

Профсоюз работников нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства
Российской Федерации

Вопросы гендерного равенства

В помощь профсоюзному активу и профсоюзным преподавателям

Учебно-информационное пособие.
Книга 4.

г. Москва, 2011г.

СОДЕРЖАНИЕ

Введение

Рабочий материал 1. Историческое формирование и развитие понятия «гендер». Сравнение патриархального и современного обществ

- 1.1. Что означает понятие «гендер»?
- 1.2. От патриархата к демократии.
- 1.3. Борьба женщин за равноправие в западном обществе.
- 1.4. Истоки и особенности движения за права женщин в России.
- 1.5. Советский вариант «государственного феминизма»

Рабочий материал 2. Женские конференции ООН

МЕХИКО 1975 г. Начало всемирного диалога

КОПЕНГАГЕН 1980 г. Начало процесса анализа и оценки проделанной работы

НАЙРОБИ 1985 г. «Рождение мирового феминизма»

ПЕКИН 1995г. Преемственность успеха

Анализ проделанной работы на Генеральной Ассамблеи ООН

Рабочий материал 3. Международные нормы и российское законодательство о правах женщин и гендерном равенстве.

Рабочий материал 4. Гендерная асимметрия современного российского общества

- 4.1. Женщины на уровне принятия решений
- 4.2. Женщины и бизнес.
- 4.3. Демографическая ситуация. Здоровье.
Продолжительность жизни
Причины смертности населения.
Здоровье и рабочее место.
Повышение рождаемости.

4.4. Гендерные особенности рынка труда в России

Рабочий материал 5. Финансово-экономический кризис и его последствия.

Рабочий материал 6. Правовая защита от дискриминации в России

Рабочий материал 7. Роль профсоюзов в продвижении гендерного равенства.

Рабочий материал 8. Основы гендерного аудита в профсоюзной организации

Заключение.

Список литературы

Приложение 1. Пекинская платформа действий

Приложение 2. Гендерное равенство - основа достойного труда, доклад, Международная конференция труда, 98-я сессия 2009 г.

Приложение 3.

Учебно-информационное пособие подготовлено к изданию Е.В.Есениной, Н.Г. Ракшенко.
Редактирование Л.А. Бровкиной
Компьютерная верстка и дизайн С.М. Потемкиной

Учебно-информационное пособие Книга 4
«Вопросы гендерного равенства»

Учебно-информационное пособие подготовлено в помощь профсоюзным преподавателям для подготовки и проведения семинаров по вопросам гендерного равенства, а также как отдельные блоки в семинарах по социальному партнерству, коллективным договорам, организационно-массовой работе, охране труда и техники безопасности и социальным гарантиям и льготам.

В пособии подробно разбираются понятия «гендерное равенство», «дискриминация», «гендерный аудит». Дана информация об истории возникновения понятия «гендерное равенство» в противовес практике «улучшения положения женщин», о работе комиссий по гендерному равенству ФНПР, Нефтегазстройпрофсоюза РФ, по методике проведения гендерного аудита. Приведены примеры международного опыта внедрения гендерных подходов в общественную жизнь.

В Приложениях представлены документы по гендерному равенству МОТ и женских конференций ООН.

Введение

Вопросы равенства прав и возможностей их реализации женщинами и мужчинами в социально-экономической, трудовой, политической или общественной жизни общества, вопросы социального равенства женщин и мужчин (гендерного равенства) волнуют человечество на протяжении 200 лет.

Условия жизни женщин и мужчин значительно отличаются друг от друга, в определенной степени в силу репродуктивной функции женщин. Поэтому наделение женщин всеми правами и предоставление им всех возможностей для самореализации не самоцель. Это условие улучшения жизни всех людей на планете.

В Декларации тысячелетия Организации Объединенных Наций, утвержденной резолюцией 55/2 Генеральной Ассамблеи от 8 сентября 2000 года, говорится:

«...Правительства государств преисполнены решимости:

- способствовать равенству мужчин и женщин и расширению прав и возможностей женщин как эффективным средствам борьбы с нищетой, голодом и болезнями и стимулирования развития, носящего подлинно устойчивый характер;
- вести борьбу со всеми формами насилия в отношении женщин и осуществлять Конвенцию о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин... »

Это реальные действия, которые главы государств взяли на себя как стратегию развития государств, построения общественно-политических структур, создания соответствующего законодательства.

В России существует резкий гендерный дисбаланс на уровне принятия решений, как на государственной службе, так и в партиях, общественно-политических блоках. Дискриминация в сфере труда и занятости — одна из самых важных проблем не только для женщин, но для российского общества в целом, без решения которой нельзя решить вопросы преодоления бедности, социальной безопасности и стабильности. Демографическая ситуация, высокая смертность и низкая рождаемость, которые создают сегодняшние и будущие проблемы на рынке труда и в социальной сфере.

В какой степени общественные институты гражданского общества, и в частности профсоюзы, могут повлиять на изменение ситуации? Насколько вопросы гендерного равенства понятны для профсоюзных активистов и женщин, и мужчин, и реализуются в практической деятельности?

Данное Учебно-информационное пособие позволит расширить представления профсоюзного актива о гендерном равенстве, методах и формах их внедрения в каждодневную практическую деятельность.

Рабочий материал 1.

Историческое формирование и развитие понятия «гендер».

Сравнение патриархального и современного обществ.

(Материал подготовлен на основе книги С.Г. Айвазовой «Гендерное равенство в контексте прав человека» Москва, 2001 год.)

1.1. Что означает понятие «гендер»?

Понятие «гендер» берет свое начало от английского термина gender, означающего грамматическую категорию рода, который был изъят из лингвистического контекста и перенесен в исследовательское поле других наук – социальной философии, социологии, истории, политический дискурс. Этот перенос был сделан для того, чтобы уйти от термина «sexus» (биологический пол), которое связывается с биологической, с природной определенностью.

Термин «гендер» призван подчеркнуть не природную, а социокультурную причину межполовых различий, поло-ролевое разделение труда, неодинаковые требования и отношение общества к мужчинам и женщинам, разную общественную «ценность» лиц в зависимости от их пола.

Наряду с понятием «гендер» в работах на эту тему используются и производные от него – гендерные отношения, гендерные аспекты, гендерные факторы и т.д. Достаточно часто можно встретить упрощенный русский эквивалент этих понятий – «социальный пол», «социальные отношения пола».

Главная проблема заключается в том, чтобы точно разграничить понятия **пол** и **гендер**.

При употреблении термина **гендер** (и его производных) речь идет о социальных, культурных, психологических особенностях позиций женщин и мужчин, не как биологических существ, а как людей, то есть существ социальных, со своим особым статусом, особыми социальными интересами, запросами, потребностями, стратегиями социального поведения.

Пол же обозначает, в первую очередь, физические, физиологические, биологические различия между мужчинами и женщинами. Разграничение **пола** и **гендера** является фундаментальным, так как многие различия между женщиной и мужчиной обуславливаются причинами, не являющимися биологическими по своей природе.

Однако есть ученые, которые считают, что врожденные биологические различия полностью обуславливают социальное поведение мужчин и женщин. Мужчины сильнее, энергичнее, агрессивнее женщин. Женщины пассивные, терпеливые, нежные. Поэтому мужчины ведут войны, покоряют природу, творят историю и культуру. Женщины же занимаются рутинным домашним трудом и воспитывают детей. Очевидная асимметрия понятий «мужественности» и «женственности», с этой точки зрения, неизбежна, предопределена «природой», а с последней – не поспоришь.

Такой биологически детерминированный подход к должному «мужскому» и должному «женскому» в течение многих тысячелетий казался единственно возможным. Только сегодня он стал считаться сомнительным. Сторонники гендерного равенства доказывают, что традиционное разделение ролей, которое принято считать «естественным», обусловленным природными задатками, является результатом определенного типа социализации, воспитания, обучения.

Оно начинается с самого раннего детства, когда родители совершенно по-разному общаются с мальчиками и девочками, одевают их, предлагают им те или иные игрушки и книжки. На каждом этапе воспитания отрабатываются специфические атрибуты «мужественности» и «женственности». Технология воспитания лишь один из элементов формирования строго означенной мужской и женской идентичности. Стереотипы «мужского» и «женского» одновременно закрепляются культурными специальными приемами – через религию, образование, общественное мнение, произведения литературы и искусства, рекламу, средства массовой информации и т.д.

1.2. От патриархата к демократии.

В основании социализации пола лежит первичное распределение труда между мужчиной и женщиной. Оно закрепило за мужчинами право на «внешнюю» деятельность, на освоение мира и господство над ним, а значит - на роль субъекта истории. А за женщинами – право на рождение и воспитание детей, на обустройство дома, быта. Но и здесь, в доме женщины оказались подчиненные мужскому авторитету, стали объектом мужской власти. **Почему первичное разделение труда поставило женщин в неравное, зависимое положение от мужчин?** Это один из самых спорных, загадочных вопросов истории. Ведь именно женщины всегда обладали самым ценным качеством – способностью воспроизводить жизнь. Ответ, по-видимому, следует искать в тех временах, когда происходил этот процесс.

По версии одних ученых знаковое подтверждение изначально равных, партнерских отношений женщин с мужчинами исследователи находят при анализе материалов захоронений человека. Раскопки, датированные 50 тыс. – 20 тыс. лет до нашей эры, говорят о равном статусе погребенных вне зависимости от их пола. Самое главное свидетельство высокой женской роли в архаичном обществе – распространенный в ту пору в ареале Древней Европы культ Великой Богини-Матери. Отметим, что этот культ долгие годы интересовал великого психоаналитика К.Г.Юнга. Он был убежден в том, что архаические мифы и легенды о Вселенской Матери, из чьего лона является

любая жизнь и куда все возвращается после смерти, чтобы снова родиться, содержат в себе истину, ускользающую от современной культуры. Одновременно он убежден в том, что мифы являются образцами проявления «коллективного бессознательного, определенных архетипов восприятия действительности, на основе которых возникают привычные человеческие реакции и формируется поведение.

О «социальном партнерстве» между мужчинами и женщинами в доисторические времена гласят легенды, пересказанные некоторыми античными авторами. «Золотой век» гендерной гармонии описан, например, в знаменитом сказании Гесиода «Труды и дни». Тот же мотив преобладает в пересказанной мыслителем Платоном легенде о гибели Атлантиды.

Платону же принадлежит пересказ и другой загадочной легенды – о «тайне пола», о первичной андрогинности – целостности древнего человека. В нем будто бы в равной мере уживались оба начала – и «мужское», и «женское». И о грехопадении этого человека, повлекшем за собой его распад на две половины. С тех пор обе половины единой прежде души бродят в мировом пространстве, сиюсь отыскать друг друга и обрести утраченную полноту. В этом обретении заключен залог бессмертия и блаженства.

Очевидно, что в древних мифах не сказано ни слова, ни о «природном» назначении мужского и женского пола, ни об иерархической соподчиненности «мужского» и «женского», они говорят только об их взаимосвязи-взаимозависимости. Но это – доисторические мифы.

Строгие исследователи, привыкшие опираться при построении теоретических конструкций на проверенные данные, не склонны им доверять. А потому доказывают, что не было ни матриархата, ни архаического гендерного партнерства – история человечества изначально складывалась как история мужского господства и женского подчинения. Или, иными словами, как история мужского доминирования, иерархически выстроенных мужского и женского статусов. Такое **господство мужчин над женщинами** и обозначается понятием «**патриархат**».

В древних мифах не сказано ни слова, ни о «природном» назначении мужского и женского пола, ни об иерархичной соподчиненности «мужского» или «женского», они говорят только об их взаимосвязи – взаимозависимости.

Другие исследователи, такие как, например, Э. Гидденс. уверены, что история человечества изначально складывалась, как история мужского господства и женского подчинения. Он утверждал: «Хотя роли, которые играют в различных культурах мужчины и женщины, могут существенным образом различаться, до сих пор не обнаружено такое общество, в котором женщины обладали бы большей властью, чем мужчины».

По мнению Гидденса, всеобщая распространенность патриархата обусловлена не господством мужской физической силы, а в первую очередь материнскими функциями женщин. Он отмечает, в частности, что «мужчины господствуют над женщинами не по причине превосходящей физической силы или более мощного интеллекта, но лишь потому, что до распространения надежных средств предупреждения беременности, женщины находились всецело во власти биологических особенностей своего пола. Частые роды и почти не прекращавшиеся хлопоты по уходу за детьми делали их зависимыми от мужчин, в том числе и в материальном отношении». Схожую точку зрения развивает канадская исследовательница О'Брайен. Она утверждает, что «идеология мужского превосходства находит свое оправдание и обоснование не в конкретных сексуальных отношениях, а в глобальном процессе человеческого воспроизводства». Это воспроизводство – в интересах рода. И первичное разделение труда, утверждающее патриархатный уклад, тоже совершается в интересах рода.

Мужчины и женщины, в ту пору существа родовые, не имевшие представления о своей личной, индивидуальной судьбе, подчиняются его предписаниям, иерархически выстроенной системой взаимоотношений мужского и женского статусов. Такое **господство мужчин над женщинами и обозначает понятие «патриархат».**

Однако ни та, ни другая версии не получили окончательного признания. Очевидно другое. Примерно 7 – 5 тысяч лет назад, в момент, когда возникает «**традиционное общество**», патриархат является узаконенной системой отношений между мужчинами и женщинами. Отметим еще раз, что разделение труда между ними выстроено по принципу **взаимодополняемости** совсем не равноценных ролей.

Мужчине отдан на откуп внешний мир, культура, творчество, притязания на господство. Женщине – дом, но и в доме она – существо подчиненное. Иерархия мужской и женской ролей фиксируется совершенно четко: он – субъект властных отношений. Она – объект его власти. Такие отношения определяются социологами как субъект – объектные, **статусно неравные**.

Как отмечает Риан Айслер, выстроенные таким образом гендерные отношения – самые фундаментальные из всех человеческих отношений, их матрица, «глубочайшим образом воздействуют на все наши институты, ... на направление культурной эволюции»

Авторитет мужской силы, право силы, утвердившееся в гендерных отношениях, превращается в основание всех известных человечеству авторитарных режимов – власти вождей рода, «отцов» народов, монархов, диктаторов. **И пока гендерное неравенство сохраняется, существует и потенциальная возможность существования власти авторитарного типа.**

Такая авторитарная власть опирается не только на аппарат физического принуждения и грубого насилия. Она использует и более тонкие методы воздействия на сознание индивидов, заведомо предотвращая их недовольство и заставляя их бессознательно следовать определенным предписаниям, принимать определенные роли в существующем порядке вещей. Это методы культурного воздействия, формирование стереотипов должного социального поведения; методы социализации, воспитания; идеологической обработки сознания с помощью языка, культурных образцов. Такие методы надежным образом оберегают власть имущих, в данном случае мужчин, от бунта подчиненных, женщин.

Самый типичный, на поверхности лежащий пример – нормы языка. Практически во всех европейских языках понятие «мужчина» равнозначно понятиям «муж» и «человек». Понятие «женщина» тянет лишь на значение «жена» и не является синонимом понятия «человек». Это значит, что он – муж, полноценный представитель человеческого рода. Она же – его жена, и больше ничего, никаких дополнительных характеристик. То есть женщины – лицо социально не значимое, не включенное в человеческое общество. Она – просто дополнение, приложение к мужу, мужчине. Таким образом, нормы языка фиксируют патриархатную установку на мужскую власть – вплоть до физического владения, обладания женщиной.

По мнению французского социального психолога Ж. Менделя, к XVI веку в Западной Европе возникает совершенно новый тип человека – **человека, отделившегося от рода**, от своего сообщества, возникает индивид, с собственным самосознанием, **с тоской, любовью и одиночеством**. Это знак кризиса традиционной структуры гендерных отношений, выстроенной, исходя из интересов родовых сил.

Около двухсот лет назад традиционный порядок вещей взрывается под сокрушительным натиском Великих буржуазных революций. Они провозглашают наступление новой эры – **эры прав человека**, отрицая тем самым незыблемость полного и якобы освященного небесами всевластия монарха над подданными, мужчины над женщиной. И в противовес заявляют **о свободе и равенстве всех** людей перед законом.

Любой властелин – монарх, начальник, хозяин, муж – «развенчивается», он перестает быть и ощущать себя властителем подчиненных, которые при традиционном укладе принадлежат ему душой и телом. Всемогущий властелин должен превратиться в простого исполнителя определенных функций в совершенно иной системе разделения труда, предусматривающей не владение другим человеком, а управление конкретным процессом.

Его взаимодействие с подчиненными превращается в согласованное **распределение ролей, обязанностей между различными, но равными субъектами**.

В изменении характера власти и одновременно ее разделении, то есть перераспределении полномочий между различными ветвями власти, государством и гражданским обществом, между мужчинами и женщинами, состоит суть демократического переустройства общественных систем, суть их модернизации.

С постановкой вопроса **о правах человека, о равенстве всех людей перед законом, начинаются перемены во взглядах на назначение женщин, в оценке**

их роли в обществе, в их статусе, который при традиционном порядке, держится на функции продолжательницы рода.

Эти перемены происходят трудно и мучительно, до сих пор о правах женщин говорят либо как о проблеме «секса», либо как о женском вопросе, а вовсе не как о проблеме обретения права на полноценную жизнь для целой половины человечества.

Признание проблематики прав женщин в качестве неотъемлемой составной части прав человека происходит поэтапно:

- Впервые о своих претензиях на роль полноправных гражданок женщины заявляют в ходе буржуазных революций, которые можно назвать еще **революциями «права», «правосознания»**

- Далее, в ходе **промышленных революций** женщины в массовом порядке оказываются втянутыми в общественное производство, что заставляет их добиваться **равноправия уже в сфере социально –экономических отношений.**

- Позднее наступает время культурных революций, изменяющих подход **к репродуктивным функциям женщин**, взгляды на любовь, рождение детей, семейную жизнь.

Более двух столетий женщины отвоевывали для себя три группы прав – политические (гражданские), социально-экономические, репродуктивные права, которые могли бы позволить им рассчитывать на социальный статус, сопоставимый по основным параметрам с мужским.

1.3. Борьба женщин за равноправие в западном обществе.

На протяжении XIX – XX веков складывается движение за права женщин, которое чаще всего принимает формы женского движения.

В числе первых мятежниц, бросивших вызов патриархальным обычаям, законам, обществу и объявивших, что женщина тоже полноценный человек, а потому она должна получить возможность пользоваться теми гражданскими правами и свободами, которые в ходе буржуазных революций приобрели мужчины, следует назвать имена француженки Олимпии де Гуж, англичанки Мэри Уолстонкрафт, американки Абигаль Адамс.

Всех поборниц женского равноправия окрестили «феминистками», женщина – «femme», отсюда феминизм, **система их взглядов, центральной идеей которых была идея гражданского равноправия женщин и мужчин, а в более широком понимании идеология освобождения личности от репрессивной власти рода, семейного диктата, отделения, автономизации индивида от родового начала, назвали феминизмом.**

Определение феминизма возникло почти на сто лет позже, чем само явление. Первым манифестом феминизма является «Декларация прав женщины и гражданки», написанная в **1791 году** мало известной писательницей Олимпией де Гуж в противовес самому знаменитому в современной истории документу «Декларации прав человека и гражданина». Декларация была принята в первые дни Великой французской революции и заложила фундамент нынешней демократии, однако, она была рассчитана на состоятельного мужчину европейской расы.

Олимпия де Гуж впервые в истории открыто сформулировала требование установить равноправие женщин и мужчин перед законом. Статья первая Декларации гласила: «Женщина рождается и остается свободной и равноправной с мужчиной перед лицом закона». Статья шестая развивает мысль: «Все гражданки и граждане должны иметь равный доступ ко всем общественным почестям и должностям, ко всем службам, для коих не должно быть иных преград, кроме личных способностей и талантов». В заключении она пророчески изрекла: «Если женщина имеет право взойти на эшафот, то она должна иметь право подняться и на трибуну парламента». Такое неосторожное заявление стоило ей жизни, ее казнили на гильотине как «лицо, презревшее общественные порядки». Но это же заявление принесло ей бессмертие.

Французская революция не принесла француженкам гражданских прав. Законодатели отказались увидеть в них полноценных гражданок. Женщины, наряду с детьми, умалишенными, имущественно несостоятельными мужчинами, попали в категорию лиц, неспособных отвечать за себя перед лицом закона.

Женскую организацию «Общество революционных гражданок», созданную для борьбы за гражданские права женщин, распустили, больше того женщинам запретили собираться в группы в общественных местах и проявлять свою социальную активность. Но борьба только началась.

Вслед за Кодексом Наполеона, эталоном буржуазной юрисдикции, принятым в 1804 году, всё новое буржуазное законодательство жестко фиксирует традиционное распределение мужской и женской ролей. Мужчинам по-прежнему принадлежит весь внешний мир и главенство в доме. Женщинам – мир домашний, воспитание детей и обязанность подчиняться мужу. Этот порядок – вершина патриархата, он признан не только обычаем, но и формальным правом. Торжество мужской власти усилено еще и тем обстоятельством, что частная жизнь, отделенная от общественной (публичной) жизни, защищается от вмешательства извне законом. Мужчина стал полновластным хозяином в своем доме. Он приобретает навыки гражданства за счет подавления «другого», жены.

Второй этап развития женского движения начинает набирать обороты в 30-ые года XIX века. Импульс к развитию дает промышленная революция.

Модернизация традиционного уклада жизни сопровождается развитием крупной промышленности, ростом городов, разорением мелких крестьянских хозяйств и разрушением прежнего уклада семейной жизни.

Два обстоятельства оказали сокрушительное воздействие на традиционные семейные отношения. Массовое вовлечение женщин в общественное производство и постепенное установление контроля над рождаемостью.

Массовый женский труд в общественном производстве превратился в факт социальной жизни. Он создал возможность изменить взаимоотношения между женщинами и мужчинами. С одной стороны, принцип **взаимодополняемости мужчин и женщин** должен был уступить место принципу **взаимозаменяемости**. Но с другой стороны он обернулся сверхперегрузками, сверхэксплуатацией женщин, с которых никто не снял обычных домашних обязанностей. По действовавшим законам вначале женщина не могла даже распоряжаться своим заработком – он принадлежал ее мужу. Женщин не принимали в профсоюзы и иные общественные организации, защищавшие права наемных работников. Так возникли новые основания для совместных коллективных выступлений женщин, для создания женских организаций, призванных отстаивать интересы и права женщин.

С их помощью женщины смогли предъявить счет обществу, которое вынудило их выйти за рамки семейного очага и начать работать на общественном производстве. В рамках женского движения сложились первые требования к государству – снять с женщин часть их традиционных обязанностей и взять на себя заботу о детях, о больных и престарелых.

Так сформулировалось **представление о необходимости расширения функций государства, о его превращении в социальное государство, призванное заботиться об общем благе, о слабых и немощных, об инвалидах и пенсионерах.**

Постепенно женскому движению удавалось шаг за шагом отвоевывать для женщин пространство свободы, менять нравы, законы, традиции. В результате медленных перемен к первой половине XX века женщинам удалось добиться:

- права на образование,
- на равный с мужчинами труд и заработную плату,
- права голоса и право быть избранными сначала в местные, затем в высшие эшелоны власти,
- права участвовать в профсоюзной и политической деятельности,
- кое-где, права на применение противозачаточных средств и аборт,
- права на государственную помощь по беременности и родам,
- права на отпуск по уходу за ребенком и т.д.

Все направления женского движения, каждое по-своему, помогали женщинам осваиваться в роли субъекта истории.

Одной из характерных черт феминизма "первой волны" к концу XIX - началу XX в.в. стало требование политического равноправия для женщин, прежде всего, права голоса.

Суфражизм – это движение за распространение на женщин права голоса, то есть права избирать и быть избранными в структуры власти (от английского suffrage – голосование).

Среди ранних и немногих сторонников политического равноправия женщин был французский философ и политический идеолог эпохи Французской революции Ж.де Кондорсе. Он исходил из того, что женщины, так же как и мужчины, одарены разумом и нравственными идеями и потому должны иметь те же права, как и мужчины. Он требовал для них активного и пассивного избирательного права. В 1790 г. Кондорсе опубликовал статью "О даровании женщинам гражданских прав". По его мнению, провозглашенный революцией принцип равенства был погран, так как половина рода человеческого была лишена права принимать участие в законодательстве: "Или вообще не существует врожденных человеческих прав, или каждый человек, независимо от пола, религии, расы, имеет одинаковые права".

Суфражистки верили, что, имея легальную возможность голосовать на выборах, женщины вскоре освободятся от всех других форм дискриминации. Основной социальной базой суфражистского движения был средний класс (интеллигенция и буржуазия - в России, что давало основание называть его также "буржуазным" феминизмом в отличие от "пролетарского" женского движения как составной части рабочего движения за социализм).

В Великобритании движение за права женщин связано с именем знаменитого философа Джона Стюарта Милля, который в 1867 году выступил в английском парламенте с петицией в пользу избирательных прав для женщин.

В США движение женщин-суфражисток началось с конференции в местечке Сенека Фоллз в 1848 г., на которую собрались более 200 женщин и около 40 мужчин из ближайших деревень и городков. Конференция заявила о необходимости полноправного гражданства женщин: женщина не только мать, но и самостоятельная личность, и ее отношения с государством должны быть прямыми, а не опосредованными через мужа или детей.

В 1869 г. Сьюзен Б.Энтони организовала Национальную ассоциацию за избирательные права женщин, и в том же году штат Вайоминг предоставил право голоса женщинам; в 1893г. его примеру последовал штат Колорадо, в 1896г. - штаты Айдахо и Юта. Но борьба американских женщин за общегражданское право голоса продолжалась более 70 лет: лишь в 1920 г. они обрели это право.

Под их напором женщинам стали предоставлять право голоса:

- 1893 г. – Новая Зеландия
- 1896 г. – Австралия
- 1915 г. – Дания
- 1918 г. – Австрия
- 1919 г. – Германия и Нидерланды,
- 1920 г. – США и Исландия
- 1928 г. – Великобритания
- 1944 г. – Франция
- 1945 г. – Италия
- 1948 г. – Бельгия

Но оказалось, что получить гражданские права – это только часть задачи. Не менее сложная часть – научиться ими пользоваться. На это потребовалось время. Довольно долго возникший корпус избирательниц вел себя пассивно. Редкая женщина решалась вступить на политическое поприще.

Политическое поведение женщин меняется к концу 70-ых годов XX века, а в 80-ые годы в нем происходят настолько разительные перемены, что социологи вынуждены заговорить о «мирной женской революции». Причинами подобных перемен стали:

- все более массовое вовлечение женщин в общественное производство,
- общее повышение квалификации женского труда,
- рост женской образованности,
- переоценка значения трудовой деятельности в жизни женщин, превращение труда из вынужденной необходимости в особую ценность.

Все шире утверждается мнение, что профессиональный труд позволяет сделать жизнь женщины качественно иной: более полноценной, наполненной творческим содержанием. Ценности качества жизни становятся едва ли не самыми значимыми в жизни человека в западном обществе конца XX века.

Неофеминизм, возникший в конце 60-ых годов XX века, провозглашает лозунг неофеминисток «наше чрево принадлежит нам!» Присвоение женщиной своего тела при этом подходе мыслится как равнозначное присвоение своей судьбы, своей ответственности за выбор жизненных позиций, действий, способа существования.

Неофеминизм сложился под непосредственным воздействием идей, сформулированных Симоной де Бовуар, французским философом и писательницей в ее книге «Второй пол», написанной еще в 1949 году.

В системе ее взглядов понятия свободы воли, выбора, самореализации личности занимают основное место. Для Симоны де Бовуар, очевидная единственная реальность бытия сам человек, в природе которого нет ничего заранее заданного, predetermined, нет никакой «сущности». Сущность складывается из его поступков, она является результатом всех совершенных им в жизни выборов. **«Человек волен развивать заложенные в нем способности или приносить себя в жертву обстоятельствам, условностям, предрассудкам. Только сам человек способен наполнить смыслом свою жизнь».**

Именно поэтому в центре ее внимания женская личность и ее ситуация в истории, заданная физиологией и анатомией, психологией и социальными нормами и правилами. Симона де Бовуар не отрицает биологического различия между женщиной и мужчиной, как природными началами. Она сосредотачивает свой анализ главным образом на теме межличностных отношений мужчины и женщины – отношений «Одного» и «Другого», увиденных сквозь призму «подлинного бытия» - бытия личности, способной сознательно выстроить свою жизнь, наполнить ее смыслом и целью.

Она доказывает, что биологическое различие вовсе не предполагает их социального различия, когда один является господином, а другой – его рабом. Такое распределение произошло на заре истории, не задано заранее, не predetermined раз и навсегда, а навязано вполне определенными социально-историческими обстоятельствами.

Книга «Второй пол» остается самым полным историко-философским исследованием о положении женщины практически от сотворения мира до наших дней. Здесь подведены итоги просчетов и достижений женского движения прошлых лет и подготовлена основа для его дальнейшего развития.

Не все неофеминистки оказались готовы следовать за Симоной де Бовуар и видеть в женщине существо, отличающееся от мужчины только способностью к рождению детей. Француженки Люс Иригарей и Элен Сиксу отстаивают идею об особой женской субъективности, специфике женского начала. Они утверждают право женщины не копировать мужской стандарт социального поведения, а жить в истории на свой манер, сообразно женской натуре, отстаивают **право на различие с мужчиной.**

В спор между этими двумя ветвями феминизма были втянуты представители всех наук о человеке. Такое стало возможным благодаря повсеместному возникновению в западных университетах центров «женских», «феминистских» исследований с особыми программами.

Основная задача таких центров – выявить и определить особенности или отсутствие таковых, «женского» начала, женского взгляда на мир, женских ценностей. С развитием исследований спор не только не разрешился, он зашел в тупик. Выход из тупика этого спора предложили исследователи, строившие свои исследования, исходя из сравнительных характеристик «мужского» и «женского» начала. В центре исследований стояло понятие **гендер.**

Развитие научных достижений биологии, медицины, развитие хирургии, появление возможности проведения операций по изменению пола, возникновение искусственного оплодотворения, возможная в будущем «мужская беременность», лишило всякого основания биологический детерминизм, бывший самый надежный, самым «естественным» обоснованием гендерного неравенства и традиционного разделения труда на мужской и женский. Это снимает барьер на пути утверждения гендерного

партнерства, и закладывает прочный фундамент для **современной демократии «участия» или «консолидированной» демократии.**

Демократия «участия» обеспечивает женщинам конституционные права, и рычаги контроля их соблюдения; обучает навыкам владения гражданскими правами; помогает осваивать хозяйственно-экономические области; дает возможность женщинам участвовать в политической власти на самых высоких уровнях.

Женское движение на Западе продолжает решать жизненные проблемы женщин. Основные идеи – за общество свободное от сексизма, от патриархата, где будут созданы условия для свободы всех гражданок и граждан, и где вопросы, которые сегодня называют «женскими» будут волновать всех и вся. Обществу необходимы глубокие преобразования всей совокупности социальных отношений.

1.4. Истоки и особенности движения за права женщин в России.

Движение за права женщин зарождается в России почти одновременно с женским движением на Западе, во второй половине XIX века. Но развивается оно несколько по-другому.

Российское государство сохраняло форму абсолютной монархии до 1917 года. Оно долго отказывалось воспринимать импульсы к обновлению, шедшие из недр общества; насильно сдерживало утверждение буржуазно-демократических порядков, подавляло гражданские инициативы, препятствовало становлению самостоятельных, независимых индивидов, в том числе и женщин. Власти преступили к реформированию с самого большого – с отмены крепостного строя в **1861 году.**

Это привело к втягиванию женщин в общественное производство. Сначала это были женщины и девушки из разорившихся дворянских семей, представительницы разраставшегося разночинного слоя, вынужденных зарабатывать на жизнь самостоятельным трудом. Именно эти «благородные девицы» и стали основательницами женского движения в стране.

Перемены в нравах, в нормах поведения – процесс долгий и сложный. Русские феминистки сумели воздействовать на него уже в первый период развития женского движения – от реформы 1861 года до революции 1905 года. Это было время, когда женское движение в России вставало на ноги, женщины учились поддерживать друг друга в коллективных действиях и решать самые насущные проблемы – **женский труд и женское образование.**

Большой победой женского движения стало открытие в **1871 году** «женских врачебных курсов» при Медико-хирургической академии в Петербурге и открытие в 1878 году Высших женских курсов, в работе которых принимали участие «звезды» Петербургского университета, на курсы сразу записалось 800 человек. К началу XX века Россия уже стояла на втором месте в мире, сразу после Англии, по числу женщин, получивших высшее образование.

Вопрос о гражданских и политических правах женщин в тот период не вставал уже потому, что таких прав в России не имел никто.

Женщины ожидали гражданского признания в годы первой русской революции 1905-1907 гг., но Манифест 17 октября провозгласил определенные гражданские и политические права и свободы только мужчинам (повторилась ситуация и Американской, и Французской революций, когда женщин исключали из категории граждан).

Революционная волна в России подняла женщин на борьбу за свои права. Многие феминистки ("равноправки"), боровшиеся ранее за доступ женщин к высшему образованию и право на профессиональный труд, начали теперь борьбу за политические права женщин. В то время наиболее известной и крупной феминистической организацией было "Русское взаимно-благотворительное общество».

Второй этап развития женского движения оказался не долгим – 1905 – 1917 г.г. Развивается общественное производство, в которое приходит все больше женщин из различных слоев населения. Складывается «женский пролетариат». Женское движение становится все более разнообразным, многосоставным. Но цель у всех его потоков одна – **уравнивание женщин в гражданских и политических правах с мужчинами** перед лицом закона.

Кульминационным моментом развития женского движения России стал I Всероссийский женский съезд, в котором приняло участие более 1000 делегатов от различных женских организаций. На съезде обсуждали вопросы социально-политического статуса женщин, их экономического и правового положения в семье и обществе, говорили о задачах женского движения и перспективах социального освобождения женщин. **Общие интересы демократического движения России женщины отождествляли с интересами женского движения.** Они считали, что специфика российской жизни, а это **потребности борьбы с самодержавием и монархией, основой русского традиционализма,** оправдывают их позицию. Так идея борьбы за общее дело стала довлеть над внешне «частными» вопросами признания проблематики прав женщин. В конечном счете, очень скоро, в ходе революции 1917 года, поглотила эту тематику, несмотря на успехи женского движения начала века.

В июле 1917 г. Временное правительство объявило о своем решении предоставить российским женщинам все политические права, признав, в частности, что "право участвовать в выборах в Учредительное Собрание принадлежит всем гражданам России обоих полов, достигших 20 лет к моменту выборов». Октябрьская революция 1917 г. также подтвердила принцип женского равноправия и повышения социального статуса женщин.

Достижения женского движения обеспечили такой запас прочности идеям гендерного равенства, что заставили власть, возникшую в ходе революции 1917 года, считаться с этими идеями и даже включить их в программу построения нового социалистического общества.

1.5. Советский вариант «государственного феминизма»

Большевики стали первыми в истории мира руководителями государства, которые создавали свой строй, реконструируя базисные человеческие отношения – социальные отношения между полами.

Декретами декабря 1917 года они предоставили женщинам всю полноту гражданских прав и свобод, уравнивая их с мужчинами перед лицом закона. Правда, одновременно с выходом в свет этих декретов, все независимые женские движения были запрещены. Дело отстаивания женских интересов советская власть взяла на себя. Так возникло совершенно новое явление **«государственный феминизм» или специальная политика государства в отношении женщин, в рамках которой осуществлялась «эмансипация» советских гражданок.**

Государство и правящая партия в рамках этой политики опекали сформированные ими женсоветы. Советские женские организации не ставили вопросов о гендерном равенстве. Они пропагандировали партийные решения, в которых говорилось о **необходимости «улучшения положения женщин».** Представляют интерес работы теоретика большевизма Александры Коллонтай 20-ых годов: цикл лекций «Труд женщин в эволюции народного хозяйства» и роман «Любовь пчел трудовых».

В своих работах она подчеркивала мысль об общности интересов женщин и нового государства. Коллонтай рассчитывала искоренить саму систему патриархальных отношений с помощью «революции быта», его организации на новых коллективистских началах. Питание в общественных столовых, стирка в прачечных, воспитание детей в детских садах и государственных школах. Все это по ее замыслу должно подорвать инстинкты и навыки частной жизни, разрушить основы традиционной семьи.

Женскую роль в этом случае будет отличать от мужской только одно – **материнская функция,** но и она изменится, станет **функцией общественной, социальной,** очень почетной и поощряемой государством.

Характер гендерных отношений в советский период социологи характеризуют как **контракт работающей матери.** На протяжении всех лет советской власти эти роли оставались для женщины обязательными.

Совмещать эти функции легко только на бумаге. Государство не сумело оплатить взятых на себя обязательств ни по развитию социальной инфраструктуры (службы быта), ни по воспитанию детей. Власти постепенно стали приходить к выводу о необходимости пересмотреть прежние подходы к семье, к роли и назначению женщины в обществе.

Сталинская Конституция 1936 года провозгласила равенство всех гражданских, политических и социально-экономических прав и свобод женщин в стране социализма.

Параллельно с Конституцией был принят документ иного характера и иной направленности. Постановление ЦИК и СНК СССР «О запрещении аборт, увеличении материальной помощи роженицам, установлении государственной помощи многодетным семьям, расширении сети родильных домов, детских яслей и детских садов, усилении уголовного наказания за неплатеж алиментов и некоторых изменениях в законодательстве об абортах».

Государство начинало брать под свою опеку семью «как ячейку общества». Овладевшее обществом государство нуждалось в прочной опоре, в устойчивых социальных связях и отношениях, которые всегда и везде обеспечивает семья. В 1944 году Президиум Верховного Совета СССР принимает Указ, согласно которому «только зарегистрированный брак порождает права супругов». Указ предельно жестко обозначил неравенство женщины в том случае, если она решалась на внебрачную связь. Ряд дополнительных мер резко усложнил процедуру развода и изменил отношение к нему.

Эти обстоятельства резко ускорили процесс институционализации советской семьи, а с другой - скорректировали гражданский статус женщины. **В обмен на признание свободы и равенства женщины, государство закрепило за ней не только роли труженицы и матери, но и основной воспитательницы своих детей, хранительницы советской семьи, верной жены, берущей на себя все бремя забот о доме.** По существу была легализована «двойная занятость», которую и без того несла равноправная гражданка.

В 1943 году было введено раздельное обучение мальчиков и девочек в системе государственного образования. Уже со школьной скамьи государство считало нужным растить и воспитывать детей в соответствии с «естественным» предназначением каждого пола: мальчик должен был быть готовым исполнить функции «бойца», а девочка – «матери» и «сознательной воспитательницы» детей. При этом государство не считало нужным ликвидировать возникшие противоречия между заявлениями о равных правах и свободах и традиционными, патриархальными взглядами на семью и роль женщины.

После смерти И.Сталина этот откровенно патриархальный крен в государственной политике начинает выравниваться, а противоречия в законодательстве о социальном статусе женщин постепенно сниматься и отчасти загоняться внутрь. Базисом гендерного равенства стало участие женщин в общественном труде, который формировал ее общественную значимость, гражданскую позицию, ее ответственность за коллектив.

Фактическое применение законодательства было не столь впечатляющим:

- Втягивание женщин в процесс общественного производства диктовалось не столько потребностями в эмансипации, сколько нуждами модернизации советской экономики и переходом к индустриализации народного хозяйства.

- Специфика профессиональной занятости женщин в СССР заключалась в том, что основа женской занятости – неквалифицированный или малоквалифицированный труд, преимущественно ручной и крайне тяжелый, при этом уровень оплаты труда мужчин превосходил почти на одну треть уровень оплаты труда женщин.

- Женщины при такой занятости, составляли и составляют большинство среди людей получивших высшее и средне-специальное образование, студентов и учащихся. Парадокс объясняется просто. **Государство не смогло обеспечить женщин возможностью совмещать общественный, профессиональный, высококвалифицированный труд с функциями матери и жены. Отсутствие развитой системы социально-бытового обслуживания не позволило женщинам найти достойные рабочие места.**

- Определенные сферы общественного труда оставались практически не доступными для женщин – это сфера управления государством в первую очередь. Основная власть была сосредоточена в руках коммунистической партии, членами которой были около 79% мужчин и 21% женщин. В составе Центрального комитета КПСС – 97% мужчин и 3% женщин, Политбюро – 100% мужчин, хотя среди населения страны женщины составляли 54%. (Данные 1966-67 г.г.)

Советское законодательство в отношении женского вопроса выступало как охранное, льготное, то есть по сути своей **дискриминационное**. Таким образом «государственный феминизм» советского образца, пойдя на формально-юридические изменения в статусе женщин, не разрушил на практике традиционного разделения труда между полами: большой мир – для мужчин, женщинам – дом, семья.

Рабочий материал 2.

Женские конференции Организации Объединенных Наций (ООН).

Четыре всемирные конференции по положению женщин, созванные Организацией Объединенных Наций за последнюю четверть века, ввели проблему гендерного равенства в центр внимания мирового сообщества. Решения конференций объединили людей всего мира для достижения ряда общих целей, выработав эффективный план действий по повсеместному улучшению положения женщин во всех сферах общественной и частной жизни.

Борьба за гендерное равенство все еще находилась в начальной стадии на момент основания ООН в 1945 году. Из 51 страны, первых членов Организации, только в 30 странах женщинам обеспечивались избирательные права равные с мужчинами или разрешали им занимать государственные посты. Тем не менее, составители Устава ООН специально предусмотрели «равные права мужчин и женщин», продемонстрировав веру организации «в фундаментальные права человека» и «достоинство и ценность человеческой личности». До этого ни в одном международном документе не провозглашалось равенство всех людей, и специально не выделялась принадлежность к одному из полов, как основание для дискриминации. В тот момент стало ясно, что права женщин станут центральной проблемой в предстоящей работе.

В течение первых трех десятилетий работа ООН по решению проблем женщин сосредоточивалась, в первую очередь, на определении юридических и гражданских прав женщин и на сборе информации о положении женщин во всем мире. Со временем становилось все более очевидным, что одних законов недостаточно для обеспечения женщинам равных прав.

Вторым этапом борьба за гендерное равенство стал созыв по инициативе ООН четырех всемирных конференций для разработки стратегий и планов действий по улучшению положения женщин. Предпринятые усилия прошли через несколько фаз и трансформаций, от взгляда на женщин, почти исключительно с точки зрения их потребностей в развитии, до признания их существенного вклада в процесс развития в целом, до стремления к расширению их прав и возможностей полноценного участия во всех видах человеческой деятельности.

МЕХИКО 1975 г. Начало всемирного диалога

Первая всемирная конференция по положению женщин была созвана в Мехико в 1975 году. Этот год был объявлен «Международным годом женщины» с целью напомнить мировому сообществу о том, что дискриминация в отношении женщин продолжала оставаться нерешенной проблемой во многих странах мира. Конференция и объявленное спустя пять месяцев по ее требованию и инициативе ООН Десятилетие женщины, явилась началом новой эры в мировом стремлении способствовать улучшению положения женщин путем всемирного диалога. Начался процесс приобретения опыта, включивший в себя дискуссии, переговоры, постановку целей, определение препятствий и анализ достигнутых успехов.

Согласно выводам, сделанным в ходе работы Генеральной Ассамблеи ООН, конференция в Мехико должна была привлечь внимание международных кругов к необходимости разработки будущих целей, эффективных стратегий и планов действий по улучшению положения женщин. Для этого участники Генеральной Ассамблеи определили три ключевые задачи, ставшие впоследствии основными направлениями работы ООН по решению проблем женщин:

- полное гендерное равенство и ликвидация дискриминации по признаку пола;
- вовлечение женщин в процесс развития и их полноправное участие в этом процессе;
- увеличение вклада женщин в укрепление мира во всем мире.

Участники конференции приняли Всемирный план действий – документ, содержащий основные направления деятельности правительств и мирового сообщества на следующие десять лет по решению поставленных Генеральной Ассамблеей трех ключевых задач. Планом действий была определена программа-минимум до 1980 года,

основной задачей которой было обеспечение равного доступа женщин к таким сферам, как образование, занятость, политическая деятельность, здравоохранение, обеспечение жильем, питание и планирование семьи.

Такой подход обозначил перемену в отношении к женщинам, начавшуюся в начале 70-х годов. Если раньше женщины воспринимались как пассивные получатели поддержки и помощи, то сейчас к ним стали относиться как к полноценным и равным партнерам наравне с мужчинами, с равным доступом к ресурсам и возможностям. Такая же перемена происходила и в подходе к процессу развития: от бытовавшего ранее мнения о том, что развитие служит прогрессу женщин, к новому пониманию того, что само развитие невозможно без полноправного участия женщин.

Участники конференции призвали правительства разработать национальные стратегии и определить цели и приоритеты для обеспечения равноправного участия женщин в процессе развития. К концу Десятилетия женщины ООН, 127 стран-членов ООН, откликнулись на призыв, создав в той или иной форме национальные механизмы и институты по разработке политики, проведению исследований и созданию программ, нацеленных на улучшение положения женщин и их участие в процессах развития.

В дополнение к уже существовавшему Департаменту по улучшению положения женщин, в ходе конференции в Мехико было инициировано создание в системе ООН Международного учебного и научно-исследовательского института по улучшению положения женщин. Также был создан Фонд ООН развития в интересах женщин, основной целью которого стало проведение исследований, обучения и оперативной деятельности в области участия женщин в процессе развития.

Важно, что в Мехико тон дискуссии задавали непосредственно сами женщины. Из 133 собравшихся там делегаций стран-членов ООН 113 возглавляли женщины. Женщины также организовали параллельный Форум неправительственных организаций (НПО), трибуну Международного года женщины, в котором приняли участие около 4 000 человек.

Между собравшимися на Форуме женщинами возникли острые разногласия, отразившие политические и экономические реалии того времени. Например, женщины из стран Восточного блока проявили наибольшую заинтересованность в вопросах мира, в то время как женщины из стран Запада делали акцент на равенстве, а женщины из развивающихся стран отдали приоритет проблемам развития.

Тем не менее, Форум сыграл важную роль, собрав вместе женщин и мужчин из стран с разными культурами и историей для обмена информацией и мнениями, а также для приведения в движение процесса, который впоследствии помог объединить женское движение, ставшее к концу Десятилетия женщины ООН подлинно интернациональным. Форум также помог НПО открыть пути сотрудничества с ООН и обеспечить участие женщин в процессе выработки политики ООН.

КОПЕНГАГЕН 1980 г. Начало процесса анализа и оценки проделанной работы

На Второй всемирной конференции по положению женщин, созванной в Копенгагене в 1980 году для анализа и оценки выполнения Всемирного плана действий 1975 года, представители 145 стран-членов ООН пришли к единодушному мнению о достижении значительного прогресса в этой области. Правительства и мировое сообщество добились успехов на пути к достижению целей, поставленных пять лет назад в Мехико.

Важной вехой было принятие Генеральной Ассамблеей в декабре 1979 года **Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин**, одного из самых важных инструментов в борьбе за равенство женщин. Конвенция, получившая название «билль о правах женщин», на данный момент юридически объединяет **165 стран-членов ООН**, и обязывает их в течение года после ратификации, а затем каждые четыре года докладывать о принятых мерах по преодолению препятствий, стоящих перед ними на пути выполнения положений Конвенции.

10 декабря 1999 года, в День прав человека, был открыт для подписания Дополнительный протокол к Конвенции, дающий возможность женщинам-жертвам половой дискриминации подавать жалобы в международный договорный орган. После

вступления его в силу он придаст Конвенции статус, равный статусу других международных инструментов по защите прав человека, имеющих процедуры рассмотрения индивидуальных жалоб.

В ходе Копенгагенской конференции было признано несоответствие между наличием гарантированных прав и умением женщин пользоваться этими правами. Для решения этой проблемы участники конференции выделили три области, где было необходимо принятие специальных, целенаправленных мер для достижения более широких целей равенства, развития и мира, поставленных на конференции в Мехико.

Этими тремя областями являлись: **равный доступ к образованию, возможность трудоустройства и надлежащее медицинское обслуживание.**

Дискуссии на Копенгагенской конференции сопровождались признаками политического давления, причем некоторые из них были характерны и для конференции в Мехико. Тем не менее, конференция завершилась принятием, хотя и не единодушным, Программы действий, в которой были отражены факторы несоответствия между юридическими правами и умением женщин ими пользоваться, включая:

- недостаточное участие мужчин в повышении роли женщины в обществе;
- недостаток (отсутствие) политической воли;
- недостаточное признание ценности вклада женщин в развитие общества;
- недостаточный учет особых потребностей женщин при планировании;
- недостаточное число женщин на руководящих постах;
- недостаточное количество услуг, способствующих участию женщин в жизни страны: кооперативы, детские ясли и сады, учреждения кредитования; - всеобщий недостаток финансовых ресурсов;
- недостаточное осознание женщинами доступных им возможностей.

Для решения этих проблем Копенгагенская Программа действий призывает к принятию более существенных государственных мер по обеспечению прав женщин на собственность и управление имуществом, а также по расширению прав женщин на наследование, опеку над детьми и смену гражданства. Делегаты Конференции также потребовали покончить со стереотипами во взглядах на женщину.

НАЙРОБИ 1985 г. «Рождение мирового феминизма»

Движение за гендерное равенство получило подлинное мировое признание на Третьей всемирной конференции по положению женщин под названием **«Всемирная конференция для обзора и оценки достижений Десятилетия женщины ООН: равенство, развитие и мир»**, состоявшейся в Найроби в 1985 году. Многие из 15000 представителей неправительственных организаций, принявших участие в параллельном Форуме НПО, отнесли к конференции как к акту «рождения мирового феминизма». Женское движение, разделенное политическими и экономическими реалиями на конференции в Мехико, теперь стало международной силой, объединенной под знаменем равенства, развития и мира. За этим эпохальным событием стоит десятилетие напряженной работы. В процессе обсуждения, переговоров и анализа проделанной работы было собрано много информации, знаний и опыта.

В то же самое время делегаты были потрясены шокирующими данными представленных отчетов. Собранная ООН информация показала, что улучшение статуса и усилия по снижению дискриминации коснулись лишь незначительного меньшинства женщин. Улучшение положения женщин в развивающихся странах было, в лучшем случае, незначительным. Короче говоря, цели второй половины Десятилетия женщин под эгидой ООН достигнуты не были.

Перспективные стратегии на период до 2000 года, разработанные и единогласно принятые на Конференции 157 странами-участницами ООН, явились усовершенствованным проектом плана по улучшению положения женщин до конца столетия и новым этапом в борьбе за гендерное равенство. Участие женщин в принятии решений и доступ к управлению всеми сферами человеческой деятельности были признаны не только их законным правом, но и общественно-политической необходимостью – факторами, внедрение которых во все институты общества еще предстояло осуществить.

В основу документа был положен ряд мероприятий по достижению равенства на национальном (государственном) уровне. Правительства должны были определить свои собственные приоритеты, основанные на их стратегии развития и ресурсных возможностях.

Тремя основными группами мероприятий явились:

- меры по усовершенствованию конституций и законодательств;
- равное участие в социальных программах;
- равное участие в политической жизни и принятии решений.

В соответствии с утверждением о том, что **все общие проблемы являются, в том числе, и женскими проблемами**, рекомендованные меры распространялись на широкий спектр областей: от трудоустройства, здравоохранения, образования и социальных услуг до промышленности, науки, коммуникаций и окружающей среды. Кроме того, были предложены основные направления национальных мер по поддержке участия женщин в деятельности по укреплению мира, а также оказанию им помощи в особо трудных ситуациях.

В ходе работы конференции в Найроби было признано, что равенство женщин не является изолированной проблемой, а непосредственно касается всех сфер человеческой деятельности. Поэтому для достижения целей и решения задач Десятилетия женщин жизненно важными признавались перспективы улучшения положения женщин и их активное вовлечение в решение всех проблем, а не только проблем, касающихся женщин.

ПЕКИН 1995г. Преемственность успеха

Несмотря на то, что усилия, которые предпринимались в течение двух предыдущих десятилетий, помогли улучшить положение женщин и расширить их доступ к ресурсам, они не коснулись структурной основы неравенства в отношениях между мужчинами и женщинами. Решения, влияющие на жизнь всех людей, в большинстве своем все еще принимались мужчинами. Назрела необходимость поиска путей расширения прав и возможностей женщин для того, чтобы они могли выдвинуть свои собственные приоритеты и ценности в качестве равноправных партнеров мужчин в процессе принятия решений на всех уровнях.

Признание необходимости вовлечения женщин в процесс принятия решений нашло отражение в ходе ряда всемирных конференций, проведенных ООН в начале 90-х годов по различным аспектам развития – окружающей среде, правам человека, народонаселению и социальному развитию. На всех конференциях была подчеркнута важность полноценного участия женщин в принятии решений, и проблемы женщин были включены в план дискуссий и принятые документы.

Главным изменением, которое имело место в Пекине, явилось **осознание необходимости перенести основное внимание с самих женщин на концепцию полов, признав потребность переоценки всей структуры общества и всех отношений между мужчинами и женщинами внутри него**. Только путем такой фундаментальной перестройки (реструктуризации) общества и его институтов женщины смогут получить полную возможность занять принадлежащее им по праву место в качестве равных партнеров мужчин во всех сферах жизни.

Эта перемена еще раз ярко подчеркнула тот факт, **что права женщин – это права человека, и что гендерное равенство – это всеобщая проблема, от решения которой выигрывают все**.

Преемственность Пекинской конференции заключалась в том, что она вдохновила мировое сообщество на принятие обновленного глобального обязательства по повсеместному расширению прав и возможностей женщин и привлекла беспрецедентное международное внимание. Конференция единогласно приняла Пекинскую Декларацию и Платформу действий, представлявшую собой по существу повестку дня по решению проблемы расширения прав и возможностей женщин и явившуюся вехой на пути прогресса женщин в XXI веке.

В Платформе действий выделены **12 важнейших проблемных областей**, в которых находятся главные препятствия на пути прогресса женщин, требующие принятия конкретных мер со стороны правительств и гражданского общества:

- женщины и нищета;

- образование и профессиональная подготовка женщин;
- женщины и здравоохранение;
- насилие в отношении женщин;
- женщины в период вооруженных конфликтов;
- женщины и экономика;
- участие женщин в работе директивных органов и в процессе принятия решений;
- институциональные механизмы улучшения положения женщин;
- женщины и права человека;
- женщины и средства массовой информации;
- женщины и окружающая среда;
- девочки.

Принимая Пекинскую платформу действий, правительства взяли на себя обязательства по эффективному включению гендерного аспекта во все государственные институты, стратегии, планирование и принятие решений. На деле это означало, что до принятия решений или выполнения планов **всегда необходимо проводить анализ их последствий, как для женщин, так и для мужчин**, а также анализ потребностей женщин и мужчин. Например, вместо стремления постепенно сделать существующую систему образования более доступной для женщин, включение гендерного аспекта потребует реконструкции (перестройки) этой системы таким образом, чтобы она в равной степени отвечала потребностям, как женщин, так и мужчин.

Введение гендерного компонента потребовало пересмотра всей структуры общества в целом и структурной основы неравенства. **Поэтому основное внимание больше не сосредоточивалось на женщинах и их положении в обществе, а было перенесено на перестройку институтов и процесса принятия политических и экономических решений в обществе в целом.**

Внутри самих стран-членов ООН государственным (национальным) механизмам, созданным ранее для укрепления статуса женщин, была придана новая функция центральных координирующих органов по внедрению гендерного компонента во все институты и программы. В рамках системы ООН Генеральный секретарь назначил высшее должностное лицо в качестве своего специального советника по гендерным вопросам, в чьи обязанности входит обеспечение в рамках всей системы учета гендерного компонента во всех сферах деятельности ООН. За ООН была также закреплена ключевая роль по контролю над выполнением положений Платформы.

Пекинская конференция имела большой успех как в смысле масштаба и представленности на ней огромного количества стран, так и в плане результативности. Это было самое большое в истории собрание представителей правительств и НПО, на котором присутствовали 17000 делегатов, включая представителей 189 стран. Проводившийся одновременно с конференцией Форум НПО также побил все рекорды, собрав более 47000 участников.

Присутствие и влияние НПО, одной из самых активных сил в борьбе за гендерное равенство, разительно возросло со времени проведения конференции в Мехико в 1975 году. В Пекине НПО оказали непосредственное влияние на содержание Платформы Действий и, впоследствии, сыграли важную роль, требуя от своих национальных лидеров отчета о выполнении взятых на себя обязательств по осуществлению положений Платформы.

Анализ проделанной работы на Генеральной Ассамблее ООН

Генеральная Ассамблея объявила о созыве специальной сессии для анализа работы, проделанной за пять лет, с момента принятия Пекинской Платформы действий. Специальная сессия состоялась в Нью-Йорке с 5 по 9 июня 2000 года под названием «Женщины в 2000 году: равенство между мужчинами и женщинами, развитие и мир в XXI веке».

«Проведение специальной сессии дало возможность правительствам и гражданскому обществу поделиться полезным опытом и рассмотреть текущие проблемы и препятствия, возникшие в ходе выполнения Пекинской Платформы действий. Был дан новый импульс в политической деятельности по достижению равенства мужчин и женщин, а также расширению гендерных прав и возможностей».

8 сентября 2000 года состоялось заседание Генеральной ассамблеи ООН, на котором была утверждена «Декларация тысячелетия Организации Объединенных Наций».

Декларация определила, что большое значение для международных отношений в XXI веке будет иметь 6 фундаментальных ценностей, из которых первые две содержат нормы гендерного равенства:

Свобода. Мужчины и женщины имеют право жить и растить своих детей в достойных человека условиях, свободных от голода и страха насилия, угнетения и несправедливости. Лучшей гарантией этих прав является демократическая форма правления, основанная на широком участии и воле народа.

Равенство. Ни один человек и ни одна страна не должны лишаться возможности пользоваться благами развития. Должно быть гарантировано равенство прав и возможностей мужчин и женщин.

Рабочий материал 3.

Международные нормы и российское законодательство о правах женщин и гендерном равенстве.

Конвенции Международной Организации Труда (МОТ) охватывают широкий круг социальных и трудовых вопросов, включая основные права человека, минимальную заработную плату, производственные отношения, занятость, социальный диалог, социальную защиту и другие вопросы.

Конвенции МОТ по правам женщин и гендерным вопросам имеют длительную историю. Уже в 1919 году, в год основания Организации, МОТ приняла первые две Конвенции о женщинах (№ 3 «Об охране материнства» и № 4 «О труде женщин в ночное время»). Конвенция № 3 была несколько раз пересмотрена – в последний раз в 2000 году (Конвенция № 183).

В современном обществе меры, направленные на защиту женщин, являются предметом спора, так как они могут служить препятствием для женщин в определенных работах, тем самым отрицательно влияя на гендерную сегрегацию рынка труда. В случае с охраной материнства эти меры необходимы для защиты репродуктивной роли женщин. Однако, пособия по беременности и родам увеличивают затраты предприятий на работников-женщин, тем самым отрицательно влияя на их занятость. Поэтому пересмотренный вариант Конвенции «Об охране материнства» придает особое значение оплате пособий по беременности и родам из фондов социального страхования и ограничивает обстоятельства, в которых работодатель несёт ответственность за выплату этих пособий.

1919 Конвенция об охране материнства (№ 3)

1919 Конвенция о труде женщин в ночное время (№ 4)

1935 Конвенция о применении труда женщин в на подземных работах (№ 45)

1951 Конвенция о равном вознаграждении (№ 100)

1958 Конвенция о дискриминации в области труда и занятости (№ 111)

1965 Рекомендация о работниках с семейными обязанностями (№ 123)

1975 Международный год женщин, ООН

1976 - 1985 Декада женщин, ООН

1979 Конвенция ООН о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин

1981 Конвенция о работниках с семейными обязанностями (№ 156)

1994 Конвенция о работе в условиях неполного времени (№ 175)

1996 Конвенция о надомном труде (№ 177)

1998 Рекомендация о создании рабочих мест на малых и средних предприятиях (№ 189)

1999 Конвенция о наихудших формах детского труда (№ 182)

2000 Конвенция о защите материнства, пересмотренная (№ 183)

В начале 1950-х годов внимание переключилось на продвижение равенства между мужчинами и женщинами в сфере занятости и позднее на признание того факта, что равенство подразумевает разделение семейных обязанностей мужчинами и женщинами.

Конвенция N100 и Рекомендация N90 1951 года содержат основные принципы равной оплаты равноценного труда независимо от половой принадлежности (ратифицирована СССР в 1953 году).

В 1958 году с целью утверждения принципа недискриминации по ряду признаков, включая половую принадлежность, относительно доступа к профессиональному обучению, доступа к работе, условий труда, были приняты Конвенция N111 и Рекомендация N111 (ратифицирована СССР в 1960 году).

В 1965 году была принята Рекомендация N123 о работниках с семейными обязанностями, включающая меры, которые необходимо принять, чтобы устранить дискриминацию и чтобы трудящиеся женщины имели возможность гармонично сочетать различные обязанности. Позднее стало очевидно, что любое изменение в традиционной роли женщин должно сопровождаться изменением роли мужчин, что должно выражаться в их более активном участии в жизни семьи и домашнем хозяйстве: Конвенция о работниках с семейными обязанностями N156 и соответствующая Рекомендация N165 были приняты в 1981 году (ратифицирована СССР в 1983 году). Эти документы касаются и мужчин, и женщин с обязанностями по отношению к несовершеннолетним детям или другим членам их семей и призваны ликвидировать дискриминацию работников, осуществляющих семейные обязанности.

Конвенция о неполной занятости N175 и Рекомендация N182, принятые в 1994 году, направлены на достижение равного отношения к трудящимся, занятыми на полную и на неполную ставку (большинство занятых – женщины).

Конвенция о надомном труде N177 и Рекомендация N184, принятые в 1996 году будут способствовать улучшению ситуации миллионов надомных работников, большинство из которых женщины.

Конвенция N182 и Рекомендация N190, провозглашающие запрете и искоренение наихудших форм детского труда, также включают гендерный компонент, призывают обратить особое внимание на положение работающих девочек (Российская Федерация ратифицировала в 2000 году).

В повестку дня 98-ой сессии Международной Конференции труда в 2009 году впервые за двадцать лет было поставлено обсуждение Доклада «Гендерное равенство – основа достойного труда». Настоящий доклад преследовал три цели:

- обзор прогресса, достигнутого МОТ по оказанию содействия своим трехсторонним участникам во имя обеспечения гендерного равенства в сфере труда;
- освещение прилагаемых МОТ усилий к обеспечению соблюдения резолюций Международной конференции труда и решений Административного совета, касающихся содействия и всемерного учета аспектов гендерного равенства в Программе достойного труда;
- предоставление трехсторонним участникам базовой информации в целях определения стратегического курса будущей деятельности.

Финансово-экономический кризис 2008 – 2009 г.г. оказал серьезное воздействие, как на женщин, так и на мужчин, и на их усилия по поиску достойной работы и сохранению ее за собой.

В Докладе указывается на необходимость активизации мер по искоренению дискриминации в сфере труда по признаку пола. Подход МОТ построен на аргументе, основанном на защите прав и обеспечении экономической эффективности. Гендерное равенство в сфере труда – это не только вопрос о правах человека и справедливости в отношении работников, это также и здравый с точки зрения ведения бизнеса аргумент для работодателей и основной фактор обеспечения экономического роста и сокращения масштабов бедности на национальном уровне.

Долгие годы отчеты России о выполнении Конвенций ООН в отношении женщин, таких как Конвенции: о политических правах женщин (1952 г.), о гражданстве замужней женщины (1957 г.), о ликвидации всех форм дискриминации (1979 г.) и других, ратифицированных Верховным Советом СССР, было делом не слишком трудным. Дискриминация женщин не носила явного характера, и де-юре, законодательство страны в вопросе равноправия полов и охраны прав и интересов детей соответствовало международным стандартам.

Принятая в 1993 году Конституция РФ определила, что Россия является демократическим правовым государством, признающим обеспечение прав и свобод

человека своей обязанностью. Это определение предполагало, что женщинам, как полноправным членам общества, должна быть предоставлена вся совокупность прав человека, включая право на труд.

В соответствие с этим в текст Конституции РФ включена новая для российского законодательства правовая норма, которая вошла составной частью в раздел «Права человека» (статья 19, часть 3). Эта норма требует, чтобы государство и другие субъекты права не только гарантировали равные права и свободы мужчин и женщин, но и создавали равные возможности для их реализации. Она сформулирована таким образом: «Мужчина и женщина имеют равные права и свободы и равные возможности для их реализации».

Кроме того, статья 15, часть 4 Конституции РФ провозглашает, что общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры РФ являются составной частью ее правовой системы. Иными словами, можно утверждать, что российские суды обязаны способствовать соблюдению норм, например, такого международного документа как Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин.

Статья 46 Конституции РФ гарантирует каждому гражданину судебную защиту его прав и свобод. Любой гражданин вправе обращаться не только в российские суды, но и в международные органы по защите прав и свобод человека, если исчерпаны все внутренние возможности страны для его правовой защиты.

Одна из стратегических целей Пекинской Платформы действий - это включение вопроса о равенстве между полами в законодательство, общественную политику, программы и проекты. Реализация этой цели не возможна без создания и укрепления национальных механизмов достижения гендерного равенства.

Национальный механизм по повышению роли женщин представляет собой внутриправительственную структуру по координации государственной политики. Её основная задача – способствовать включению вопроса о равенстве между полами во все области государственной политики.

В большинстве стран институциональный механизм, занимающийся проблемами гендерного равенства, включает в себя: отдельное министерство по вопросам равенства, министр которого возглавляет одновременно и другое министерство; службы или отделы внутри одного министерства; различные комитеты и советы; структуры, независимые от правительства (омбудсмен, советы/бюро по вопросам равенства); государственные комитеты.

Указанные структуры отвечают за подготовку решений правительства, касающихся вопросов гендерного равенства, а также за их координацию внутри Кабинета министров. В соответствии со своими полномочиями, они одобряют предложения, поданные на рассмотрение правительства или министерства, до принятия ими окончательного решения, следят за выполнением программ, разработанных с целью повышения процентного соотношения женщин, представленных в государственных органах и комитетах и другое.

Многие страны принимали Национальный план действий, который представляет собой обязательства, взятые правительством, с целью обеспечения равенства полов. Задача по его осуществлению лежит на различных участниках, главным образом на национальном механизме обеспечения равенства и его отделах на государственном, региональном и местном уровне.

Российские власти неоднократно декларировали свое внимание и поддержку вопросам равенства женщин и мужчин в обществе различными документами. Это Указы Президента Российской Федерации:

№ 337 от 04.03.1993г. «О первоочередных задачах государственной политики в отношении женщин»,

№ 932 от 18.06.1996 «О Национальном плане действий по улучшению положения женщин и повышению их роли в обществе до 2000 года»,

№ 1005 от 30.06.1996 «О повышении роли женщин в системе федеральных органов государственной власти».

Постановления правительства России:

№ 6 от 08.01.1996 «О концепции улучшения положения женщин в Российской Федерации»,

№ 1014 от 26.08.1996 «Об одобрении и внесении на рассмотрение в Государственную Думу Федерального Собрания РФ Конвенции о равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями».

При утверждении Национального плана органам исполнительной власти субъектов РФ был рекомендовано разработать и утвердить региональные планы действий по улучшению положения женщин и повышению их роли в обществе до 2000г.

Вопреки решениям Пекинской Всемирной конференции, Национальный план охватывал лишь **5 социальных сфер из 12**, содержащихся в Пекинской Платформе. Он **не содержал** принципиальных для достижения равенства полов положений: о продвижении женщин на уровень принятия решений; о повышении их статуса в политике и экономике, не намечал мер по преодолению стереотипов в общественном сознании, по изменению места женщин в процессе приватизации и при отчуждении от собственности. Из Постановления правительства не было ясно, носит ли Национальный план обязательный или рекомендательный характер, нет указаний о его ресурсном обеспечении.

В Российской Федерации до 2004 года действовала Правительственная комиссия по положению детей, женщин и семьи, возглавляемая вице-премьером правительства. На заседаниях комиссии присутствовали представители различных министерств и ведомств, обсуждались различные стороны жизни мужчин и женщин. В частности по предложению комиссии были введены гендерно ориентированные показатели в государственную статистику, что необходимо для контроля вопросов дискриминации. Стал ежегодно выпускаться сборник статистических данных «Мужчины и женщины России». В состав Министерства труда и социального развития входил Департамент по делам детей, женщин и семьи, который имел экспертный совет из числа специалистов и представителей неправительственных организаций, занимающихся гендерными проблемами социальной политики и здравоохранения. В ходе реформы системы государственного управления, 2004 – 2006 годы, был упразднен и он.

В странах Северной Европы наиболее распространенной формой механизма на местном уровне являются комитеты по вопросам равенства, созданные местным советом или органами власти. В субъектах Российской Федерации были созданы комитеты по положению детей, женщин и семьи, в которых работали в тесном контакте представители исполнительной власти субъектов Федерации, женские организации, профсоюзы и другие общественные объединения.

В России продолжает существовать традиционная государственная политика «улучшения положения женщин», основной упор которой делается на улучшение демографической ситуации в стране, на повышение рождаемости, укрепления системы здравоохранения и развитие высоко технологических методов лечения. Вопросы равенства полов (гендерное равенство) ушли в тень, они всё реже становятся предметом общественного обсуждения, как на федеральном, так и на региональном уровнях.

В России нет специального антидискриминационного законодательства и учреждений, призванных при необходимости обеспечить судебную защиту. Не существует отдельного официального органа, занимающегося вопросами дискриминации и обеспечением равных возможностей для мужчин и женщин. Государственная Дума уже 9 лет обсуждает закон «О государственных гарантиях равных возможностей и прав для мужчин и женщин в Российской Федерации», который приняла в первом чтении в 2002 году, а ко второму чтению (достаточно измененный вариант) готовится к слушанию в мае 2011 года. С 2002 года не утверждён проект Гендерной стратегии Российской Федерации, подготовленный министерством труда и социального развития и представленный на рассмотрение в ключевые министерства.

На сегодня в Российской Федерации сохранились лишь Комитет Государственной Думы по делам женщин, семьи и молодежи, Комиссия Общественной палаты по социальным вопросам и демографической политике и Межкомиссионная рабочая группа по проблемам детства и молодежной политике Общественной палаты РФ. Ежегодный отчет о выполнении Конвенции МОТ «О ликвидации всех форм дискриминации женщин» подготавливает Министерство здравоохранения и социальной защиты РФ.

Ни одна из комиссий вопросами гендерного равенства как таковыми не занимается.

Рабочий материал 4.

Гендерная асимметрия современного российского общества

С начала 90-х годов в нашей стране стали происходить глубокие политические и экономические трансформации. Они привели к серьезным переменам и в социальной жизни. Курс на либеральные реформы сопровождался усилением неравенства социальных позиций и жизненных шансов женщин и мужчин. Незащищенность женщин заметно проявилась:

- в сфере трудовых отношений

- . сокращение женщин занятых в производственной сфере;
- . среди безработных женщин более половины, причем с более высоким образованием, чем у мужчин;
- . «феминизация» бедности, так как многие женщины стали единственными кормильцами в семье, особенно, в неполных семьях с детьми;
- . трудности при приеме на работу, особенно молодых и предпенсионного возраста и увольнении;
- . различия в заработной плате и доходах, связанные с горизонтальной и вертикальной сегрегацией;
- . увольнение беременных женщин

- в социальной сфере

- . затруднение доступа граждан, особенно женщин, к медицинскому обслуживанию, культуре и образованию при переходе социальной сферы на коммерческую основу;
- . снижение рождаемости, демографическая ситуация;
- . младенческая и материнская смертность;
- . сокращение числа браков и рост разводов, появление других форм семейных отношений;
- . сокращение выплат по пособиям по беременности и родам из страховых фондов

- «вымывание» женщин из состава органов, принимающих решения

- . сокращение числа женщин в составе законодательной и исполнительной власти, как на федеральном уровне, так и на уровне субъектов Российской Федерации;
- . сокращение женщин в составе кандидатов в депутаты в законодательные органы всех уровней от всех политических партий;
- . недопредставленность женщин в профсоюзных организациях и объединениях

По-прежнему острыми остаются проблемы здоровья женщин и мужчин, продолжительности жизни мужчин, младенческая смертность, здоровье детей и многие другие. Разрыв в продолжительности жизни женщин и мужчин составляет 12 – 13 лет, а среднестатистический мужчина только доживает до пенсии.

Но самым уродливым проявлением дискриминации в обществе является **насилие** над женщинами. Почти треть всех зарегистрированных преступлений в России – это преступления, жертвами которых становятся женщины. В числе причин насильственных преступлений – корыстные побуждения, хулиганские действия, ревность, ссоры, бытовые причины, изнасилования. Официальная статистика не полностью отражает общую ситуацию, так как большинство жертв насилия не обращаются в государственные органы.

До сих пор не получили должной публичной оценки новые формы насильственных преступлений над женщинами, такие как: похищения, вербовка, продажа и перепродажа в притоны разврата, насилие над женщинами в зонах конфликтов – военных, межнациональных, религиозных.

Общество и государство явно недооценивают и задачу предотвращения насилия в семье. Между тем домашнее насилие разрушает основы благополучной семейной жизни и представляет собой прямую угрозу социальной безопасности. От него страдают женщины, дети, престарелые родственники. Социологические данные показывают, что

формы насилия различны, в их числе – жестокое обращение, побуждение к потреблению алкоголя, наркотиков, к проституции.

В отличие от государств Западной Европы, Северной Америки, стран СНГ, таких как Узбекистан, Украина, в России не создан специальный национальный механизм внедрения и продвижения вопросов гендерного равенства на уровень государственной политики. Федеральный закон «О государственных гарантиях прав и свобод женщин и мужчин», принятый в первом чтении Государственной Думой ФС РФ ещё в 2003 году, до сих пор не дошёл даже до второго чтения.

4.1 Женщины на уровне принятия решений

При построении демократического государства необходимо учитывать интересы (в том числе политические) всего общества в целом, тем более такой многочисленной и образованной группы, которую представляют российские женщины. Иначе мы строим демократию без женщин и не для женщин, а значит – не демократию.

Политические права, закрепленные в Конституции 1993 г., не имеют гендерной асимметрии. Они четко отражают доктрину политического равноправия мужчин и женщин. Эта конституционная норма общепризнанна и неоспорима. Она полностью соответствует установившимся в обществе представлениям о праве и возможности для двух полов избирать и быть избранными, а также универсальным международным стандартам в этой сфере.

Ст. 32 Конституции РФ соответствует ст. 25 Международного Пакта о гражданских и политических правах:

"Каждый гражданин должен иметь без какой бы то ни было дискриминации...и без необоснованных ограничений право и возможность:
а) принимать участие в ведении государственных дел как непосредственно, так и через посредство свободно избранных представителей;
б) голосовать и быть избранным на подлинных периодических выборах, производимых на основе всеобщего и равного избирательного права при тайном голосовании и обеспечивающих свободное волеизъявление избирателей;
в) допускаться в своей стране на общих условиях равенства к государственной службе".

Конституционное право избирать закреплено и в действующем законодательстве. Оно реализуется на практике без гендерной асимметрии. Что же касается права быть избранным/ой, то на юридико-нормативном уровне общество разделяет это право (и подтверждение тому - принятие Конституции РФ всенародным голосованием). Однако в ходе выборов общество подвергает сомнению это право в отношении женщин. И подтверждение тому - парламентские выборы.

В современном мире массовое подключение женщин к государственному управлению происходит в основном с помощью системы квотирования, и пока представительство женщин в высших органах государственной власти даже в развитых странах не достигло паритета с мужчинами, а лишь вплотную приблизилось к нему в скандинавских странах.

Представленные ниже и очень наглядно проиллюстрированные данные Межпарламентского союза на конец 2009 г. о гендерном делении всех палат парламентов мира, из которых видно, что по всему миру женщин в парламентах только 18,5%.

Согласно данным Межпарламентского Союза на конец апреля 2008 г., по показателю представленности женщин в национальных парламентах Россия занимает **82 место среди 188 стран мира**, имеющих органы законодательной власти.

Страна	Ранг	Нижняя или единственная палата Дата выборов	Кол-во мест	Число женщин	% женщин
Руанда	1	09.2008	80	45	56.3%
Швеция	2	09.2006	349	164	47.0%
Южная Африка	3	04.2009	400	178	44.5%
Куба	4	01.2008	614	265	43.2%

Исландия	5	04.2009	63	27	42.9%
Аргентина	6	06.2009	257	107	41.6%
Финляндия	7	03.2007	200	83	41.5%
Нидерланды	8	11.2006	150	62	41.3%
Дания	9	11.2007	179	68	38.0%
Норвегия	10	09.2005	169	61	36.1%
Германия	18	09.2009	622	204	32.8%
Китай	51	03.2008	2987	637	21.3%
Великобритания	58	05.2005	646	126	19.5%
США	70	11.2008	435	73	16.8%
Россия	82	12.2007	450	63	14.0%
Украина	113	09.2007	450	37	8.2%
Саудовская Аравия	136	02.2009	150	0	0.0%

Женщины в высших органах государственной власти Российской Федерации

Орган государственной власти	Должность (регион/фракция) женщины	Кол-во женщин	Общая численность органа	% женщин
Администрация Президента	Пресс-секретарь руководитель протокола два помощника	4	32	12,5%
Правительство РФ	Министр здравоохранения и социального развития Министр экономического развития Министр сельского хозяйства	3	25	12%
Руководители Субъектов РФ	Губернатор г. Санкт-Петербурга Губернатор ХМАО	2	89	1,12%
Государственная Дума ФС РФ	Фракция «Единая Россия» – 44 женщины Фракция КПРФ – 4 женщины Фракция ЛДПР – 4 женщины Фракция «Справедливая Россия» – 11 женщин	63	450	14%
Совет Федерации Федерального Собрания РФ	от Государственного собрания республики Марий Эл, от Верховного Хурала Республики Тыва, от законодательного органа государственной власти г. Москвы, от Правительства Республики Хакасия, от исполнительного органа государственной власти Чукотского автономного округа, от Администрации Орловской	7	162	4,32%

Итого	области, от Курской области	71	758	9,36%
--------------	--------------------------------	-----------	------------	--------------

В системе государственной службы России женщины преобладают на должностях, не предполагающих принятия ответственных решений, и составляют 71%.

Среди руководителей крупнейших политических партий страны женщин нет.

Эти данные говорят о четком «мужском» профиле российской власти. Эта власть разбалансирована, не способна учитывать ни социальных интересов российских женщин, ни их особого социального опыта. Что будет со страной, в каком направлении она станет развиваться – решают в основном мужчины. Издержки этих решений самым негативным образом отражаются на повседневной жизни российских женщин и их семей.

Государственные структуры с мужским доминированием создают и воспроизводят гендерное неравенство. Формирование гендерного баланса кадров в высших органах государственной власти – это конечная политическая цель женского движения. Но далеко не все женщины разделяют эту позицию.

Для участия в принятии политических решений на всех уровнях необходимо обладать властью, которой женщины, обычно, не обладают. Они рассматривают власть как инструмент контроля, насилия, доминирования, т.е. как нечто негативное. Самих же себя они видят жертвами власти и считают, что власть надо избегать.

Гендерная теория власти предполагает следующие альтернативы для оценки своих возможностей обладания властью:

- **Власть действий** подразумевает творческий потенциал каждого человека для оказания влияния на свою жизнь;
- **Власть самоуважения** представляет собой продуктивную способность каждого человека порождать идеи и вещи, которые делают нас настоящими личностями. Самоуважение порождает уважение и восприятие других как равных, не зависимо от различий, существующих между людьми.
- **Власть солидарности** относится к силе группы. Люди чувствуют себя сильными, будучи организованными и связанными общими целями или деятельностью. Понятие «группы» предполагает выделение лидера, который представляет интересы группы на более высоких уровнях политического управления. Необходимо готовить женщин – лидеров к политической деятельности.

Многочисленные исследования, проведенные по инициативе Комитета ООН по вопросам равенства между мужчинами и женщинами, показали, что для эффективного влияния на процесс принятия решений число участвующих в нем женщин должно достигать «критической массы», равной, по меньшей мере, 30%. Этот критерий был принят как норма, способствующая де-факто достижению равенства.

Мировой опыт свидетельствует о наличии нескольких принципиальных подходов, использующихся партиями, государственными и общественными организациями в вопросе повышения представленности женщин в органах власти.

1. Гендерно-нейтральный подход в продвижении женщин партиями в ходе выдвижения кандидатов на выборы, как в одномандатных округах, так и по партийным спискам. Суть гендерно-нейтрального подхода заключается в подчеркнутом игнорировании партиями вопроса гражданского пола кандидатов; фактически данный подход продвигал на выборах кандидатов-мужчин, так как женщины выдвигались партиями довольно редко и составляли в среднем от 5 до 10% депутатов парламентов. Он был свойственен партийной практике и избирательному законодательству большинства стран до 1970-х годов XX века, но для ряда стран характерен и сегодня.

2. Система поддерживающих действий ("affirmative actions") - политика партий выражаемая и подтверждаемая практикой. Реализуется через партийную поддержку инициатив женщин по выдвижению своих кандидатур на руководящие посты, через организацию финансовой помощи женщинам-кандидатам, посредством проведения специальных курсов, семинаров, конференций для женщин, проявивших желание разделить с мужчинами властные функции, и т.п.

3. Политика "позитивной дискриминации" ("positive discrimination"). Ее механизмом является гендерное нормирование - установление норм участия во властных структурах, применимых к обоим полам в различных пропорциях, от 10 до 50%. Позитивная дискриминация используется, прежде всего, для восстановления ущемленных прав и уравнивания стартовых возможностей. В основном она рассматривается как вынужденная временная мера, рассчитанная на ускоренное устранение "исторической несправедливости" в отношении граждан-женщин. В большинстве случаев гендерное нормирование вводилось первоначально на уровне рекомендаций и целевых установок, взятых на вооружение партиями. На 2001 год, по данным ЮНИФЕМ, гендерные нормы (именуемые иногда "квотами") для женщин в парламентах или в партийных списках применялись как минимум в 30 странах.

Возможность и время принятия мер позитивной дискриминации варьируются по странам. Это зависит от особенностей их политической культуры, характера партийно-политических систем и государственного устройства, размаха самого женского движения и степени поддержки его требований со стороны общества. В рамках этой формы можно выделить три вида нормирования, различающихся по целям и принципам определения квот:

- **партийное нормирование** (квотирование) на уровне уставов партий. При этой системе указывается пропорция женских и мужских фамилий в списках кандидатов, иногда эта норма сопровождается указанием гарантий пропорциональности размещения женских и мужских фамилий по партийному списку при выдвижении в одномандатных округах. Этот подход применялся большинством социал-демократических партий в странах Западной Европы начиная с 1970-х годов и в настоящий момент используется большинством партий этих стран.

- **гендерное нормирование** (квотирование) на уровне составления списков кандидатов, существующее в двух разновидностях. Первый вариант - с указанием только на состав по признаку пола, т.е. определение минимального процента, либо через использование указания на численное соотношение, например, "не могут различаться больше чем на один". Второй вариант может дополнительно регламентировать не только соотношение мужских/женских имен, но и их последовательность в списке.

- **квотирование мест в парламентах**, в настоящее время законодательно закреплено только в пяти странах.

4. Политическая разнарядка. В отличие от предыдущих форм правовой регламентации, политическая разнарядка (одна из типов квотирования) применялась негласно. Эта форма была распространена в странах социалистического блока. Разнарядка устанавливалась в виде 30%-ных квот для женщин на национальном и 40-50%-ных квот на местном уровнях. В некоторых постсоветских странах в том или ином виде существует и поныне. Внешне совпадает с описанным нами выше принципом квотного продвижения в органы власти, но специфические моменты этого подхода, присущая только лишь ему формально-символическая репрезентация женщин позволяют классифицировать его как исторически уникальный и отдельный вид.

Интересный анализ провели члены экспертной группы Института социальной и гендерной политики в 2006 году:

Из 191 государства-члена ООН в 182 государствах есть парламент, и только в 9 парламентах мира нет женщин-депутатов. В 173 странах женщины представлены в парламентах, при этом в 83 странах используют квоты, а еще в 15 квоты либо использовались ранее, либо предложены.

Квоты применяются на всех 5 континентах и во всех 6 геополитических регионах мира: Северная и Южная Америка; Европа и Азия; Африка; Австралия и Океания.

Квоты вводятся, как правило, 5 правовыми способами (их комбинацией):

- **конституционной нормой**, от формулировки принципа равных возможностей до резервирования мест в парламенте с указанием пропорции резерва, 14 стран;

- **избирательным законодательством**, посредством регламентации принципа равных возможностей для избирательных объединений, определения гендерной нормы и включения санкций разного рода;

- **законодательством о партиях** и регламентации соблюдения принципа гендерного равенства – 32 страны;

- **специальным законом** о равном статусе (и статьи по избирательному законодательству)

- **уставами партий** - приблизительно 200 партий в 61 стране.

Многие развитые страны принимают законы о равенстве полов или равном положении и равных правах мужчин и женщин. Это - Швеция, Норвегия, Исландия, Бельгия, Финляндия, Дания и другие. Наличие таких законов в значительной степени способствовало росту представительства женщин до 40 - 50% не только в комиссиях и в комитетах по равенству, но и в других службах, учреждениях, министерствах.

При принятии Федерального закона «О выборах депутатов Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации» обсуждались предложения о гендерной регламентации партийных списков кандидатов в депутаты. В частности предлагалось, чтобы количество лиц одного пола не превышало 70%, а также сам список составлялся в пропорции 2 к 1, чтобы мужчины и женщины были распределены по всему списку пропорционально, однако эти предложения не прошли и не были включены в текст закона.

Профсоюзы.

Аналогичная пирамида власти складывается и на уровне принятия решений в профсоюзах.

По данным исследований Европейской Конфедерации профсоюзов среди членов профсоюзов женщины составляют 40%.

По статистическим данным ФНПР на 01.01.2011 года увеличилось представительство женщин, которые составляют 59,8 % от общего количества членов профсоюзов (59,2% в 2009 году).

Женщины возглавляют:

70,4% профсоюзных групп,

66% цеховых профсоюзных организаций,

76,8% первичных профсоюзных организаций,

69,2% городских, районных организаций профсоюзов,

61% координационных советов организаций профсоюзов в муниципальных образованиях,

42,2% республиканских, краевых, областных, дорожных, бассейновых организаций профсоюзов.

Среди руководителей общероссийских, межрегиональных профсоюзов женщины составляют 6,8 % (три из 44 руководителей), среди руководителей территориальных объединений организаций профсоюзов – 16,5 процента (в 2009 году – 15,2%).

На VII съезде ФНПР были избраны заместителями председателя Фролова Т.Л. и Кузьмина Н.Н., две женщины из пяти заместителей, что составляет 40% и можно расценивать как шаг вперед.

По статистическим данным за 2010 год в Нефтегазстройпрофсоюзе РФ женщины составляют 33% всех членов профсоюза. Среди руководителей цеховых организаций – 44,8%, первичных организаций – 38,7%, председателей территориальных организаций – 26,9%, межрегиональных организаций – 0%, в составе Российского совета – 22%, в составе Президиума Российского совета – 24%.

Среди делегатов V Съезда Профсоюза в декабре 2010 г. было только 23 % женщин. Но именно на V Съезде Профсоюза произошло историческое событие – заместителем председателя профсоюза впервые в истории Профсоюза, была избрана женщина, Звягинцева Надежда Викторовна, и среди избранных руководителей Профсоюза стало 33% женщин.

В мае 2004 года Исполнительный комитет ФНПР принял Рекомендации по сбалансированному представительству мужчин и женщин в руководстве профсоюзными организациями, в которых говорилось «представительство женщин и мужчин в руководящих органах должно соответствовать их соотношению среди членов профсоюза в данной организации». Такие же Рекомендации были приняты и Президиумом Российского совета Нефтегазстройпрофсоюза РФ в 2005 году.

Основными причинами гендерной асимметрии в органах принимающих решения являются:

- менталитет мужчин,
- сложившееся в обществе стереотипное представление об ограниченных возможностях женщин, о недостаточной их компетентности и способности к руководящей работе;
- противодействие выдвижению коллег по работе и членов семьи;
- неуверенность женщин в своих силах;
- отсутствие механизма реализации равенства возможностей, так как трудно попасть в список кандидатов от политической партии и быть избранной в руководящие органы;
- отсутствие развитого законодательства по вопросам равноправия;
- нехватка финансовых средств и информации для проведения избирательной кампании и необходимой подготовки к ней.

4.2 Женщины и бизнес.

В сфере предпринимательства в России в период реформ возникло своего рода «гендерное правило»: чем крупнее бизнес, тем меньше в нём женщин. Их представительство в предпринимательской и банковско - финансовой элите ничтожно мало. Среди владельцев мелких и средних предприятий женщин значительно больше — около 30%.

Тем не менее, цифры статистики ясно говорят, что влияние женщин на мировую политику и экономику увеличивается. Так, сегодня в некоторых развитых странах предприятия, возглавляемые женщинами, обеспечивают до 60% ВВП. Например, в Германии и США это процент составляет 50-52%, в Японии – 55%, а в Италии – все 60%. Непосредственно женщинам принадлежит одна десятая часть мировых ресурсов.

Социологические институты и общественные организации регулярно проводят исследования на эту тему и их результаты лишь подтверждают предсказание корифея современного менеджмента Ричарда Фарсона, что наступление матриархата в бизнесе неминуемо. По данным общероссийской общественной организации «Российская академия бизнеса и предпринимательства» (РАБИП) Россия сегодня занимает лидирующее место в мире по доле женщин-руководителей малого бизнеса. При этом женский бизнес здесь развивается в 1,7 раза динамичнее мужского. Нельзя не отметить тот факт, что треть всех менеджеров страны – женщины, и у 25% из них зарплата выше, чем у их коллег-мужчин. Более того, по оценкам экспертов уже в ближайшие 3 - 4 года 40% женщин будет заниматься частным бизнесом.

Как бы не были радужны перспективы роста женской политэкономической активности, в ходе своих исследований РАБИП и Институт психологии РАН пришли к выводу, что в России по-прежнему бытует некое патриархальное представление о женской доле. Большинство россиян полагает, что женщина не сможет справиться со своими обязанностями так, как это сделал бы мужчина, потому что она зависима от семьи и, следовательно, не сможет всю себя посвятить работе. Что женщина не может идти на риск, потому что она по своей природе более расчетлива и не будет ввязываться в дело, которое потенциально может быть обреченным на провал.

Несмотря на это, результаты исследований показывают, что когда руководящие посты занимает женщина, то ее результаты не хуже, чем у мужчины, если даже не лучше. Чаще всего женщины являются более гибкими лидерами по сравнению с мужчинами. А отсюда и более успешными.

По мнению советника Президента ТПП РФ Директора Российско-Арабского делового центра и президента общероссийской организаций «Женщины Бизнеса» Татьяны Гвилавы, этому есть несколько причин.

Первая – это то, что женское население растет значительно быстрее мужского, и сегодня, по ее данным, уже составляет 67%. А вторая причина, что ежегодный рост предприятий в России, возглавляемых женщинами, составляет 17%. Эта цифра объясняется ростом доверия к женщинам-предпринимателям. Они надежные партнеры, которые не будут «кидать», потому что за ними стоит дом, семья, дети.

По этой же самой причине за женщинами закрепилась репутация, как за людьми, которые практически в 100% случаев возвращают долги. Именно по этому, кредиторские

компании с удовольствием сотрудничают с организациями, которые возглавляют женщины.

4.3. Демографическая ситуация. Здоровье.

Государство существует, если у него есть граждане. Численность постоянного населения России последние 15 лет неуклонно сокращалась: со 148,3 миллиона человек в 1996 году до 141,93 миллиона человек в 2010 году. Поэтому демографическая ситуация в стране постепенно стала одним из важнейших направлений государственной политики.

Увеличение численности населения возможно по трем направлениям:

- за счет роста продолжительности жизни постоянного населения (сокращения его смертности);
- повышение рождаемости первого, второго и последующих детей;
- за счет привлечения мигрантов из других стран.

Именно миграционный прирост в 2009 году полностью компенсировал естественную убыль населения, и впервые за последние 15 лет численность населения России увеличилась, (141927297 человек по состоянию на 1 января 2010 года — на 23 тыс. человек больше, чем на 1 января 2009 года).

При определении государственной политики в сфере здоровья необходимо принять во внимание следующее обстоятельство:

- уровень рождаемости в России сравним с аналогичным показателем в западных странах, то есть, достаточно не высок, тогда как
- уровень смертности оказался чрезмерно высоким — более высоким, чем в развитых западных странах и даже в развивающихся странах, странах с более низким доходом на душу населения.

Это диктует необходимость принятия срочных мер, направленных на снижение смертности и увеличение рождаемости.

Продолжительность жизни

Современная демографическая ситуация в Российской Федерации в значительной степени обусловлена социально-экономическими процессами, происходившими в XX веке. Во второй половине прошлого века в России ежегодно рождались 2 – 2,5 млн. детей, умирали 1 – 1,5 млн. человек. Превышение числа рождённых детей над числом умерших давало устойчивый прирост населения. Продолжительность жизни постоянно увеличивалась и приближалась к показателям европейских стран. Средняя продолжительность жизни в 1990 – 1991 годах составляла 68 лет.

С 1993 года началось стабильное сокращение численности населения из-за превышения уровня смертности над уровнем рождаемости (естественная убыль населения). В России ежегодно умирали более 2 млн. человек, что в расчете на 1000 человек в 2 раза больше, чем в европейских странах и США, в 1,5 раза больше, чем в мире. Ежегодно рождались в этот период 1,2 – 1,5 млн. человек.

По данным Российского статистического ежегодника за 2009 средняя ожидаемая продолжительность жизни при рождении (СОПЖ) в России:

Год	Все население	Мужчины	Женщины
1896/97	30.54	29.4	31.7
1926/27	42.93	40.2	45.6
1958/59	67.91	63.0	71.5
1970/71	68.93	63.21	73.55
1980/81	67.61	61.53	73.09
1990	69.19	63.73	74.3
1994	63.85	57.42	71.08
2000	65.34	59.03	72.26

2006	66.60	60.37	73.23
2007	67,51	61,39	73,90
2008	67,88	61,83	74,16
2009	68,67	62,77	74,67

По слова Александра Жукова, заместителя председателя правительства: «Впервые за долгие годы удалось стабилизировать численность населения. За счет роста рождаемости и снижения смертности, благодаря реализации национального проекта «Здоровье», естественная убыль населения за это время уменьшилась в 3,5 раза, а продолжительность жизни в 2010 году составила около 69 лет».

Продолжительность жизни россиян растет аномальными темпами – прибавляя по 14 месяцев в год и приближаясь к 70 годам. Этот демографический взрыв заставил экспертов подозревать власти в подготовке к увеличению пенсионного возраста.

Согласно данным ООН, по средней продолжительности жизни мужчин РФ все еще занимает 129-е место в мире, а женщин – 127-е. При этом разрыв между средней продолжительностью жизни мужчин и женщин составляет 14 лет – это самый большой показатель для развитых стран.

Средняя продолжительность жизни в странах мира

Место	Страна	Средняя продолжительность жизни, лет	мужчины	женщины
1	Андорра	82,75	80.4	85.1
2	Япония	82,15	78.7	85.6
3	Сан-Марино	82	78.4	85.6
4	Сингапур	82	79.3	84.7
5	Франция	81	77.7	84.3
6	Австралия	80,7	77.8	83.6
7	Швейцария	80,7	77.8	83.6
8	Швеция	80,7	78.4	83
9	Исландия	80,45	78.3	82.6
10	Канада	80,45	77	83.9
30	Соединенные Штаты Америки	78,1	75.2	81
41	Польша	76,65	73.9	79.4
45	Аргентина	76,4	72.6	80.2
126	Азербайджан	66,3	61.9	70.7
129	Россия	66,05	59.1	73
131	Папуа - Новая Гвинея	65,7	63.4	68
192 (последнее)	Свазиленд	32,2	31.8	32.6

По показателю ожидаемой продолжительности жизни населения, особенно мужчин, Россия всё больше отстает от экономически развитых стран.

Причины смертности населения.

Высокая преждевременная смертность россиян определяется тремя основными факторами: смертностью от болезней системы кровообращения (БСК), внешних причин и злокачественных опухолей. Смертность от этих причин в России, практически самая высокая в мире.

В конце XX века ожидаемая продолжительность жизни мужчин в возрасте 30 лет не изменилась по сравнению с началом века и составляет, как и сто лет назад, 33—34 года,

т. е. среднестатистический мужчина, достигший 30-летнего возраста в 1900 и в 2000 году, умрет в возрасте 63—64 лет. Основной угрозой жизни остаются заболевания сердечно-сосудистой системы, несмотря на существующие методы профилактики и контроля.

Динамика смертности населения России указывает на то, что выраженный рост этого показателя совпадает с периодами неблагоприятной экономической и социальной ситуации в нашей стране в начале (1991-1993 годы) и в конце (1998-2000 годы) девяностых годов прошлого века.

Бедность и экономическая незащищенность являются основной причиной высокой смертности россиян. Низкий социально-экономический уровень населения - важная преграда для профилактики болезней и смерти от несчастных случаев (отравления алкоголем и другими токсическими веществами, самоубийства, убийства, травматизм и т.д.), уровень которых в России очень высок.

Смертность российских мужчин в трудоспособном возрасте в 10 раз превосходит аналогичные показатели развитых стран и в 5 раз — стран развивающихся. С женской смертностью дела немного «лучше»: превосходство «всего лишь» в 4 и в 2 раза соответственно. Детская смертность в России в два раза выше, чем за рубежом, а разрыв в продолжительности жизни мужчин и женщин достигает 12 - 14 лет, тогда как во всем мире 4 - 7 лет.

Частота курения и алкоголизма, этих двух основных причин смертности и мужчин, и женщин, в большинстве случаев выше среди бедных. Высококвалифицированная медицинская помощь для бедных практически недоступна. Об этом говорит и международный опыт.

Чрезмерное потребление алкоголя является доминирующей причиной сверх высокой смертности населения России от внешних причин, а именно: несчастных случаев на транспорте, случайных отравлений алкоголем, других видов отравлений, смерти в результате падения, пожара, утопления, других видов травматизма, самоубийства, убийства и т.д.

С чрезмерным потреблением алкоголя связана также высокая смертность от цирроза и других заболеваний печени. Потребление крепких спиртных напитков повышает риск, а соответственно и смертность от рака полости рта, глотки, гортани, пищевода, печени, поджелудочной железы и молочной железы.

Статистика смертности в России сообщает: из 2.1 миллиона человек в год алкоголь виновен примерно в 700 тысячах, курение в 350-400 тысячах. Для сравнения — от инфекционных болезней в этом же году умерло 37 030, в том числе от туберкулеза 30840 и от СПИДА - 965 человек, в автомобильных авариях на дорогах России ежегодно гибнет около 30 тысяч человек, (цифра колеблется вот уже два десятка лет около этого значения).

Изучение ареала сверхсмертности в Восточной Европе не оставляет сомнений, что традиция потребления крепких алкогольных напитков (водка, самогон, горилка, палинка, ракия и т.д.) является колоссально мощным негативным фактором демографического развития, сопоставимым по силе с эпидемией СПИДа в Тропической Африке. Именно крепкие алкогольные напитки ответственны за аномально высокую смертность в России, Украине, Белоруссии, странах Балтии.

Крепость такого рода напитков приводит к тому, что доза, которая естественным образом выпивается за вечер, проведенный в компании, приводит к интоксикации. Водочная интоксикация является мощнейшим стрессом для организма и повышает риск умереть от болезней системы кровообращения и последствий неадекватного поведения, таких как самоубийства, убийства, ДТП, падения, травмы, отравления, утопления, переохлаждения, обгорания и т.д.

Проведенные в различных регионах России исследования позволяют заключить, что каждый четвертый россиянин, умирающий от болезней системы кровообращения, умирает в нетрезвом состоянии. **Такие диагнозы часто скрывают алкогольное отравление, поскольку дозы алкоголя, обнаруженные в крови у ряда умерших не совместимы с жизнью.**

Вклад алкоголя в смертность от **внешних причин** гораздо выше, доля алкогольных смертей в этой категории приблизительно равняется 60%. Более 80% убийц и 60% убитых - нетрезвы в момент убийства.

В нетрезвом виде погибают более половины самоубийц, значительная часть которых не совершила бы роковой шаг, если бы не состояние опьянения. Алкоголь – главная причина высокого уровня преступности в России, где в каждый конкретный момент один из восьмидесяти мужчин отбывает срок заключения.

Ежегодно десятки тысяч россиян совершают в состоянии алкогольного опьянения преступления, которые не собирались совершать или могли бы не совершить: убийства, изнасилования, грабежи, разбой, кражи, угоны машин и т.д. **Отметим, что среднестатистический российский мужчина выпивает 180 бутылок водки в год.** Многочисленные "пьяные" и в этом смысле случайные преступления наносят огромный урон обществу.

Сами же преступники расплачиваются за них не только годами неволи, но и годами своей жизни, поскольку физические и социально-психологические условия содержания в российских исправительных учреждениях не способствуют долголетию.

Курение - это вторая важнейшей причиной смертности от:

- болезней системы кровообращения (инфаркта миокарда, мозгового инсульта),
- злокачественных опухолей (рак легкого, полости рта, губы, глотки, гортани, пищевода, желудка, поджелудочной железы, печени, почки, мочевого пузыря, шейки матки и миелоидного лейкоза),
- хронических болезней легких (ХОБЛ), острых и хронических язв желудка.

По данным Глобального опроса, проведенного Всемирной организацией здравоохранения (ВОЗ) в 2009 году, в России курят более 60% мужчин и почти 22% женщин. Всего в России почти 44 миллиона взрослых курильщиков, что составляет почти 40% населения. Но вот парадокс: при всей катастрофичности этих цифр **серьезной войны между «табачным лобби» и их оппонентами почти не видно.**

Ежегодно транснациональные табачные компании продают в России более 19 млрд. пачек сигарет.

Меры противодействия табачной экспансии перечислены в Рамочной конвенции ВОЗ по борьбе против табака 2005 года, к которой Россия присоединилась в 2008 году.

Это экономические и этические формы воздействия:

- увеличение акцизов на табачную продукцию
- широкая пропаганда последствий табакокурения для молодёжи
- запрет курения в общественных и на рабочих местах
- запрет рекламы табачной продукции и табакокурения в СМИ, кинопродукции, рекламе и тд.

Минздраву пора убедить Минфин в необходимости увеличения акцизов на табачную продукцию. В России акцизы в 12 раз ниже, чем в Румынии и в 20 раз ниже, чем в Германии. Табачные изделия по карману подростку: цена пачки сигарет - от 15 рублей, притом табаком торгуют миллионы киосков. Для сравнения: в Норвегии пачка сигарет стоит в среднем 8 евро, то есть примерно 338 рублей.

В экономически развитых странах мода на курение постепенно проходит. Теперь эта злостная привычка может испортить не только здоровье, но и карьеру — все больше предпринимателей отказываются принимать на работу курящих. Сейчас популярны спортивный стиль, стройная фигура, регулярные занятия гимнастикой, туризм и другие оздоровительные процедуры. Курить не модно и не престижно. Такое изменение менталитета общества возможно при целенаправленной государственной политике, направленной на борьбу с курением.

В США за последние годы более 35 млн. человек бросили курить, а в Англии — более 8 млн. Смертность среди шотландцев до недавнего времени была едва ли не самой высокой в Западной Европе. В последние годы миллионные суммы были вложены в просветительскую кампанию относительно необходимости вести более здоровый образ жизни. Это дало определенные результаты: число инфарктов стало снижаться примерно на 3 процента в год.

А затем произошло настоящее чудо: за один только год число инфарктов уменьшилось сразу на 17 процентов! С апреля 2006 года в Шотландии введен запрет на курение в общественных местах. И теперь посетители многочисленных баров и пивных, вокзалов и офисов, курящие и некурящие, дышат не табачным дымом, а чистым

воздухом. В Шотландии после принятых мер число инфарктов среди всего населения снизилось на 17%.

И в других странах, где на курильщиков наложены аналогичные ограничения, достигнуты внушительные успехи. Так, в Ирландии, где курение в общественных местах было запрещено в марте 2004 года, число инфарктов уменьшилось на 11 процентов. Такой же результат зафиксирован в итальянской области Пьемонт. В местечке Пуэбло, штат Колорадо, этот показатель составил 27 процентов. Своего рода рекорд был установлен в американском городке Елене, штат Монтана. После введения ограничений на курение число жертв инфаркта снизилось на 40 процентов!

10% средств, расходуемых на здравоохранение в России, идут на борьбу с болезнями, связанными с хроническими отравлениями табачным дымом. И пока в России не видно решительных действий со стороны государства по противодействию табакокурению.

Курение — не частное дело человека, а масштабная политическая проблема, решаемая обществом на объективной основе с помощью многообразных механизмов, в первую очередь государственных.

Существует непреодолимый антагонизм между защитниками здоровья людей и табачными бизнесменами, которые превращают страдания людей в огромные прибыли. Компромисс между ними невозможен в силу аморальности действий табачной индустрии, прикрывающейся рассуждениями о праве на свободу выбора взрослого человека в отношении курения.

Здоровье и рабочее место.

В Концепции демографической политики Российской Федерации в области народонаселения до 2015 года отмечается, что одним из основных рисков является воздействие неблагоприятных производственных факторов.

В настоящее время количество организаций, относящихся по санитарно-эпидемиологическому благополучию к неудовлетворительным, составляет 62,6 процентов, а крайне неудовлетворительных — 14,9 процента.

В отдельных регионах количество организаций с крайне неблагоприятными показателями по санитарно-эпидемиологическому благополучию остается чрезвычайно высоким. Так, в Чукотском автономном округе оно составляет 53,4 процента; Кемеровской области — 56,6; Костромской — 50,2; Вологодской — 40,7; Ярославской — 37,4; Удмуртии — 36,9; Мордовии — 36 процентов.

В 2008 г., по данным Росстата, более 33,7 млн. женщин было занято в отраслях экономики (49,6 процента от общей численности работников). Наиболее высокий уровень занятости женщин приходился на фертильный возраст 25-44 лет.

Согласно статистическим данным, в условиях, не отвечающих санитарно-гигиеническим нормам, было занято: в добыче полезных ископаемых — 23,1 процента женщин, производстве и распределении электроэнергии, газа и воды — 19,1, в обрабатывающих производствах — 18,3, на транспорте — 16,1, в строительстве — 7,0 процентов.

Тяжелым физическим трудом при добыче полезных ископаемых было занято 4,8 процента от всех работающих женщин; в строительстве — 3,2; производстве и распределении электроэнергии, газа и воды — 2,6; на транспорте — 3,0 процента.

Как показывают проверки, проведенные технической инспекцией труда профсоюзов, значительное количество женщин длительное время трудится на работах с веществами 1-го и 2-го класса опасности, аллергенами, канцерогенами и другими потенциально опасными веществами, подвергаясь высокому риску возникновения нарушений репродуктивного здоровья и профессиональных заболеваний.

Крайне медленно решается вопрос вывода женщин из вредных производств, где они подвергаются воздействию комплекса вредных производственных факторов: химических веществ, шума, неблагоприятных микроклиматических условий, физической нагрузки, особенно на предприятиях малого и среднего бизнеса.

В результате занятости во вредных условиях труда каждый пятый случай впервые выявленных профессиональных заболеваний диагностируется у женщин. Наибольший удельный вес случаев профзаболеваний у женщин в 2008 г. был зарегистрирован на

предприятиях следующих видов экономической деятельности: здравоохранение – 19,6 процента; металлургическое производство и производство готовых металлических изделий – 15,7; сельское хозяйство – 11,5; производство транспортных средств и оборудования – 11,1; производство машин и оборудования – 7,2; строительство – 5,1 процента.

Особенности женского организма могут влиять на риск некоторых видов производственного травматизма. Например, установлено, что у женщин, занятых малоподвижным трудом, чаще встречались травмы с переломами верхних и нижних конечностей из-за развития остеопороза в условиях гипокинезии.

По данным обязательных периодических медицинских осмотров, каждая вторая из трёх осмотренных женщин страдает различными хроническими заболеваниями.

Репродуктивное здоровье – относительно новый аспект демографической политики нашей страны. Эта концепция была впервые сформулирована на Конференции ООН по народонаселению и развитию в 1994 г. в Каире.

Воспроизводство населения – функция обоих полов, и она должна охраняться в равной мере, как для женщин, так и для мужчин. Эта проблема относительно решена в области охраны материнства и детства, в частности, охраны здоровья беременных как наиболее уязвимой группы, то охрана репродуктивного здоровья мужчин работающих во вредных условиях, изучена мало.

Нарушения репродуктивного здоровья составляют 22 процента всех болезней у женщин детородного возраста (15-44 лет) и 3 процента у мужчин (ВОЗ, 2000).

Профилактика нарушений репродуктивного здоровья работников, мужчин и женщин, становится одной из приоритетных проблем здравоохранения в современных условиях. Воспроизводство здорового населения и, в частности, трудовых ресурсов зависит от улучшения условий выполнения государством социальных гарантий по защите здоровья работников, прежде всего, женщин в период беременности.

На фоне низкой рождаемости ухудшается здоровье населения. Состояние здоровья женщин России продолжает оставаться неудовлетворительным.

Происходят изменения в характере заболеваемости. Доминирующими стали хронические болезни и заболевания с рецидивирующим течением. Увеличилось число заболеваний крови, кроветворных органов, количество больных мочеполовой системы, болезни нервной системы. Врожденные аномалии у детей возникают на 24,4 процента чаще, чем в предыдущие годы и т.д.

Резко выросла заболеваемость женщин социально значимыми болезнями: сифилисом, наркоманиями, алкоголизмом, активным туберкулезом.

При анализе показателей акушерско-гинекологической заболеваемости обращает на себя внимание увеличение числа случаев воспалительных процессов и расстройств менструальной функции.

За последние годы происходит резкое ухудшение состояния здоровья беременных. Произошло увеличение показателей анемии беременных в 1,7 раза, с 21,7 до 37 процентов – болезней почек, с 9,4 до 14,6 процентов – болезней системы кровообращения.

Только у 31,8 процента женщин России роды протекали нормально, но в ряде регионов этот показатель едва достигал 22 процента (Ивановская обл.). Еще более сложное положение сложилось в условиях Заполярья при сочетании неблагоприятных географических условий, загрязнения окружающей среды, вредных условий труда. Обследование здоровья женщин, проживающих в поселке медно-никелевого комбината «Северникель», показали, что угроза прерывания беременности составляет 45,9 процента, а патологические роды происходили в 92,1 процента.

Проведение периодических медицинских осмотров способствует выявлению профессионально обусловленной патологии половой системы, частота которой растет параллельно стажу работы во вредных условиях, а также степени вредности и опасности, то есть класса условий труда. Что касается репродуктивного здоровья мужчин, то эти обследования не предусмотрены ни одним приказом, да и специальность андролога до настоящего времени не имеет юридической силы (за исключением детского андролога).

Клинико-социологические исследования перинатальных потерь и рождения детей с врожденными пороками развития показали, что по уровню опасности среди групп факторов риска, профессиональные вредные факторы родителей занимают 2 место.

Например, профессиональная деятельность обоих родителей, занятых в нефтедобывающей промышленности, повышает риск возникновения случаев мертворождения на 35 процентов. На уровень нарушений репродуктивного здоровья достоверно влияют профессиональная и отраслевая принадлежность отца.

На нефтехимических газотранспортных предприятиях Башкортостана при воздействии на работниц сложного комплекса химических веществ (предельных, непредельных и ароматических углеводородов, оксида углерода, диоксида серы и др.), было установлено:

- при повышении суммы отношений фактических концентраций к ПДК единицы, частота доброкачественных опухолей превышала в 1,5 раза,

- показатели групп работниц, которые контактировали с токсичными веществами в более низких концентрациях, и в 2,5 раза – с группой контроля.

С увеличением стажа работы во вредных условиях труда (воздействие нагревающего микроклимата, физические нагрузки) пропорционально увеличиваются профессионально обусловленные нарушения репродуктивного здоровья женщин.

Патология беременности, связанная с воздействием вредных факторов (формальдегид, никель, свинец, нефтепродукты, сернистый газ, аммиак и др.) вызывает внутриутробную гипоксию плода, результатом которой является нарушение мозгового кровообращения и риск формирования психофизиологических нарушений у детей.

Будущий ребенок в организме матери очень слабо защищен от воздействия вредных факторов, которым она подвергается на работе. Доля вклада вредных факторов в патологию новорожденных составляет более 50 процентов и зависит от класса вредности, в котором работает женщина до или во время беременности. Это свидетельствует о зависимости патологии новорожденных от профессии матери.

Учеными НИИ медицины труда РАМН получены предварительные результаты, свидетельствующие о развитии врожденной патологии в зависимости от пола ребенка. В структуре врожденных пороков развития аномалии мочеполовых органов составляют 36,2%, при этом на патологию половых органов приходится 16,38% (третье место в структуре врожденных пороков развития). Анализ по полу показал, что у новорожденных мальчиков эта доля в структуре почти в 5 раз больше (!), чем у девочек (24,2 против 4,46%).

В качестве примера отметим, что в 2005 г. врожденные пороки, например, по одному из самых загрязненных округов Москвы выросли в 2,5 раза по сравнению с показателями по РФ. Анализ состава выбросов промышленных предприятий по этому округу свидетельствует, что из 64 известных репротоксикантов (химическое вещество, вызывающее нарушение развития) в воздухе присутствовало 30 веществ, способных нарушать развитие плода.

Риск развития тяжелых последствий для плода и новорожденного клинически может проявиться врожденными пороками развития (ВПР), мертворождением, самопроизвольным выкидышем, развитием функциональной или психической патологии и т.д. Отмечается четкая зависимость частоты осложнений течения беременности и ее исходов от класса вредности условий труда.

Условия труда влияют на репродуктивное здоровье мужчин.

Лабораторией медико-экологических проблем охраны репродуктивного здоровья работающих НИИ медицины труда РАМН были выявлены профессии, которые повышают риск развития патологии мужской репродукции, в частности инфертильности (неспособности к оплодотворению): водители автотранспорта, слесари и сварщики, а также работники «силовых» ведомств. Термические поражения сперматогенеза наблюдаются у пациентов «горячих» производств (литейщики, пекари, сталевары и др.), а также у работающих в условиях Крайнего Севера (нефтяники). Угнетение половой активности мужчин, самопроизвольные выкидыши, ранние и поздние токсикозы у их жен наблюдаются при работе мужчин с повышенными уровнями вибрации.

Работники машиностроительной отрасли подвергаются постоянному воздействию различных физических и химических факторов производственной среды, многие из которых воздействуют на репродуктивную функцию, в частности гормонального статуса

(уровень тестостерона и других гормонов). У работников, имеющих контакт с локальной вибрацией, нарушения гормонального статуса выявлены у 21 процента, при воздействии шума – 21, при воздействии СОЖ – 23 процентов.

У мужчин-хирургов в 33,3 процента случаев были выявлены нарушения микроциркуляции половых органов, гормонального баланса, сексуальной функции и наличие в 12 процентах случаев аденомы простаты.

Отдаленные последствия воздействия вредных факторов на родителей могут проявляться как ранней инвалидизацией ребенка (признания его инвалидом с детства), так и нарушениями здоровья в более поздние периоды жизни и, особенно, в периоды полового созревания. В случае доказательства причинно-следственной связи патологии у ребенка с работой матери или отца необходимо решать вопрос о компенсации опосредованного вреда, нанесенного работодателем здоровью ребенка.

Проблема охраны репродуктивного здоровья населения России в условиях падения рождаемости и высокого уровня смертности является важнейшим направлением государственной политики. Это подтверждается принятием «Концепции охраны репродуктивного здоровья населения России» и «Концепции демографического развития Российской Федерации до 2015 года».

Однако, несмотря на принятие концепций и развитие законодательной базы, регламентирующей труд женщин, занятость женщин на работах с неблагоприятными и вредными условиями труда только увеличивается, а нарушения трудовых прав женщин носит массовый характер.

Только технической инспекцией труда профсоюзов в ходе проводимых проверок в 2008 году было выявлено свыше 7.4 тыс. нарушений трудовых прав женщин.

Деятельность профсоюзов по охране труда и соблюдению норм техники безопасности проходит по нескольким направлениям:

- контроль соблюдения условий труда в соответствии с законодательными и техническими нормами и применением индивидуальных средств защиты;
- объективная аттестация рабочих мест, позволяющая выявлять рабочие места с наиболее опасными условиями труда;
- анализ предлагаемых изменений и разработка своих предложений в законодательные и нормативные санитарно-эпидемиологические и гигиенические стандарты оценки условий труда.

Главная цель профсоюзов – ликвидация вредных и опасных условий труда и для женщин, и для мужчин.

Цель профсоюзов не всегда находит понимание у представителей работодателей и государства. Позиция государства – необходимо сокращать нагрузку на бюджет страны, особенно в условиях его дефицита.

Повышение рождаемости.

К 2016 г. ожидается сокращение численности населения РФ до 134 млн., а без иммиграционного притока – до 125–130 млн. чел. При таких темпах через 200 лет население России сократится до 10 миллионов человек. Часто это связывают с ростом смертности, однако главную роль играет чрезвычайно низкая рождаемость. В России, примерно 1,4 рождения на женщину за всю её жизнь, что не обеспечивает простого воспроизводства.

Но рождаемость в современной России не самая низкая. В благополучной стране долгожителей Японии рождается 1,22 ребенка на женщину, в Польше на женщину приходится 1, 27 ребенка. В католической Испании и в папской Италии, где никто никогда не притеснял веру, рождаемость та же, что и в России.

Население многих европейских стран, несмотря на низкую рождаемость, растет. Колонии наступают. Лондон оккупирован индусами, Париж - неграми и арабами, Германия - турками. Наше правительство также не видит иного выхода, как закрыть узбеками и таджиками зияющую брешь в рядах налогоплательщиков.

Этнические русские в стране составляют 80 % населения. 20 % населения - где-то около 200 национальностей. Но у этих народов, населяющих Россию, есть одна общая проблема – сверхнизкая рождаемость. Страна, которая долго депопулирует,

разваливается на свои составные части задолго до демографического вымирания. Вот в чем главная угроза депопуляции.

Расчеты учёных МГУ им. Ломоносова показали: если правительство сейчас не будет ничего предпринимать в плане выхода из демографического кризиса, то к 2060 году Россия перестанет существовать как единое государство. Можно ли решить проблему демографии, приглашая в Россию в год по одному миллиону иностранцев?

В отделении демографии Международной академии прогнозирования проделали соответствующие расчеты, которые показали, что если приглашать иностранцев и не повышать рождаемость, то к 2060 году численность населения в России будет равна 60 млн. человек, половину из которых составят эмигранты, их дети и внуки. То есть привоз иностранцев сам по себе проблемы не решает, обязательно нужно повышать рождаемость.

Иммиграцию нельзя противопоставлять повышению рождаемости. Необходимо и то, и другое. Наличие в 50% семей трёх детей – залог постепенного повышения рождаемости, которая к 2040 году позволит выйти на уровень простого воспроизводства населения. Только после этого начнется прирост населения. Для этого необходимо, начиная с 2010 года, осуществлять специальные государственные меры по увеличению семей с тремя и более детьми.

По статистическим данным 2003 года:

Доля первых рождений в России – одна из самых высоких в мире, почти 60%, в США первенцы составляют 40% всех родившихся, в Швеции – 45%.

Доли вторых и третьих рождений, напротив, – давно уже одни из самых низких. Вторые рождения составляли 31% от всех рождений. Более низкой, чем в России, их доля была только на Украине, в Белоруссии, Польше, Румынии и во Франции.

Доля третьих рождений в России – менее 8%, более низкие показатели были только на Украине, в Белоруссии и в Болгарии. В то же время в Ирландии – 17,2%, в США – 16,8%.

На долю четвертых и последующих детей в России приходится менее 4% родившихся, ниже эта доля только в Белоруссии, Испании и Словении. Есть страны, в которых четвертые и последующие рождения составляют 10-11% от всех рождений (США, Ирландия, Финляндия, Словакия).

Если же объединить в одну группу третьи и последующие рождения, то оказывается, что их вклад может быть и не столь уж малым, превышая одну пятую и даже четверть всех рождений. Но в России вклад этой объединенной группы невелик, он составляет 11%, то есть примерно столько, сколько в США дают четвертые и последующие рождения.

Рождение ребенка в России зачастую приводит к изменению социального статуса родителей. По данным государственной статистики, доход ниже прожиточного минимума более чем у 40% семей с одним ребенком, 51% семей с двумя детьми, и свыше 74% – с тремя.

Понятно, что меры материальной поддержки семей с детьми должны быть компенсационными. Пособия должны возмещать социальные потери, связанные с рождением детей. Увеличение расходов и снижение социального статуса – вещи взаимосвязанные, но все-таки разные. Одно дело, когда человеку не хватает денег на что-то конкретное, но не самое важное, и совсем другое, когда он на глазах превращается в маргинала – то есть у него есть средства только на еду, да и тех недостаточно. Причем, по уровню образования или владения выбранными профессиями большинство многодетных родителей маргиналами не являются.

Справедливости ради надо сказать, что в России существуют определенные государственные пособия, которые направлены на поддержание родителей с детьми, многодетные семьи и другие наиболее уязвимые социальные категории населения.

В конце 2006 года был принят Федеральный закон № 256-ФЗ «О дополнительных мерах государственной поддержки семей, имеющих детей», по которому женщины, родившие второго, третьего и последующих детей, имеют право на материнский капитал. Размер материнского капитала ежегодно индексируется. В 2011 году он составил 365700 рублей, примерно 12500 долларов США, который можно оформить один раз и использовать, в соответствии с законом, по достижению ребёнком трёх лет.

Для сравнения: в Исландии за первого ребенка выплачивают 25000 евро, за второго – 50000 евро, за третьего – 75000 евро.

Франция. Перечень пособий, направленных на поддержание рождаемости: семейное пособие, пособие на новорожденного, пособие родителям на воспитание детей, пособие кормильцу семьи, пособие неполным семьям, надбавка одинокому родителю, пособие для найма помощника матери новорожденного, пособие на школьную форму, пособие по оплате жилья.

Это прямые выплаты, адресатами которых ежегодно становятся более 10 млн. семей при общей численности населения в 60,8 млн. человек. А еще есть косвенные льготы: снижение налогов, скидки с тарифов, уменьшенный процент по ипотечным кредитам, частичная или полная оплата детских садов, совместных отпусков, занятий в секциях и кружках.

В России надо вводить в практику досрочное погашение ссуд молодым семьям: при наличии одного ребенка ссуда должна уменьшаться на 20%, при рождении второго – еще на 30%, при рождении третьего – погашаться полностью. Федеральный бюджет, по мнению экономистов, ещё может себе позволить реализацию льготных путевок в дома отдыха, пансионаты, санатории для семей с 2–3 детьми. Размер скидки должен составлять не меньше 70%.

Размер сумм, направляемых в странах Западной Европы на оказание специальной государственной поддержки увеличению рождаемости, составляет примерно 2,2% ВВП, в то время как в России – около 0,6 – 0,7% ВВП.

Испытывая дефицит средств, государство может пойти на непопулярные меры. Например, ввести налог на бездетность, которым будут облагать всех мужчин и женщин от 18 до 50 лет, за исключением тех, кто не может иметь детей по медицинским показаниям. В СССР налог на бездетность составлял 6% для всех мужчин старше 18 лет и для женщин старше 18 лет, состоящих в браке. Чтобы те, кто еще не созрел для деторождения или не имеет детей по принципиальным соображениям, помогают содержать детские дома, выплачивать пособия многодетным, поддерживать одиноких родителей.

Существуют такие понятия как «ожидаемая рождаемость» и «желанная рождаемость». Первую можно выяснить, составив математическую модель при условии неизменности демографической политики государства. Вторая устанавливается путем социологических опросов.

В мае 2006 года был опубликован опрос Фонда «Общественное мнение» (ФОМ), где респондентам задавали вопрос, сколько детей они бы имели, если бы им это позволяли материальные условия. И 34% опрошенных заявили, что они бы имели троих и более детей, а не хотят иметь детей только 7%. В результате, если фактический уровень рождаемости у нас – 1,34 ребенка на одну женщину, то желаемый – 2,14. Такого разрыва нет в Европе, такого разрыва не было в РСФСР в годы социализма. Он образовался в России с начала 1990-х, когда в результате радикальных реформ многие семьи потеряли реальные доходы, социальный статус, уверенность в завтрашнем дне. Если им эту уверенность вернуть, демографический кризис можно преодолеть.

Отличительная черта российской рождаемости – чрезмерное использование для ее регулирования искусственного аборта, которая резко отличает Россию от большинства развитых стран. Аборт как крайняя мера, к которой прибегают женщины, чтобы избежать нежеланного рождения, применяется практически во всех этих странах. Распространенность этой меры, которая повсеместно считается нежелательной по нравственным, религиозным и медицинским соображениям, в разных странах не одинакова.

Россия была и остается страной с недопустимо высокой интенсивностью абортотворения. В 2003 году на 100 родов приходилось 120 абортов. Это – небывало низкий для России уровень (в 1960-е – 1970-е годы число абортов здесь превышало 200, в том числе в 1964–1970 гг. было выше 250 на 100 родов). При таком же, как в России, уровне рождаемости, в Италии приходится 24 аборта на сто родов, в Германии и Испании – 18.

В большинстве индустриальных стран произошла «контрацептивная революция», которая вытеснила аборт на обочину методов регулирования деторождения, и сейчас

никакой связи между уровнем рождаемости и распространенностью абортов уже не существует.

В целом, имея на протяжении многих десятилетий один из самых низких в мире уровней рождаемости, Россия демонстрирует тем самым широчайшее распространение практики внутрисемейного регулирования деторождения. И все это время государство, его система здравоохранения старалась не замечать этого и не идти навстречу новым потребностям людей. По существу, они заблокировали «контрацептивную революцию», через которую прошло подавляющее большинство развитых стран, обрекая ежегодно миллионы россиянок на нравственно ущербный, вредный для психического и физического здоровья путь искусственного аборта.

Кроме перечисленных демографических резервов и традиционных рецептов, таких как техническое перевооружение производства, рост производительности труда или сокращение пятимиллионной армии безработных, стране жизненно необходимо бороться с бесплодностью семейных пар, количество которых составляет не менее 7 миллионов или около 20% всех семей.

По мнению доктора медицинских наук, профессора Андрей Аюпова в России страдают бесплодием около 6 млн. женщин и 3.5 млн. мужчин. Большинство из причин бесплодия, благодаря современным технологиям, поддается лечению, хотя только 20% мужчин проходят курс лечения от бесплодия.

На этом фоне тревожной видится ситуация с репродуктивным здоровьем мужчин. В научной литературе всё больше сообщений о снижении мужской фертильности. Отмечен также рост частоты аномалий мужской половой системы (гипоспадия, крипторхизм) и рака яичек, связанных, по мнению ряда ученых, со снижением концентрации сперматозоидов.

За последние 30 лет величина коэффициента фертильности снизилась в 1,5 раза, в результате чего 8-15% семейных пар имеют проблемы с естественным наступлением беременности.

Изучение репродуктивного здоровья подростков и студенческой молодежи показало высокую распространенность андрологических нарушений среди подрастающего поколения молодых мужчин. Показатели зависели от места проживания подростков (41% случаев в Москве и около 70% случаев в Барнауле). При этом более чем у 50% обследованных имелись нарушения соматического здоровья: наиболее часто диагностировались нарушения нервной, пищеварительной и дыхательной систем.

К проблеме исходного нездоровья подростков добавляются проблемы сексуального поведения, алкоголизма, наркомании. Высокая распространенность андрологической патологии у современных подростков и особенно те заболевания, которые не были вовремя пролечены, негативно отражаются на реализации их репродуктивной функции.

В настоящее время отсутствует система подготовки детей и подростков к взрослой жизни, в частности к ответственному отцовству, путь к которому лежит через знания о репродуктивном здоровье и его сохранении.

Годы перестройки и реформаций в стране сформировали проблемы детского труда. Появились новые вопросы по оценке риска действия вредных факторов на здоровье работающих детей, и особенно их репродуктивное здоровье.

В репродуктивном здоровье женщины, сегодня и мужчин, существует проблема ранней диагностики заболеваний, влияющих на репродуктивное здоровье - это выявление детской заболеваемости на начальной стадии, и доступность ранней профилактики.

Таким образом, экономические циклы и перспективы, несомненно, имеют большое влияние на рождаемость, но наиболее важными детерминантами рождаемости стали «качество» общества и уверенность населения по поводу будущего.

Современные женщины образованы, выходят на рынок труда наравне с мужчинами и планируют наравне с мужчинами участвовать в жизни общества. Опираясь на опыт стран с высокой рождаемостью Западной Европы, можно предположить, что дети останутся в планах и женщин, и мужчин, если общество будет готово принять на себя значительную часть ответственности и сопряженных издержек. Сюда входят как политика, которая позволит женщинам сочетать рождение детей и оплачиваемую

занятость, так и меры, способствующие укреплению гендерного равенства и побуждающие мужчин участвовать в уходе за ребенком.

Страны с низким уровнем рождаемости, где еще многое можно улучшить в данной области, более всего выиграют от реализации такой политики, особенно если одновременно им удастся создать стабильную экономику и сформировать у населения оптимистичный взгляд в будущее.

В послании президента РФ Д.А. Медведева федеральному собранию в разделе «Демография. Материнство и детство» от 30 ноября 2010 года говорится:

« По сравнению с 2005 годом рождаемость в России увеличилась более чем на 21 процент. Это один из лучших показателей в мире. Младенческая смертность сократилась на четверть. В 2009 году впервые за 15 лет, удалось выйти на рост численности населения России. Во многом это результат работы материнского капитала, национального проекта «Здоровье» и других мер социальной поддержки семей.

Мы взяли за демографическую проблему всерьёз и надолго, но должны понимать, что в ближайшие 15 лет будут сказываться последствия демографического спада 90-х годов, а число женщин репродуктивного возраста значительно сократится. И это серьёзная угроза, это вызов для всей нашей нации.

Первое. Мы должны повысить доступность и качество медицинской, а также социальной помощи матерям и детям, развивать программу родового сертификата и систему восстановительного лечения для детей первых трёх лет жизни, новорождённых с низкой массой тела. Надо также увеличить господдержку лечения бесплодия с применением, в том числе, технологий экстракорпорального оплодотворения.

Второе. Необходимо провести технологическую модернизацию детских поликлиник и больниц, повысить квалификацию их сотрудников.

Третий и весьма принципиальный вопрос – поддержка молодых и многодетных семей. Одна из самых острых проблем (она остаётся таковой) – это жильё.

Четвёртое. По мнению экспертов, главный путь преодоления демографического кризиса – это радикальное увеличение количества семей с тремя и более детьми.

Пятое. Для семей с тремя и более несовершеннолетними детьми надо ввести дополнительные налоговые преференции, в частности увеличить размер налогового вычета до 3 тысяч рублей в месяц на каждого ребёнка, начиная с третьего.

Шестое. Сегодня многие фонды, средства массовой информации организуют прямой сбор средств для детей, страдающих тяжёлыми заболеваниями.

Седьмое. Очень болезненный для молодых семей вопрос – вопрос о местах в детских садах. На начало 2010 года в очереди в детские сады стояло 1 миллиона 684 тысячи детей».

«...Гендерное равенство в сфере труда – это не только вопрос о правах человека и справедливости в отношении работников, это также и здравый с точки зрения ведения бизнеса аргумент для работодателей и основной фактор обеспечения экономического роста и сокращения масштабов бедности на национальном уровне.

Изменения гендерного разделения труда в рамках домохозяйства и переход к более справедливому распределению обязанностей, а также инвестиции в трудосберегающие технологии могут иметь существенные последствия для производительности. Мужчины и женщины выигрывают в условиях, когда оба члена семьи или партнерства имеют доход за счет более сбалансированного сочетания производственных и семейных обязанностей, более тесных контактов с детьми и участия в семейной жизни, а также благодаря меньшей уязвимости перед экономическими потрясениями»...

«Гендерное равенство – основа достойного труда», доклад МОТ, 2009 год

4.4. Гендерные особенности рынка труда в России

Занятость

Основным процессом, определявшим ситуацию в экономике страны в годы реформ, стало ее разгосударствление, формирование нового негосударственного сектора,

куда вошли как частные предприятия, так и предприятия смешанной формы собственности.

Одним из результатов этого процесса явилась гендерная дифференциация рынка труда:

- мужчины оказались в численном большинстве среди занятых в динамичном негосударственном секторе экономики,

- женщины — среди занятых в государственном секторе, особенно — в здравоохранении, науке, образовании, культуре, а так же в числе официально зарегистрированных безработных.

Такого рода дифференциация естественно отразилась на усилении дискриминационных тенденций в отношении женщин в сфере занятости. Первый и наиболее очевидный из них — массовое вытеснение женщин из общественного производства. Если в 1990 г. в экономике России было занято 38 млн. женщин, то к началу XXI века уже только около 31 млн. Это значит, что численность работающих женщин уменьшилась в эти годы почти на 7 млн. человек. В 1990 г. женщины составляли 51% занятых, к рубежу XXI века — только 47%.

Массовая безработица затронула и женщин, и мужчин. От начала 90-х годов и по сей день доля женщин среди официально зарегистрированных безработных неизменно составляет около 2/3. Кроме того, женщинам сложнее, чем мужчинам найти новое рабочее место. Особенно трудно приходится девушкам, только выходящим на рынок труда, и женщинам предпенсионного возраста.

Заработная плата

Следующий показатель дискриминации женщин — увеличение разрыва в оплате их труда сравнительно с трудом мужчин.

Борьба с дискриминацией в оплате труда выделяется особо, принципу равного вознаграждения за труд посвящена специальная Конвенция Международной организации труда, в Трудовом кодексе РФ также специально выделяется запрет дискриминации при установлении, изменении оплаты труда.

Конвенция № 100 устанавливает, что каждый член Организации при помощи средств, соответствующих действующим методам установления ставок вознаграждения, поощряет и, в той мере, в какой это совместимо с указанными методами, обеспечивает применение в отношении всех работников принципа равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности.

Государственная статистика в течение уже многих лет показывает, что женщины получают заработную плату в среднем примерно на треть меньше, чем мужчины, отношение заработной платы женщин к заработной плате мужчин составляет в среднем 0,64.

Причины разрыва в заработной плате — это разрыв в профессиональной, промышленной и отраслевой принадлежности, в том числе вытеснение женщин в отрасли с более низкой заработной платой. Более высокий уровень образования у женщин лишь в некоторой степени сглаживает проявления гендерной разницы.

Причина этого разрыва во многом кроется в усилении межотраслевой дифференциации в оплате труда, поскольку в самом невыгодном положении оказались те отрасли производства и профессии, где в составе занятых преобладают женщины, — текстильная, швейная, обувная. А также — отрасли социальной сферы: здравоохранение, образование, культура, социальное обеспечение. В них женщины составляют около 80% работников. Их средняя заработная плата не превышает 40-60% от средней заработной платы по стране. Причем именно в этих отраслях все 90-е годы были правилом хронические задержки с выплатой зарплаты.

С другой стороны, происходило вытеснение женщин из тех отраслей, в которых уровень оплаты труда начал существенно расти — в торговле, снабжении и сбыте, общественном питании, страховании, финансовой сфере.

Сопоставляя данные об уровне средней заработной платы по секторам экономики и доле занятых в них женщин, специалисты приходят к выводу о том, что именно государственный сектор формирует спрос на дешевую рабочую силу, на который откликаются в основном женщины. Негосударственный сектор более корректен в отношении труда занятых в нем женщин.

Принцип равной оплаты за труд равной ценности (равной оплаты на одинаковых должностях) соблюдается на многих предприятиях, но далеко не на всех.

Существуют так называемые «мужские» и «женские» профессии, внутри которых этот принцип действует для лиц одного пола. По данным «Обзора заработных плат, компенсаций и льгот», проведенного в 2007 году компанией «АВЕНИР», в котором приняли участие 120 компаний и более 5600 соискателей работы из Санкт-Петербурга и Москвы, следует, что существует разрыв в доходах между мужчинами и женщинами, работающими на одинаковых должностях и выполняющих аналогичные функции.

Так, например, если рассматривать «женские» профессии (офис-менеджеров, личных ассистентов руководителей, секретарей), наибольший разрыв в уровне заработных плат наблюдается на позиции офис-менеджер. В Санкт-Петербурге среди личных ассистентов руководителей было опрошено 6% мужчин и 94% женщин. Соотношение опрошенных в Москве офис – менеджеров женщин и мужчин составило соответственно 91% и 9%. Однако даже у этих 9% мужчин средний зафиксированный уровень дохода оказался в 1,5 раза выше, чем у женщин (соотношение доходов составило 48 150 руб./мес. к 33 000 руб./мес. – соответственно).

Еще один показатель — снижение профессионально - карьерного статуса женщин. Практически во всех отраслях экономики он значительно ниже, чем у мужчин. В числе работников промышленности, имеющих минимальные разряды, 2/3 женщин. В числе же работников наивысшей квалификации лишь 1/5 женщин. Это — парадокс российской экономики. Ведь по показателю высшего и среднего образования женщины заметно опережают мужчин. Согласно официальной статистике, высшее и среднее специальное образование имеют 64% работающих женщин и только 47 % работающих мужчин.

В результате такого рода трансформаций в стране возникла новая социальная проблема — феминизация бедности. Бедность в России приобрела женское лицо. Почему? Потому, что уровень доходов почти трети российских женщин равен всего лишь величине прожиточного минимума. Женщины образуют большинство среди самых экономически уязвимых групп населения — безработных и пенсионеров. Они же несут ответственность за основную часть неполных семей.

Феминизация бедности явилась прямым результатом сравнительно низкой конкурентоспособности российских женщин, особенно — на старте реформ, что было обусловлено не столько их деловыми качествами, сколько самой стратегией реформ. Экономисты доказывают, например, что, в числе прочих причин, феминизация бедности провоцируется минимизацией социальных расходов государства.

Из года в год федеральный бюджет выделяет в несколько раз больше ассигнований на зоны «мужской ответственности и занятости» (армия, силовые структуры, содержание высших эшелонов власти), чем на отрасли с «женской» занятостью, такие как (социальная сфера, культура, образование, здравоохранение и т.д.).

Карьера

Что еще влияет на конкурентоспособность женщин?

Большое влияние на позиции и работодателей, и работников, оказывают имеющиеся в обществе гендерные стереотипы.

Главный из них — «мужчина — кормилец, а женщина — хранительница семейного очага».

В общественном мнении и сегодня мужчина рассматривается в первую очередь с точки зрения карьерных достижений, женщину же считают состоявшейся — будь у нее хоть пять дипломов — если у неё есть семья и дети — в противном случае ей начинают сочувствовать. Именно её не востребованностью как жены и матери объясняют успех в бизнесе, карьере или общественной деятельности.

Очень показательны опросы, проведенные в 2010 году Фондом общественного мнения, в женщине больше всего ценится мудрость (13%), доброта, заботливость и любовь к мужу и детям (по 12%), хозяйственность и домовитость (9%). Деловитость и предприимчивость — 7%, самостоятельность — 5%, лидерские качества — 4%, образ деловой женщины воспринимают в современной женщине лишь 3% опрошенных респондентов.

Начиная карьеру, женщина сталкивается с прямой дискриминацией, с прямым нарушением Трудового Кодекса РФ. Обычной практикой стал вопрос кадровика к

женщине - претендентке при приеме на работу о наличии семьи, детей, планах по рождению второго ребёнка, наличии бабушек и дедушек, способных заменить её при уходе за больным ребёнком и тому подобное. Двойная занятость, перегруженность женщин домашним трудом и трудом по воспитанию детей, ограничивает их трудовую и профессиональную мобильность, делает менее привлекательными в глазах работодателей.

Проблема «возрастного ценза» актуальна в первую очередь для женщин старше 40 лет; сложности с трудоустройством испытывают женщины, воспитывающие малолетних детей, для которых наиболее предпочтительным является работа с неполным рабочим днем, а процент вакансий с таким режимом работы просто ничтожен. Сложности при поиске работы возникают также у молодых женщин, которые в будущем могут только собраться заводить детей.

В 2010 году, последнем кризисном, тенденции при приеме на работу женщин несколько изменились: женщины, имеющие детей среднего и старшего школьного возраста, требующих меньшего внимания, по свидетельству кадровых агентств, в последнее время имеют лучшие, чем раньше, шансы на трудоустройство.

Напротив, молодые женщины, имеющие маленьких детей или только планирующие завести детей в будущем, сталкиваются с большими проблемами при трудоустройстве. Устроиться на новую работу беременной женщине практически нереально, хотя за отказ в приеме на работу беременной женщины установлена уголовная ответственность.

Выполняя одну и ту же работу, мужчина может рассчитывать на большую по сравнению с коллегой-женщиной зарплату, по той лишь причине, что существует мнение, будто мужчина зарабатывает «на семью», а женщина работает «на подхвате у мужчин» и зарабатывает «себе на шпильки».

Вертикальная сегрегация проявляется в том, что мужчины и женщины набираются на одинаковые профессиональные уровни, но мужчина продвигается по служебной лестнице, а женщина остается на прежней ступеньке или делает незначительное число шагов.

Существует целый ряд барьеров, препятствующих такому продвижению. Одним из них является барьер пола, когда женщину воспринимают как работника, у которого нет необходимости в карьерном продвижении, т.к. «основная» сфера реализации для женщины – это семья.

Такие понятия о социальном поле, работе и разделении домашнего труда воздействуют не только на руководителей и коллег женщин, но и на самих женщин, на восприятие собственной ценности. Барьером к служебному продвижению может становиться и отставание в квалификации, которое возникает в связи с вынужденными перерывами женщины в работе, когда она посвящает время рождению ребенка и уходу за ним.

Женщина – руководитель. Когда говорят о «женском» стиле руководства, непременно упомянут излишнюю эмоциональность, неуравновешенность и предвзятое отношение к подчиненным. Однако многие исследователи-социологи убеждены, что успех приходит к тем женщинам, которые умело пользуются своей эмоциональностью. Женщина более артистична, для бизнеса – это бонус. Женщина более чувствительна к интонациям и изменениям в настроении собеседника, ей легче понять мотивацию действий партнера и склонить его на свою сторону. Свои мысли и доводы женщины облачают в более образную, яркую форму, что хорошо действует на всех участников переговоров. Ещё один аргумент в пользу женского лидерства – женщины предпочитают работать в команде, стараются собрать вокруг себя единомышленников, легче делегируют полномочия работникам, основываясь на принципах партнерства и сотрудничества.

Таким образом, можно с полным правом говорить о том, что в годы реформ в России дискриминационные практики в отношении женщин на рынке труда стали еще более дифференцированными, многоуровневыми и разноплановыми. Вместе с тем, они сохранили прежний системный характер. Воедино — то есть в одну систему, их связывает неравное отношение к мужчинам и женщинам как к работникам, предлагающим свои услуги на рынке труда. Вопреки действующим нормам права на этом рынке предпочтение отдается мужчинам.

Во всех ли странах такая же ситуация или в крупных Западноевропейских компаниях проводится другая политика?

Французские компании срочно ищут женщин. Карьерная перспектива — место в совете директоров. В ближайшие годы компаниям придется нанять около 1350 женщин на руководящие посты. Именно столько потребуется, по оценкам хедхантеров, чтобы выполнить закон, принятый парламентом Франции 13 января 2011 года. Согласно ему, к 2017 году 40% мест в советах директоров публичных компаний, а также компаний с оборотом более €50 млн. в год должны занимать женщины. За невыполнение этой квоты грозят серьезные санкции: назначение директоров-мужчин в таком случае будет считаться нелегитимным, более того, без необходимых 40% женщин компаниям будет запрещено оплачивать работу всего совета.

Франция — не первая европейская страна, которая так радикально вмешивается в подбор руководителей частным бизнесом. В 2007 году похожий закон был принят в Испании, там 40%-ная квота намечена на 2015 год. Первой страной в мире квоты для женщин в бизнесе ввела Норвегия восемь лет назад. Инвесторов и крупный бизнес это решение повергло в ужас. В 2003 году лишь 7% мест в советах директоров публичных компаний занимали женщины. Компаниям было предложено повысить их число почти в шесть раз — до 40% к 2008 году. Сегодня Норвегия — рекордсмен по доле женщин в бизнес-элите. Подводя итоги реформы, норвежский министр по делам детей, равноправия и интеграции Эудун Люсбаккен не скрывает гордости: «Последние данные показывают, что увеличилось количество женщин в топ-менеджменте компаний, не затронутых законом о квотах. Женщины в советах директоров находятся на виду, обрывают контакты и в результате этого получают новые предложения о работе».

Оправданно ли такое вмешательство государства экономически? Результаты норвежского опыта показывают: в первые годы компании проигрывают от введения квот. Чтобы избежать санкций, норвежским компаниям пришлось срочно набирать в советы директоров молодых и неопытных новичков. Норвежская нефтяная компания DNO International, например, в 2007 году назначила двух женщин в совет директоров. Ни одна из них до этого не работала в нефтяной отрасли.

В долгосрочной перспективе компании со смешанным руководством только выигрывают — и в организации работы, и финансово. Американский профессор Скотт Пейдж, занимающийся сложными системами в экономике, политике и социологии, разработал математические модели, которые доказывают: гетерогенные группы, состоящие из людей разного пола и происхождения, с разным жизненным опытом и типом мышления, справляются с задачами лучше, чем гомогенные группы. Исследования, проводимые консалтинговой компанией McKinsey с 2007 года, подтверждают: компании с большей долей женщин в топ-менеджменте развиваются успешнее, чем их конкуренты, где руководящие посты занимают исключительно мужчины. По данным за 2007-2009 годы рентабельность капитала в компаниях со смешанным руководством была на 41% выше, чем у компаний с исключительно мужской командой, маржа прибыли — на 56% выше.

«По нашим оценкам, «состояние здоровья» компаний, в совете директоров которых как минимум три женщины, намного лучше», — объясняет Клаудиа Немат, старший партнер McKinsey в Мюнхене, директор IT-направления. Мужчины и женщины склонны использовать разные стили руководства. Главное — правильное их сочетание в разных ситуациях, именно поэтому смешанные команды более успешны. Но одной женщины в совете директоров мало, чтобы изменить ситуацию. В таких случаях женщины начинают приспосабливаться и перенимать мужской стиль общения. «Необходимо достичь критической массы женщин — 30%», — говорит Клаудиа Немат.

В традиционных обществах, где предполагается, что женщины заботятся о семье, а мужчины зарабатывают деньги, меньше всего предпосылок для гендерного равноправия в экономике. Квоты для женщин, определяемые государством, — последняя мера, к которой стоит прибегать. Вместо этого частным компаниям выгоднее самим заботиться о продвижении женщин в топ-менеджмент: следить за справедливым процессом отбора кандидатов на руководящие должности, организовывать образовательные программы и тренинги, открывать частные ясли. По этому пути идут многие крупные европейские компании, например итальянская UniCredit Group или немецкая Deutsche Telekom.

Согласится ли пойти по такому же пути правительство Российской Федерации?

Рабочий материал 5. Финансово-экономический кризис и его последствия.

Мировой финансово-экономический кризис начала XXI века оказал большое влияние на социально-экономическую ситуацию во всех странах и остается в центре внимания международных организаций, государственных деятелей, работодателей и профсоюзов.

«Финансово-экономический кризис 2008 года – это серьезное воздействие, как на женщин, так и на мужчин, и на их усилия, прилагаемые к тому, чтобы найти достойную работу и сохранить ее за собой, при этом под угрозой оказался прогресс, достигнутый трехсторонними участниками МОТ во всем мире. Пакеты мер по выходу из кризиса, которые, возможно, разработаны в слишком спешном порядке и без должного учета мнений социальных партнеров, могут непреднамеренно усилить существующую дискриминацию на рынке труда по признаку половой принадлежности».

Это цитата из Доклада «Гендерное равенство – основа достойного труда» МОТ, подготовленного для рассмотрения на 98-ой сессии Международной конференции труда в 2009 году:

«Основная стратегия выхода из кризиса, разработанная международным сообществом содержит следующие положения:

- защита рабочих мест, борьба с безработицей,
- расширение возможностей обучения, переобучения и повышения квалификации,
- достойный уровень заработной платы, поддержка платежеспособности населения,
- социальная защита всех уязвимых слоев общества,
- строгое соблюдение достигнутых договоренностей, законодательств стран,
- **справедливость и недопущение неравенства во всех его проявлениях,**
- широкий социальный диалог и коллективные переговоры социальных партнеров».

Основными направлениями деятельности Правительства Российской Федерации на период до 2012 года и Концепцией долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации до 2020 года определены приоритетные социально-экономические задачи на краткосрочную, среднесрочную и долгосрочную перспективы.

Достижение указанных задач зависит от активизации новых факторов экономического роста, таких как **развитие человеческого потенциала** и проведение эффективной политики **социального развития**, повсеместное распространение инноваций и ускоренное развитие высокотехнологических производств.

Правительство Российской Федерации в 2010 году обеспечило:

- поддержку социальной стабильности и обеспечение полноценной социальной защиты населения;
- поддержку оживления экономики, устойчивости наметившихся положительных тенденций;
- активизацию модернизации производства: реализацию первоочередных мер по решению проблем российской экономики, обусловивших скорость и глубину спада (слабость национальной финансовой системы, недиверсифицированность экономики и экспорта, неконкурентоспособность значительной части перерабатывающих производств), совершенствование институциональной среды, выстраивание новой модели регулирования, в том числе на финансовых рынках, наращивание инвестиций в человеческий капитал.

По данным официальной статистики в России объем производства в 2009 году сократился на 7,9%, в 2010 году вырос на 3,8%; в сельском хозяйстве – спад на 9,9%. Уровень заработной платы в 2009 году упал на 3%, а в 2010 вырос на 4,2%; нет пенсионеров, живущих за чертой бедности, сократилось общее число граждан, живущих за чертой бедности, с в 2009 году таких людей было 13,1%, в 2010 году – 12,5% (2000 год – 29%).

В докризисный период безработица достигла своих минимальных размеров:

- в 2007 г. общее число безработных составило 4,6 млн. человек;
- в третьем, последнем до кризиса квартале 2007 г. число безработных снизилось до 4,0 млн. человек, или 5,3 % экономически активного населения.

В период кризиса эта численность существенно возросла: в марте 2009 г. безработица превысила 7 млн. человек. Пик безработицы в России пришелся на февраль 2009 года: тогда поиском работы были озадачены 7,1 млн. человек (9 %), среди которых 47% - женщины. В государственных учреждениях службы занятости населения в качестве безработных было зарегистрировано 2,0 млн. человек, среди них 2/3 – женщины.

Наблюдалось смещение предпочтений работодателей в сторону сотрудников мужского пола (проснувшиеся стереотипы мужской стрессоустойчивости и демографической «беспроблемности»), что приводило к преимущественному сокращению сотрудников женского пола. К концу 2010 года количество безработных снизилось до 5 млн. человек.

Финансово-экономический кризис привел и к кризису системы трудовых отношений, так как он:

- генерирует кризисные явления в экономике;
- постоянно подпитывает структурные деформации;
- тормозит инновационное развитие,
- обуславливает инвестиционную апатию бизнеса к реальному сектору экономики;
- обостряет проблемы гендерного неравенства в сфере труда.

Кризис оказал негативное влияние на социально-экономическое положение работающих женщин, и прежде всего, это:

- резкое сокращение рабочих мест,
- массовая скрытая безработица (отпуска без сохранения содержания, не полная занятость, введение неполной рабочей недели или неполного рабочего дня);
- задержки выплаты заработной платы;
- снижение социальных выплат и выплат стимулирующего характера.

На встрече с активом общественной организации «Союз женщин России» премьер - министр РФ В.В. Путин сказал: «Очень важный аспект, который я хотел бы тоже затронуть сегодня. Потому что семья, дети, поддержка материнства и детства – это важнейшие направления. Это, само собой разумеется. Но не менее важно помочь женщине в любом случае реализовать себя профессионально, реализовать себя в профессии, в жизни, помочь ей добиться успеха. И, конечно, в условиях кризиса это становится особенно актуальным».

Один из эффективных путей обеспечения занятости женщин, направленных на снижение безработицы – профессиональное обучение, которое предоставляется, прежде всего, женщинам, не имеющим профессии, длительно неработающим (в том числе после выхода из отпуска по уходу за ребенком, матерям-одиночкам), а также впервые ищущим работу.

В ряде регионов в программах содействия занятости населения предусматривалось формирование компьютерного банка «женских» вакансий по профессиям.

Приоритетом государственной демографической политики должно стать поддержание конкурентоспособности женщин на рынке труда за счет создания возможностей для полноценного сочетания семейных и рабочих обязанностей.

Экономические трудности неизбежно ведут к увеличению количества бедных семей и детской бедности. Это и инфляция, которая в 2008 году была самой высокой за последние 3 года - 13,3%, что в расчете на прожиточный минимум составляет не менее 20%.

Даже в относительно благоприятном 2007 году доля бедных семей составляла 32%, а бедных семей с тремя и более детьми - 58%. Риск попадания в число бедных для семей растет с увеличением числа детей, сегодня в бедных семьях проживают 43% детей.

В своём выступлении 12 января 2011года на VII съезде ФНПР, председатель Правительства РФ В.В. Путин сказал, что «профсоюзы стали одним из соавторов антикризисного плана Правительства Российской Федерации.... Мы не дали кризису разрушить нашу экономику и социальную сферу. Не было тотального банкротства наших финансовых учреждений, как в 1998 году, не было тотального банкротства

предприятий... Взаимодействуя с профсоюзами, Правительство старалось оперативно реагировать на ситуацию в конкретных отраслях, на предприятиях, в моногородах».

В условиях финансово-экономического кризиса усиление социальной поддержки наименее защищенных групп населения, семей с детьми становится для профсоюзов одним из основных, приоритетных направлений деятельности.

По инициативе профсоюзов были увеличены размеры пособий по материнству и детству с 1 января 2009 года:

- минимальный размер ежемесячного пособия по уходу за первым ребенком до 1,5 лет после индексации составляет 1798,51 рублей, а за вторым и последующими детьми – 3597,01 рублей. Увеличен и максимальный размер этого пособия – он ограничен суммой 7194,03 рубля.

- при рождении ребенка семья теперь будет получать единовременное пособие в размере 9592,03 рублей.

Профсоюзы добились увеличения максимального размера ежемесячного пособия по беременности и родам, и теперь он составляет 25390 рублей, увеличено пособие беременной жене военнослужащего, проходящего военную службу по призыву – до 15190 рублей.

Вместе с тем, меры по увеличению социальной поддержки семей с детьми, принятые Правительством Российской Федерации, профсоюзы считают недостаточными, и будут добиваться их увеличения.

В 2011 году Минздравсоцразвития России совместно с регионами продолжит реализацию дополнительных мер, направленных на улучшение ситуации на рынке труда. С 2011 года дан старт еще одному новому направлению – профессиональному обучению женщин, работающих во вредных и тяжелых условиях труда. Получив новую специальность или смежную, женщины смогут трудиться на других работах, менее опасных. Также планируется обучать женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте до 3-х лет. Пройдя курсы, молодые мамы смогут повысить свою квалификацию или получить новую профессию.

Это конкретные шаги, которые позволят смягчить последствия кризиса, но далеко не все меры, которые государство должно сделать для успешного выхода из кризиса.

В своей книге «Кризис. Беда и шанс России», академик А. Абангбьян считает, что:

«При увеличении экономического уровня страны достаточно высокими темпами – не менее 6 % в год – предстоит продолжить и рост благосостояния населения с сильным креном в 10–15 %-ный ежегодный рост доходов относительно низкооплачиваемых и малообеспеченных слоев населения, при минимальном росте доходов у богатых семей, прежде всего связанном с введением налога на недвижимость и землю, а в дальнейшем – и в связи с переходом к прогрессивной шкале налогообложения семей с высоким достатком.

Социальную систему надо перестроить так, чтобы человеку с высоким доходом этот доход было бы выгодно тратить не на потребление, из-за повышенных налогов, прямых и косвенных, на дорогие машины, на дорогое жилье, драгоценности, эксклюзивную одежду и т. д., а было бы выгодно сберегать, приумножать эти деньги, направляя их в паевые фонды, в фонды добровольного страхования, здоровья, жизни, концентрируя их на долговременных счетах в банках и т. д.

Если сейчас 10 % самых обеспеченных людей концентрируют 33 % всех доходов, то через 5–7 лет после кризиса хорошо бы снизить эту цифру, скажем, до 25 %. В то же время 10 % самых малообеспеченных семей сейчас получают 1,8 % всех доходов. Эту цифру можно довести до 4 % . Тогда средний доход высоко обеспеченных семей в расчете на душу населения будет превышать средний доход малообеспеченных семей не в 17,5 раза, как сегодня, а только в 6 раз, как в Германии, что немного больше, чем в Японии, но все же находится в рамках современного цивилизованного уровня.

Вместе с тем, в благосостоянии людей главным будет не повышение реальных доходов и текущего потребления, а все же улучшение жилищных условий, и особенно улучшение здоровья нации.

За 7 лет можно было бы радикально, в полтора раза, сократить смертность примерно с 15 до 10 в расчете на тысячу человек населения, в том числе сократить смертность от сердечно-сосудистых заболеваний, инфарктов и инсультов – в 3 раза (сегодня она в 6 раз выше, чем во Франции), кроме того, смертность от травматизма и внешних причин в 2,5 раза (сегодня она в 5 раз выше, чем в развитых странах), преодолеть тенденцию ежегодного роста умерших от онкологических заболеваний и значительно отодвинуть возраст умирающих по этой причине, вдвое сократить инвалидность, по возможности создав условия для их включения в активную жизнь».

Большое внимание уделил академик А. Абангбян вопросу изменения деятельности банковской системы, а именно созданию «длинных» денег:

«Первая слабость нашей финансово-экономической системы – превалирование в ней «коротких» денег и фактическое отсутствие в рыночных фондах «длинных» денег. Наш рынок акций так сильно обвалился из-за того, что в эти акции были вложены во многом «короткие», т. е. спекулятивные деньги, которые в первую очередь изымаются в случае тех или других неблагоприятных процессов. В других странах, в отличие от России, существует целая система рыночных фондов «длинных» денег. Это негосударственные фонды накопительных пенсий, «длинные» деньги страховых обществ, полученных, за массовое страхование жизни и др.»

Первым из Фондов будущих поколений в мире называют Постоянный фонд Аляски (Alaska Permanent Fund), созданный в этом американском штате 30 лет назад. В этот фонд ежегодно переводится 25% всех налогов и рентных платежей, которые штат получает от нефтяных компаний, и они, разумеется, разнятся год от года. Остальные 75% идут напрямую в бюджет штата. Конституция Аляски гласит, что сам фонд должен оставаться в неприкосновенности. По усмотрению законодателей штата, использоваться ныне может лишь тот реальный доход, который ежегодно приносит инвестирование средств фонда.

Пенсионный фонд правительства Норвегии был учрежден в 1990 году решением норвежского парламента и назывался тогда Нефтяным фондом. В 2006 году его объединили с национальным Пенсионным фондом и переименовали. Лишь в 2002 году правительство Норвегии впервые получило право расходовать небольшую часть, примерно 4% реальных доходов, которые Норвегия получает ежегодно, инвестируя средства фонда. Но сам фонд остается при этом в неприкосновенности, поэтому он и не сокращается.

Объем Постоянного фонда Аляски сегодня – примерно 34 миллиарда долларов. Это втрое меньше российского Стабилизационного фонда (в 2007 году) и почти в 9 раз меньше крупнейшего из подобных фондов в мире – Пенсионного фонда Норвегии.

Чтобы добиться таких результатов, необходимо провести серьезные преобразования всей системы государственного управления.

Президент России произнес ключевые слова: «Модернизация экономики, инновационное развитие России в XXI веке, поддержка науки – основа движения России вперед, к прогрессу». Всё так, и спорить с этими словами невозможно. Надо только найти правильный путь реализации поставленных задач.

Будет ли на этом пути место женщинам?

Женщинам позволено снижать накал страстей, вызванный издержками несправедливой экономической, финансовой и политической системы, помогая тем, кого выбрасывает за борт такая несправедливость. Женщины составляют большинство в низкооплачиваемой части населения.

Но позволено ли женщинам стать у руля модернизации наравне с мужчинами? Пока женщин там нет. Вопрос даже не столько о гендерном равенстве. Всё гораздо глубже.

Российские женщины несут в себе мощный потенциал обновления существующей системы, но именно к этому система и не готова.

Когда говорят об инновационности, необходимо чётко представлять себе, что есть определённая последовательность в реализации главных принципов структурных изменений в обществе:

- номер один – **инновационность мышления;**

- номер два – **инновационность управления;** (Где Вы, грамотные, профессиональные и порядочные российские управленцы XXI века? За последние десятилетия выросли,

замечательные успешные и в бизнесе, и в социальной сфере женщины, которым не даёт простора, в том числе и совершенно искажённая существующая политическая система, пронизанная коррупцией).

- И только после первых двух видов инновационности появляется третий – **инновационные разработки**, превращающиеся в готовый продукт, востребованный гражданами, и приносящий успех и процветание обществу.

А пока, в список управленческого резерва кадров президента РФ, первая 1000 человек, вошли 35% - представители федеральной власти, 22% - представители региональных структур, 31% - представители бизнеса, от работников образования и обществ – 12%, и только 5,9% составляют женщины. В первой сотне Кадрового резерва только 16% представительниц лучшей половины человечества, не густо!

Рабочий материал 6. Правовая защита от дискриминации в России

Принятая в 1993 году Конституция РФ определила, что Россия является демократическим правовым государством, признающим обеспечение прав и свобод человека своей обязанностью. Это определение предполагало, что женщинам, как полноправным членам общества, должна быть предоставлена вся совокупность прав человека, включая право на труд.

В соответствие с этим в текст Конституции РФ была включена новая для российского законодательства правовая норма, которая вошла составной частью в раздел «Права человека» (статья 19, часть 3). Эта норма требует, чтобы государство и другие субъекты права не только гарантировали равные права и свободы мужчин и женщин, но и создавали равные возможности для их реализации. Она сформулирована таким образом: **«Мужчина и женщина имеют равные права и свободы и равные возможности для их реализации».**

Кроме того, статья 15, часть 4 Конституции РФ провозглашает, что общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры РФ являются составной частью ее правовой системы. Иными словами, можно утверждать, что российские суды обязаны способствовать соблюдению норм, например, такого международного документа как Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин.

Сегодня на предотвращение дискриминации по признаку пола в сфере труда и занятости нацелены правовые нормы, включенные в главные своды государственных законов России — Трудовой, Гражданский, Уголовный и другие Кодексы. Они содержат положения, запрещающие дискриминацию по признаку пола. Этих положений достаточно много. Наиболее полно их смысл передают статьи N 3 и N 64 нового Трудового Кодекса РФ.

Кто способен бороться с дискриминацией по признаку пола в сфере труда и занятости? Может ли сопротивляться этой системе неравенства конкретная женщина, которую российское законодательство признает единственным субъектом права, правомочным обращаться в суд по тем или иным случаям дискриминации? Каким образом она докажет, например, что работодатель отказывает ей в приеме на работу, или увольняет, не по профессиональным качествам, а по мотивам дискриминации, то есть — заведомо предпочитая работника мужчину? Очевидно, что сбор доказательств в таких случаях — задача крайне сложная.

Еще один значимый вопрос — с чем сталкиваются россиянки в тех редких случаях, когда они все же обращаются в суд по поводу дискриминации. Как утверждают эксперты, чаще всего немногочисленные иски по дискриминации наталкиваются на довольно глухую стену непонимания. Что свидетельствует о резком разрыве между российским законодательством в этой сфере и соответствующей правоприменительной практикой. Показательно, например, что российские судьи в большинстве своем убеждены в том, что дела, связанные с дискриминацией по признаку пола, являются социально незначимыми — неопасными и даже несерьезными.

Эти представления российского судебного корпуса сложились под воздействием многих факторов. В их числе — и отношение к женщинам как к гражданам и работникам «второго сорта», все еще бытующее в российском обществе, и отсутствие развитой

практики ведения судебных дел в этой сфере, и, наконец, теоретическая неопределенность, невнятность понятия «дискриминация» в российском праве.

Не только средний российский судья, но и юристы-теоретики не слишком вникают в тонкости права в этой сфере. Отсутствие теоретически обоснованных и хорошо проработанных представлений о дискриминации не дает возможности в полной мере доказать конкретный факт дискриминации в случае обращения потерпевшей стороны в суд. Судьи крайне неохотно принимают подобные иски.

При этом они настаивают либо на использовании внесудебных практик урегулирования конфликтов, либо на переквалификации искового заявления. То есть на том, чтобы истец обжаловал не факт «дискриминации», а конкретный случай нарушения трудового законодательства.

Откуда возникает сама возможность данных требований? Дело, прежде всего, в том, что в действующих российских законах существует несколько разных толкований понятия «дискриминация». Оно расшифровывается и как «различие», и как «нарушение», и «ограничение».

Кроме того, в Конституцию РФ введены термины «отрицание» или «умаление» прав человека (статья 55-я). Под ними также подразумевается нарушение прав человека. В конституционном праве «умаление» предполагает несколько возможных вариантов поведения по отношению к субъекту правоотношения.

Первый из них требует создания условий для использования действующего права. В этом плане умаление права есть несоздание условий для использования прав человека и гражданина, или не предоставление возможностей для реализации прав человека и гражданина.

Другой аспект умаления есть непонимание субъектом правоотношений своих возможностей реализовать право. У него это право есть, но его применение осложнено степенью развитости правовой культуры, той или иной социальной позицией и т.д. То есть, сам дискриминируемый в силу особенностей своего правового сознания просто не понимает, что он может быть отнесен к категории лиц, подвергающихся дискриминации. Поскольку в Конституции термин «умаление права» не уточняется, а в других нормативных правовых актах этот термин, как правовая категория, не употребляется, как правило, судьи сами пытаются понять, что это такое.

Подчеркнем еще раз, их представление о гендерной дискриминации во многом предопределено отношением к ней как к явлению социально незначимому. Именно поэтому судьи не склонны связывать проявления дискриминации с уголовно наказуемыми действиями даже в случаях явного пренебрежения нормами Трудового законодательства.

В последние десятилетия в России начал осваиваться тот опыт исследования дискриминационных практик и противодействия им, который накоплен международными организациями, в частности, Международной организацией труда (МОТ). Особенность гендерной политики МОТ заключается в том, что все вопросы, связанные с нарушением прав и свобод, рассматриваются этой организацией с акцентом на использование механизмов трипартизма, то есть системы социального партнерства государства, работодателей и профсоюзов. МОТ выстраивает свою политику обеспечения равных и прав и равных возможностей женщин и мужчин, используя структуры и практику взаимодействия этих трех субъектов.

Какие тут открываются возможности?

Можно использовать механизм отчетности государства по выполнению ратифицированных им конвенций МОТ. Так, в частности, Российская Федерация ратифицировала три конвенции МОТ, которые имеют непосредственное отношение к вопросам дискриминации.

Это 100-я Конвенция «О равенстве вознаграждения», 111-я Конвенция «О дискриминации в сфере труда и занятости» и 156-я Конвенция «О работниках с семейными обязанностями». Обязанность отчитываться по ним в России возложена на Министерство здравоохранения и социального развития. Если данное министерство будет добросовестно относиться к этой функциональной обязанности, то его отчеты, в соответствии с требованиями МОТ, должны включать описание судебных практик, рассмотрение в суде дел о дискриминации по признаку пола. А также — информацию о принимаемых в этой связи государством мерах и процедурах.

Добросовестная подготовка к составлению отчетов по данным Конвенциям, способна побудить правительство более ответственно относиться к принятым на себя обязательствам по ликвидации дискриминации по признаку пола. А также, тщательно отслеживать факты нарушения прав работников — женщин и мужчин, используя хотя бы наличные государственные структуры: уполномоченных по правам человека, Федеральную инспекцию по труду и занятости, прокуратуру.

Как показал опыт текущего десятилетия, свои возможности имеет и другая методика МОТ. Речь идет об обследовании конкретных фирм и организаций на предмет выявления дискриминации на рабочих местах.

Между теорией и применением базовых норм и стандартов в области гендерного равенства существует значительный разрыв. Российские женщины имеют ограниченные возможности судебной защиты своих прав, ограничен доступ к информации о собственных правах и о действующем законодательстве в сфере гендерного равенства.

В вопросе правовой культуры можно выделить несколько серьезных проблем: женщины не знают о своих правах и о том, как улучшить свое существование; женщины не имеют доступа к системе осуществления правосудия; наконец, многие женщины просто не верят тем организациям, которые предлагают защищать их права.

Закон не предусматривает конкретных санкций за нарушение положений, связанных с гендерным равенством. На практике бывает трудно доказать факт дискриминации по гендерному признаку, и при принятии решений суды отходят от принципа равенства доказательств в сторону порочащих истцу показаний заинтересованных сторон и свидетелей. В первую очередь суды принимают к рассмотрению документальные свидетельства, а получить таковые в случае дискриминации по гендерному признаку бывает крайне трудно.

Пока же очевидно, что российское государство, всерьез продвинувшее проблематику преодоления дискриминации по признаку пола де-юре, де-факто не использует своих возможностей для развития правоприменительной практики по соответствующим статьям своего законодательства.

Рабочий материал 7.

Роль профсоюзов в продвижении гендерного равенства.

Профсоюзы России с момента своего образования уделяли внимание положению женщин на рынке труда. Первые профессиональные союзы, создаваемые в начале 20-ого века в России, в своих Уставах заявляли не только экономические требования, в первую очередь установления 8-ми часового рабочего дня, но и запрещение детского труда, облегчение труда и положения женщин, улучшение условий труда и быта. А главное, что членами профсоюза могли быть все работающие на предприятии, независимо от национальности, пола, возраста, религиозных убеждений. В отличие от западных профсоюзов, которые долгое время женщин не принимали в профсоюзные организации.

В 1917 г, III Всероссийская конференция профсоюзов среди основных рассмотрела вопрос "Профессиональные союзы и женский труд". Это не случайно. На протяжении многих лет работницы в России подвергались дискриминации в оплате труда, нуждались в мерах по защите от вредного производства. Поэтому широкий профсоюзный форум, впервые собравшийся легально, счел необходимым включить этот вопрос в свою повестку дня.

Много интересного содержится в прениях по докладу. Наиболее интересные высказывания. Так, представитель профсоюза портных Москвы сказал, что у них среди работающих 80% - женщины со средним заработком 3 руб. 50 коп.. На эти деньги нельзя прожить даже одному человеку, а если в семье малолетние... Представитель профсоюза горнорабочих предложил запретить привлекать женщин к подземным работам в меловых коях. Представитель профсоюза домашней прислуги ратовала за создание детских садов и яслей, которые облегчили бы женщине ее обязанности как матери и хозяйки.

В принятой на конференции резолюции профессиональным союзам рекомендовано:

- добиваться во всех отраслях производства повышения заработка работниц до нормы оплаты труда рабочего соответствующей категории; законодательной охраны женского труда, распространения всех видов страхования на все категории работниц, включая домашнюю прислугу; расширения области страхования материнства;
- поставить вопрос о ведении широкой агитации и пропаганды среди женщин-работниц в руководящие центры союзов;
- заботиться о привлечении женщин-работниц в руководящие центры союзов.

Комиссий по улучшению положения женщин, Женсоветы, комиссии содействия семье, женщинам и детям – профсоюзные комиссии и комитеты такого типа своей главной задачей провозглашали постоянную заботу о положении женщины - труженицы, женщины – матери. Организация детских дошкольных учреждений, заводских столовых, служб быта, организация досуга семьи и детей, работа Детско-юношеских спортивных школ и многое другое было направлено на облегчение двойной занятости женщин в советский период: обязанность трудиться на производстве и нести ответственность за воспитание детей и благополучие семьи.

С началом политической и социально-экономической перестройки российского общества в начале 90-ых годов скрытая дискриминация женщин, присутствовавшая в советском обществе, стала проявляться всё более открыто: на рынке труда, в политике, в социальной жизни.

В Концепции гендерной политики ФНПР, принятой 26 сентября 2001 года Генеральным советом, говорится:

«Изменившаяся социальная, экономическая ситуация в стране (безработица, кризисное состояние экономики, общий низкий уровень доходов населения, прежде всего, заработной платы, обесценивание добросовестного труда), а также значительное внимание к вопросу гендерного равноправия в мире вызвали необходимость переоценки взглядов и подходов к данной проблеме в России.

Для того чтобы реальное гендерное равенство в обществе, в трудовой сфере, в семье стало нормой жизни, недостаточно только его законодательного провозглашения. Необходимо создание соответствующего морально-этического климата, позволяющего реализовать потенциальные возможности и интересы, как мужчин, так и женщин, сохранять достоинство тех и других.

Главной своей задачей профсоюзы, входящие в ФНПР, считают содействие развитию социально-ориентированной рыночной экономики и реальной демократии в правовом государстве, обеспечению экономического и социального благополучия человека труда, наемных работников, как мужчин, так и женщин».

В целях координации деятельности членских организаций ФНПР по реализации гендерной стратегии, взаимодействия с органами законодательной и исполнительной власти всех уровней, общественными объединениями и организациями 10 лет назад была создана Постоянная комиссия Генерального Совета ФНПР по социальному равенству женщин, позже переименованная в комиссию по гендерному равенству.

В тот же период начался процесс создания гендерных комиссий в членских организациях ФНПР. В настоящее время они действуют в 55 территориальных профобъединениях и 16 общероссийских профсоюзах.

В составах комиссий – до 30% мужчин, многие из которых занимают активную позицию в обеспечении равных возможностей мужчин и женщин в социально-трудовой сфере.

В 2001 году на IV съезде ФНПР была принята резолюция «О равенстве прав и возможностей мужчин и женщин» и взят курс на защиту прав и интересов трудящихся женщин, на решение проблем, связанных с выравниванием их положения на рынке труда.

На Внеочередном VII съезде ФНПР в январе 2011 году принята резолюция «Гендерное равенство - составная часть социальной справедливости!», которая определила основные направления деятельности профсоюзов на следующие пять лет, среди которых:

- участие в совершенствовании национального законодательства и нормативных актов в поддержку реализации конвенций МОТ № 100 (О равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности), № 111 (О дискриминации в области труда и

занятости), № 156 (О работниках с семейными обязанностями), № 183 (Об охране материнства);

способствовать реализации региональных программ занятости, созданию достойных рабочих мест, совершенствованию системы профессиональной подготовки и переквалификации женщин в целях повышения их конкурентоспособности на рынке труда;

- разработка целевых показателей для осуществления мониторинга обеспечения гендерного равенства на рабочем месте через систему коллективных договоров и соглашений;

- осуществление комплекса мер, направленных на обеспечение равного вознаграждения за труд равной ценности, включая проведение специальных исследований, информирование и проведение коллективных переговоров по преодолению гендерного разрыва в оплате труда;

- организация и проведение гендерных аудитов на предприятиях и в организациях, используя разработанную профсоюзами методику;

- продолжение деятельности по обеспечению пропорционального представительства мужчин и женщин в профсоюзных структурах.

В решении гендерных проблем ФНПР активно взаимодействует с государственными органами и различными неправительственными общественными организациями, что позволяет объединить усилия всего гражданского общества в борьбе за обеспечение реального равенства мужчин и женщин.

Представители ФНПР участвуют в заседаниях Общественной палаты РФ, в работе комитетов Государственной Думы и Совета Федерации, в обсуждении гендерной тематики на научно-практических конференциях, дискуссиях, круглых столах, что способствует объективному рассмотрению и конструктивной работе по выработке путей совместного решения обсуждаемых проблем.

Целевая экспертиза 60 отраслевых, 80 региональных соглашений и более 200 коллективных договоров крупных предприятий различных отраслей, проведенная в 2007 году, показала, что через систему социального партнерства, профсоюзы добиваются практических гарантий равенства:

- в приеме на работу и увольнении работников,

- в установлении заработной платы,

- в обеспечении охраны труда,

- в разработке специальных программ, направленных на повышение образовательного уровня женщин, выходящих на работу после декретного отпуска и отпуска по уходу за ребёнком,

- в создании условий для расширения помощи работникам с семейными обязанностями.

Постоянной комиссией разработаны Рекомендации по внедрению гендерного подхода в коллективно-договорной процесс, направленные на возрастание роли профсоюзов в решении вопросов улучшения положения женщин, укрепление их позиций при заключении коллективных договоров и соглашений.

Особое внимание в своей работе Постоянная комиссия уделяет использованию инновационных подходов при изучении гендерных проблем. Таким примером является проведение с 2007 года гендерных аудитов в ряде членских организаций ФНПР в рамках пилотного проекта ФНПР-МОТ «Гендерный аудит в профсоюзах России». В ходе реализации проекта подготовлена группа специалистов-тренеров в области гендерного аудита, проведен анализ соблюдения гендерной политики в профсоюзных организациях Республик Карелии и Татарстана, Вологодской и Свердловской областей, предложены изменения в методику проведения аудитов с учетом специфики российского опыта.

Решение проблем охраны труда и сохранения здоровья работников, в том числе репродуктивного, стало одним из приоритетных в защитной функции профсоюзов, и определяется гендерным подходом.

В рамках акции **«Женщины – за здоровье»**, российские профсоюзы участвовали:

- в организации проведения Всероссийского конгресса «Профессия и здоровье»;

- в парламентских слушаниях по реализации ряда законов, регламентирующих вопросы охраны труда;

- разработке государственного Регистра профессиональных заболеваний и в организации отраслевой статистики заболеваемости с временной утратой нетрудоспособности;

- в проведении акции «100 женских писем депутату».

Совместное рассмотрение травматизма и профессиональной заболеваемости женщин Постоянной комиссией по гендерному равенству и Технической инспекцией труда ФНПР позволило привлечь внимание к демографическим проблемам в стране и сформулировать предложения, которые были включены в государственную Программу «Здоровье работающего населения России» в части медико-гигиенического подхода к сохранению репродуктивного здоровья женщин.

Одним из факторов, влияющих на сохранение гендерных диспропорций на рынке труда, является низкое **представительство женщин на уровне принятия решений**.

Даже в профсоюзах женщины не имеют пропорционального представительства в руководящих органах. Если на уровне первичных профсоюзных организаций женщины-руководители составляют 77%, и здесь налицо явная дискриминация мужчин, то на федеральном уровне, среди руководителей членских организаций ФНПР женщин всего **13%**.

В целях содействия продвижению женщин Исполком ФНПР в 2004 г. утвердил подготовленные комиссией Рекомендации по сбалансированному представительству женщин в руководстве профсоюзными организациями.

Особое внимание уделяется вопросам увеличения представительства женщин в составе **профсоюзного кадрового резерва**, имеющего положительную тенденцию – доля женщин в составе резерва на должности руководителей членских организаций, утверждённого в 2009 году составляет **23%** против **13%** женщин, состоявших в резерве в период предыдущей отчётно-выборной кампании. Пройдя профессиональную переподготовку, женщины из состава резерва активно участвуют в выборах и избираются на руководящие должности.

И всё же, профсоюзы ФНПР пока далеки от международной нормы представительства женщин в руководстве – **40%**, которой удалось достичь ряду европейских профцентров.

В июне 2010 года в Ванкувере (Канада) состоялся **Второй Всемирный конгресс Международной конфедерации профсоюзов**. В работе Конгресса, проходившего под девизом «Время людей – от кризиса к глобальной справедливости», принимали участие более 1400 делегатов, из них около 50% женщин. В составе делегации ФНПР также половину составляли женщины.

Рассмотрев деятельность МКП за прошедшие четыре года, участники Конгресса сконцентрировали свои усилия на обсуждении наиболее важных проблем современности, связанных, прежде всего, с глобальным экономическим кризисом, который самым негативным образом отразился на положении трудящихся в большинстве стран мира. В результате этих обсуждений, участники Конгресса приняли **13** резолюций, в которых сформулированы основные проблемы и требования трудящихся.

Проблемы социального равенства мужчин и женщин не только активно обсуждались, но оказали непосредственное влияние на все основные решения, принятые Конгрессом.

Нефтегазстройпрофсоюз России

В декабре 2005 года на IV съезде Нефтегазстройпрофсоюза РФ была принята Резолюция «О равенстве прав и возможностей женщин и мужчин (о гендерном равенстве)». В декабре 2010 года на V съезде Профсоюза была принята Резолюция с таким же названием «О равенстве прав и возможностей женщин и мужчин (о гендерном равенстве)», в которой были определены стратегические приоритеты деятельности профсоюза по вопросам гендерного равенства:

- закрепление в коллективных договорах и соглашениях положений по социальной защите женщин и работников с семейными обязанностями, а также по вопросам равных возможностей женщин и мужчин в кадровом росте, повышении квалификации, обучении и переобучении новым профессиям;

- усиление борьбы с любыми проявлениями дискриминации на рабочих местах в отношении, как женщин, так и мужчин, по признаку пола, среди молодёжи и представителей старших возрастных групп, по возрасту и др.;

- обеспечение представительства женщин в выборных профсоюзных органах, комиссиях, делегациях, конференциях не ниже уровня демографической ситуации в структурной организации и профсоюзе в целом;

- соблюдение при выдвижении и утверждении кандидатов в резерв профсоюзных кадров принципа сбалансированного представительства женщин и мужчин не ниже уровня демографического состава организации;

- формирование современного гендерного мышления у профсоюзных активистов для преодоления сложившегося стереотипа восприятия гендерной работы как защиты только женских интересов, включение и обсуждение гендерных вопросов при проведении конференций и семинаров по различным направлениям профсоюзной деятельности.

В апреле 2001 года II Пленум Российского Совета Нефтегазстройпрофсоюза РФ принял решение о создании комиссии социального равенства женщин и мужчин. В апреле 2011 года утвержден уже третий состав комиссии.

На заседаниях комиссии были рассмотрены вопросы:

- об организации и проведении Женских конференций профсоюза «Женщина – Работа – XX1 век» и «Гендерные стереотипы и рынок труда»;

- о предложениях и рекомендациях по внедрению вопросов гендерного равенства в коллективно-договорную кампанию;

- о проведении и итогах социологического опроса в 2007 году членов профсоюза о их отношении к проблемам гендерного равенства;

- о практике работы женских комиссий и комиссий по гендерному равенству профсоюзных организаций таких, как ОПО ОАО «Сургутнефтегаз», Московской федерации профсоюза, Надымская районная организация, Татарстанская республиканская организация и других.

- об организации профсоюзного обучения по вопросам гендерного равенства актива и членов комиссий по работе среди женщин или по гендерному равенству.

Практика проведения Женских конференций по гендерной тематике позволила наладить конструктивный диалог между экспертным сообществом и профсоюзными активистками, обменяться мнениями по различным аспектам вопросов равенства.

В рекомендациях конференций говорилось, что обсуждение вопросов гендерного равенства необходимо проводить не только в рамках женских конференций, надо проводить профсоюзные конференции по данной тематике с участием и мужчин, и женщин (50/50).

Проведение женских конференций – это не женская прихоть. Участниками и делегатами профсоюзных форумов, как правило, становятся мужчины, так как они занимают лидирующие позиции в большинстве органов, принимающих решения, и имеют доступ к финансовым ресурсам. Как правило, женщины, участницы или делегатки конференций и съездов, присутствуют на заседании в меньшинстве, зачастую просто не решаются высказывать своё мнение, которое может значительно отличаться от позиции мужского большинства.

Женские профсоюзные конференции позволяют выслушать позицию членов профсоюза, обладающих другим жизненным опытом и другим взглядом на существующие проблемы, женским взглядом.

В идеале, профсоюзные форумы, проводимые по любому вопросу, должны иметь представителей и мужчин, и женщин в пропорции, соответствующей демографическому составу самой организации. Если среди членов профсоюза организаций, входящих в ФНПР, почти 60% составляют женщины, то и среди делегатов конференций и съездов, среди руководящих органов организации, в составе любой делегации ФНПР, женщины должны составлять 60%.

Женские конференции Международных глобальных профсоюзных объединений регулярно проводятся последние 30 - 45 лет.

Международная федерация профсоюзов работников химической промышленности, энергетики, горняков и разнорабочих (ИСЕМ) в соответствии с Уставом проводит женские конференции 1 раз в 4 года, начиная с 1986 года. На каждой

конференции идёт заинтересованный и открытый разговор о проблемах работающих женщин-членов профсоюза, как на национальном, так и на международном уровнях. 19-21 октября 2009 г. в Брюсселе (Бельгия) прошла 1-ая Всемирная женская конференция Международной конфедерации профсоюзов (МКП) «Достойный труд – достойная жизнь для женщин: профсоюзы выходят вперед в борьбе за экономическую и социальную справедливость и равенство». В Заключительном документе конференции говорится:

«Женская конференция МКП испытывает беспокойство по поводу того, что обязательства по содействию достижению гендерного равенства могут быть стерты глобальным экономическим кризисом. Конференция полностью поддерживает резолюцию по вопросам гендерного равенства, принятую Международной конференцией труда в 2009 г., в которой говорится, что «кризис не должен стать предлогом для того, чтобы создать еще большее неравенство и урезать права, которых добились женщины». Конференция призывает к реализации Глобального пакта занятости, который в частности требует «мер по восстановлению занятости, поддержанию предприятий и созданию рабочих мест одновременно с восстановлением системы социальной защиты, все меры должны включать гендерный аспект».

Большое внимание вопросам социальной защиты женщин и работников с семейными обязанностями, как наиболее уязвимых категорий работников, уделяется при ведении коллективных переговоров по заключению коллективных договоров и соглашений, как на уровне профсоюза, так и на уровне структурных организаций профсоюза.

Отраслевые соглашения по организациям нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства объектов нефтегазового комплекса Российской Федерации, заключенные профсоюзом на периоды с 2005 по 2007 г.г. и с 2008 по 2010 г.г. содержат раздел 8 «Социальные льготы работающим женщинам и другим лицам с семейными обязанностями». Основные положения раздела содержат нормы:

- дополнительных выплат женщинам при рождении ребенка
- выплат работнику (матери, отцу), находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет
- предоставления возможности работы по скользящему графику, неполной или сокращенной рабочей недели родителям с детьми
- предоставления ежегодного однодневного оплачиваемого отпуска в День знаний одному из родителей, имеющих детей-школьников младших классов,
- организации обучения или переобучения женщинам, выходящим на работу после отпуска по беременности и родам и т.д.

Социальные льготы, гарантии и компенсации, значительно превосходящие нормы Трудового Кодекса РФ, предусмотрены для беременных женщин, молодых матерей, для работающих женщин и других лиц с семейными обязанностями в коллективных договорах структурных организаций и подразделений Межрегиональных профсоюзных организаций ОАО «Газпром», ОАО «ЛУКОЙЛ», ОАО «Татнефть», ОПО ОАО «Сургутнефтегаз», ОАО «НК «РОСНЕФТЬ» и многих других.

Предусмотрена возможность работы по гибкому графику, закреплено право работника с семейными обязанностями на дополнительные оплачиваемые отпуска при рождении ребенка, регистрации собственного брака и брака детей, других жизненных ситуациях.

В соответствии со статьёй 264 Трудового Кодекса РФ гарантии и льготы, предусмотренные для матерей, распространяются и на отцов, воспитывающих детей без матери. В последнее время появилась тенденция – молодые отцы все чаще берут отпуск по уходу за ребенком до достижения им 3-ёх лет вместо матерей. Так происходит на ОАО «Сургутнефтегаз», предприятиях Татарстанской и Чеченской республиканских организациях Профсоюза и других.

Особое внимание уделяется медицинскому обслуживанию, оздоровлению, профилактическим мероприятиям, организации летнего отдыха и лечения для работников организаций и для членов их семей, проживающих в районах Крайнего Севера и приравненным к ним регионам. Работникам предоставляются санаторно-курортные путёвки для лечения и отдыха им и членам семьи, а также путевки в

оздоровительные лагеря их детям, гарантирована оплата проезда до места лечения и отдыха и обратно.

В Профсоюзе сложилась традиция выпуска специальных номеров журнала НГСПинформ, посвященных Международному дню солидарности женщин в борьбе за свои права 8-ого марта. Журнал помещает не только поздравления руководителей Профсоюза и структурных организаций, но и статьи ведущих российских экспертов по вопросам равенства полов. Со страниц журнала выступали Н.М. Римашевская, директор Института народонаселения РАН, С.Г. Айвазова, главный специалист Института сравнительной политологии РАН, С.Ю. Рощин, проректор Высшей школы экономики и др. Были и полемические заметки мужчин.

Постоянно публикуются материалы о работе профсоюзных активисток всех структурных организаций, о женщинах – лидерах профсоюзных организаций, о мероприятиях и деятельности профсоюза по вопросам равенства в журнале, на сайте профсоюза, в профсоюзных СМИ территорий и предприятий.

Десять лет работы комиссии Российского совета Нефтегазстройпрофсоюза России по социальному равенству мужчин и женщин (по гендерному равенству) дают определенные результаты, однако для обеспечения равных прав и возможностей мужчин и женщин, дальнейшая деятельность должна быть сосредоточена на следующих основных направлениях:

- Расширение программ и исследовательских работ по проблемам гендерного равенства в социально-трудовой сфере.
- Усиление гендерного информирования и просвещения профсоюзных руководителей и активистов, как мужчин, так и женщин, с целью систематического включения гендерного аспекта в программные документы, решения коллегиальных органов, публикации и коллективные переговоры.
- Содействие реализации программы достойного труда, направленной на достижение социальной справедливости, в части обеспечения гендерного равенства в социально-трудовой сфере.
- Осуществление широкого социального диалога в целях воздействия на принятие решений политического и социально-экономического характера с учетом обеспечения гендерного равенства на международном, национальном, региональном и местном уровнях.
- Участие в совершенствовании национального законодательства и других нормативных актов на базе модельного закона «О государственных гарантиях равных прав и равных возможностей для мужчин и женщин», Конвенций МОТ 100, 111, 156, 183.
- Повышение эффективности социального партнерства, коллективных договоров и соглашений в обеспечении гендерного равенства и социальной справедливости на рабочем месте.
- Развитие практики проведения гендерного аудита в качестве инструмента повышения эффективности реализации целей гендерного равенства.
- Осуществление мер по реализации региональных программ содействия занятости, созданию достойных рабочих мест с учетом гендерных аспектов, особенно в районах Крайнего Севера и приравненным к ним регионам.
- Совершенствование системы профессиональной подготовки и непрерывного обучения женщин в целях повышения их конкурентоспособности на рынке труда.
- Активные действия по достижению равного вознаграждения за труд равной ценности, включая коллективные переговоры, исследования и распространение информации о гендерном разрыве в оплате труда.
- Реализация практических мер по обеспечению здоровых и безопасных условий труда с точки зрения особых потребностей к гигиене труда мужчин и женщин.
- Совершенствование системы социального страхования и пенсионного обеспечения с учетом потребностей работников с семейными обязанностями.

- Обеспечение выполнения государственных социальных обязательств в условиях восстановления экономики в посткризисный период.
- Осуществление мер для обеспечения охраны материнства и недопущения дискриминации в связи с рождением ребенка.
- Укрепление действующих и создание новых национальных и региональных гендерных механизмов, таких как комитеты и комиссии по обеспечению равных прав и равных возможностей мужчин и женщин на всех уровнях структур государственной власти.
- Дальнейшее развитие международного и национального сотрудничества с учреждениями и организациями, занимающимися экономическими и социальными аспектами процесса развития.
- Содействие достижению гендерного паритета в доступе женщин к ответственным должностям, расширению их участия в политике и общественной жизни, в том числе – в профсоюзах, уделяя особое внимание представительству женщин в органах, принимающих решения.
- Привлечение в профсоюзы работающих женщин, в том числе, в неформальном секторе экономики, молодых и других незащищенных категорий работников.
- Сбор и распространение примеров передовой практики и инновационных стратегий, содействующих гендерному равенству в сфере труда.
- Проведение информационно-пропагандистских кампаний в интересах особо уязвимых слоев рабочей силы, включая различные категории работников неформальной экономики, имеющих нестабильные рабочие места.

«Сегодня Международная организация труда должна предпринять все усилия для того, чтобы приверженность принципам гендерного равенства нашла отражение в работе всех подразделений МОТ, во всей нашей технической работе, практической деятельности, работе вспомогательных служб».
Генеральный директор МБТ, 1999 г

Рабочий материал 8.

Основы гендерного аудита в профсоюзной организации

Гендерный аудит. Впервые такое слово сочетание возникло в недрах Международной организации труда, как инструмент самоанализа Организации на предмет приверженности принципам гендерного равенства, как инструмент самопознания, дающего ответ на вопрос, в какой степени гендерное равенство находит отражение в работе самой Организации, в самой МОТ. Кроме того, гендерный аудит демонстрирует и пропагандирует эффективные методы продвижения гендерного равенства во всех видах деятельности.

В ответ на многочисленные запросы со стороны сотрудников МОТ и трехсторонних партнеров Организации – правительств, объединений работников и работодателей, а также агентств системы ООН и других национальных и международных организаций специалистами по гендерному равенству было разработано Руководство по проведению гендерного аудита.

Его цель – предоставить организаторам гендерного аудита рекомендации и практические советы относительно того, как организовать, провести и обеспечить последовательное выполнение рекомендаций гендерного аудита, основанного на принципе активного участия.

С самого начала своего осуществления в 2001 году совместный гендерный аудит показал себя как важный, функциональный и комплексный инструмент, задача которого - помочь МОТ оценить прогресс в деле достижения гендерного равенства. В период с 2001 по 2004 год гендерные аудиты прошли в подразделениях МОТ и дали интересный практический материал, как по методике его проведения, так и по оценке состояния гендерного равенства в коллективах. Постепенно методику проведения гендерного аудита по методике МОТ стали применять для проведения такого действия и в других организациях.

В бизнесе аудит традиционно использовался для проверки правильности применения установленных административных и финансовых правил. В 80-е годы прошлого века многие крупные компании начали использовать «качественный аудит», цель которого – определить, насколько соблюдаются внутренние и внешние требования к деятельности компании. Этот тип аудита выявляет, насколько адекватны и соответствуют друг другу внутренние правила и процедуры компании, выполняются ли указания и соответствующие им правила, а также каким образом можно улучшить ситуацию в перечисленных областях.

В ходе качественного аудита оценивается официально сформулированная политика компании, ее документы и справочники, а также определяется, выполняются ли изложенные в них требования сотрудники, и, если да, то какие это дает результаты. В ходе аудита выявляется не только то, правильно ли выполняется работа, но намечаются пути ее улучшения и модернизации. С этой целью аудиторы собирают и анализируют мнения сотрудников организации и ее клиентов. В результате в аудиторский отчет они включают рекомендации по улучшению работы и методы их претворения в жизнь. По результатам аудита ответственные компании и организации принимают план действий.

Гендерный аудит относится к категории качественных аудитов, также известных под названием «социальных». При проведении гендерного аудита используется принцип активного участия в нем сотрудников организации, что способствует обучению сотрудников, их причастности к проведению аудита и его результатам. Совместное участие также помогает мотивировать и обучить эффективным методам оценки собственной работы и организации в целом.

Гендерный аудит:

- определяет, насколько эффективны действующие в организации правила внедрения комплексного гендерного подхода, а также система поддержки их исполнения; насколько они взаимно дополняют друг друга и соблюдаются ли на практике;
- отслеживает и оценивает относительный прогресс в продвижении гендерного равенства;
- устанавливает исходные принципы и критерии;
- выявляет «узкие места» и проблемы;
- рекомендует методы решения этих проблем и предлагает новые, более эффективные стратегии;
- фиксирует положительный опыт в деле достижения гендерного равенства.

Основываясь на принципах самостоятельной оценки и совместного участия, аудит принимает во внимание, как объективные данные, так и представления сотрудников относительно того, как добиться гендерного равенства в их организации. Цель - лучше понять имеющиеся конкретные факты, факты неподтвержденные, а также их субъективную интерпретацию.

Кроме того, гендерный аудит зачастую служит отправной точкой для обсуждения более широких проблем, касающихся самого содержания работы и функционирования организации. Иногда затрагиваются вопросы, выходящие за рамки гендерной проблематики, например:

- существующая в организации практика сверхурочной работы;
- задержки на работе; работа в условиях нехватки времени;
- так называемый синдром «любви к руководителю» (когда люди поддерживают контакт лишь с теми, кто выше и старше их по должности);
- отсутствие активно действующих структур, занимающихся обменом информацией, обучением и адаптацией полученных знаний.

Задачи гендерного аудита:

- расширить понимание того, насколько комплексный гендерный подход применяется в деятельности организации и работе ее сотрудников;
- оценить степень внедрения комплексного гендерного подхода в плане предоставления гендерно чувствительных продуктов и услуг;
- выявить и распространить информацию о методах, правилах и отношении к гендерным вопросам, благодаря которым стало возможным более эффективно внедрять в организации комплексный гендерный подход;

- оценить объем ресурсов, выделенных и израсходованных на внедрение комплексного гендерного подхода;
- определить, насколько гендерно чувствительной является кадровая политика организации;
- изучить соотношение численности мужчин и женщин в организации на разных уровнях;
- сформулировать исходные принципы и критерии внедрения в организации комплексного гендерного подхода с тем, чтобы можно было на постоянной основе проводить сопоставительный анализ показателей продвижения гендерного равенства;
- оценить прогресс в осуществлении планов действий по обеспечению гендерного равенства и, при необходимости, предложить изменения;
- выявить возможности для дальнейшего улучшения работы и предложить возможные стратегии более эффективного выполнения плана действий.

Для обсуждения в ходе гендерного аудита выделены 12 тем:

- Гендерные проблемы, стоящие сегодня на повестке дня на национальном и международном уровне; дискуссии по гендерным вопросам, затрагивающие организацию, где проводится аудит; взаимоотношения данной организации с национальным механизмом по гендерному равенству и женскими организациями.
- Основная стратегия организации в области гендерного равенства и ее отражение в задачах организации/подразделения, его программах и бюджете.
- Продвижение гендерного равенства в ходе осуществления различных программ и проектов.
- Наличие экспертов по гендерным вопросам и гендерной стратегии, направленной на расширение компетентности в этой сфере.
- Информация, управление знаниями и опытом.
- Используемые системы и методы мониторинга и оценки.
- Выбор партнерских организаций.
- Результаты работы и репутация в глазах общественности.
- Принятие решений в сфере продвижения гендерного равенства.
- Кадровая политика и людские ресурсы.
- Организационная культура.
- Представление о достижениях в сфере гендерного равенства.

Составители пособия разработали вопросы, с помощью которых организаторы гендерного аудита могут получить информацию по каждой из 12-ти тем. Например:

«Гендерные проблемы, стоящие сегодня на повестке дня на национальном и международном уровне; дискуссии по гендерным вопросам, затрагивающие организацию, где проводится аудит; взаимоотношения данной организации с национальным механизмом по гендерному равенству и женскими организациями».

Наводящие вопросы:

- Налажено ли активное взаимодействие подразделения с национальными гендерными структурами и женскими организациями, продвигающими права женщин, либо с международными гендерными сетевыми структурами? В чем заключается это взаимодействие?
- Налажены ли контакты с представителями неправительственных организаций (НПО), в том числе с женскими объединениями и научными учреждениями? В чем заключается это взаимодействие?
- Обсуждались ли с представителями этих организаций приоритеты в деле продвижения гендерного равенства?
- Знакомы ли сотрудники подразделения с путями и методами претворения в жизнь Платформы действий, принятой на Пекинской конференции по проблемам женщин (1995 г.) и рекомендаций Всемирной встречи на высшем уровне по социальному развитию в Копенгагене (1995 г.), а также рекомендаций, принятых на встречах «Пекин +5» и «Пекин +10»?

- Нашли ли отражение в программной деятельности подразделения принципы и положения Пекинской платформы действий, гендерные положения, включенные в обязательства, принятые на Всемирной встрече в Копенгагене, и на встречах «Пекин +5» и «Пекин +10»?
- Удалось ли подразделению выявить структуры, препятствующие его усилиям по продвижению гендерного равенства?

Проведение аудита состоит из нескольких этапов, при чем каждый из них одинаково важен и работает на получение объективного результата. Подготовка к проведению гендерного аудита начинается с решения руководства организации, добровольного решения, о проведении аудита. Далее формируется группа специалистов (своих или приглашенных), ответственных за его проведение. Руководитель назначает координатора аудита. Подразделения планируют работу и готовятся к аудиту. Документация организации собирается и направляется для анализа организаторам аудита. За две недели до начала аудита группа организаторов приступает к первоначальному анализу документации.

В начале аудита:

- Проводится встреча группы организаторов
- Группа организаторов встречается с руководителем подразделения
- Группа организаторов аудита встречается со всеми сотрудниками подразделения для организационного собрания и объяснения процесса проведения аудита

Во время аудита:

- Обсуждаются результаты анализа всей полученной документации
- Проводятся индивидуальные собеседования с руководителем подразделения, старшим руководящим составом, ответственными работниками, техническими специалистами, техническим персоналом (которые носят максимально доверительный характер)
- Проводится семинар для технического состава
- Проводится семинар для руководящего состава
- Проводятся консультации с партнерскими организациями, организациями-исполнителями проектов, женскими организациями.

В конце аудита:

- Формулируются общие положения и выводы доклада
- Проводится встреча по итогам аудита с руководителем подразделения
- Проводится встреча с сотрудниками подразделения для получения «обратной связи», сотрудникам сообщают основные выводы, сделанные аудитором.

Итоговый документ гендерного аудита – отчет, который является достоянием организации, которая проводит аудит. Руководство и сотрудники могут принять решение передать текст отчета либо его основные выводы и положения другим подразделениям, партнерским организациям и другим группам, принимавшим участие в аудите. А могут решить - использовать его выводы только внутри организации, тогда аудиторы не имеют право воспользоваться результатами аудита по своему усмотрению. Отчет должен быть завершен и передан директору до того, как аудиторы покинут организацию (подразделение). Копия отчета на бумаге передается также координатору аудита (если это предусмотрено), а электронная форма отчета рассылается всем сотрудникам подразделения. Итоговый отчет не должен превышать 30 страниц.

Гендерный аудит – сложное мероприятие, организаторам необходимо в кратчайшие сроки наладить взаимодействие и совместную работу самих аудиторов, совместную работу с координатором, назначенным администрацией организации. и построить доверительные отношения с сотрудниками организации.

Проведение гендерного аудита – это напряженная работа, требующая от самих аудиторов компетентности, коммуникабельности, выдержки, выносливости и четкого взаимодействия. Средняя продолжительность гендерного аудита – 10 -12 дней.

В 2007 году Московское бюро МОТ обратилось к ФНПР с предложением подготовить группу профсоюзных аудиторов в рамках пилотного проекта ФНПР-МОТ «Гендерный аудит в профсоюзах России». В ходе реализации проекта подготовлена группа специалистов-аудиторов, способных самостоятельно, используя методологию МОТ, провести гендерный аудит в членской организации ФНПР. От Нефтегазстройпрофсоюза РФ в проекте ФНПР-МОТ участвовало 5 человек.

Профсоюзные специалисты не только провели гендерные аудиты в профсоюзных организациях Республик Карелии и Татарстана, Вологодской и Свердловской областей, но и предложили изменения в методику проведения аудита с учетом специфики российского опыта.

Заключение.

Профсоюзы – самая массовая общественная организация, которая призвана защищать социально-экономические и трудовые права работников, членов профсоюза. В Нефтегазстройпрофсоюзе РФ каждый третий член профсоюза – женщина, которая в той или иной степени сталкивается с проблемами гендерного неравенства. Поэтому профсоюзы могут и должны приложить усилия к тому, чтобы ликвидировать саму основу трудовой и социально-экономической дискриминации одних членов профсоюза по отношению к другим.

Основными причинами гендерного неравенства являются:

- слабое гендерное просвещение общества в целом, а также среди государственных, политических и профсоюзных руководителей;
- отсутствие информации и широкой общенациональной дискуссии на телевидении и в СМИ о необходимости решения вопросов неравенства между женщинами и мужчинами во всех сферах жизни общества;
- сложившееся в обществе стереотипное представление об ограниченных возможностях женщин, о недостаточной их компетентности и способности к руководящей работе;
- неодобрительное отношение или противодействие со стороны коллег (мужчин) и/или членов семьи выдвиганию женщин в состав руководящих органов;
- неформальная практика предпочтительного выдвижения кандидатур и назначения на руководящие посты мужчин;
- чрезвычайная, двойная занятость женщин на работе и дома;
- неуверенность женщин в своих силах, отсутствие необходимой подготовки для работы в руководящих органах;
- нехватка учреждений по уходу за детьми.
- сохраняющееся, и даже усиливающееся, в российском обществе традиционное, патриархальное распределение гендерных ролей, а, следовательно, и неравное положение мужчин и женщин в экономической сфере, неравный доступ к материальным и финансовым ресурсам;
- отсутствие политической воли и внятной государственной политики достижения гендерного равенства у руководителей страны, политических и общественных лидеров;
- отсутствие правовой основы государственной политики и развитого законодательства по вопросам равноправия;

Дальнейшие действия профсоюзов станут весомым вкладом в достижение гендерного равенства и социальной справедливости, демократическое развитие страны и модернизацию экономики, что позволит обеспечить благополучие граждан и достойную жизнь всего общества.

Список литературы

- Айвазова С. Гендерное равенство в контексте прав человека. Консорциум женских неправительственных объединений, Москва, 2001г.
- Айвазова С. Возможности использования судебной системы для защиты от дискриминации по признаку пола в сфере труда и занятости в современной России, Консорциум женских неправительственных объединений, 2006 год.
- Вишневецкий А., Особенности российской рождаемости, Центр демографии и экологии человека Института народнохозяйственного прогнозирования РАН, 2006
- Вишневецкий А. Демографический кризис в странах СНГ
- Вишневецкий А. Демографические вызовы нового века
- Кричевский Н. Россия, которую мы теряем, Промышленные ведомость, № 1-2, 2008 год
- Круглый стол Комитета Государственной Думы Федерального собрания РФ по охране здоровья на тему: Об охране репродуктивного здоровья населения РФ, стенограмма, 14 декабря, 2009.
- Послание президента Российской Федерации федеральному собранию 30.11.2010. Раздел: Демография. Материнство и детство.
- Сивочалова О. Это очень болезненное «единое целое»... Медицинская газета № 24 от 6 апреля 2011г.
- Путин В.В., Встреча 15.12.2010 года с активом общественной организации «Союз женщин России», Российская газета
- Рукина И. Инновационность российских женщин в их способности к созиданию, конференция «Женское движение в России: вчера, сегодня, завтра», 26 февраля 2010, Москва, партии «Яблоко»
- Гудович И. Формирование гендерного баланса кадров в высших органах государственной власти. конференция «Женское движение в России: вчера, сегодня, завтра», 26 февраля 2010, Москва, партии «Яблоко»
- Аганбегян А. «Кризис. Беда и шанс России», www.lib.rus.ec/, 2010 г.
- Редакционная статья «Карьера - женского рода?», Женщины и экономика, тематическое приложение к еженедельнику «Экономика и жизнь» № 20, 2010 г.
- Сенинский С., «Фонд будущих поколений – на сегодняшние пенсии», 19.03.2007, Радио Свободы
- Концепция гендерной политики ФНПР
- Резолюции IV и V съездов Нефтегазстройпрофсоюза РФ
- Резолюции 7 съезда ФНПР по гендерному равенству
- Материалы Первой женской конференции МКП, Брюссель (Бельгия) 2009г.
- Рекомендации ФНПР «О сбалансированном представительстве женщин на уровне принятия решений», решение Исполкома ФНПР от 24 мая 2004 г.
- Итоговый документ совместного заседания Постоянной комиссии Генерального Совета ФНПР по гендерному равенству и Комиссии ВКП по вопросам трудящихся женщин, Москва, 17 сентября 2010 г.