

Суханова Ирина Андреевна

магистрант

Институт государственного и международного права

ФГБОУ ВО «Уральский государственный

юридический университет»

г. Екатеринбург, Свердловская область

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ СОДЕЙСТВИЯ ЗАНЯТОСТИ ЖЕНЩИН В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

***Аннотация:** по мнению автора, определение нормативных источников права, регулирующих содействие занятости женщин, имеет значение для уяснения характера механизма правового регулирования, а также для выявления пробелов в данной сфере. В Российской Федерации ежегодно предлагаются нормативно-правовые акты, регулирующие общественные отношения в сфере трудоустройства женщин, но так и не вступают в силу. Наличие основных правовых гендерно-направленных источников в сфере содействия занятости женщин способствует уменьшению дискриминации в сфере труда.*

***Ключевые слова:** содействие занятости женщин, занятость населения, нормативные правовые акты, трудовые отношения, женская занятость, гендер, дискриминация.*

***Abstract:** according to the author, the identification of sources of law governing the promotion of women's employment is important for clarifying the nature of the legal regulation mechanism, as well as for identifying gaps in this area. In the Russian Federation, normative legal acts regulating social relations in the sphere of women's employment are proposed every year, but they never come into force. The presence of the main legal gender-specific sources in the field of employment of women contributes to the reduction of discrimination in employment.*

***Keywords:** promotion of female employment, employment of population, regulatory legal acts, labor relations, women's employment, gender, discrimination.*

На сегодняшний день одной из главных проблем современного рынка труда является проблема женской занятости. Это связано, прежде всего, с совмещением трудовой деятельности женщин с рождением и воспитанием детей. Из-за необходимости воспитания детей женщины выделяют дополнительному образованию значительно меньше времени, не имеют возможности работать сверхурочно или в рамках ненормированного рабочего дня. Несомненно, женщине предоставляются дополнительные гарантии и льготы: отпуск по беременности и родам, больничные и отпуска по уходу за ребенком, но, это может привести и к потере профессиональных навыков и далее деквалификации женщин. Если посмотреть со стороны работодателя, то он несет излишние издержки из-за предоставленных Трудовым кодексом и иными нормативно-правовыми актами льгот и гарантий, что ведет к более низкой конкурентоспособности женщин на рынке труда. Так по состоянию на 1 квартал 2017 года в России уровень занятости мужчин (70,9%) превышает уровень занятости среди женщин (59,7%) [1].

Общественные отношения в сфере содействия занятости женщин регулируют следующие группы источников права:

1. Конституция Российской Федерации. Согласно статье 19 «Мужчина и женщина имеют равные права и свободы и равные возможности для их реализации» [5, Ст. 19]. Статья 3 запрещает дискриминацию в сфере труда. Пункт 3 статьи 37 гарантирует всем гражданам России «равное право на труд, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации, а также право на защиту от безработицы» [5, Ст. 37]. Статья 38 закрепляет «обязанность защищать материнство и детство» [5, Ст. 38], где данная обязанность касается и безработных женщин и членов их семей, которым предоставляется материальная помощь.

2. Международные правовые акты. К ним относятся Всеобщая декларация прав человека, провозглашающая «право каждого человека на труд, на свободный выбор работы, на справедливые и благоприятные условия труда, на защиту от безработицы» [2, Ст. 23], а так же «право каждого человека на обеспечение на случай безработицы» [2, Ст. 25]. Положения Международного пакта об эконо-

мических, социальных и культурных правах, Конвенции и Рекомендации Международной Организации Труда. Так Конвенция МОТ №168 «О содействии занятости и защите от безработицы» отмечает необходимость принятия специальных норм и осуществления программ содействия занятости женщин.

3. Федеральные законы. Главным федеральным законом является Закон РФ от 19 апреля 1991 года «О занятости населения в Российской Федерации». Трудовой кодекс Российской Федерации содержит ряд статей по содействию занятости женщин. В федеральный закон «О политических партиях» содержится статья, устанавливающая «руководству партий включать в свой состав не только мужчин, но и женщин» [6, Ст. 25]. Уголовный кодекс РФ «дискриминация по признаку пола влечет за собой уголовное наказание» [3, Ст. 25].

4. Нормативные правовые акты Президента РФ и федеральных органов исполнительной власти. Основным является указ Президента РФ от 5 ноября 1992 года «О дополнительных мерах по социальной защите беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, уволенных в связи с ликвидацией организаций». Министерством труда и социального развития РФ был разработан проект Гендерной стратегии Российской Федерации, но он так и не был принят правительством.

5. Нормативные правовые акты органов государственной власти субъектов РФ. В соответствии с законом «О занятости населения в Российской Федерации» органы государственной власти субъектов Российской Федерации «решают в полном объеме вопросы, связанные с разработкой и осуществлением государственной политики содействия занятости населения» [4, Ст. 7]. Так, в Свердловской области действует Закон «О защите трудовых прав граждан в Свердловской области» от 19 марта 1997 года.

6. Нормативные правовые акты органов местного самоуправления. Согласно статьям 130 и 132 Конституции РФ «самоуправление вправе самостоятельно решать вопросы местного значения» [5, Ст. 130].

При наличии большого количества правовых источников содействия занятости женщин отсутствуют гендерно-направленные законы, которые бы выравнивали возможности мужчин и женщин в сфере труда. Тем самым это свидетельствует о недостаточном внимании общества к решению проблем дискриминации женщин и улучшения реальной ситуации с соблюдением их прав. Так в России в 2009 году отменен Национальный план действий по улучшению положения женщин, а новый так и не принят. В 2002 году перестает действовать комиссия по делам женщин, семьи и демографии при Президенте РФ, в 2004 году – прекращает действовать центр гендерной экспертизы при Совете Федерации.

Но с 8 марта 2017 года вступает в действие «Национальная стратегия действий в интересах женщин на 2017–2022 годы», что обеспечивает четкий контур гендерной политики и обозначает меры ее реализации, где одним из основных приоритетов является: увеличение занятости женщин и повышение их конкурентоспособности. В Германии г. Бад-Нойернар 18–19 мая 2017 года в рамках восьмой встречи министров труда и занятости стран «Группы двадцати» состоялась тематическая сессия «Сокращение разрыва в участии женщин в рабочей силе и в оплате труда путем повышения качества занятости женщин». До этого на саммите в австралийском Брисбне в ноябре 2014 года, страны «Группы двадцати», куда входит Российская Федерация, взяли на себя обязательство по уменьшению разрыва на 25% к 2025 году.

Список литературы

1. Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://demo.rosmintrud.ru/>
2. Всеобщая декларация прав человека: принята Генеральной Ассамблеей ООН 10 декабря 1948 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/declhr.shtml
3. «Уголовный Кодекс Российской Федерации»: федеральный закон от 13.06.2006 №63-ФЗ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_law_10699/

4. «О занятости населения в Российской Федерации»: федеральный закон от 19.04.1991 №1032–1 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_60/

5. Конституция Российской Федерации от 12 декабря 1993 года, принятая всенародным голосованием [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://rg.ru/2009/01/21/konstitucia-dok.html>.

6. «О политических партиях»: федеральный закон от 11.07.2001 №95-ФЗ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_32459/