Суб-региональная встреча женской сети МКП-ВЕРС/МОТ «Женщины и неформальная экономика: продвижение Конвенций МОТ по социальной защите и коллективных переговоров женскими сетями в членских организациях МКП-ВЕРС» *15-17-сентября 2015 года, Кобулети (Грузия)*

**Информация о поддержке женщин в сфере труда**

ФНПР является самой крупной общественной организации России, из 71,5 млн. человек занятых в экономике России (данные Росстата на 2013 год), 20,7 млн. человек являются членами профсоюзных организаций, из них 15,8 млн. человек работающих, женщины составляют 59,3 % от общего количества членов профсоюзных организаций (из сводного статистического отчета по профсоюзным организациям за 2014 год).

В условиях кризисных процессов в российской экономике, которые непосредственно затрагивают интересы миллионов членов профсоюзов и их семей, необходимо отметить, что у работающих женщин - членов профсоюза - гораздо больше возможностей для защиты своих трудовых прав. Стабильность трудовых отношений, возможность совмещения работы с выполнением семейных обязанностей помогают женщинам сохранить востребованные на рынке труда навыки и квалификацию, повышают их перспективы с точки зрения профессионального роста, продвижения по службе, что, в свою очередь, обеспечивает им равные с другими работниками возможности реализации права на труд и свободный выбор деятельности и профессии. Вопросы улучшения положения детей, семей с детьми являются приоритетными в государственной социальной политике России, реализуемой усилиями Правительства, работодателей и профсоюзов. В своих действиях, направленных на поддержку женщины в сфере труда, профсоюзы руководствуются существующим законодательством Российской Федерации и требованиями международно-правовых актов, обязательными для Российской Федерации. Россия входит в число 30 государств, ратифицировавших наибольшее количество Конвенций МОТ, ряд из которых нашёл отражение в уже действующих и принимаемых законах. Важный момент: эти нормы защищают интересы не только женщин, но и мужчин, они важны для развития социального законодательства. В России принцип равных прав и равных возможностей женщин и мужчин закреплен в пункте 3 статьи 19 Конституции Российской Федерации: «Мужчины и женщины имеют равные права и свободы и равные возможности для их реализации». Именно на этом положении и основываются правовые нормы, обеспечивающие отсутствие дискриминации того или другого пола.

Сформированное в течение последних лет законодательство Российской Федерации в области политики и экономики направлено на создание основы для развития гендерно-ориентированной и гендерно-сбалансированной политики, законодательство предусматривает специальные (отраслевые) меры по обеспечению равноправия женщин и мужчин. Равные трудовые права и возможности мужчин и женщин закреплены Трудовым Кодексом Российской Федерации, [ч. 3 ст. 1](consultantplus://offline/ref=1515F2D9895CAF16F908E46378A16E96DD5623A1DB413F21DAEA98F706EF96CF6BAB6846208CB7FDD9t6M) Семейного Кодекса РФ, [ст. 145](consultantplus://offline/ref=1515F2D9895CAF16F908E46378A16E96DD5626A0DB4F3F21DAEA98F706EF96CF6BAB6846208CBFFDD9tDM) Уголовного Кодекса РФ, [ч. 4 ст. 8](consultantplus://offline/ref=1515F2D9895CAF16F908E46378A16E96DD5627A4D14A3F21DAEA98F706EF96CF6BAB6846208CB7F8D9t2M) Закона от 11.07.2001 № 95- ФЗ «О политических партиях»). Отдельные категории женщин (беременные, имеющие малолетних детей, детей-инвалидов, многодетные, воспитывающие детей без супруга, осуществляющие уход за больным членом семьи и др.) нуждаются в особой социальной защите. В связи с этим законодателем установлен ряд обязанностей работодателя по созданию для таких женщин благоприятных условий труда. Это закреплено в Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1, в котором судам указано на необходимость реагирования на факты грубого нарушения прав женщин, гарантированных трудовым законодательством, путем вынесения частных определений. Также в национальном законодательстве в области обеспечения гендерного равноправия существуют и правовые акты программного характера. К ним относятся «[Концепция](consultantplus://offline/ref=1515F2D9895CAF16F908ED7A7FA16E96DF5422AEDB4B3F21DAEA98F706EF96CF6BAB6846208CB7FDD9t6M) улучшения положения женщин в Российской Федерации», утвержденная Постановлением Правительства РФ от 8 января 1996 г. N 6, и «[Концепция](consultantplus://offline/ref=1515F2D9895CAF16F908ED7A7FA16E96DE5728A5D64D3F21DAEA98F706EF96CF6BAB6846208CB7FDD9t7M) законотворческой деятельности по обеспечению равных прав и равных возможностей мужчин и женщин», принятая постановлением ГД РФ от 20 ноября 1997 г. N 1929-II ГД и определяющая основные начала механизма обеспечения гендерного равноправия. Летом 2014 года Госдума приняла закон о запрете дискриминации по полу и возрасту в объявлениях о работе (Федеральный [закон](consultantplus://offline/ref=A21D91CCC2D656F1061D7FD341174CC61AE80838CF08D78F2BB725D5FD6D71796B14F7EB693BE735BFI9H) от 02.07.2013 N 162-ФЗ "О внесении изменений в Закон Российской Федерации "О занятости населения в Российской Федерации" и отдельные законодательные акты Российской Федерации").

В Генеральном Соглашении между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2014-2016 года предусмотрено расширение возможностей трудоустройства для молодежи, для женщин, имеющих несовершеннолетних детей; обеспечение безусловной выплаты гражданам гарантированных видов страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, в том числе в случаях финансовой несостоятельности организаций; содействие распространению успешного опыта реализации в интересах работников корпоративных социальных программ, включая программы поддержки работающих женщин с детьми и лиц с семейными обязанностями; совершенствование системы обеспечения пособиями по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством; создание механизма доступного обеспечения санаторно-курортного лечения, оздоровления работников и членов их семей, отдыха и оздоровления детей и подростков.

7 мая 2012 года были подписаны Указы Президента Российской Федерации № 606 «О мерах по реализации демографической политики Российской Федерации» и № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики». Во исполнение упомянутых указов 18 февраля 2013 г. издан приказ Министерства труда и социальной защиты РФ N 64 "О методических рекомендациях по разработке органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации мер, направленных на создание условий для совмещения женщинами обязанностей по воспитанию детей с трудовой занятостью, а также на организацию профессионального обучения (переобучения) женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет".

В соответствии с решением по резолюции VII съезда ФНПР «Гендерное равенство – составная часть социальной справедливости!» и Планом практических действий по реализации решений VII съезда ФНПР, утверждённым постановлением Генерального Совета ФНПР от 06.04.2011 № 2-7 в 2013 и 2014 годах Федерацией проводился мониторинг ситуации по созданию в регионах Российской Федерации условий для совмещения женщинами обязанностей по воспитанию детей с трудовой занятостью и возможностей для профессионального обучения женщин, имеющих детей.

По результатам мониторинга отмечается, что для обеспечения социальной защиты материнства и труда женщин в большинстве трёхсторонних соглашений между правительством, объединением работодателей и профсоюзов на региональном уровне закреплены обязательства по установлению ежегодных дополнительных отпусков без сохранения заработной платы работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), одиноким матери или отцу, воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет; предоставлению дополнительных оплачиваемых выходных дней родителей детей-инвалидов; установлению неполного рабочего дня или неполной рабочей недели по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лиц, осуществляющих уход за больными членами семьи в соответствии с медицинским заключением и др.

Также с целью повышения социальной защищенности женщин, состоящих в трудовых отношениях и воспитывающих детей, социальными партнерами проводится работа, направленная на увеличение числа коллективных договоров, основой для заключения которых являются названные соглашения. В большинстве коллективных договоров предусмотрены обязательства по установлению работающим женщинам, лицам с семейными обязанностями дополнительные льготы, гарантии и компенсации, такие как: оплачиваемые выходные дни, медико-профилактические мероприятия, гибкие формы занятости с сохранением полной оплаты труда.

Предусмотрены мероприятия по опережающему переобучению, переподготовке работников - женщин, находящихся под риском увольнения в связи модернизацией, реорганизацией производств, сокращением штатов.

Представители профсоюзов контролируют исполнение предусмотренных в коллективных договорах дополнительных мер по защите работников при массовых высвобождениях; соблюдение законодательства в сфере труда и занятости, отслеживают обеспечение социальных гарантий, предоставление льгот и компенсаций работникам, регулирование труда женщин в связи с материнством, разработку и утверждение Положений об организации работ по охране труда, предусматривая отдельные разделы по улучшению условий труда женщин и молодежи.

В настоящее время в регионах реализуется государственная программа о содействии занятости населения, улучшению условий и охраны труда, одной из задач, которой является стимулирование работодателей на создание специальных рабочих мест для граждан, испытывающих трудности в поиске работы, в соответствии с которой женщины, находящиеся в декретном отпуске, имеют возможность получить профессиональное обучение. Обучение женщин организовано на базе учреждений начального, среднего, дополнительного профессионального образования, в том числе учебных центров министерства труда и занятости населения. Среди самых востребованных специальностей — менеджер по управлению персоналом, парикмахер, оператор ЭВМ, водитель, дизайнер, мастер по моделированию ногтей, продавец, закройщик, кассир, воспитатель, бухгалтер.

Но существует и проблема, которая актуальна для всех регионов, обучаться за счет средств федерального бюджета в службе занятости могут только те женщины, которые получили официальный статус безработного, т.е. не имеющие других источников доходов. Исходя из этого, на бесплатное обучение не могут претендовать женщины, получающие пособие на ребенка в органах социальной защиты.

Одной из составляющих работы, проводимой профсоюзами в этом направлении, - это контроль возможностей быть информированным о наличии вакансий, а также быть трудоустроенным. В целях информационно-разъяснительной работы в регионах издаются печатные информационные материалы, которые предлагаются участникам ярмарок вакансий и посетителям центров занятости. Организовано информирование женщин через работодателей и профкомы, в крупных и средних организациях проводится информирование по телефону «горячей линии».

Обучения профсоюзных кадров, становления, формирования из молодёжного профсоюзного актива профессиональных профсоюзных работников также является одним из приоритетных направлений работы профсоюзов. С целью выработки перспективной молодежной стратегии и решения конкретных задач, стоящих перед поколением профсоюзной молодежи на современном этапе развития гражданского общества в России, в 2014 году на озере Байкал был организован Всероссийский форум ФНПР «СТРАТЕГИЯ — Восток», на котором было выявлено много новых перспективных профсоюзных работников и активистов. В работе форума затрагивались вопросы мотивации профсоюзных кадров, их профессионального роста, исследовались вопросы постоянного постижения новых знаний, способствующих должной и успешной профсоюзной работе. Всего в мероприятии приняло участие около 200 профсоюзных активистов. В этом же году в Ярославской области прошел форум, на котором была продолжена работа с молодёжным профсоюзным активом, «кадровой картотекой резерва», отдавая предпочтение тем, кто выиграл конкурсы, выявляющие лидерские качества. В этой связи следует отметить, что многие членские организации ФНПР ежегодно проводят конкурс „Студенческий лидер“, победители которого зачастую занимают руководящие профсоюзные должности. ФНПР вместе с Росмолодежью принимает участие в форумах на Селигере, где организованы достойные программы патриотического воспитания и профессионального обучения, в которых молодые представители трудовых коллективов получают навыки управления молодежным объединением предприятия, приобретают знания о том, как защитить свои трудовые права и права своих коллег. Отрадно отметить, что на Селигере интерес к профсоюзам заметно возрос. Если на  первом форуме мало кто интересовался профсоюзами, и наши представители были вынуждены заявлять о себе серией демонстративных акций, то на сегодня участники форума уже хорошо знают, что такое профсоюзы и ФНПР, в частности, — флаги нашей Федерации есть на всех площадках. Молодые мужчины и женщины в возрасте до 35-ти лет составляют треть от общей численности членских организаций ФНПР, и мы рассматриваем их как свой стратегический ресурс.

В 2014 году в рамках международной кампании «Учитывайте нас!» ставились в том числе и цели привлечения большего количества молодых женщин в профсоюзы, продвижения их на лидерские позиции для участия в перспективной работе профсоюзов, для работы в выборных профсоюзных органах, принимающих решения, для участия в переговорах с властью, работодателями и представителями властных структур, а также исполнения (или стремление исполнить) принципа Устава МКП, которым предусмотрено, что в состав руководящих структур на национальном уровне должно входить 30% женщин. По Решению № 6-1 от 08.04.2014 года Постоянной комиссии Генерального Совета ФНПР по гендерному равенству, в членских организациях ФНПР проводился мониторинг ситуации привлечения молодых трудящихся женщин в руководящие профсоюзные органы. Полученные данные свидетельствуют, что на пяти высших лидерских позициях в ФНПР 25% женщин, в Территориальных Объединениях Организаций Профсоюзов на двух высших лидерских позициях 23 % женщин.

Вопрос информационной работы по всем направлениям профсоюзной деятельности сегодня очень актуален, гендерное равенство не исключение. Повышение эффективности информационной работы является инструментом укрепления профсоюзов и, одновременно, инструментом доведения информации о действиях профсоюзов до общественности, и как результат – стимулом вступать в профсоюзы. Сегодня перед российскими профсоюзами стоят задачи влияния на глобальный путь, по которому страна пойдет дальше. В решении этих задач исключительно важно эффективное взаимодействие с внешними информационными ресурсами. Ведь они работают на весь окружающий мир: на семьи членов профсоюзов, на работников, не организованных в профсоюзы, на молодежь и пенсионеров, на домохозяек и безработных... По большому счёту, работа профсоюзов на внешних каналах – это работа на узнаваемость ФНПР всеми гражданами страны. Широкое освещение деятельности профсоюзов в СМИ, а не только на сайтах членских организаций и в профсоюзных изданиях, может стать инструментом поддержки одного из основных столпов стабильности, в том числе экономической стабильности гражданского общества. Так как сильный социальный партнер в лице профсоюзов, всегда был и остается гарантом компромисса в вопросах социальной защиты общества.

Для того чтобы взаимодействие с непрофсоюзными СМИ было успешным, требуется два необходимых условия: 1. профсоюзы должны реально защищать работников и 2. освещать эти действия должны профессионалы.