24-25 сентября 2015 года, г. Санкт-Петербург

**Евразийский женский форум**

**К МИРУ, ГАРМОНИИ И СОЦИАЛЬНОМУ БЛАГОПОЛУЧИЮ**

**25 сентября 2015 года**

**Панельная дискуссия: №2: Женщины в меняющейся экономике: новые возможности и вызовы**

***Герасимова Е.С.[[1]](#footnote-1)***

***РОЛЬ ЖЕНЩИНЫ В ЭКОНОМИКЕ: СОВМЕЩЕНИЕ СЕМЬИ И РАБОТЫ***

Сегодня мы живем в условиях, когда уже не можем говорить, что женщина должна делать выбор между семьей и работой. Совмещение семьи и работы является действительностью: это и необходимость, и потребность - не только для женщины, но и для государства, семьи, общества.

Государство нуждается в женщинах как работниках: работающие женщины составляют значительную часть рабочей силы, и без них невозможно развитие и функционирование экономики. Женщины в России имеют более высокий уровень образования, чем мужчины, и фактически на них держится жизнь целых отраслей, в частности, бюджетных секторов.

В том, чтобы женщины работали, нуждаются их семьи: многие работают, потому что являются единственными кормильцами в семьях, и должны содержать своих детей (особенно в неполных семьях, доля которых велика в России). Но и в полных семьях заработок одного мужчины обычно является недостаточным для содержания семьи, и женщины работают, чтобы обеспечить семье пристойный жизненный уровень.

Наконец, есть множество высокопрофессиональных и амбициозных женщин, получивших прекрасное образование, для которых работа принципиально важна как форма самореализации.

Поэтому мы не можем ставить вопрос: «Семья или работа?». Вопрос должен звучать так: «Насколько благоприятны условия в нашем обществе для совмещения семьи и работы?».

Мы должны признать, что существуют значительные проблемы в этой области. Причем нельзя сказать, что с этими проблемами сталкиваются именно женщины. Это верно лишь отчасти, поскольку именно женщины составляют подавляющее большинство тех, кто осуществляет уход за детьми и несет основное бремя семейных обязанностей. Когда эти обязанности перекладываются на мужчин, они сталкиваются точно с этими же проблемами. Это именно вопрос «совмещения семьи и работы», актуальный и для мужчин, и для женщин.

Как нельзя сказать, что это проблемы именно женщин, так нельзя переложить только на них поиск решения. Это общая задача, решать которую должны и мужчины, государство, работодатели. Эти вопросы необходимо обсуждать, осознавать и прикладывать усилия к созданию механизмов совмещения семьи и работы, их реализации на практике.

Сегодня приходится признать, что большинство женщин справляется с совмещением семьи и работы с трудом, не благодаря эффективным мерам поддержки, а преодолевая их недостаточность, иногда героически.

Приведем основные проблемы, которые существуют, по нашему мнению[[2]](#footnote-2), в области совмещения семьи и работы, а также обозначим основные направления их решения.

1. В России есть проблемы дискриминация женщин (и лиц с семейными обязанностями в целом) в трудовых отношениях. Дискриминация имеет множество проявлений.

Молодые женщины испытывают сложности при приеме на работу, потому что работодатель ожидает, что они могут выйти замуж, забеременеть и уйти с работы для ухода за ребенком, и отдает предпочтение другим кандидатам.

Средняя заработная плата женщин остается существенно ниже средней заработной платы мужчин. У женщин ниже и уровень дохода в целом.

Женщины продолжают работать на низкооплачиваемых должностях и секторах экономики, в частности, они составляют абсолютное большинство работников бюджетной сферы.

Существует «стеклянный потолок»: число женщин на руководящих должностях и высокооплачиваемых позициях крайне незначительно, мал уровень присутствия в сфере государственного управления и бизнесе на позициях, связанных с принятиями решений.

В случае беременности многие женщины сталкиваются с негативным к себе отношением, снижением зарплаты, принуждением к увольнению.

Такое положение во многом - следствие отсутствия в обществе понимания, что является дискриминацией, а также результат недостаточного законодательного регулирования запрета дискриминации.

Необходимо и обсуждать проблемы дискриминации, и менять законодательство, в котором на сегодняшний день нет эффективных механизмов защиты от дискриминации. Наличия в законодательстве одних лишь декларативных запретов дискриминации категорически недостаточно. Необходимо разрабатывать и реализовывать меры защиты от гендерной дискриминации и дискриминации, связанной с наличием детей

1. Мужчины и женщины в неравной мере участвуют в выполнении обязательств, связанных с заботой о детях и семье. В силу исторических традиций и культурных норм основное бремя этих забот возложено на женщин. Однако, хотя уже многие десятилетия женщины работают наравне с мужчинами, перераспределения нагрузки в области семейных обязанностей между мужчинами и женщинами не происходит. В результате женщины несут двойную нагрузку. Это также приводит к тому, что они не могут уделять работе столько же сил и времени как мужчины, и проигрывают последним в карьерном росте и финансовой обеспеченности.

Необходимо предпринимать шаги для равного перераспределения семейных обязанностей и обязанностей по уходу за детьми между мужчинами и женщинами, усиления участия отцов в воспитании ребенка. Здесь могут иметь большое значение как пропаганда, изменение культурных традиции, воспитание, так и законодательные меры, например, введение обязательного отцовского отпуска по уходу за детьми.

1. Огромное значение для обеспечения возможности совмещать семью и работу имеет организация присмотра за детьми. Майскими указами Президента РФ 2012 года была поставлена цель обеспечить в России местами в дошкольных учреждениях всех детей, достигших трех лет. Сообщается, что эта цель практически достигнута. Однако в связи с этим возникла другая проблема: так как детских садов категорически не хватало, в детских садах были ликвидированы практически все ясли для детей до трех лет, а на их месте организованы группы для детей «старше трех лет». Отсутствие яслей, а также других доступных и распространенных форм присмотра за детьми до трех лет не позволяет значительному числу женщин выйти на работу даже при наличии острой потребности в этом. Опросы показывают, что множество женщин не хотят или не могут оставаться с детьми дома до достижения ребенком трехлетнего возраста, и стремятся по ряду причин вернуться на работу раньше этого срока. Среди причин называются: быстрая потеря квалификации в случае длительного пребывания дома, высокая конкуренция на рынке труда, необходимость обеспечивать себя и семью заработком и другие.

Существуют проблемы и в области присмотра за более старшими детьми, например, сейчас существенно сократились возможности оставлять детей, учащихся в начальной школе, на продленке – число мест сокращено, продленка стала платной. Учебный день у школьников младших классов составляет 4 урока, соответственно, при отсутствии «продленки» за ними кто-то должен присматривать. Нагрузка на родителей даже в сравнении с дошкольным временем значительно возрастает.

Из практических мер в связи с этим крайне важно организовать различные формы присмотра за детьми, позволяющие родителям, в первую очередь, женщинам, возвращаться на работу ранее, чем по достижении ребенком возраста трех лет. Важным также является организация присмотра за школьниками младших классов при школах.

Ухудшает положение родителей (опять же, в первую очередь, женщин) сокращение числа и доступности бесплатных социальных услуг в области медицины, образования, дополнительного образования; нередкое отсутствие удобной инфраструктуры, ее неприспособленность для семей с детьми.

1. Законодатель, идя по пути создания условий для совмещения семьи и работы, предусмотрел ряд гарантий, некоторые из которых являются избыточным и негативно влияют на готовность работодателей принимать на работу женщин (например, запрет установления испытательного срока беременным женщинам и женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет). Некоторые гарантии предоставляются только женщинам, имеющим детей, и не предоставляются мужчинам, имеющим детей, что ставит их в неравное положение (например, предусмотренный ч.4 ст.261 ТК РФ запрет расторжения трудового договора по инициативе работодателя по ряду оснований).

Важно предусмотреть действительно равные гарантии для работающих мужчин и женщин в отношении исполнения семейных обязанностей, в связи с чем нужен пересмотр некоторых положений действующего законодательства, направленный на выравнивание их статусов.

1. Многие работодатели не имеют сформулированной политики в отношении работников с семейными обязанностями. В лучшем случае они соблюдают требования законодательства и предусматривают дополнительные льготы и гарантии женщинам (например, дополнительное оплачиваемой время для ведения домашнего хозяйства) и женщинам, имеющим детей, еще более исключая из этих процессов мужчин, и тем самым поощряя неравное распределение семейных обязанностей между мужчинами и женщинами.

В связи с этим представляется крайне важным поощрение работодателей к развитию и реализации корпоративных политик в отношении работников с семейными обязанностями. Причем на этом пути необходимо обеспечить продуманные рекомендации в отношении содержания этих политик, с тем, чтобы они способствовали не усилению неравенству мужчин и женщин, а выравниванию их положения и статуса. Важно также осмысленно использовать предусмотренные действующим законодательством возможности гибкой организации рабочего времени, дистанционной занятости для работников с семейными обязанностями.

В заключении еще раз подчеркну, что положительные шаги в части улучшения положения женщин в вопросе о совмещении семьи и работы невозможны без активного участия в этом процессе мужчин, государства и работодателей. Оставление женщин один-на-один с этим вопросом никогда не сможет принципиально изменить существующую ситуацию.

1. К.ю.н., доцент кафедры трудового права и права социального обеспечения факультета права Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики», директор Центра социально-трудовых прав [↑](#footnote-ref-1)
2. Выводы о проблемах, препятствующих эффективному совмещению семьи и работы, основаны на длительном опыты практической работы Центра социально-трудовых прав по оказанию юридической помощи работникам с семейными обязанностями в трудовых отношениях, а также иных формах работы в отношении этой проблемы. [↑](#footnote-ref-2)