

В 2007 году Указом Президента РФ (№ 1351 от 9 октября 2007 г.) была принята **Концепция демографической политики РФ**, предусматривающая реализацию мер содействия занятости женщин, имеющих малолетних детей, а именно:

- создание для женщин, выходящих из отпуска по уходу за ребенком, условий, способствующих их возвращению к трудовой деятельности, организацию системы повышения их квалификации и переобучения профессиям, востребованным на рынке труда;
- расширение использования гибких форм занятости (в том числе надомный труд, частичная занятость), позволяющих совмещать работу с выполнением семейных обязанностей;
- разработку специальных программ, позволяющих женщинам получить новые профессии в случае их перевода/высвобождения с рабочих мест с вредными и тяжелыми условиями труда на новые рабочие места.

В 2007 году Роструд разработал программу переобучения женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до трех лет, в соответствии с которой к 2010 году планируется обучить 720 тысяч женщин.

**В последние годы в различных субъектах РФ для обеспечения всестороннего развития детей, не посещающих дошкольные учреждения, развития новых форм системы дошкольного образования и женской занятости, поддержки материнства и детства все шире используется практика создания семейных детских садов. Семейные детские сады организуются в многодетных семьях, имеющих трех и более детей в возрасте от 2 месяцев до 7 лет, в квартире, где живут малыши. Сады создаются для поддержки таких семей, трудоустройства многодетных родителей без отрыва от воспитания детей, расширения форм дошкольного образования, в том числе для детей с проблемами здоровья и развития. Если у семьи нет троих детей ясельного или детсадовского возраста, воспитатель семейного детского сада может взять на воспитание детей из других многодетных семей. «Мини-садик» прикрепляется к обычному детскому саду, который контролирует его работу и принимает воспитателя в свой штат. Таким образом, многодетная мама получает педагогический стаж в трудовую книжку и оклад до 10 тыс. рублей. Сейчас рассматривается вопрос об организации надомного повышения квалификации мам-воспитателей.**

4906 тыс. человек. Рост рождаемости, начавшийся с 1999 г., значительно обострил проблему нехватки мест в дошкольных учреждениях. С 2000 по 2007 гг. число детей, стоящих на учете для определения в дошкольные учреждения, выросло почти в 10 раз (с 238 тыс. чел. до 2232 тыс. чел.), что отрицательно сказалось на возможности молодых женщин вернуться в сферу занятости.

Сегодня острой проблемой стала организация ухода за самыми маленькими детьми. В конце 1980-х годов отпуск по уходу за ребенком до достижения им трех лет ис-



Фото МОТ

пользовался полностью почти всеми россиянками, поэтому система яслей оказалась фактически ликвидированной. В последние годы женщины все чаще выходят на работу, не используя этот отпуск до конца, и вопрос возрождения системы яслей стал актуальным.

**Система продленного дня в школах**, в отличие от системы дошкольного образования, в России не была разрушена, хотя и не получила должного развития. В последние годы доля детей, посещающих «продленку», стала постепенно возрастать. Сегодня 22% учащихся 1–9 классов охвачены этой формой работы с детьми.

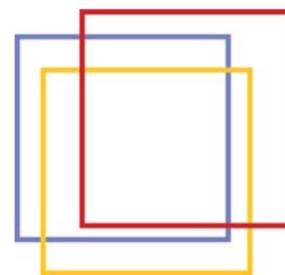
**Развитие сети служб быта.** В начальный период реформ одной из важных стратегий выживания и адаптации домохозяйств к новым экономическим условиям стала «натурализация домашнего хозяйства», что привело к сокращению сферы бытовых услуг и к увеличению домашней и общей трудовой нагрузки на женщин. С ростом экономики и уровня жизни населения только за 2002–2007 гг. объем бытовых услуг в расчете на душу населения вырос в 2,6 раза – с 879,5 до 2328,0 руб.<sup>3</sup>

В последние годы в стране стали развиваться различные структуры, нацеленные на помощь гражданам и семьям, оказавшимся в сложных жизненных ситуациях. Помощь оказываемая в этих учреждениях, как правило, бесплатна. В стране работает 480 центров социальной помощи семье и детям, 20 кризисных центров для женщин и 2 кризисных центра для мужчин<sup>4</sup>.

**2008 год был объявлен в России Годом семьи.** Впервые за всю историю России столь масштабно, на государственном уровне, было привлечено внимание к такому важному институту общества, как семья.

План мероприятий в рамках Года семьи включал в себя предоставление льгот и государственной поддержки семьям (в особенности молодым), матерям, детям, сиротам; благотворительность, направленную на поддержку семьи; организацию всевозможных акций (праздников, концертов, соревнований, конкурсов); телепрограммы, материалы в печатных СМИ; награждение многодетных семей, матерей и др.

В 2008 году в России был впервые учрежден орден «Родительская слава», присуждаемый родителям (или усыновителям), либо одному из них (в случае неполной семьи), которые воспитывают и (или) воспитали четверых и более детей, образуют социально ответственную семью, ведут здоровый образ жизни, обеспечивают надлежащий уровень заботы о здоровье, образовании, физическом, духовном и нравственном развитии детей. В мае 2008 года этой награды были удостоены восемь семейных пар их восьми регионов России.



## РАБОТА И СЕМЕЙНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ: РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ



Международная организация труда

### ПОЛОЖЕНИЕ МУЖЧИН И ЖЕНЩИН НА РЫНКЕ ТРУДА И НЕГАТИВНЫЕ ПОСЛЕДСТВИЯ КОНФЛИКТА «РАБОТА – СЕМЬЯ»

Уровень экономической активности женщин и мужчин в России по-прежнему остается высоким, хотя социально-экономическая трансформация страны привела к его сокращению. В сфере занятости женщины и мужчины представлены фактически одинаково (в 2007 году женщины составляли 49,6% всех занятых, мужчины – 50,4%). Безработица, рассчитанная по методологии МОТ, устойчиво имеет «мужское» лицо, хотя среди зарегистрированных безработных преобладают женщины.

Несмотря на законодательный запрет дискриминации по признаку пола, всем ключевым моментам трудовых отношений, таким как прием на работу, оплата труда, продвижение по службе, увольнение, присуще проявление дискриминационных практик, в основном в отношении женщин. Первопричиной является широкое распространение патриархальных стереотипов как среди работодателей, так и среди самих работников. В результате, несмотря на то что российские женщины более образованны, чем мужчины, качество их занятости значительно ниже.

В 1998 году среди работников крупных и средних предприятий России заработная плата женщин в среднем составляла 70% заработной платы мужчин, в 2007 году – только 63%. При этом женщины заняты преимущественно в малооплачиваемых отраслях национальной экономики и на более низких должностях, чем мужчины.

Оплата труда является основным источником денежных средств для подавляющего большинства семей, поэтому ее низкий уровень является причиной, по которой многие семьи могут поддерживать относительную обеспеченность своей жизни только при наличии двух доходов. Это делает профессиональную деятельность женщин

фактически обязательной. При этом средние затраты времени на домашнюю работу у женщин составляют 30, а у мужчин – 14 часов в неделю<sup>1</sup>. Время оплачиваемой занятости различается не столь значительно: в 2007 году женщины в среднем отработывали 38, а мужчины – 40 часов в неделю. В итоге у женщины формируется «двойной» рабочий день.



Фото МОТ

В России наиболее распространенным типом семьи по-прежнему остается семья, состоящая из супружеской пары с детьми или без детей, хотя за межпереписной период (1989–2002 гг.) доля этих семей уменьшилась с 66,9 до 54,9%. По данным переписей за 1989–2002 гг. доля неполных среди всех семей увеличилась с 15,2 до 21,6%<sup>2</sup>.

*Негативное воздействие неурегулированности конфликта «семья – работа» проявляется и в различиях оплаты труда мужчин и женщин с разным брачным статусом. В России самый значительный разрыв в оплате труда имеют мужчины и женщины, состоящие в зарегистрированном браке (35%), в том числе и из-за того, что замужние женщины чаще других принимают решение о неполной занятости. Менее значительные гендерные различия в оплате труда имеют разведенные мужчины и женщины (18,3%). Среди разведенных женщин достаточно велика доля тех, кто воспитывает детей без какой-либо помощи и может в этой ситуации рассчитывать только на себя. В России отсутствует действенный механизм взимания алиментов на ребенка. Это стимулирует одиноких матерей к повышенной активности на рынке труда, что в конечном итоге ведет к росту оплаты их труда. В среднем разведенные женщины имеют более высокую заработную плату по сравнению с женщинами, имеющими иной брачный статус. Самые незначительные различия в оплате труда (18,2%) отмечаются у никогда не состоявших в браке мужчин и женщин, иными словами, у лиц с минимальными семейными обязанностями.*

Данные опроса НОБУС

<sup>3</sup> Семья 2008. Росстат, 2008. С. 232.

<sup>4</sup> Семья 2008. Росстат, 2008. С. 290.

<sup>1</sup> Мезенцева Е.Б. Мужчины и женщины в сфере домашнего труда: логика экономической рациональности против логики гендерной идентичности? // Гендерное равенство: поиски решения старых проблем. М.: МОТ, 2003.

<sup>2</sup> Население России 2003–2004. М.: Наука, 2006. С. 131.

Основными причинами возникновения неполных семей были и остаются рождение ребенка вне брака, смерть одного из родителей, развод. Как правило, главами таких семей являются женщины. В 2007 г. 28% всех младенцев было рождено вне брака. «Смерть одного из родителей» – это, как правило, смерть отца. Высокий уровень смертности мужчин во многом обусловлен гендерными стереотипами поведения, допускающими, например, чрезмерное употребление алкоголя и табака как способов преодоления стресса и проявления «мужественности». Разводы тоже, как правило, приводят к возникновению «материнских семей», ведь дети после распада семьи почти во всех случаях остаются с матерью.

## ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО РФ О ЗАЩИТЕ РАБОТНИКОВ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ



Фото МОТ

Российское законодательство, регламентирующее трудовые отношения, не содержит норм, которые можно было бы квалифицировать как дискриминационные по отношению к женщинам или мужчинам.

Принцип гендерного равенства закреплен в Конституции РФ, ст. 19 п. 3 которой гласит, что в РФ мужчина и женщина имеют равные права и свободы и равные возможности для их реализации; ст. 37 п. 3 гарантирует мужчинам и женщинам право на вознаграждение за труд без дискриминации; ст. 38 провозглашает, что забота о детях и их воспитание – равное право и обязанность обоих родителей.

Россия ратифицировала ряд конвенций МОТ, касающихся гендерных аспектов труда:

- Конвенцию 1951 года о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности» (№ 100);
- Конвенцию (пересмотренную) 1952 года об охране материнства (№ 103);
- Конвенцию 1958 года о дискриминации в области труда и занятий (№ 111);
- Конвенцию 1981 года о работниках с семейными обязанностями (№ 156).

Новый Трудовой кодекс РФ был приведен в соответствие с положениями Конвенции МОТ № 156, ратифицированной Россией в 1997 году. В новом кодексе глава 41 посвящена особенностям регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями. В ней зафиксированы материнские права, связанные с рождением и кормлением ребенка, а права, связанные с воспитанием и/или

уходом за ребенком, предоставляются теперь не только матери, но и отцу, бабушке, деду, другому родственнику или опекуну, фактически осуществляющему уход за ребенком. Таким образом, в ТК РФ закреплено гендерное равенство работников с семейными обязанностями.

Сегодня в России основной гендерной проблемой трудового законодательства является его применение. Только в 2006 году Государственная инспекция труда РФ выявила и устранила свыше 22,9 тысяч различных нарушений трудового законодательства, допущенных работодателями в отношении работающих женщин. Наиболее типичными нарушениями были: увольнение беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет; невыплата пособий по государственному социальному страхованию в период отпуска по уходу за ребенком; привлечение женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, и работников, имеющих детей-инвалидов, к работе в ночное время, выходные и праздничные дни без письменного согласия; нарушение установленного порядка приема на работу женщин и порядка расторжения трудовых договоров с ними; нарушение порядка предоставления гарантий беременным женщинам и лицам с семейными обязанностями при направлении в служебные командировки, привлечении к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Еще одной проблемой является гендерно асимметричное использование льгот, предназначенных для всех работников с семейными обязанностями: на практике эти льготы предоставляются фактически только женщинам.

С 1 января года вступил в действие Федеральный Закон № 256-ФЗ «О дополнительных мерах государственной поддержки семей, имеющих детей», позволяющий семьям, имеющим детей, получить от государства поддержку в виде **материнского (семейного) капитала**. Его получение возможно в связи с рождением или усыновлением второго ребенка и последующих детей в период с 01.01.2007 по 31.12.2016 гг. единожды, независимо от количества рожденных в семье детей в этот период. Право на получение материнского капитала имеют женщины, родившие или усыновившие второго (третьего или последующего) ребенка, и мужчины – единственные усыновители второго (третьего или последующего) ребенка.

Направления использования «капитала»: улучшение жилищных условий семьи (ребенка), получение образования ребенком (детьми), формирование накопительной части трудовой пенсии матери.

Воспользоваться средствами материнского (семейного) капитала можно не ранее, чем через три года со дня рождения (усыновления) второго (третьего или последующего) ребенка.

## ОТПУСК ПО БЕРЕМЕННОСТИ И РОДАМ

Продолжительность отпуска по беременности и родам – 70 календарных дней до родов (при многоплодной беременности – 84) и 70 календарных дней после родов (при осложненных родах – 86, при рождении двух или более детей – 110 календарных дней). Продолжительность отпуска исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью независимо от числа дней, фактически использованных ею до родов (ТК, ст. 255).

Работникам, усыновившим ребенка, предоставляется отпуск на период со дня усыновления и до истечения 70 календарных дней со дня рождения усыновленного ребенка (при одновременном усыновлении двух и более детей – 110 календарных дней). Женщинам, усыновившим ребенка, по их желанию, может быть предоставлен отпуск по беременности и родам аналогичной продолжительности (ТК, ст. 257).

Пособия по беременности и родам выплачивается застрахованной женщине в размере 100% среднего заработка (ФЗ № 255-ФЗ от 29.12.2006 г., ст. 11) из средств Фонда социального страхования РФ.

## ОТПУСК ПО УХОДУ ЗА РЕБЕНКОМ

Отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет может быть использован полностью или по частям матерью, отцом, бабушкой, дедом, другим родственником или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребенком. Во время этого отпуска работник может работать на условиях неполного рабочего времени или на дому с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию.

По желанию работников, усыновивших ребенка (детей), им предоставляется отпуск по уходу за ним (ними) до достижения им (ими) возраста трех лет. При усыновлении ребенка (детей) обоими супругами отпуска предоставляются одному из супругов по их усмотрению. На период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность) (ТК, ст. 256, 257).

Матери или отцу, опекуну, а также другим родственникам, фактически осуществляющим уход за ребенком и подлежащим обязательному социальному страхованию, в период отпуска **до достижения ребенком возраста полутора лет** выплачивается ежемесячное пособие в размере 40% среднего заработка, а после достижения ребенком возраста полутора лет – ежемесячное пособие, размер, порядок назначения, индексации и выплаты которого устанавливается законами субъекта РФ (ФЗ № 81-ФЗ от 19.05.1995 г.). Выплаты ежемесячного пособия на период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет осуществляется за счет средств федерального бюджета и бюджета Фонда социального страхования РФ.

## УХОД ЗА БОЛЬНЫМ РЕБЕНКОМ

Пособие по временной нетрудоспособности при необходимости ухода за больным ребенком выплачивается застрахованному лицу (без конкретизации пола застрахованного):

- ребенок до 7 лет – весь период лечения, но не более 60 дней в году по всем случаям ухода за этим ребенком;
- 7–15 лет – до 15 дней по каждому случаю болезни, но не более 45 дней в году;
- ребенок-инвалид до 15 лет – за весь период лечения, но не более 120 дней в году;
- ВИЧ-инфицированный ребенок до 15 лет – за весь период совместного пребывания с ребенком в стационарном лечебно-профилактическом учреждении (ФЗ № 255-ФЗ от 29.12.2006 г., ст. 6).

Размер пособия по временной нетрудоспособности зависит от стажа работы застрахованного лица и продолжительности выплаты пособия, но не может превышать максимальный размер пособия по временной нетрудоспособности, установленного Федеральным Законом (ФЗ № 255-ФЗ от 29.12.2006 г., ст. 7).

Финансирование выплаты пособий по временной нетрудоспособности, при необходимости ухода за больным ребенком и карантина ребенка до 7 лет, посещающего дошкольное учреждение, осуществляется за счет средств бюджета Фонда социального страхования РФ (ФЗ № 255-ФЗ от 29.12.2006 г., ст. 3).

## ДЕТСКИЕ ДОШКОЛЬНЫЕ УЧРЕЖДЕНИЯ И СЛУЖБЫ БЫТА

Огромную роль в создании благоприятных условий для совмещения работниками своей профессиональной занятости и семейных обязанностей играют доступность детских дошкольных учреждений, распространенность продленного дня в школах, развитие сети служб быта.

В 1990-х годах система российского **дошкольного воспитания** пережила кризис. За 1992–2007 годы число дошкольных учреждений сократилось с 82 тыс. до 46 тыс., а число детей, посещающих их, – с 7236 тыс. до

По данным опроса матерей, проведенного в Москве, сегодня почти каждая третья москвичка (36% опрошенных) не использует целиком даже отпуск по уходу за ребенком до 1,5 лет. А полностью отпуск по уходу за ребенком до трех лет используют только 9,4% всех мам.

**Работа и семья в жизни женщин с детьми-дошкольниками: опыт города Москвы. М.: 2008. С. 104.**



Фото МОТ