диссертация / Э. Н. Лостеттер. – 2010. – 15 с. – URL: https://core.ac.uk/download/pdf/36685479.pdf
12. Шумер, С. Психологическая и социокультурная адаптация иностранных студентов в Соединенных Штатах / С. Шумер. – 2009. – URL: https://scholarworks.gsu.edu/cps_diss/34/
13. Трайс, А. Г. Взгляды преподавателей на изоляцию иностранных студентов–выпускников от принимающих национальных студентов / А. Г. Трайс // Международный образовательный журнал. - 2007. – Том 8, выпуск 1. – С. 108-17. – URL: https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ841723.pdf
14. Ванде Берг, М. Вмешательство в обучение студентов за рубежом: исследование, основанное на исследованиях / М. Ванде Берг. – ДОИ 10.1080/14675980903370821 // Межкультурное образование. – 2009. – Том 20.– С.15-27.– URL: https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/14675980903370821
15. Коркоран, М. Оценка негативного влияния гендерных стереотипов на продвижение женщин в организациях / М. Коркоран. – Висконсинский университет-Стаут, 2009. – URL: http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.390.2960&rep=rep1&type=pdf
16. Бен-Исраэль, Р. Равенство и запрещение дискриминации в сфере занятости / Р. Бен-Исраэль, П. Фубер // Сравнительное трудовое право и производственные отношения в промышленно развитых странах с рыночной экономикой / Р. Бланпейн (ред.). – Kluwer Law International, 2007. – URL: https://research.tilburguniversity.edu/en/publications/equality-and-prohibition-of-discriminationin-employment
17. Основы законодательства СССР и союзных республик о браке и семье. Электронный фонд нормативно-правовых документов // Интернет-ресурс: https://docs.cntd.ru/document/9003868
18. Шеленкова А. И. История гендерного равенства в России // Электронный научный журнал "Наука. Общество. Государство". 2021. Том 9, № 3. С. 37-45.
19. Тагаров, Б. Дж. Экономические причины гендерного неравенства на рынке труда / Б. Дж. Тагаров. – DOI 10.18334/et.7.1.41306 // Экономика труда. – 2020. – ТОМ 7, № 1. – С. 15-26. – URL: https://1economic.ru/lib/41306
20. Трофимов, Е. А. К вопросу о дискриминации на российском рынке труда / Е. А. Трофимов, Т. И. Трофимова. – ДОИ 10.17150/2500-2759.2018.28(3) .419-425 // Известия Байкальского государственного университета. – 2018. – ТОМ 28, № 3. – С. 419-425. – URL: http://izvestia.bgu.ru/reader/article.aspx?id=22167
21. Колесникова О. А. К вопросу о сокращении гендерных диспропорций на рынке труда в современных российских условиях / О. А. Колесникова, Е. В. Маслова. // Экономика труда. – 2019. – ТОМ 6, № 4. – С. 1447-1462. – URL: https://1economic.ru/lib/41272
22. Индекс гендерного неравенства. Часто задаваемые вопросы (на русском языке). Доклад Организации Объединенных Наций о человеческом развитии за 2010 год. Проверено 20 июня 2011 года. Архивировано из первоисточника 12 августа 2012 года.
23. Рейтинг стран по уровню гендерного равенства // Онлайн-ресурс: https://nonews.co/directory/lists/countries/global-gender-gap
24. Эксперты назвали регионы с самым высоким уровнем гендерного неравенства. Среди них Ингушетия и Иркутская область // Интернет-ресурс: https://www.rbc.ru/society/26/11/2021/619e38cb9a7947227da8cab7
25. Гостенина В. И., Кейзик А. С. Индекс гендерного неравенства: методология расчета и внедрение / В. И. Гостенина, А. С. Кейзик. // Центрально-российский вестник общественных наук. – 2016. – Том 11, № 1. – с. 28-

35.
26. Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]. – Режим доступа http://www.gks.ru/
27. Всероссийская перепись населения 2021 года [Электронный ресурс]. – Режим доступа https://web.archive.org/web/20221003161646/https://rosstat.gov.ru/folder/56580
28. Дэниел Т. Что такое гендер: понятие, примеры, отличия от термина "гендер". 2021. - [Электронный ресурс] https://dnevnik-znaniy.ru (дата обращения: 01.10.2021).
29. Волчкова Н.А. Как гендерное неравенство влияет на экономику? 2021. - [Электронный ресурс] https://meduza.io/episodes/2021/03/08/ekonomist-natalya-volchkova-issleduet-gendernoe-neravenstvo - в-экономике-если-с-ним-не-бороться-на-его-устройство-уйдет-больше-250-лет (дата обращения 01.10.2021).
30. Елисеева И.И., Декина М.П. Статистический анализ гендерного неравенства в оплате труда в современной России // Статистика и экономика. 2019. Том 16. № 5. С. 85-92.
31. Ощепков А.Ю. Гендерные различия в заработной плате в России // Экономический журнал НИУ ВШЭ. 2006. - Том 10, № 4. - с. 590-619.
32. Панов А. М. Гендерный анализ российского рынка труда // Экономические и социальные изменения: факты, тенденции, прогноз. 2014. №3(33). С. 235-247.
33. Женщины и мужчины России. 2020: Статистика, сб. // Ж56 Росстат. - М., 2020. - 239 с.

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:
https://stuservis.ru/nauchno-issledovatelskaya-rabota/356625