

Федеральное государственное автономное
образовательное учреждение
высшего образования
«СИБИРСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Институт экономики, управления и природопользования
Кафедра социально–экономического планирования

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий кафедрой
_____ Е.В. Зандер
подпись

« ____ » _____ 2019 г.

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

Социальная поддержка беременных женщин и женщин с малолетними детьми в
части осуществления трудовой деятельности

38.03.04 «Государственное и муниципальное управление»

38.03.04.11 «Региональное управление»

Руководитель _____ Старший преподаватель А.М. Иванова
подпись, дата

Консультант _____ Канд. экон. наук., доцент А.И. Пыжев
подпись, дата

Выпускник _____ Д.Г. Качина
подпись, дата

Красноярск 2019

РЕФЕРАТ

Выпускная квалификационная работа по теме «Социальная поддержка беременных женщин и женщин с малолетними детьми в части осуществления трудовой деятельности» содержит 73 страницы текстового документа, 13 таблиц, 1 иллюстрацию, 38 использованных источников.

СОЦИАЛЬНАЯ ПОДДЕРЖКА, БЕРЕМЕННЫЕ ЖЕНЩИНЫ, ЖЕНЩИНЫ С МАЛОЛЕТНИМИ ДЕТЬМИ, ЗАЩИТА МАТЕРИНСТВА, ЖЕНСКАЯ ЗАНЯТОСТЬ, ГИБКИЙ ГРАФИК РАБОТЫ, ПОЛИТИКА ЗАНЯТОСТИ, ПОЛОВОЕ РАВНОПРАВИЕ, ДИСКРИМИНАЦИЯ ПО ПОЛОВОМУ ПРИЗНАКУ.

Цель: совершенствование и дополнение методов государственного регулирования и социальной поддержки беременных женщин и женщин с малолетними детьми в части осуществления трудовой деятельности.

Задачи:

- 1) определить текущую позицию женщин в части осуществления трудовой деятельности
- 2) провести анализ влияния показателей занятости женского населения на общую демографическую ситуацию в стране;
- 3) рассмотреть существующие меры государственной поддержки трудовой деятельности женщин (беременных и/или имеющих малолетних детей);
- 4) изучить зарубежный опыт реализации эффективной стратегии социально - демографического развития;
- 5) проанализировать нормативно – правовую базу в части осуществления трудовой деятельности женщин (беременных и/или имеющих малолетних детей) в РФ;
- 6) выявить проблемы и недоработки в государственном регулировании выбранной темы.

В результате были разработаны методы совершенствования государственной политики в области повышения занятости беременных женщин и женщин с малолетними детьми, которые позволяют поспособствовать решению выявленных проблем.

THE ABSTRACT

The graduate work on the topic «State social support for pregnant women and women with young child to implement of employment» include 73 pages of text document, 15 tables, 1 illustration, 38 sources used.

SOCIAL SUPPORT, PREGNANT WOMEN, WOMEN WITH YOUNG CHILD, MATERNITY PROTECTION, WOMEN'S EMPLOYMENT, FLEXIBLE WORKING HOURS, EMPLOYMENT POLICIES, GENDER EQUALITY, GENDER DISCRIMINATION

Purpose of the work: improvement and supplement of state regulation methods and social support of pregnant women and women with young child to implement of employment

Objectives of the work:

- 1) define the current employment position of the women;
- 2) to analyze the link between women employment and demographic situation in Russia;
- 3) to consider the existing measures of state social support for pregnant women and women with young child to implement of employment;
- 4) to explore the foreign experience in realization of effective social – demographic development strategy;
- 5) to analyze the legal framework in sphere of women's (pregnant women and women with young child) employment;
- 6) to identify the problems and weaknesses in state regulation on a selected theme.

As a result, it was developed the methods of state policies improvement in sphere of increasing employment of pregnant women and women with young child, which can contribute to solve the problems identified.

СОДЕРЖАНИЕ

| | |
|---|----|
| Введение..... | 3 |
| 1 Теоретическая и исследовательская база о социальной поддержке беременных женщин и женщин с малолетними детьми в части осуществления трудовой деятельности и опыт ее реализации..... | 7 |
| 1.1 Основные теоретические аспекты и степень разработанности темы..... | 7 |
| 1.2 Нормативно-правовая база о помощи беременным женщинам и женщинам с малолетними детьми в вопросе трудоустройства и ее несовершенство | 13 |
| 1.3 Зарубежный опыт реализации успешной социально-демографической политики на примере Швеции..... | 20 |
| 2 Государственное регулирование трудовой деятельности беременных женщин и женщин с малолетними детьми на современном этапе..... | 25 |
| 2.1 Актуальная статистическая информация, определяющая значимость темы в Российской Федерации..... | 25 |
| 2.2 Анализ существующей социальной поддержки женщин (с малолетними детьми и/или беременных)..... | 35 |
| 2.3 Исследование влияния выбранной темы на общую демографическую ситуацию в стране..... | 40 |
| 3 Повышение эффективности трудоустройства беременных женщин и женщин с малолетними детьми..... | 46 |
| 3.1 Методика оценки социального самочувствия беременных женщин и женщин с малолетними детьми | 46 |
| 3.2 Рекомендации по организации системного государственного подхода при повышении эффективности трудоустройства беременных женщин и женщин с малолетними детьми..... | 48 |

| | |
|--|-------|
| 3.3 Предложения о совершенствовании законодательства по вопросу трудоустройства беременных женщин и женщин с малолетними детьми..... | 54 |
| Заключение..... | 60 |
| Список использованных источников..... | 62 |
| Приложение А-В..... | 66-73 |

ВВЕДЕНИЕ

В настоящее время проблемы занятости населения стоят достаточно остро, особенно это касается некоторых социальных групп населения. Государственная политика занятости должна предусматривать формирование системы мер государственного регулирования, направленных на предотвращение нарастания социальной напряженности в регионах через расширение возможностей занятости и трудоустройства, в том числе и в каждом отдельном регионе.

Остановившись на «проблемной» занятости, то есть трудоустройстве социально незащищенных слоев населения, к которым, в полной мере, можно отнести беременных женщин и женщин с малолетними детьми, можно констатировать тот факт, что их положение более уязвимо и возможности трудоустройства ограничены выполнением репродуктивной функции, потерей социальных, трудовых связей, снижением квалификации, ухудшением материального положения, дискриминацией в социально- трудовых отношениях.

Кроме того, значительная часть семей с маленьким ребенком сегодня не имеет финансовой возможности использовать отпуск по уходу за ребенком полностью, так как появление ребенка резко ухудшает материальное положение одновременно лишая заработка одного из родителей. Поэтому, многие матери, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком, пытаются досрочно выйти на работу.

Несмотря на то, что поддержка материнства и детства, улучшение демографической ситуации и развитие рынка труда являются одними из приоритетных задач, стоящих перед современной Россией, наряду с технологической модернизацией экономики и укреплением национальной безопасности, именно

заботы, связанные с продолжением рода и создают сложности, затрудняющие полноценное участие молодых женщин в социально-трудовых отношениях.

Таким образом, возникает противоречие между необходимостью выполнения молодыми женщинами репродуктивной функции и отсутствием необходимых для этого социальных гарантий государства на всех уровнях управления, которые обеспечили бы их достойное материальное благополучие, либо условий, позволяющих им легко адаптироваться на рынке труда.

Все это обуславливает необходимость и важность государственной поддержки и патерналистического подхода в решении проблем данной социальной группы, так как общие подходы к регулированию занятости не всегда являются приемлемыми для рассматриваемой категории лиц.

При всей важности сохранения связей женщины (беременной или имеющей ребенка до 3-х лет) с рынком труда, необходимо стимулировать ее на рождение детей в будущем. Поэтому, разработка механизмов регулирования занятости должна строиться исходя из социальной роли женщины в семье и обществе, степень важности которой сложно переоценить, а при разработке государственной политики, в первую очередь, необходимо опираться на потребности данной социальной группы, выполняющей специфические и общественно значимые функции.

Актуальность данной проблемы и обусловила выбор темы выпускной квалификационной работы, связанной с совершенствованием системы управления занятостью женщин и механизмов повышения их включённости в трудовой процесс.

Объектом исследования является занятость социально незащищенной социальной группы –беременные женщины и женщины с малолетними детьми

Предмет исследования - взаимодействие органов управления с работодателями и женщинами (беременными или имеющими малолетних детей) в регулировании их занятости с учетом специфики трудоустройства этой социальной группы.

Цель исследования состоит в совершенствовании и дополнении методов государственного регулирования и социальной поддержки беременных женщин и женщин с малолетними детьми в части осуществления трудовой деятельности.

Для реализации поставленной цели ставятся следующие задачи:

- 1) определить текущую позицию женщин в части осуществления трудовой деятельности;
- 2) провести анализ влияния показателей занятости женского населения на общую демографическую ситуацию в стране;
- 3) рассмотреть существующие меры государственной поддержки трудовой деятельности женщин (беременных и/или имеющих малолетних детей);
- 4) изучить зарубежный опыт формирования эффективной стратегии социально - демографического развития;
- 5) проанализировать нормативно – правовую базу в части осуществления трудовой деятельности женщин (беременных и/или имеющих малолетних детей) в РФ;
- 6) выявить проблемы и недоработки в государственном регулировании выбранной темы.

Методы изучения: анализ, сравнение, описание

Выпускная квалификационная работа состоит из следующих структурных элементов: введение, три главы, заключение, список используемых источников и приложения.

Первая глава курсовой работы имеет теоретическую основу. В ней представлены необходимая базовая информация, которая является фундаментом для написания данной работы. Первый параграф представляет собой общую характеристику объекта исследования. Вторым параграфом содержит в себе нормативно – правовую базу по указанной теме, третий – зарубежный опыт, который немаловажен при анализе существующей ситуации на территории РФ.

Вторая глава имеет статистическую основу. В ней содержится исследование, подтверждающее выдвинутую гипотезу, что является стартом для после-

дующего исследования и формулировки предложений. Также в ней описывается демографическая ситуация в России и рассматриваются важнейшие государственные программы и национальный проект «Демография», который непосредственно влияет на формирование тенденции к устойчивому демографическому развитию, и отражает социальное положение женщин и значимость выполняемых ими функций для государства.

Третья глава содержит анализ влияния занятости женщин и уязвимых слоёв населения демографических процессов на региональный рынок труда, а также предложение, которое будет стимулировать, как развитие регионального рынка труда, так и устойчивый демографический рост. Именно эта глава является конечным продуктом проведенного исследования.

1 Теоретическая и исследовательская база о социальной поддержке беременных женщин и женщин с малолетними детьми в части осуществления трудовой деятельности и опыт ее реализации

1.1 Степень разработанности темы основные теоретические аспекты

Интерес к социальному управлению, сути и содержанию отношений власти и общества четко прослеживается на протяжении всей истории человеческой цивилизации. Обобщение и анализ диссертантом классических теорий управления, изучение фундаментальных основ социологической отрасли знаний об управлении, связаны с работами Г.Спенсера и Макса Вебера сформулировавшим принципы научного управления.

Развитие управленческой мысли в России связано с именами В.И. Вернадского, Г.В. Плеханова, В.И. Ленина и других. Идеи и труды, ставшие фундаментом современной системы государственного, регионального управления, предусматривающие разграничения предметов ведения между органами государственной власти и нашли своё отражение в современных работах Т.Г. Архипова, Ю.Г. Дмитриева.

Основоположниками системного подхода к управлению на основе интеграции науки управления и социологии стали Г. Саймони В.С. Лазарева.

Среди авторов, уделяющих внимание вопросам взаимосвязи управления и социальной сферы можно выделить К.Г. Барбакову и А.С. Гаврина.

Одним из направлений социальной политики является регулирование социально-трудовых отношений и сферы занятости населения. К числу наиболее

известных основоположников теорий занятости и рынка труда в западной экономической науке можно отнести ряд экономистов: А. Смит, размышлявший о разделении труда, Д. Риккардо, внесший вклад в разработку трудовой теории стоимости, К. Маркс, предложивший собственную трактовку теории рынка труда.

Одновременно зарубежные ученые-социологи в той или иной мере затрагивали в своих работах трудовые аспекты. Так, Г. Спенсер отмечал существенную пользу разделения труда для общественного производства. Некоторые работы М. Вебера посвящены труду, в частности вопросам мотивации и ценностным ориентациям рабочих, взаимоотношениям между работодателями и работниками.

Ряд ученых, исследовавших явления и процессы, которые происходят в социально-трудовой сфере, сформировали методологическую базу для последующих концепций и теорий, связанных с рынком труда. Например, П. Сорокин, разработал теорию социальной стратификации и социальной мобильности, а Т. Парсонс, разрабатывал теорию структурного функционализма и теории человеческого действия. В.И. Паниотто предложил математический аппарат социологических исследований.

Тендерный подход в отечественной социологии начал использоваться с середины 1990-х гг., когда появились первые публикации на эту тему. Наиболее известны работы К.Г. Барбаковой, О.А. Садовниковой, З.А. Хоткиной.

Вопросы регулирования рынка труда, обеспечения занятости, оптимизации уровня безработицы освещены в трудах отечественных ученых Т.Н. Балабановой, В.Е. Гемпельсона. Женской занятости посвятили свои работы С.Ю. Рощин, Г.Г. Силласте, О.А. Хасбулатова.

Правовые проблемы тендерной тематики трудового законодательства разрабатывали А. Решетникова, М. Филиппова и другие. Социальную мобильность и экономическое поведение женщин исследовал В. Магун и другие. Производственные и семейные роли женщин, распределение ответственности за ведение домашнего хозяйства между мужчиной и женщиной освещала Т.С.

Лыткина и другие. Проблемы влияния стереотипов тендерного сознания на положение женщин в обществе отражены в работах Н.В. Скиндер и других. Роль и место женщин в политической жизни страны исследовались О.Г. Гончаровой и другими. Проблеме занятости женщин в настоящее время в условиях финансово - экономического и финансового кризиса также посвящено значительное количество публикаций.

В отечественной науке различные аспекты управления сферой занятости изучены достаточно полно, однако вопросы занятости и включенности молодых женщин, находящихся в декретном отпуске, а также в отпуске по уходу за ребенком в социально-трудовые отношения не нашли достаточно полного отражения в отечественной социологической литературе. Однако начиная с 2005-2010 г.г. выбранная тема начала освещаться более широко и отечественные диссертационные работы: Л.Ф. Голубевой, Е.М. Ефремовой, Е.М. Воробьева и многих других ученых были посвящены теме социально – экономической значимости женщин, формированию единых методов управления данной социальной категорией в вопросе осуществления трудовой деятельности, их социальной поддержки и правовым регулированием данного вопроса [24, 25,26].

Для реализации качественного исследования необходимо провести глубокий анализ существующей теоретической базы, а главным образом рассмотреть общие понятия, требующиеся для дальнейшего понимания всех аспектов выбранной темы.

В первую очередь важно отметить, что согласно ст.1 закона "О занятости населения в Российской Федерации" занятость – это деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству Российской Федерации и приносящая, как правило, им заработок, трудовой доход.

В соответствии со ст. 2 данного закона занятыми считаются граждане:

– работающие по трудовому договору, в том числе выполняющие работу за вознаграждение на условиях полного либо неполного рабочего времени, а также имеющие иную оплачиваемую работу (службу), включая сезонные, вре-

менные работы, за исключением общественных работ и осуществления полномочий членов избирательных комиссий, комиссий референдума с правом решающего голоса не на постоянной (штатной) основе;

– зарегистрированные в установленном порядке в качестве индивидуальных предпринимателей, а также нотариусы, занимающиеся частной практикой, адвокаты, учредившие адвокатские кабинеты, и иные лица, чья профессиональная деятельность в соответствии с федеральными законами подлежит государственной регистрации и (или) лицензированию

– занятые в подсобных промыслах и реализующие продукцию по договорам;

– выполняющие работы по договорам гражданско–правового характера, предметами которых являются выполнение работ и оказание услуг, авторским договорам, а также являющиеся членами производственных кооперативов (артелей);

– избранные, назначенные или утвержденные на оплачиваемую должность;

– проходящие военную службу, альтернативную гражданскую службу, а также службу в органах внутренних дел, Государственной противопожарной службе, учреждениях и органах уголовно–исполнительной системы;

– обучающиеся по очной форме обучения в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, включая обучение по направлению государственной службы занятости населения;

– временно отсутствующие на рабочем месте в связи с нетрудоспособностью, отпуском, переподготовкой, повышением квалификации, приостановкой производства, вызванной забастовкой, призывом на военные сборы, привлечением к мероприятиям, связанным с подготовкой к военной службе (альтернативной гражданской службе), исполнением других государственных обязанностей или иными уважительными причинами;

– являющиеся учредителями (участниками) организаций, за исключением учредителей (участников) некоммерческих организаций, организационно–

правовая форма которых не предполагает права учредителей (участников) на получение дохода от деятельности этих организаций, включая членов товариществ собственников жилья, а также членов жилищных, жилищно-строительных, дачных, гаражных кооперативов и иных специализированных потребительских кооперативов, создаваемых в целях удовлетворения потребностей граждан, которые не получают доход от их деятельности;

– являющиеся членами крестьянского (фермерского) хозяйства.

Кроме того, закон дает определение безработным. Безработными признаются трудоспособные граждане, которые не имеют работы и заработка, зарегистрированы в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы, ищут работу и готовы приступить к ней. При этом в качестве заработка не учитываются выплаты выходного пособия и сохраняемого среднего заработка гражданам, уволенным в связи с ликвидацией организации либо прекращением деятельности индивидуальным предпринимателем, сокращением численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя.[5]

Немаловажным является как таковое социальное управление: Щекин Г.В. своей статье «Социальное управление как система» отмечает, что «управление - это направленная координация и организация объекта управления». Управление - это любой вид воздействия на технологические, экономические и социальные процессы для достижения определенных целей

«Социальное управление - сознательное, целенаправленное воздействие на социальную систему в целом или ее отдельные элементы на основе познания и использования, присущих системе объективных закономерностей и тенденций в интересах упорядочения ее организации, достижения оптимального функционирования и развития, осуществления поставленной цели. Качество и эффективность социального управления зависят:

- 1) от уровня познания закономерностей функционирования и развития социальных систем;
- 2) от адекватности инструментов и средств (социальных технологий) управления. В конечном счете, социальное управление - это всегда воздействие на

поведение и деятельность людей для достижения социально значимых целей. Поэтому, это такой вид управления, который предполагает также воздействие и на развитие культуры людей — культуры общения, культуры производства, быта и обслуживания и др.».[34]

Согласно диссертационной работе Е.М. Ефремовой «Социальное управление трудовой занятостью женщин - это сознательное, целенаправленное воздействие органов государственного управления, гражданских институтов, сил социального контроля на проявления тендерной сегрегации и дискриминации на рынке труда, на условия жизни женщин и ценностные ориентации общества. Этот феномен — явление процессуальное. Оно включает оценку социально-экономического состояния общества и определение ключевых проблем женской занятости, целеполагание, прогнозирование, проектирование, стратегическое планирование, субъектно-объектные управленческие отношения, социальный контроль и другое.»[26]

Сильными сторонами системы социального управления женской занятостью являются: нормативная правовая база, наличие женских институтов гражданского общества, профсоюзы, социально-психологические особенности трудоспособного женского населения и другие.

Слабыми сторонами - необходимость ухода за детьми, регламентация рабочего дня, физические и биологические особенности женщин, слабая степень объединения и солидарности, низкий уровень самозащиты, недостаточность профессионально-технического образования и другие.

Актуальными проблемами государственной политики в сфере управления трудовой занятостью женщин являются: дискриминация на рынке труда в отношении женщин; несовершенство государственных механизмов социального управления трудовой занятостью женщин; неудовлетворительное информационное обеспечение процессов социального управления трудовой занятостью женщин.

Структурными элементами социальных механизмов управления трудовой занятостью женщин являются: законодательные, исполнительные, судебные

органы власти государственного и регионального масштаба; Городской центр занятости; социальный контроль; система статусной и профессиональной ориентация женщин; организации по подготовке и переподготовке женских кадров, институты гражданского общества, профсоюзы и другие.

Выбранная тема соприкасается с управлением государством демографией. В свою очередь известно, что демографическая политика представляет собой государственное управление процессами воспроизводства населения в зависимости от демографической ситуации.

Демографическая политика относится к совместному ведению Российской Федерации и ее субъектов. Федеральные органы законодательной и исполнительной власти осуществляют функции по формированию общих принципов социально-демографической политики, разработке и финансированию части федеральных программ; осуществлению контроля за исполнением комплекса мероприятий демографической политики; законодательному обеспечению минимальных гарантий и обязательств по медицинскому обслуживанию, социальному обеспечению, социальной защите населения; финансированию крупнейших медицинских центров, клиник, больниц федерального значения, научных учреждений, ведомств медицинских и образовательных учреждений.

Вся информация о населении собирается статистическими службами, в Красноярском крае – это управление федеральной службы государственной статистики по Красноярскому краю, Республике Хакасия и Республике Тыва. Основные показатели, которые характеризуют население, - это показатели структуры населения по возрасту и полу.

1.2 Нормативно-правовая база о помощи беременным женщинам и женщинам с малолетними детьми в вопросе трудоустройства

Как отмечает специалист Федерации независимых профсоюзов России (ФНПР) В. Власов, безработица с момента ее легализации в 1991 г. и до настоящего времени является преимущественно женской. Борьба организаций за

выживание сделала женщину, особенно беременную или имеющую малолетнего ребенка (назовем их неконкурентоспособными), первым кандидатом на увольнение и последним в приеме на работу. Ведь на основе свободы труда в условиях рынка труда работодатель выбирает необходимых ему работников в целях наиболее рациональной их расстановки и использования по специальности и квалификации. Неконкурентоспособные женщины стали работодателю невыгодны.

Действительно, трудовое законодательство предусматривает для них дополнительные гарантии, «обременительные» для работодателя, заинтересованного в эффективности экономической деятельности. Тем более когда работодателю нужно сделать выбор и среди претендентов (в условиях существующей безработицы их, как правило, достаточно) будет беременная женщина, то совершенно очевидно, что предпочтение будет отдано другим лицам. Поведение работодателя совершенно понятно, потому что, помимо обременительных дополнительных трудовых гарантий, работоспособность у таких женщин в большинстве случаев понижена.

Несмотря на то, что эта особенность беременных женщин в Трудовом кодексе прямо не указана, о ней свидетельствует положение, закрепленное в ст. 254 ТК, где для беременных женщин в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению предусмотрено снижение нормы выработки и нормы обслуживания.[4] Причем рекомендованный объем снижения согласно СанПиН 2.2.0.555-96 «Гигиенические требования к условиям труда женщин», утвержденным Постановлением Госкомсанэпиднадзора России от 28 октября 1996 г., в среднем составляет до 40% от постоянной нормы, т.е. едва ли не в половину менее нормы. [6]

Неконкурентоспособность указанных женщин особенно ярко выражена в условиях безработицы, когда у работодателя имеется достаточно широкий выбор претендентов на свободную вакансию и можно выбрать более выгодного работника, который своим трудом принесет максимум пользы для организации. Как отмечают специалисты в области трудового права, с учетом предоставляе-

мых льгот от трудовой деятельности беременных женщин и женщин, имеющих малолетних детей, работодатель получает несоизмеримо меньшую выгоду, нежели от других работников. Неконкурентоспособные женщины как участники трудовых отношений продают свою рабочую силу на более выгодных условиях.

Отдельного внимания заслуживает вопрос о дополнительных гарантиях беременным женщинам при расторжении трудового договора. В частности, в соответствии с п. 1 ст. 261 ТК расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации предприятия либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем.[4]

На практике нередко возникают ситуации, когда беременные женщины, злоупотребляя своими правами, например, зная о запрете их увольнения, просто не появляются на работе. Правомерно ли в этом случае увольнение беременной работницы за прогул? Именно такой вопрос встал перед Советским районным судом г. Красноярска, рассматривавшим иск о восстановлении на работе гражданки Т., которая, будучи беременной, отсутствовала на работе в течение пяти дней без предоставления работодателю больничного листа (или медицинского заключения об освобождении на работе) и вследствие этого была уволена за прогул.

Придя к выводу о том, что подлежит применению ч. 1 ст. 261 ТК, не допускающая расторжения трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами, совершившими однократное грубое нарушение трудовых обязанностей (в данном случае прогул), суд обоснованно усомнился в конституционности этого запрета. По мнению суда, ч. 1 ст. 261 ТК не соответствует статьям Конституции, гарантирующим свободу экономической деятельности, равенство всех перед законом, охрану частной собственности, свободу труда, судебную защиту прав и свобод (ч. 1 и 2 ст. 8 и 19, ч. 2 ст. 35, ч. 1 ст. 37, ч. 1 ст. 47, ч. 1 ст. 46 и ч. 3 ст. 55 Конституции). На основании этого Советский районный суд г. Красноярска приостановил производство по делу и обратился в

Конституционный суд РФ с запросом о проверке конституционности ч. 1 ст. 261 ТК. Тот в свою очередь отметил, что она является по своей сути трудовой льготой, направленной на обеспечение поддержки материнства и детства в соответствии с ч. 2 ст. 7 и ч. 1 ст. 38 Конституции РФ. Вывод из Определения Конституционного суда РФ однозначен: даже если сотрудница не появляется на рабочем месте, в период беременности уволить ее невозможно. [7]

Поэтому даже в тех случаях, когда поступки беременной женщины с полной очевидностью нарушают законные интересы работодателя, последний за необоснованное увольнение ее с работы может быть привлечен к уголовной ответственности по ст. 145 УК.

Однако бывают ситуации, когда беременная женщина не исполняет трудовые обязанности или исполняет их не должным образом, нарушая законные интересы не только работодателя, но и других лиц. К примеру, п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК в качестве основания расторжения трудового договора предусматривает совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального поступка, несовместимого с продолжением данной работы, а ст. 336 ТК, являясь специальной нормой, предусматривает дополнительные основания расторжения трудового договора с педагогическим работником: ч. 1 указанной статьи – повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательного учреждения, ч. 2 – применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника. Однако беременная женщина не может быть уволена по указанным основаниям. Таким образом, если при выполнении воспитательных функций она совершает аморальные поступки, однократно или регулярно применяет методы воспитания, связанные с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, страдают интересы детей. И здесь интересы беременной женщины вряд ли «перевешивают» интересы детей (тем более, как правило, нескольких). Однако в свете ст. 261 ТК увольнение в таких случаях тоже является противоправным, и в соответствии с буквой закона работодатель может привлекаться к уголовной ответственности. В подобных си-

туациях, конечно, имеет место «вина потерпевшего», однако в уголовном праве она выступает лишь обстоятельством, смягчающим ответственность. [4]

Возникает резонный вопрос: насколько оправданно установление уголовной ответственности работодателя за необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение с работы «невыгодной», а порой и откровенно обременительной для него работницы, в то время как существует рынок труда? В силу изложенного назрела необходимость ответа на следующий вопрос: соответствует ли Конституции РФ и принципам социальной справедливости Определение Конституционного суда РФ на запрос Советского районного суда г. Красноярска о конституционности ч. 1 ст. 261 ТК?

Чтобы ответить на перечисленные вопросы, в первую очередь необходимо отметить, что социально-экономические права, к которым относятся право на труд и соответствующее ему право на защиту от безработицы, являются правами второго поколения в их историческом контексте. Идея признания за каждым человеком этих прав и необходимости их защиты со стороны государства возникла в XIX в. на волне резкого обострения отношений между трудом и капиталом. Сама природа социально-экономических прав напрямую связывает их осуществление с выполнением государством определенных обязательств в области социальной политики.

Полагаем, что эта особенность позволяет объяснить включение соответствующей статьи и в УК 1996 г.: государство, очевидно, не обладает, во-первых, достаточными экономическими ресурсами для выплаты необходимых пособий лицам, нуждающимся в повышенной социальной защите в связи с беременностью и воспитанием детей, а во-вторых – возможностью реализовать конституционно закрепленное право на защиту от безработицы и, соответственно, их право на труд.

В отношении первой причины необходимо отметить, что пособия, выплачиваемые лицам в связи с беременностью и наличием детей, конечно, недостаточны для поддержания нормального уровня жизни родителей с детьми. Как отмечают специалисты в области права социального обеспечения, институт го-

сударственных пособий гражданам, имеющим детей, в силу незначительного их размера в последние годы свою социально-экономическую значимость практически утратил. Пособия должны обеспечивать как минимум физиологическое выживание беременной женщины или женщины с ребенком в случаях, когда она не может осуществлять свою трудовую деятельность или не имеет возможности трудоустроиться.

Для обеспечения же достойной жизни лицам, нуждающимся в повышенной социальной защите, к которым относятся беременные женщины и женщины, имеющие малолетних детей, государство должно достичь такого уровня экономического развития, когда выполнение этой задачи станет для него по-настоящему сильным.

Стоит отметить, что в последние годы немало делается для поддержки материнства, но и этого недостаточно для того, чтобы женщина беременная или имеющая малолетнего ребенка могла достойно существовать и с уверенностью смотреть в завтрашний день. В Послании Президента Российской Федерации Федеральному собранию Российской Федерации 2006 г. сделан особый акцент на увеличение рождаемости и укрепление государственной поддержки семей с детьми. Разработана Концепция демографического развития Российской Федерации на период до 2025 г., утвержденная Указом Президента Российской Федерации от 9 октября 2007 г. № 1351; Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 17.11.08 г. № 1662-р. Ключевые положения этих документов предусматривают ряд мер, направленных на эффективную поддержку материнства, повышение благосостояния, уровня и качества жизни семьи. Таким образом, государство приступило к осуществлению конкретных шагов по изменению материального положения беременных женщин и лиц, воспитывающих детей.

Заметим, что право на труд в действующей Конституции не закреплено, и это обстоятельство отмечается специалистами в области как трудового права, так и уголовного.

В Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах от 16 декабря 1966 г., ратифицированном СССР еще в 1973 г., право на труд интерпретируется как «право каждого человека на получение возможности зарабатывать себе на жизнь трудом, который он свободно выбирает или на который он свободно соглашается». В данном нормативном правовом акте праву на труд корреспондирует обязанность государства обеспечить его реализацию. На первый взгляд, в п. 1 ст. 37 Конституции РФ прописано почти такое же право: «Труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию». [3]

Однако право на труд и право на свободу труда не тождественны. Последнее нарушалось бы принуждением женщины к труду, ограничением выбора того или иного рода деятельности и занятий. Для сравнения покажем, как право на труд было закреплено в Конституции СССР 1977 г. (конституции всех союзных республик были практически ее копией), принятой после ратификации указанного Международного пакта о правах человека: «Граждане СССР имеют право на труд, – то есть на получение гарантированной работы с оплатой труда в соответствии с ее количеством и качеством и не ниже установленного государством минимального размера, – включая право на выбор профессии, рода занятий и работы в соответствии с призванием, способностями, профессиональной подготовкой, образованием и с учетом общественных потребностей. Это право обеспечивается социалистической системой хозяйства, неуклонным ростом производительных сил, бесплатным профессиональным обучением, повышением трудовой квалификации и обучением новым специальностям, развитием систем профессиональной ориентации и трудоустройства».

Как отмечают специалисты в области трудового права, в ныне действующей Конституции наблюдается отступление как от обязательств по Пакту, так и от норм предыдущих конституций страны, гарантировавших каждому гражданину СССР право на труд и защищавших его. Исходя из содержания ст. 37 Конституции РФ, можно сделать вывод, что государство не только не гарантирует и не защищает право на труд (нарушая тем самым обязательства по Пак-

ту), но и практически самоустраняется от своей активной роли в регулировании этого одного из важнейших в жизни каждого человека прав. «Труд свободен», и государство конституционно свободно от его обеспечения.

1.3 Зарубежный опыт устойчивого демографического развития и его влияния на рынок труда на примере Швеции

Успехи Швеции в демографическом отношении объясняются сочетанием нескольких факторов: стабильная политическая ситуация, прочное и выгодное положение на мировом рынке, универсальная система поддержки на все трудные случаи в жизни (потеря работы или кормильца и т.д.) и широкая система поддержки не только материнства и детства, но и в целом семьи, активная про-наталистская политика, вплетенная в более общую семейную и социальную.

Итак, успехи демографического развития Швеции во многом основываются на эффективной политике по отношению к семье. Она имеет главной целью обеспечить воспитание, обучение и развитие детей, а также предоставить обоим родителям возможность сочетания обучения или трудовой карьеры с семейными обязанностями и воспитанием детей.

Необходимость разработки и реализации семейной политики в Швеции возникла, когда большая часть женщин трудоспособного возраста оказалась «втянутой» на рынок труда, что произошло во время и после Второй мировой войны. В настоящее время забота о детях в Швеции ложится более или менее равным образом на женские и мужские плечи. Семьи с детьми получают помощь от государства в нескольких видах, и эта поддержка призвана выровнять экономическое положение семей с детьми по сравнению с бездетными семейными парами.

Декретный отпуск предоставляется будущей матери по медицинским показаниям на срок до 50 дней с сохранением 80% заработной платы. Родители новорожденного получают оплачиваемый отпуск в общей сложности продолжительностью 480 дней. Первые 390 дней сохраняется 80% ранее получаемой

заработной платы; затем следуют 90 дней, когда выплачивается по 60 крон в день. Таким образом, родители имеют возможность посвятить уходу за младенцем 480 дней, которые полагается разделить поровну между обоими родителями. Однако 180 дней из полагающихся 240 не закрепляются за одним родителем, и в соответствии с решением внутри семьи они могут быть переданы другому родителю. Но в любом случае не менее 30 дней с ребенком должен оставаться другой родитель. 95% шведских семей используют право на 390-дневный оплачиваемый отпуск, а 80% используют дополнительный 90-дневный отпуск, оплачиваемый по более низкой ставке.

Кроме того, отцу младенца предоставляется оплачиваемый 10-дневный отпуск даже в том случае, если с ребенком находится мать, чтобы поддержать ее в первые, самые напряженные дни после выхода из роддома и присмотреть за другими детьми, если они есть.

Большинство шведских детей содержится в семье до двух лет, а затем они начинают посещать ясли. Родителям, которые впервые отдают своего ребенка в дошкольное учреждение или школу, предоставляют специальный двухнедельный отпуск, чтобы обеспечить постепенное привыкание ребенка к новой обстановке. Один раз в год любой из родителей имеет право провести день вместе с ребенком в детском саду, чтобы ознакомиться с ситуацией и с тем, как ребенок к ней адаптируется.

Время ухода за новорожденным, так же как служба в армии или учеба, засчитывается в трудовой стаж. Детское пособие составляет 950 крон (7000 р.) на ребенка в месяц и выплачивается до достижения им возраста 16 лет (и даже дольше- до тех пор, пока ребенок не закончит среднюю школу). Многодетные семьи получают дополнительные детские пособия: 254 (2000 р.) кроны на третьего ребенка, 760 (5500 р.) крон на четвертого, 950 (7000 р.) крон- на пятого и последующих детей. Если семья неполная, то детское пособие, достигающее 1173 (8500 р.) крон в месяц на ребенка, гарантированно выплачивается Национальным агентством социального страхования.

Родителям предоставляется оплачиваемый отпуск по уходу за заболевшим ребенком до 12 лет (общей продолжительностью до 120 дней в год на одного ребенка); в этот период сохраняется выплата 80% заработной платы тому из родителей, который остается с больным ребенком, но не ниже 180 крон (1300 р.) в день. [32]

Что касается жилищного вопроса, то в связи с рождением ребенка часто возникает необходимость переезда в более просторную квартиру. В таком случае государство предоставляет семьям с низкими доходами дополнительное пособие, призванное компенсировать возросшие расходы. Размер государственной субсидии тем больше, чем больше в семье детей. Жилищные пособия для семей с детьми составляют 600 крон (4310 р.) в месяц для семьи с одним ребенком, 900 крон (6500 р.) - с двумя детьми, 1200 крон (8500 р.) - если в семье трое детей. Данный вид пособия получают около 30% шведских семей.

Очень важно и то, что в Швеции сегодня достаточное число дошкольных детских учреждений и мест в них. Если в 1970-е и 1980-е гг. наблюдалась нехватка мест в детских учреждениях, то в середине 1990-х гг. власти обязались решить эту проблему. С 1970 по 2000 г. число мест в детских учреждениях, предназначенных для детей от 1 года до 12 лет, возросло более чем в 10 раз. Поэтому в настоящее время нехватку мест для дневного содержания детей удалось ликвидировать, соответственно исчезли и очереди. Посещение подобных детских учреждений бесплатное, однако плата умеренная, установлен ее верхний предел. Максимальная плата установлена в зависимости от дохода семьи в размере 3% от этого дохода за одного ребенка (но не более 1260 крон (9000 р.)), 2% за второго (но не более 840 крон (6000 р.)) и 1% за третьего ребенка и последующих детей (но не более 420 крон (3000 р.)). В результате до 80% шведских детей посещают дошкольные детские учреждения, большая часть которых финансируется и управляется через муниципалитеты.

В рамках выбранной тематики необходимо упомянуть также о такой специфической шведской черте, как относительное равноправие женщин и мужчин, что, как ни странно, также способствует улучшению демографической си-

туации в стане и косвенно может входить в ряд пронаталистских мер, предпринимаемых правительством Швеции.

Политика, направленная на обеспечение равенства полов, является важной составной частью шведской семейной политики. Родительский кодекс, закон о разводе и некоторые положения Национального закона о страховании образуют законодательную основу политики, обеспечивающей между родителями ответственность за воспитание детей и защиту более слабой в финансовом отношении половины в случае развода. В Швеции существует также ряд законов (например, Закон о равных возможностях 1992 г.), основная цель которых - ограждение от дискриминации и обеспечение сочетания трудовой карьеры с выполнением семейных обязанностей и воспитанием детей. Для реализации вышеуказанных законов даже создана специальная правительственная комиссия, следящая за их соблюдением. Существуют разработанные правительством Швеции программы, помогающие женщинам открывать свой бизнес. А все шведские предприятия с числом занятых более 10 человек ежегодно должны отчитываться о том, какая у них существует разница в оплате мужского и женского труда, и разрабатывать годовые планы по обеспечению равноправия полов, в том числе и по оплате труда. С 1998 г., согласно шведскому законодательству, в случае развода над детьми устанавливается совместная опека бывших супругов, то есть оба родителя продолжают нести ответственность за воспитание ребенка, хотя дети и остаются жить с одним из родителей. Таким образом, при разводе родителей ни один из них не прекращает общение со своим ребенком.

Еще один показательный фрагмент шведской семейной политики - широкое применение гибкой системы занятости, которая также позволяет повысить возможность сочетания служебных обязанностей с семейными. Швеция является одним из лидеров в применении данного механизма. Женщинам предоставляется возможность работать по разнообразным графикам, дистанционно либо по сокращенной ставке. Данный механизм улучшает не только позиции родителей, но и работодателя, которому выгодно принять работника для исполнения

незначительных задач, не требующих полного рабочего дня. По данной системе в Швеции работают 77% организаций и это является самый высокий общемировой показатель.[32]

Что касается рынка труда, то его устойчивость росла практически пропорционально демографическим показателям. Так, как уже было отмечено – в послевоенный период демография наблюдала падение, одновременно с этим провалы наблюдались и в экономике, а как следствие и на рынке труда.

Швеция сохраняла исключительно низкую безработицу в послевоенный период, в том числе с середины 70-х годов, когда серьезные структурные проблемы привели к массовой безработице в большинстве развитых капиталистических стран.

Полная занятость в Швеции на сегодняшний день сама по себе важный фактор выравнивания: общество с полной занятостью избегает различий в доходах и жизненном уровне, проистекающих из массовой безработицы, поскольку долгосрочная безработица ведет к потерям в доходах. Доходы и жизненный уровень выравниваются двумя путями в шведском обществе. Политика солидарности в области зарплаты стремится достичь равной зарплаты за равный труд. Правительство использует прогрессивное налогообложение и систему обширных государственных услуг.

2 Государственное регулирование трудовой деятельности беременных женщин и женщин с малолетними детьми на современном этапе

2.1 Актуальная статистическая информация, определяющая значимость темы в Российской Федерации

Для фактического отражения текущей ситуации по трудовой деятельности женщин в РФ необходимо провести многоэтапный анализ статистической информации. Важнейшими аспектами анализа являются рассмотрение общего количества женщин и отдельных их категорий, уровень занятости и безработицы, необходимый прожиточный минимум на ребенка и другие немаловажные показатели, характеризующие необходимость беременной женщине или женщине имеющей малолетних детей осуществлять свою трудовую деятельность и иметь в этом вопросе всестороннюю государственную поддержку.

Таблица 1 - Доля женщин и отдельных их категорий в общей численности населения РФ

| Год | Численность населения, млн. чел. | Доля женщин репродуктивного возраста (15-49 лет) | | Доля беременных женщин и женщин имеющих малолетних детей | |
|------|----------------------------------|--|-------------------------|--|-------------------------|
| | | тыс. чел. | В % к общей численности | тыс. чел. | В % к общей доле женщин |
| 2016 | 146,5 | 35 404,5 | 24,2 | 15183,7 | 42,9 |
| 2017 | 146,8 | 35 121 | 23,9 | 15319,6 | 43,6 |
| 2018 | 146,9 | 34 905,3 | 23,8 | 15240,1 | 43,7 |

Долю женщин и отдельных их категорий в общей численности населения РФ отражает таблица 1. В ходе рассмотрения данных на официальном сайте Федеральной службы государственной статистики по этому вопросу можно сделать однозначный вывод: доля женщин репродуктивного возраста (15-49

лет) составляет не менее 23,5% от общей численности населения, что указывает на то что данная категория людей значима для всех социально-экономических показателей и при ее низкой занятости возникнут существенные проблемы в работе как минимум рынка труда, сократятся налоговые выплаты в государственную казну, что повлечет ухудшение экономического состояния страны. Основным объектом нашей работы являются беременные женщины и женщины имеющие малолетних детей, которые в свою очередь составляют почти половину от всех женщин репродуктивного возраста – именно данный факт говорит о значимости реализации специализированной государственной политики для данного слоя населения, так как методы государственного регулирования в области управления рынком труда в общем смысле не подходят для указанного круга лиц.

Таблица 2 - Уровень образования женщин и мужчин, занятых в экономике

| | Тысяч человек | | Распределение по полу, % | |
|--|---------------|---------|--------------------------|---------|
| | Женщины | Мужчины | Женщины | Мужчины |
| Все население в возрасте 15 лет и более, указавшее уровень образования | 32299 | 33439 | 49 | 51 |
| В том числе имеют: | | | | |
| Профессиональное образование: | | | | |
| Высшее (включая после-вузовское образование) | 11566 | 9259 | 56 | 44 |
| Неполное высшее | 1389 | 1373 | 50 | 50 |
| Среднее начальное | 12300 | 11748 | 51 | 49 |
| Начальное | 1522 | 2546 | 37 | 63 |
| Общее образование: | | | | |
| Среднее (полное) | 4309 | 6118 | 41 | 59 |
| Основное | 1071 | 2098 | 34 | 66 |
| Начальное | 130 | 275 | 32 | 68 |
| Не имеют начального общего образования | 12 | 22 | 35 | 65 |

По данным Всероссийской переписи населения 2010 года, представленной в таблице 2 очевиден факт большей профессиональной образованности женского населения нежели мужского. Потерять женщину, как работника будет представлять собой даже большую проблемы, чем потерять как работника мужчину, так как рынок труда требует узких специалистов, а по данным представленным в таблице узкими специалистами чаще являются женщины, так как 56% из них имеют профессиональное высшее образование и 51% среднее профессиональное образование. Таким образом женщины преобладают в вопросе образованности, а женщина, ушедшая в длительный декретный отпуск и отпуск по уходу за ребенком и решившая в нем остаться в большинстве случаев представляет собой ценный потерянный кадр для рынка труда.

Таблица 3 - Уровень занятости женщин и мужчин по возрастным группам (в %)

| | 2017 г. | | 2018 г. | |
|------------------------------|---------|---------|---------|---------|
| | женщины | мужчины | женщины | мужчины |
| Всего: | 60,4 | 71,6 | 60,1 | 71,5 |
| В том числе в возрасте, лет: | | | | |
| 15-19 | 4,7 | 8,0 | 4,4 | 6,9 |
| 20-24 | 44,3 | 55,3 | 43,2 | 53,9 |
| 25-29 | 75,5 | 90,1 | 76,8 | 90,8 |
| 30-34 | 79,4 | 91,3 | 79,8 | 92,2 |
| 35-39 | 84,3 | 90,9 | 85,1 | 91,7 |
| 40-44 | 88,3 | 90,7 | 88,6 | 91,2 |
| 45-49 | 88,2 | 89,6 | 88,7 | 90,1 |
| 50-54 | 82,2 | 85,8 | 83,0 | 86,2 |
| 55-59 | 52,4 | 75,8 | 52,0 | 75,5 |
| 60-72 | 18,6 | 27,1 | 17,3 | 26,5 |

Уровень занятости мужчин и женщин варьируется и всегда отличается в пользу мужской занятости, минимальное отличие в процентах составляет 1,4% в возрасте 45-49 лет и максимальное 14,6% в возрасте 25-29 лет. Основываясь на указанных в таблице 3 данных можно сделать вывод о том, что именно женщины активного репродуктивного возраста работают в самых минимальных процентах. Средний возраст первородящей женщины растет, на конец 2017

года он составил 28,5 лет, а средние колебания варьируются между 23 и 28 годами за последние 10 лет. Показатели же минимальной рабочей активности женщин выпадают на аналогичный возраст (15-29 лет), затем активность начинает плавно расти, но тем не менее до 34 лет отмечается очень серьезный отрыв от мужчин, что можно непосредственно связать с рождением у женщин детей и необходимостью их воспитания.

Таблица 4 - Численность занятых, уровень занятости и уровень безработицы женщин в возрасте 20-49 лет, имеющих детей до 18 лет, по возрасту младшего ребенка

| | Численность занятых, тыс. человек | Уровень занятости, в процентах | Уровень безработицы, в процентах |
|---|-----------------------------------|--------------------------------|----------------------------------|
| 2017 г. | | | |
| Женщины, имеющие детей до 18 лет - всего | 12651 | 76,8 | 5,3 |
| в том числе по возрасту младшего ребенка: | | | |
| До 3 лет | 1614 | 47,2 | 6,8 |
| От 3 до 6 лет | 3663 | 77,8 | 7,0 |
| От 7 до 10 лет | 2803 | 85,9 | 5,1 |
| От 11 до 14 лет | 2011 | 88,5 | 4,4 |
| От 15 до 17 лет | 2560 | 91,3 | 3,0 |
| 2018 г. | | | |
| Женщины, имеющие детей до 18 лет - всего | 12875 | 77,9 | 5,0 |
| в том числе по возрасту младшего ребенка: | | | |
| До 3 лет | 1608 | 48,9 | 6,0 |
| От 3 до 6 лет | 3562 | 78,0 | 7,1 |
| От 7 до 10 лет | 2870 | 86,1 | 4,8 |
| От 11 до 14 лет | 1965 | 88,9 | 4,0 |
| От 15 до 17 лет | 2769 | 92,2 | 2,6 |

Актуальность рассмотрения трудоустройства беременных женщин практически не требует рассмотрения, так как эта категория является крайне уязвимой и этому посвящена ст. 145 УК РФ, так как необоснованный отказ в приеме

на работу беременной женщины происходит регулярно по ряду причин. Однако, как показывает статистика (таблица 4) возраст ребенка также влияет на трудоустройство и занятость женщины. Так, женщины с детьми до 3 лет заняты достаточно редко, далее в связи с государственным обеспечением детей дошкольным образовательным учреждением полного дня, наблюдается значительный скачок занятости женщин, что говорит о необходимости женщинами реализации себя в карьерном вопросе. Но занятость женщин становится стабильной и достигает 92,2% (высокий уровень занятости относительно мужского населения, участвующего в рабочей силе) только по достижению ребенком 15 лет, что и описывает актуальность выбранной категории женщин, а также указывает на необходимость рассмотрения женщин с детьми дошкольного возраста более детально.

Таблица 5 - Уровень безработицы женщин в возрасте 20-49 лет, имеющих детей дошкольного возраста, по возрасту младшего ребенка (по данным выборочного обследования рабочей силы; в процентах)

| | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 |
|---|------|------|------|------|------|
| Женщины, имеющие детей дошкольного возраста (0-6 лет) - всего | 5,8 | 6,4 | 6,9 | 6,8 | 6,5 |
| в том числе имеющие детей в возрасте: | | | | | |
| 0-2 лет | 5,2 | 5,4 | 6,8 | 6,0 | 5,8 |
| 3-6 лет | 6,2 | 6,9 | 7,0 | 7,1 | 6,8 |
| Общий уровень безработицы | 5,2 | 5,6 | 5,5 | 5,2 | 4,8 |

Уровень безработицы у женщин, имеющих детей дошкольного возраста стабильно выше, чем общий уровень безработицы по стране, данный факт доказывает таблица 5. При этом стоит отметить, что безработица среди матерей с детьми до 2 лет имеет тенденцию к увеличению (5,2% в 2014 г. по сравнению с 5,8% в 2018 г.), аналогично с детьми 3-6 лет (6,2% в 2014 г. и 6,8% в 2018 г.), хотя общий уровень безработицы наоборот сокращается. Такая статистика демонстрирует слабую государственную политику в части осуществления трудо-

вой деятельности женщинами с малолетними детьми, в частности женщин с детьми дошкольного возраста

Таблица 6 - Численность рабочей силы, уровень занятости и уровень безработицы женщин в возрасте 20-49 лет, имеющих детей до 18 лет, по количеству детей

| | Рабочая сила (экономически активное население) | в том числе | | Уровень занятости, в % | Уровень безработицы, в % |
|---|--|-------------|-------------|------------------------|--------------------------|
| | | занятые | безработные | | |
| 2017 г. | | | | | |
| Женщины, имеющие детей до 18 лет - всего | 13 366 | 12 651 | 715 | 76,8 | 5,3 |
| <i>в том числе, имеющие:</i> | | | | | |
| 1 ребенка | 8 739 | 8 331 | 408 | 80,7 | 4,7 |
| 2 детей | 3 866 | 3 639 | 227 | 73,4 | 5,9 |
| 3 детей и более | 761 | 681 | 80 | 57,0 | 10,5 |
| Из числа женщин, имеющих детей до 18 лет, женщины, имеющие детей дошкольного возраста (0-6 лет) | 5 669 | 5 277 | 392 | 64,9 | 6,9 |
| 2018 г. | | | | | |
| Женщины, имеющие детей до 18 лет - всего | 13 556 | 12 875 | 681 | 77,9 | 5,0 |
| <i>В том числе, имеющие:</i> | | | | | |
| 1 ребенка | 8 707 | 8 336 | 371 | 81,9 | 4,3 |
| 2 детей | 4 049 | 3 817 | 232 | 75,0 | 5,7 |
| 3 детей и более | 801 | 722 | 78 | 57,8 | 9,8 |
| Из числа женщин, имеющих детей до 18 лет, женщины, имеющие | 5 546 | 5 171 | 376 | 65,8 | 6,8 |

| | Рабочая сила (экономически активное население) | в том числе | | Уровень занятости, в % | Уровень безработицы, в % |
|--------------------------------------|--|-------------|-------------|------------------------|--------------------------|
| | | занятые | безработные | | |
| детей дошкольного возраста (0-6 лет) | | | | | |

Статистические данные Федеральной службы государственной статистики говорят о том, что чем больше у женщины детей – тем меньше желание и мотивация к труду и как факт выше безработица и ниже занятость (таблица 6). При этом показатели за 2016 г. и 2017 г. практически идентичны, что говорит о неизменности ситуации на государственном уровне. Хотя финансовая составляющая говорит об обратном – прожиточный минимум на ребенка в возрасте до 16 лет в целом по Российской Федерации в 2018 году составил 9925 р., а потребности родителей безграничны, так как их желания использовать для ребенка максимум дополнительных товаров и услуг уходят далеко за потребности родителей 20 века. С появлением ребенка последующего ребенка в семье – величина расходов растет и, казалось бы, уровень располагаемых ресурсов по домохозяйствам должен неуклонно расти вместе с количеством членов семьи, однако нет – доход остается практически на одном уровне, что и обуславливает большую потребность женщин в труде с появлением ребенка (таблица 7). Данную потребность, исходя из вышеупомянутых данных о занятости и безработице, они выполнить не могут, и урегулирование выявленной проблемы является исключительной прерогативой государства.

Таким образом, располагаемые ресурсы на члена семьи с появлением каждого последующего ребенка в домохозяйстве уменьшаются пропорционально количеству детей, сокращается прирост сбережений. Семья начинает себя ограничивать и рост показателей наблюдается только в приобретении продуктов питания. Это говорит о том, что каждый последующий ребенок не может получить такое же количество благ как предыдущий и с появлением детей родители

все больше и больше ограничивают себя. Большинство женщин хотели бы трудоустроиться и получать дополнительные средства, но не могут это осуществить, что также не стимулирует семью к появлению последующих детей, что негативно сказывается на демографии)

Таблица 7 - Уровень располагаемых ресурсов по домохозяйствам с различным числом детей в возрасте до 16 лет(по данным выборочного обследования бюджетов домашних хозяйств, в среднем на члена домохозяйства, в месяц, рублей)

| | Располагаемые ресурсы - всего | в том числе: | | | |
|---|-------------------------------|------------------|---|---|--------------------|
| | | денежные расходы | стоимость натуральных поступлений продуктов питания | стоимость натуральных поступлений непродовольственных товаров и услуг | прирост сбережений |
| 2016 г. | | | | | |
| Домашние хозяйства с детьми в возрасте до 16 лет, имеющие: одного ребенка | 22 522 | 18 898 | 487 | 264 | 2 874 |
| двух детей | 18 826 | 15 740 | 470 | 219 | 2 396 |
| трех и более детей | 12 512 | 10 348 | 583 | 130 | 1 451 |
| 2017 г. | | | | | |
| Домашние хозяйства с детьми в возрасте до 16 лет, имеющие: одного ребенка | 22 113 | 18 721 | 495 | 183 | 2 713 |
| двух де- | 19 514 | 16 555 | 484 | 162 | 2 313 |

| | Располагаемые ресурсы - всего | в том числе: | | | |
|--|-------------------------------|------------------|---|---|--------------------|
| | | денежные расходы | стоимость натуральных поступлений продуктов питания | стоимость натуральных поступлений непродовольственных товаров и услуг | прирост сбережений |
| тей | | | | | |
| трех и более детей | 13 300 | 11 022 | 615 | 117 | 1 547 |
| 2018 г. | | | | | |
| Домашние хозяйства с детьми в возрасте до 16 лет, имеющие: | | | | | |
| одного ребенка | 23 593 | 20 142 | 474 | 199 | 2 778 |
| двух детей | 20 043 | 17 172 | 499 | 158 | 2 214 |
| трех и более детей | 13 268 | 10 715 | 583 | 119 | 1 850 |

Таблица 8 - Распределение домашних хозяйств, имеющих детей, по оценке своего финансового положения (по данным выборочного обследования бюджетов домашних хозяйств, проценты)

| | 2016 г. | 2017 г. | 2018 г. |
|---|---------|---------|---------|
| Из числа обследованных домашних хозяйств с детьми в возрасте до 16 лет оценивают свое финансовое положение следующим образом: | | | |
| не хватает денег даже на еду | 1,4 | 1,1 | 1,0 |
| затруднительно покупать одежду и оплачивать жилищно-коммунальные услуги | 17,9 | 20,0 | 19,0 |
| не могут позволить покупку товаров длительного пользования | 44,0 | 46,2 | 47,2 |
| не хватает денег на покупку автомобиля, квартиры | 31,8 | 28,8 | 29,2 |
| средств достаточно, чтобы купить все, что считают нужным | 3,0 | 2,3 | 2,6 |

| | | | |
|-----------------------|-----|-----|-----|
| затруднились ответить | 1,9 | 1,6 | 1,0 |
|-----------------------|-----|-----|-----|

Таблица 8 подтверждает гипотезу о том, что домашние хозяйства с детьми испытывают финансовые трудности, а низкий уровень занятости у матерей только усугубляет положение. При этом почти половина семей могут себе позволить только продукты питания, а товары длительного пользования уже приобрести либо не могут, либо могут, но не всегда. Все показатели стабильны и никаких улучшений, начиная с 2016 г. не наблюдается.

Таблица 9. Оценка возможного влияния появления еще одного ребенка на различные аспекты жизнедеятельности (однодетные) (%)

| Если бы в Вашей семье появился еще один ребенок, то, как, на Ваш взгляд, это повлияло бы на: | станет хуже | не повлияет | станет лучше | трудно сказать |
|--|----------------|-------------|--------------|----------------|
| | Женщины | | | |
| Ваши личные доходы | 56,1 | 31,9 | 2,8 | 9,2 |
| Материальное положение Вашей семьи | 59,9 | 28,5 | 4,6 | 7,0 |
| Ваш профессиональный рост | 16,5 | 76,0 | 1,7 | 5,8 |

Окончание таблицы 9

| | Мужчины | | | |
|------------------------------------|---------|------|-----|------|
| Ваши личные доходы | 43,3 | 43,0 | 2,6 | 11,2 |
| Материальное положение Вашей семьи | 54,8 | 33,7 | 3,3 | 8,3 |
| Ваш профессиональный рост | 5,6 | 87,9 | 1,5 | 5,0 |

Полезным для анализа было выборочное наблюдение репродуктивных планов населения, проведенное Федеральной службой государственной статистики в 2017 г., некоторые итоги данного исследования представлены в таблицах 9 и 10. Выбранные данные характеризуют мнение женщин и мужчин о предположительном влиянии на некоторые аспекты их жизни при появлении последующего ребенка в семье. Почти 60% женщин отмечают, что их личные доходы и станут хуже, и только 43,3% мужчин считают также, что может свидетельствовать о том, что именно женщины более ответственны за финансирование детей, нежели мужчины, так как % ответов об общем материальном положении семьи отличается всего на 5,1%. Это объясняет тот факт, что женщины не только расходуют большую долю личных средств на ребенка, но и то, что в принципе женские доходы после рождения ребенка сокращаются. Также это могут подтвердить результаты опроса по пункту «Ваш профессиональный рост», так как 16,5% женщин указали, что он станет хуже после рождения ребенка, в отличии от 5,6% мужчин, ответивших аналогично.

Таблица 10. Оценка возможного влияния появления еще одного ребенка на различные аспекты жизнедеятельности (семьи с двумя детьми) (%)

| Если бы в Вашей семье появился еще один ребенок, то, как, на Ваш взгляд, это повлияло бы на: | станет хуже | не повлияет | станет лучше | трудно сказать |
|--|-------------|-------------|--------------|----------------|
| | Женщины | | | |
| Ваши личные доходы | 59,6 | 29,0 | 2,2 | 9,2 |
| Материальное положение Вашей семьи | 62,7 | 27,3 | 2,7 | 7,4 |
| Ваш профессиональный рост | 17,8 | 75,6 | 1,0 | 5,7 |
| | Мужчины | | | |
| Ваши личные доходы | 48,8 | 40,2 | 1,4 | 9,5 |
| Материальное положение Вашей семьи | 58,1 | 31,7 | 1,7 | 8,5 |
| Ваш профессиональный рост | 5,8 | 88,7 | 0,8 | 4,7 |

При опросе семей, имеющих двух детей результаты у мужчин, практически не варьируются с результатами семей, имеющих одного ребенка, а женщины отвечают по всем трем пунктам «станет хуже» более часто, так по пункту «Ваши личные доходы» негативные ответы возросли на 2,5%, «Материальное положение Вашей семьи» на 2,8% и «Ваш профессиональный рост» на 1,3%. Таким образом, результаты выборочного наблюдения репродуктивных планов населения еще раз доказали, что женщины очень уязвимы при появлении детей, как в финансовом плане, так и в профессиональном

Анализ существующих статистических данных показал, что политика в части осуществления женщинами (беременных и/или с малолетними детьми) трудовой деятельности не эффективна и требует ее корректировки.

2.2 Анализ существующей социальной поддержки женщин (с малолетними детьми и/или беременных)

В России по данным Росстата проживает около 79 млн женщин и только 63% из них трудоустроены. В Министерстве труда России называют этот уровень «достаточно высоким».

Заместитель министра труда и социальной защиты Алексей Вовченко отмечает то, что «сейчас приоритетом министерства является создание условий для того, чтобы женщины могли в полной мере реализовать свои возможности путем оптимального сочетания семейной и профессиональной жизни».

Министерство труда планирует к 2024 году переобучить 230 тысяч женщин, которые находятся в декретном отпуске и ухаживают за ребенком. Таким образом, во время отпуска можно будет освоить новые профессии. За 2020-2024 годы по нацпроекту «Демография» на это выделят 11 млрд рублей.

В 2020-2021 годах объем финансирования программы составит почти 2 млрд рублей, а в последующие два года — 2,4 млрд.

Чтобы понять состояние социальной поддержки женщин в РФ на данный момент необходимо рассмотреть основные пособия и выплаты.

Таблица 11 - Основные социальные гарантии, установленные законодательст-

| Пособия | 2016 г. | 2017 г. | 2018 г. |
|---------|---------|---------|---------|
|---------|---------|---------|---------|

ВОМ

| | | | |
|---|----------|----------|----------|
| Единовременное пособие при передаче ребенка на воспитание в семью ¹⁾ | 15512,7 | 16350,3 | 16759,1 |
| Ежемесячное пособие на период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет ¹⁾ : | | | |
| по уходу за первым ребенком | 2908,6 | 3065,7 | 3142,3 |
| по уходу за вторым и последующими детьми | 5817,2 | 6131,4 | 6284,7 |
| Ежемесячное пособие по уходу за ребенком в двойном размере до достижения ребенком возраста трех лет гражданам, подвергшимся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС | 5817,2 | 6131,4 | 6284,7 |
| Ежемесячное пособие на ребенка военнослужащего, проходящего военную службу по призыву ¹⁾ | 10528,2 | 11096,8 | 11374,2 |
| Государственный сертификат на материнский (семейный) капитал ²⁾ | 453026,0 | 453026,0 | 453026,0 |
| Стипендии (в месяц) | | | |
| Размер государственных академических стипендий студентов, обучающихся по образовательным программам ³⁾ | | | |
| высшего образования | 1340 | 1484 | 1484 |
| среднего профессионального образования | 487 | 539 | 539 |
| Единовременное пособие женщинам, вставшим на учет в медицинских учреждениях в ранние сроки беременности (до 12 недель) ¹⁾ | 581,7 | 613,1 | 628,47 |
| Родовой сертификат | 11 000 | 11 000 | 11 000 |
| Единовременное пособие беременной жене военнослужащего, проходящего военную службу по призыву ¹⁾ | 24565,9 | 25892,5 | 26539,8 |
| Единовременное пособие при рождении ребенка ¹⁾ | 15512,7 | 16350,3 | 16759,1 |

Основные социальные гарантии, установленные государством постепенно растут на период с 2016 по 2018 г.г., но не более чем на 8% (единовременное пособие беременной жене военнослужащего, проходящего военную службу по призыву). Государственный сертификат на материнский капитал остался неизменным, а регулярные выплаты не достигают прожиточного минимума на одного человека, даже если их сложить (таблица 10). Известно, что несмотря на

это – государство усиленно работает над сферой финансирования уязвимых слоёв населения и ежегодно повышает те или иные выплаты, что говорит о, как минимум, активном государственном регулировании проблемы.

Таблица 12- Размеры основных социальных гарантий, установленных законодательством Российской Федерации, в соотношении с величиной прожиточного минимума (в процентах)

| | 2016 г. | 2017 г. | 2018 г. |
|---|---------|---------|---------|
| Ежемесячное пособие на период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет ²⁾ | | | |
| по уходу за первым ребенком | 30,1 | 31,4 | 31,6 |
| по уходу за вторым и последующими детьми | 60,1 | 62,8 | 63,1 |
| Ежемесячное пособие на ребенка военнослужащего, проходящего военную службу по призыву ²⁾ | 108,8 | 113,7 | 114,2 |
| Размер государственных академических стипендий студентов, обучающихся по образовательным программам ³⁾ | | | |
| высшего образования | 12,7 | 13,9 | 13,7 |
| среднего профессионального образования | 4,6 | 5,0 | 5,0 |

Однако исходя из таблицы 12, мы можем сделать вывод, что государство не финансирует женщин-матерей до достижения ребенком трёхлетнего возраста полностью и они вынуждены работать, однако работодатели к таким сотрудникам относятся не всегда положительно

Действующим Трудовым Кодексом РФ предусмотрен отпуск по беременности и родам (декретный отпуск), а также отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет. Таким образом, жизнедеятельность молодых женщин в эти периоды финансируется из средств государственного бюджета или внебюджетных государственных фондов. Однако большой проблемой является то, что размер государственных выплат бывает существенно ниже заработной платы, которую женщины получали, до выхода в декретный отпуск и, лишь в очень редких случаях, сопоставим с ней.

Период беременности, период отпуска по беременности и родам не являются основаниями для снятия с учета в качестве безработной. Те женщины, которые состоят на учете в органах службы занятости населения, не имеют права на пособие по беременности и родам.

Выплата пособия по безработице в течение отпуска по беременности и родам не производится, поэтому женщина предоставляет листок нетрудоспособности, полученный в 30 недель, в центр занятости. На протяжении времени, указанного в листке нетрудоспособности, специалист центра не назначает посещения службы занятости населения.

Если по окончании данного отпуска женщина будет готова искать работу и приступить к ней, то выплата пособия по безработице возобновится (если период выплаты не истек), если не готова, то выплаты приостановятся на период отпуска по уходу за ребенком.

Неработающие беременные женщины не имеют права на получение пособия за постановку на учет в ранние сроки беременности (до 12 недель). Опять же, исключение составляют только женщины, уволенные в связи с ликвидацией организации и студентки, обучающиеся по очной форме обучения.

Ежемесячное пособие по уходу за ребенком назначается безработным женщинам в случае неполучения ими пособия по безработице в органах социальной защиты населения по месту жительства со дня рождения ребенка по день исполнения ребенку полутора лет.

Государственная программа Российской Федерации «Содействие занятости населения» не содержит в себе никакой информации о беременных женщинах и женщинах с детьми, нуждающихся в особой государственной политике занятости в связи с их особым образом жизни и необходимостями в результатах программы мы можем увидеть только то, что там упоминаются инвалиды, и создание условий для формирования гибкого, эффективно функционирующего рынка труда, однако, как говорилось ранее общие методы регулирования не подходят для выбранной категории граждан.

Запрет на использование в объявлениях о вакансиях дискриминационных критериев отбора сотрудников (пол, раса, цвет кожи, национальность, язык, происхождение, имущественное, семейное, социальное и должностное положение, возраст, место жительства, отношение к религии, убеждения, принадлежность или непринадлежность к общественным объединениям или каким-либо социальным группам). Правило о запрете подобной дискриминации при приеме на работу было введено Федеральным законом от 2 июля 2013 г. № 162-ФЗ "О внесении изменений в Закон Российской Федерации "О занятости населения в Российской Федерации" и отдельные законодательные акты Российской Федерации", вступившем в силу 14 июля. Среди подобных не связанных с деловыми качествами работника требований наиболее часто встречаются ограничения по полу и возрасту соискателя. Предполагалось, что такие нововведения позволят оказать поддержку гражданам, находящимся в социально уязвимом положении и потому подверженным дискриминации.

С 1 января 2012 года регионы получили право разрабатывать условия и программы профессионального обучения, переобучения и повышения квалификации для этой группы безработных (Федеральный закон от 30 ноября 2011 г. № 361-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации"). Эта услуга предоставляется бесплатно, и кроме того, нередко компенсируются расходы на проезд к месту обучения и найм жилья, а также предоставляется возможность пройти бесплатное медицинское освидетельствование. В некоторых субъектах женщины получают ежемесячную стипендию на время обучения (к примеру, в Ярославской области ее размер составляет 2500 руб.). Предельный срок обучения также устанавливается регионами (например, в Приморском крае он составляет три месяца, в Ханты-Мансийском АО — восемь месяцев).

С 1 января 2012 года вступили в силу изменения в Закон о занятости, дополнившие его ст. 7.1-1, определяющей полномочия регионов в области содействия занятости населения (Федеральный закон от 30 ноября 2011 г. № 361-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Феде-

рации"). Как правило, субъекты федерации принимают свои законы и целевые программы, в которых определяются показатели и сроки работы по снижению уровня безработицы в регионе. Одновременно действуют федеральные стандарты оказания государственных услуг, которыми обязаны руководствоваться региональные службы занятости при их предоставлении.

Закон о занятости закрепил еще одну гарантию граждан в сфере занятости — возможность заключить со страховой организацией договор страхования на случай потери работы. Требования к этому договору не определены, поэтому его условия устанавливаются самими страховыми организациями — как в качестве самостоятельного договора, так и в составе иного договора (например, ипотечного). Чаще всего страхователи предъявляют требования к возрасту (не менее 25 лет и не более 55-60 лет) и общему трудовому стажу (от шести месяцев до одного года).

2.3 Исследование влияния выбранной темы на общую демографическую ситуацию в стране

В ходе исследования была выявлена потребность доказать гипотезу о том, что поставленная проблема в теме несет не только формальный характер и не соответствует общечеловеческим требованиям и нормам, а наносит ущерб общей демографической ситуации в стране и регионе, что доказывает особую значимость проблемы женского трудоустройства и поддержки такой уязвимой категории населения, как беременные женщины и женщины с малолетними детьми. При реализации данной задачи было решено построить эконометрическую модель в программе GRETЛ.

Для проведения статистического анализа была построена пространственная выборка по 75 субъектам Российской Федерации (Приложение А). Данное количество субъектов было обусловлено тем, что были исключены субъекты, по которым было недостаточно информации, а так же отсеяны аномалии, для того чтобы выборка была однородна (вариация $> 0,33$), а исследование более

ТОЧНЫМ.

Примененные показатели:

Rozhdaemost – Общие коэффициенты рождаемости 2017 г. (число родившихся на 1000 человек населения)

PotreblenieDH – Фактическое конечное потребление домашних хозяйств на территории субъектов Российской Федерации за 2017 год (в миллионах рублей)

UchastieRS – уровень участия в рабочей силе женского населения 15-72 лет в 2017 году (в %)

Zanyatost – уровень занятости женского населения 15-72 лет в 2017 г. (в %)

Bezrobotica - уровень безработицы женского населения 15-72 лет в 2017 г. (в %)

OsenkaDH – Распределение домашних хозяйств по оценке своего финансового положения, оценивших свое финансовое положение следующим образом: «средств достаточно, чтобы купить все, что считают нужным» в 2017 г. (в % ко всем домохозяйствам)

ResourceDH - Располагаемые ресурсы домохозяйств в 2017 г. (в среднем на члена домохозяйства в месяц, рублей)

Таблица 13 - Описательная статистика зависимой переменной и объясняющих факторов по 82 субъектам РФ за 2017 год

| Показатель | Среднее | Медиана | Минимум | Максимум |
|---------------|---------|---------|---------|----------|
| Rozhdaemost | 11,007 | 10,9 | 8,3 | 14,2 |
| PotreblenieDH | 5,7821 | 2,9447e | 2,5045 | 7,9896 |
| UchastieRS | 62,689 | 62,6 | 53,1 | 77,3 |

Окончание таблицы 13

| | | | | |
|---------------|----------------|----------|------------|----------|
| Zanyatost | 58,859 | 58,55 | 45,5 | 75,1 |
| Bezrobotica | 6,1378 | 5,14 | 1,3 | 30,1 |
| ResourseDH | 24231 | 23404 | 7721,2 | 48803 |
| OcenkaDH | 2,8146 | 1,55 | 0 | 11,9 |
| Показатель | Ст. отклонение | Вариация | Ассиметрия | Эксцесс |
| Rozhdaemost | 1,2696 | 0,11535 | 0,044997 | -0,45716 |
| PotreblenieDH | 9,7882 | 1,6929 | 5,7033 | 38,827 |
| UchastieRS | 4,3787 | 0,069849 | 0,55620 | 1,5577 |
| Zanyatost | 4,9396 | 0,083924 | 0,28266 | 1,3709 |
| Bezrobotica | 3,6871 | 0,60071 | 3,8051 | 20,434 |
| ResourseDH | 7375,4 | 0,30438 | 0,93913 | 1,4393 |
| OcenkaDH | 3,1721 | 1,1270 | 1,1772 | 0,37588 |

Из таблицы 13 наглядно видно, что распределение коэффициента рождаемости имеет правостороннюю асимметрию (значение 0,044997 больше 0). Коэффициент эксцесса равен -45716, что позволяет сделать вывод о том, что график зависимой переменной будет вытянут вдоль оси абсцисс. При этом вариация зависимой переменной равна 0,11535, что говорит об однородном распределении, так как меньше возможного значения - 0,33. Среднее и медиана зависимой переменной практически равны (11,007 и 10,900), что также характеризует выборку как однородную.

Проверим распределение общих коэффициентов рождаемости на нормальность, используя критерий Хи-квадрата

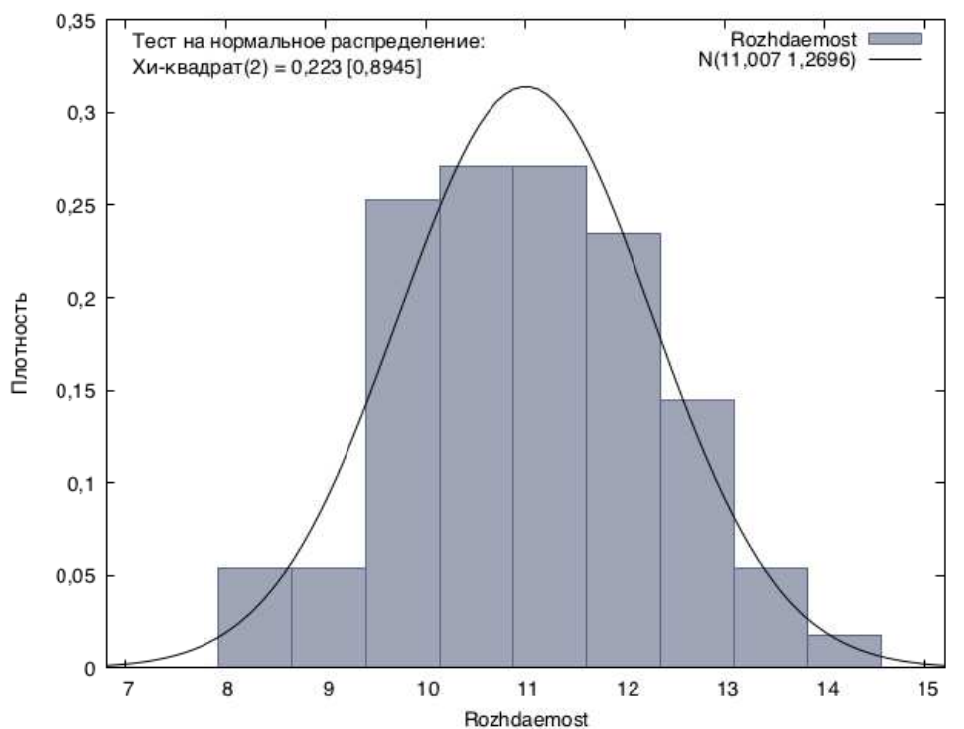


Рисунок 1 – Гистограмма зависимой переменной (Rozhdaemost)

Полученное при расчете значение критерия Хи-квадрат составляет 0,223. Расчетное значение Хи-квадрата не превышает табличное значение Хи-квадрата при 2 степенях свободы и уровне значимости 5 % ($0,223 < 5,99$), то есть распределение зависимой переменной является нормальным. Выводы подтверждаются гистограммой зависимой переменной (Рисунок 1). Соответственно, это позволяет переходить к следующему этапу анализа.

Таблица 14 – Корреляционная матрица

| Rozhdaemost | PotreblenieDH | UchastieRS | Zanyatost | Bezrobotica | ResourceDH | OcenkaDH | |
|-------------|---------------|------------|-----------|-------------|------------|----------|---------------|
| 1 | 0,1264 | 0,1878 | 0,0912 | 0,2722 | 0,3639 | 0,0901 | Rozhdaemost |
| | 1 | 0,2527 | 0,3161 | -0,3301 | 0,4088 | 0,1315 | PotreblenieDH |
| | | 1 | 0,9691 | -0,3939 | 0,5757 | 0,1057 | UchastieRS |
| | | | 1 | -0,6076 | 0,5851 | 0,0928 | Zanyatost |
| | | | | 1 | -0,3098 | -0,0163 | Bezrobotica |
| | | | | | 1 | 0,2575 | ResourceDH |
| | | | | | | 1 | OcenkaDH |

Мерой линейной статистической связи между объясняющими и объясняемой величинами является выборочный парный коэффициент корреляции (r_{xy}). Интервал возможных значений $|r_{xy}| \leq 1$. При 5 % уровне значимости $r_{крит} = 0,2272$ для 75 наблюдений. Таким образом, из матрицы те коэффициенты, которые по модулю превышают критическое значение, являются значимыми. Значимыми факторами являются женская безработица и располагаемые ресурсы домохозяйств. Подозрений на мультиколлинеарность из корреляционной матрицы выявлено не было.

Для того, чтобы установить форму зависимости между переменными, оценить модельное уравнение регрессии, прогнозировать значения зависимой переменной, необходимо провести регрессионный анализ. Оценку параметров модели мы будем проводить с помощью метода наименьших квадратов (МНК).

Таблица 15 - Оценка параметров модели методом наименьших квадратов

| | Коэффициент | Ст.ошибка | t-статистика | P-значение |
|-------------------|-------------|------------------------|--------------|------------|
| const | 7,25191 | 0,693094 | 10,46 | 4,21e-16 |
| Bezrobotica | 0,266942 | 0,0651706 | 4,096 | 0,0001 |
| ResourceDH | 9,28374e-05 | 1,94657e-05 | 4,769 | 9,38e-06 |
| Ст. ошибка модели | 1,079675 | Ст. откл. зав. перемен | | 1,269639 |
| R-квадрат | 0,296399 | Испр. R-квадрат | | 0,276854 |
| F(2,72) | 15,16536 | P-значение (F) | | 3,19e-06 |

Из таблицы 15 видно, что коэффициент рождаемости за 1999 г. и коэффициент нагрузки подтвердили свою значимость, так значение расчетного значения t-статистики 4,096 и 4,769 по модулю больше табличного значения. При этом данный фактор значим на уровне 5 %. Коэффициент детерминации равен 0,3. Это говорит о том, что построенное уравнение регрессии объясняет зависимую переменную на 30 %. Уравнение в целом значимо, так как расчетное значение статистики Фишера (15,17) превышает табличное на уровне значимости 5 %.

Таким образом выдвинутая гипотеза была доказана, а именно то, что женская безработица и располагаемые ресурсы домохозяйств влияют на коэффициент рождаемости, который отражает общую демографическую ситуацию в стране и ее естественный прирост.

3 Повышение эффективности трудоустройства беременных женщин и женщин с малолетними детьми

3.1 Методика оценки социального самочувствия беременных женщин и женщин с малолетними детьми

На сегодняшний день различными учеными предлагаются методики оценки социального самочувствия и здесь можно выделить два подхода.

Первый подход основан на вычислении так называемого коэффициента удовлетворенности. Применительно к исследованию проблемы удовлетворенности жизнью данный показатель представляет собой разницу между долей респондентов, в целом удовлетворенных своей жизнью, и долей респондентов, в целом не удовлетворенных ею.

Второй подход к построению интегральных оценок социального самочувствия населения, основан на вычислении так называемого индекса удовлетворенности.

Анализ методик и подходов к оценке самочувствия позволил предложить методику на основе оценки факторов самочувствия и расчета их средневзвешенных показателей по результатам анкетирования. Анкетирование может проводиться по телефону специалистом центра занятости, либо с использованием интернета, что более приемлемо для женщины, работающей и ухаживающей за ребенком. Также возможно распространение опросного листа в родильных домах, детских поликлиниках с последующей передачей листов в центр занятости для их подсчета. Осуществление данной идеи также повысит эффективность работы центра занятости, что является актуальной задачей государственной и региональной политики.

В приложении Б автором работы представлен «Опросный лист по оценке социального самочувствия женщины», который построен по методу сравнительных шкал (разновидность шкалы Лайкерта) с категориями оценок: «отличная», «хорошая», «средняя», «средняя», «низкая», «очень низкая». Вопросы опросного листа сгруппированы по блокам: первый блок - «Социально-

экономическое самочувствие»; второй блок - «Социально-профессиональное самочувствие»; третий блок - «Оценка деятельности центров занятости населения». Задача респондента оценить факторы по пятибалльной системе. В конце анкеты автор исследования предлагает открытые вопросы, которые предлагают женщине высказать свои пожелания и предложения для центров занятости населения, органов исполнительной власти и работодателей.

Для анализа полученных данных рассчитывается средневзвешенный балл по каждому вопросу и блоку по респондентам в целом:

$$Бсрв = \sum(Б*Чж) / Чж(общ) \quad (1)$$

где, Бсрв - средний балл по вопросу;

Б - балл, определенный респондентом;

Чж- число женщин оценивших на этот балл;

Чж(общ) – число всех опрошенных женщин

$$Бсрб = Бсрв / Кв \quad (2)$$

где, Бсрб - средний балл по блоку вопросов;

Кв - количество вопросов в блоке.

Показатели по блокам и итоговый показатель дают балльную оценку социального самочувствия (Сс):

$$Сс = \sum Бсрб / Кб \quad (3)$$

где, Сс - показатель социального самочувствия;

Кб - количество блоков, в нашем случае - 3.

Интерпретация показателя Сс выглядит следующим образом: 0 - 0,99 - очень низкая оценка социального самочувствия; 1,0 - 1,99 - низкая оценка социального самочувствия; 2,0 - 2,99 - средняя оценка социального самочувствия; 3,0 - 3,99 - хорошая оценка социального самочувствия; 4,0 - 5,0 - отличная оценка социального самочувствия.

В случае получения по результатам опроса низких оценок, органам власти необходимо исследовать факторы социальной неудовлетворенности, по позициям, предложенным в анкете «Опросный лист по оценке социального самочувствия беременной женщины или женщины имеющей малолетнего ребенка»

и учитывать предложения и пожелания женщин на стадии проектирования региональных и государственных программ.

3.2 Рекомендации по организации системного государственного подхода при повышении эффективности трудоустройства беременных женщин и женщин с малолетними детьми

Своеобразие женской занятости проявляется в том, что она обычно сочетается с материнством. Совмещение производственной функции с детородной и ведением домашнего хозяйства принято характеризовать как двойную занятость женщины. Общественно полезной является как производственная, так и материнская функции. Поэтому необходимо создавать соответствующий механизм их сочетания.

Можно выделить четыре типа мер, направленных на повышение спроса на женскую рабочую силу:

1. Занятость в государственном секторе экономики. Государство должно быть проводником принципа равенства возможностей и равноправного отношения к женщинам при формировании института найма, поддерживая или проводя реорганизацию в этом направлении в рамках государственного сектора.
2. Поддержка частного индивидуального предпринимательства и малого бизнеса. Для развития у женщин навыков самостоятельной занятости, предпринимательства создаются специальные программы поддержки. Эти программы имеют большое значение в силу следующих обстоятельств:
 - самостоятельная занятость и малый бизнес представляют собой альтернативу наемному труду;
 - происходит расширение возможностей совмещения работы с семейными обязанностями.
3. Прямые схемы создания системы "заработная плата - занятость", включая предоставление временной прямой занятости для наиболее бедных и нуждающихся слоев населения. Однако действия такого рода часто являются дискри-

минационными в отношении женщин, т.к. они усиливают неравенство женщин и мужчин с точки зрения их возможностей для получения качественной оплачиваемой работы. Такие проекты часто рассматриваются как "последнее средство" политики на рынке труда или как часть схемы социальной защиты. Вместе с тем, они могли бы создать некий потенциал для косвенного увеличения возможностей более продолжительной занятости.

Одним из перспективных направлений качественного роста занятости женщин в экономике страны является создание рабочих мест на неполный рабочий день. Такая форма занятости в развитых странах стала одним из важнейших направлений развития рынка труда. По экспертным данным, в странах ОЭСР женщины составляют от 65 до 90% от общего числа работающих. На условиях неполного рабочего времени занято около 30% всех работающих женщин в США, Великобритании, Канаде, Японии, Голландии, Норвегии и 10% в Австрии, Франции, Швеции. Такие формы неполной занятости позволяют снять напряжение на рынке труда. Для женщин частичная форма занятости является наиболее приемлемой в целях сочетания труда с учебой, воспитанием детей и т.д.

На примере стран Европейского союза можно с уверенностью сказать, что именно желание быть нужным и полезным обществу человеком и уверенность в дальнейшем за счет способности обеспечивать себя и свою семью стало ключевым при отказе от создания семьи в детородном возрасте. Возрастная категория людей, вступивших в первый брак в Европе близится к 35-40 годам, что не является успешным детородным периодом для женщин. Именно этот неутешительный прогноз ждет и Россию в перспективе ближайших 10 лет.

Это влечет за собой ряд негативных последствий:

1. Невозможность самостоятельного зачатия детей и как следствие существенные растраты государственного и регионального бюджета на процедуры ЭКО (так как на данный момент они приобретают большую и большую популярность)

2. Невозможность создания многодетной семьи, а так как средний показатель для восполнения населения является 2,11 ребенка на семью, то нация не может компенсировать эти потери и начинается ее медленное вымирание, что сказывается на всех отраслях развития государства и в первую очередь – экономическом.

3. В ранг национальной идеи автоматически введется понятие о создании карьеры нежеле семьи, при этом в России уже был опыт с тем, что мы не успели подготовиться к демографической яме, вовремя не вспомнив о ее грядущем наступлении. В указанной ситуации очень велика вероятность такого же расклада событий, а именно незаблаговременное создание условий для работающих родителей в частности мам.

Все вышеперечисленные проблемы указывают на тот факт, что демографическая политика недостаточно нацелена на перспективу и это напрямую сказывается на рынке труда, так как количество безработных не имеет устойчивого снижения, а всегда является нестабильным (рост-падение), а из процентного соотношения безработных мужчин и женщин трудоспособного детородного возраста женщины значительно лидируют.

Опыт Швеции, где 77% компаний реализуют гибкий график работы в частности для женщин, имеющих на их попечении несовершеннолетних детей и осуществляющих уход за ними является одним из примеров для формирования положительных условий, как для развития рынка труда, так и для демографического развития.

Таким образом, региональная программа «Усовершенствование рынка труда, путем создания условий для реализации гибкого графика работы» в Красноярском крае может стать отправным пунктом в улучшении демографического аспекта в функционировании рынка труда и стать примером для других регионов, с возможным включением программы в дальнейшие концепции демографического развития и национальных проектов в перспективе, так как на данный момент этот аспект не был рассмотрен ни в одном существующем проекте или концепции, что может свидетельствовать об их некомплексности.

Цель программы – снизить уровень безработных женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет. Методы реализации можно разделить на 3 категории:

- а) Работа центра занятости с безработными женщинами и их ведение от появления у них ребенка до наступления его 14-летия (данный возраст обусловлен относительной самостоятельностью ребенка по достижению им 14 лет, в некоторых странах, например, в США существует строгий закон, о том, что ребенка до 14 лет нельзя оставлять в одиночестве. Это является доказательством необходимости именно этого возраста)
- б) работа центра занятости и Министерства социальной политики Красноярского края с работодателями в целях стимуляции их желания принимать работников на основе гибкого рабочего графика;
- в) создание социальной рекламы, агитирующей женщин продолжать свою карьеру во время ухода за ребенком с помощью трудоустройства по гибкому графику работы.

Пункт А:

Предложения по работе с женщинами заключается в том, что именно Центр занятости будет обращаться к ним, а не женщины к центру занятости. Таким образом, это будет иметь двойной эффект, а так же усилит работу центра занятости, так как его эффективность в Красноярском крае не является значительной.

1) Основное действие по отношению к женщинам будет содержать пояснительную записку, в которой будут указываться все компании, сотрудничающие с Центром занятости и Министерством социальной политики по вопросу трудоустройства по гибкому графику работы, требования к кандидатам, территориальное расположение организации и ее контактные данные. Женщина будет получать пояснительную записку при рождении ребенка в комплекте с «коробкой для новорожденного».

2) Также будет обязательно проведение анкетирования среди женщин о их дальнейшем желании продолжить работу после первого времени ухода за ребенком (время устанавливается индивидуально). Пример анкеты можно рас-

смотреть в Приложении Б. Анкеты будут передаваться в Центр занятости и находиться на хранении до наступления момента возможного трудоустройства женщины, далее будет устанавливаться контакт с претендентками на трудоустройство и их приглашение в центр занятости на консультацию по трудоустройству в порядке записи.

Пункт Б:

Немаловажным аспектом считается работа с работодателем, так как именно он не всегда готов организовать работу по гибкому графику. Причин бывает несколько: страх перед осуществлением учета времени, проведенного сотрудником на рабочем месте, нежелание нести дополнительные расходы по организационным вопросам, незнание правил приема на работу и законодательной базы, регулирующей этот вопрос – как следствие частая практика неофициального трудоустройства и негласность об этом.

1) Программа «Усовершенствование рынка труда, путем создания условий для реализации гибкого графика работы» будет предполагать в первую очередь проведение тренингов с предпринимателями и юридическими лицами по вопросу трудоустройства по гибкому графику работы (объяснение нормативной базы, описание преимуществ при данном виде трудоустройства).

2) Во – вторых необходимо проведение мер финансовой стимуляции работодателей. Они будут заключаться в возможности финансирования организационных вопросов за счет бюджета Красноярского края (установка пропускных турникетов с фиксацией времени нахождения сотрудника на рабочем месте, оснащение организации программным обеспечением, также регистрирующей время сотрудника проведенное за работой, если работа осуществляется на компьютере).

3) Также нужно рассмотреть понижение региональных ставок по ЕНВД и УСН в соответствии с пунктом 1 статьи 346.20 НК РФ для организации работающих по гибкому графику с женщинами, имеющих детей в возрасте до 14 лет. Обязательным условием для любой финансовой поддержки должно яв-

ляться не менее 10% женщин, имеющих детей до 14 лет, устроенных по гибкому графику работы не менее чем в течение полугода.

4) Министерством социальной защиты и местными исполнительными органами должно быть рассмотрено предоставление таким организациям почетных грамот и благодарственных писем.

Пункт В:

Работа с СМИ и пропаганда возможности продолжения карьеры для женщин, имеющих детей должна стать базой при реализации программы. Женщины должны слышать и видеть о такой возможности, знать «в лицо» людей и организации, поддерживающие региональную политику в этом вопросе.

1) Первым шагом будет проведение видео-интервью с руководителями организаций, главными аспектами которого будут являться рассказ об организации, условиях труда и возможном карьерном росте и формирование из этого видеоролика социально-рекламного формата

2) Создание дополнительного рабочего места в центре занятости на проектной основе с возможностью дальнейшего трудоустройства по долгосрочному трудовому договору на должность сотрудника по рекламе и связям с общественностью

3) Продвижение информации о существующей программе в виде рекламного ролика в СМИ, рекламных акций, ведению социальных аккаунтов

Таким образом, предложенный системный подход при положительном исходе окажет влияние, как на рынок труда (привлечение новых работников, уменьшение доли неофициально –трудоустроенных лиц), так и на демографическое развитие региона в долгосрочной перспективе (готовность женщин взять на себя ответственность за ребенка, ликвидация страха перед карьерным будущим при беременности).

С экономической точки зрения основные расходы будут производиться для финансирования работодателей, но в связи с облегчением налогового бремени для некоторых из них – многие предприниматели начнут вести офици-

альное развитие бизнеса и устраивать официально работников с гибким графиком работы, что компенсирует облегчение налогового бремени.

Также, одним из способов разрешения противоречий между спросом и предложением женской рабочей силы может стать эффективно работающая система подготовки и переподготовки кадров. Безработные женщины, имеющие высокий уровень образования, могут быть переобучены новым профессиям, которые востребованы на рынке труда.

При разработке целевых программ, связанных с поддержкой производителей, необходимо предусматривать возможность выделения средств на создание и сохранение рабочих мест для женщин, в первую очередь на территориях с высоким уровнем женской безработицы. Профсоюзам, совместно с работодателями, необходимо предусматривать включение в коллективные договоры и соглашения мероприятий, направленных на сохранение и увеличение числа рабочих мест для трудоустройства женщин, особенно имеющих детей, усиление контроля за соблюдением трудового законодательства и законов об охране труда в отношении женщин на предприятиях. Перспективным направлением в расширении и качественном улучшении женской занятости может стать практика проведения конкурсов среди предприятий и организаций различных форм собственности на лучший и эффективный проект по трудоустройству женщин и молодежи с последующей финансовой и организационной поддержкой этих проектов со стороны территориальных органов власти и управления.

3.3 Предложения о совершенствовании законодательства по вопросу трудоустройства беременных женщин и женщин с малолетними детьми

На современном этапе абсолютно однозначно можно сказать, что для трудоустройства беременной женщины и женщины имеющей малолетних детей нет единого свода правил для работодателей по ее трудоустройству. Это порождает нежелание работодателей принимать на работу указанную категорию лиц. Положительным примером могло послужить «Положение о порядке и ус-

ловиях применения труда женщин, имеющих детей и работающих неполное рабочее время», которое было законодательно закреплено 29 апреля 1980 года, далее – потеряло свое действие с введением Трудового кодекса РФ, где все эти нормы отразились либо поверхностно, либо не отразились совершенно. Таким образом, работодатель при трудоустройстве такой женщины не желает работать с ней из-за необходимости в дополнительной информации по трудоустройству, консультации с юристами. Работодатель не знает каковы требования к нему на рынке труда и элементарно боится трудоустроить такую женщину на работу.

Для решения этой проблемы возникает потребность во введении единого правила о приеме на работу беременных женщин и женщин имеющих малолетних детей на неполный рабочий график, который будет отражать, как обеспечение прав трудоустраиваемой женщины, так и работодателя.

Стоит отметить, что Государственная дума отклонила во втором чтении проект федерального закона "О государственных гарантиях равных прав и свобод и равных возможностей мужчин и женщин в РФ", внесенный на рассмотрение палаты еще в 2003 году.

Авторами документа выступила группа депутатов, в числе которых был и Вячеслав Володин, занимающий ныне должность спикера нижней палаты парламента.

Документом, в частности, предлагалось закрепить гарантии государства по обеспечению равноправия мужчин и женщин в различных сферах, по устранению нарушений законодательства, связанных с дискриминацией по мотивам пола, и др. В 2008 году правительство направило отрицательный отзыв на законопроект, отметив, что в основном его положения дублируют нормы уже действующих законодательных актов.

В ноябре 2017 года была создана рабочая группа по подготовке законопроекта к рассмотрению во втором чтении. В июле думский комитет по вопросам семьи, женщин и детей рекомендовал нижней палате парламента отклонить законопроект в связи с утратой им актуальности: депутаты отметили, что его положения устарели, при этом его актуализация не может не затронуть концеп-

туальных положений. Как сообщила заместитель председателя комитета Оксана Пушкина, на основе масштабного исследования будет разработан новый законопроект о защите трудовых прав женщин, старт его проработки запланирован уже на начало осенней сессии. В дополнение разрабатываемого федерального закона необходимо добавить свод правил по приему на работу беременных женщин и женщин имеющих малолетних детей (пример будет представлен ниже), а также узаконить облегчение налогового бремени для работодателей, принимающих на работу указанную категорию лиц.

Пример свода правил на основе «Положения о порядке и условиях применения труда женщин, имеющих детей и работающих неполное рабочее время»

1. Настоящее Положение разработано на основе действующего законодательства и с учетом практики применения труда женщин, имеющих детей и работающих неполное рабочее время. Положение предусматривает общие и специальные правовые нормы, обеспечивающие женщинам более благоприятные условия для сочетания ими функций материнства с профессиональной деятельностью и участием в общественной жизни.

2. Неполное рабочее время (неполный рабочий день или неполная рабочая неделя) может устанавливаться по соглашению между администрацией и женщиной, имеющей детей, при приеме ее на работу, а также администрацией и работающей женщиной, если в связи с необходимостью ухода за детьми она не может работать полное рабочее время. Оплата труда в этих случаях производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки.

3. Прием женщин, имеющих детей, на работу с неполным рабочим днем или неполной рабочей неделей производится на общих основаниях. Запись в трудовую книжку о приеме на работу вносится без указания о работе на условиях неполного рабочего времени.

4. Неполное рабочее время может быть установлено по соглашению сторон как без ограничения срока, так и на любой, удобный для работницы срок:

до достижения ребенком определенного возраста, на период учебного года и т.д.

5. В приказе (распоряжении) о приеме женщин, имеющих детей, на работу с неполным рабочим временем указываются срок работы, продолжительность рабочего времени и его распорядок в течение рабочего дня или недели, необходимость профессионального обучения или переквалификации и другие условия.

6. Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей детей и работающей неполное рабочее время, производится по основаниям и в порядке, предусмотренным действующим трудовым законодательством.

7. Режимы труда и отдыха женщин, имеющих детей и работающих неполное рабочее время, устанавливаются администрацией с учетом пожеланий женщины.

8. Режимы труда, устанавливаемые при работе с неполным рабочим временем, могут предусматривать:

сокращение продолжительности ежедневной работы (смены) на определенное количество рабочих часов во все дни рабочей недели;

сокращение количества рабочих дней в неделю при сохранении нормальной продолжительности ежедневной работы (смены);

сокращение продолжительности ежедневной работы (смены) на определенное количество рабочих часов при одновременном сокращении количества рабочих дней в неделю.

Указанные режимы труда могут предусматривать разделение продолжительности ежедневной работы на части, например, доставка утренней и вечерней почты, продажа газет и журналов и т.д.

При установлении режимов труда с неполным рабочим временем, предусмотренных настоящим пунктом, продолжительность рабочего дня (смены), как правило, не должна быть менее 4 часов и рабочей недели - менее 20 - 24 часов соответственно при пяти- и шестидневной неделе.

В зависимости от конкретных производственных условий может быть установлена иная продолжительность рабочего времени.

9. Перерыв для отдыха и питания предоставляется женщинам, работающим неполное рабочее время, если продолжительность рабочего дня (смены) превышает 4 часа. Время начала и окончания указанного перерыва устанавливается администрацией.

10. Матерям, кормящим грудью, и женщинам, имеющим детей в возрасте до одного года и работающим неполное рабочее время, дополнительные перерывы для кормления ребенка предоставляются не реже чем через три часа работы продолжительностью не менее 30 минут каждый. При наличии двух или более детей в возрасте до одного года продолжительность перерыва устанавливается не менее часа.

Перерыв для кормления ребенка включается в рабочее время и оплачивается по среднему заработку.

По желанию женщины, имеющей детей, и в зависимости от продолжительности ее рабочего дня (смены) допускается: присоединение перерыва для кормления ребенка к обеденному перерыву; перенесение одного или в суммарном виде двух перерывов для кормления ребенка на конец рабочего дня, то есть более раннее окончание работы по сравнению с продолжительностью рабочего дня, установленного трудовым договором.

11. Привлечение женщин, имеющих детей и работающих неполное рабочее время, к работе сверх установленного трудовым договором рабочего времени, может быть допущено только в порядке и по основаниям, указанным в ТК РФ.

12. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет каких-либо ограничений продолжительности ежегодного отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

14. Женщинам, работающим неполное рабочее время в производствах, цехах, профессиях и должностях с вредными условиями труда, в стаж работы, дающий право на дополнительный отпуск по этим основаниям, засчитываются

лишь те дни, в которые работница фактически была занята во вредных условиях труда не менее половины рабочего дня, установленного для работников данного производства, цеха, профессии или должности.

15. Время работы женщин, имеющих детей и работающих неполное рабочее время, засчитывается как в общий стаж, так и в непрерывный стаж работы и в стаж работы по специальности

16. Труд женщин, имеющих детей и работающих неполное рабочее время, может применяться во всех отраслях народного хозяйства. Организация труда этих женщин осуществляется администрацией предприятия, учреждения, организации совместно с профсоюзами и местными центрами занятости.

Таким образом в подобном приложении будут отражаться все основные правила приема на работу беременной женщины, или женщины имеющей малолетних детей, а обоснованность учета времени работы по неполному рабочему графику в общий стаж работы будет диктоваться необходимостью женщины осуществлять детородную функцию и уход за ребенком, как основу стабильного демографического развития страны и дополнительную работу женщины.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Осмысление проблем сферы занятости позволяет диссертанту сделать вывод о необходимости совершенствования управленческого подхода и инструментов управления занятостью женщин с малолетними детьми, что требует системности, обоснованности, комплексности, законодательной закреплённости и включённости в процессы трудоустройства всех субъектов сферы занятости.

Данное заключение автор работы обосновывает, исходя из следующего:

1. Прерывание трудового стажа молодых женщин с целью ухода за ребёнком до момента исполнения ему 3-х лет является необходимостью обусловленной требованием особого внимания матери со стороны ребёнка. Именно этот возрастной период является важным как с точки зрения биологического формирования человека, так и с точки зрения формирования ребёнка как личности.

2. Действующим Трудовым Кодексом РФ предусмотрен отпуск по беременности и родам (декретный отпуск), а также отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста 3-х лет. Таким образом, жизнедеятельность молодых женщин в эти периоды финансируется из средств государственного бюджета или внебюджетных государственных фондов. Однако большой проблемой является то, что размер государственных выплат бывает существенно ниже заработной платы, которую женщины получали, до выхода в декретный отпуск и, лишь в очень редких случаях, сопоставим с ней.

3. Материальное положение является основной причиной того, что многие матери, находящиеся в отпуске по уходу за ребёнком, хотели бы досрочно выйти на работу. Но осуществить это чрезвычайно трудно по ряду причин, одной из которых является нежелание работодателя принимать на работу обременительного для себя работника в виде беременной женщины и/или женщины имеющей малолетних детей.

4. Беременные женщины и женщины с малолетними детьми (до трех лет) они обладают сходным социальным опытом, образом жизни, типичными соци-

ально-психологическими и духовно-нравственными характеристиками, похожими проблемами на рынке труда, характерной для них спецификой занятости и трудоустройства, что позволяет считать молодых женщин с детьми до трех лет особой социально-демографической группой, объединенной границами возраста, наличием малолетнего ребенка (детей).

Анализ действующего законодательства показал, что государство предлагает гарантии женщинам, которые носят, скорее социальный характер, и которые не улучшают материальное положение женщины. Региональные власти предлагают работодателям поучаствовать в трудоустройстве социально незащищенных групп населения, однако, для работодателя участия в данных проектах не интересно по причине излишней бюрократизации.

Предлагаемые женщинам программы содействия занятости ограничиваются обучением, переобучением, временной занятостью, организацией самозанятости. Однако, ни одна из программ не учитывает специфику образа жизни женщины с ребенком, особенности приложения ее труда. Ограниченность программ содействия занятости, по мнению автора, связана, в первую очередь, с малоизученностью данной социальной группы.

С целью изучения положения труда женщины в сфере занятости, предлагается систематическое проведение социальной диагностики. Предложена методика оценки социального самочувствия беременных женщин и женщин с малолетними детьми. Разработаны рекомендации по организации системного государственного подхода при повышении эффективности трудоустройства беременных женщин и женщин с малолетними детьми. Рассмотрены существующие нормативно – правовые акты и предложены пути для их дальнейшего совершенствования.

Таким образом, была достигнута поставленная цель, заключающаяся в совершенствовании и дополнении методов государственного регулирования и социальной поддержки беременных женщин и женщин с малолетними детьми в части осуществления трудовой деятельности и выполнены все поставленные задачи.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Конвенция №103 Международной организации труда «Относительно охраны материнства: принята в г. Женеве 28 июня 1952 г. на 35-й сессии Генеральной конференции МОТ // Международная защита прав и свобод человека: сб. док. – М.: Юр. Лит., 1990. – С. 355-361
2. Конвенция №156 Международной организации труда «О равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями»: принята в г. Женеве 23 июня 1981 г. на 67-й сессии Генеральной конференции МОТ // Международная защита прав и свобод человека: сб. док. / сост. Г.М.Мелков – М.: Юр. Лит., 1990. – С. 160-165.
3. Конституция Российской Федерации. Принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.
4. Трудовой кодекс РФ от 31.12.2001 г. № 197 – ФЗ. // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.
5. О занятости населения в Российской Федерации [Электронные ресурсы]: федеральный закон от 19.04.1991 г. № 1032-1 // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.
6. Гигиенические требования к условиям труда женщин. Санитарные правила и нормы. СанПиН 2.2.0.555-96: утв. Постановлением Госкомсанэпиднадзора РФ от 28.10.1996 г. №32 // // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.
7. Об отказе в принятии к рассмотрению запроса Советского районного суда г. Красноярска о проверке конституционности части первой статьи 261 Трудового кодекса Российской федерации: определение Конституционного Суда РФ от 04 ноября 2004 г. №343 – О // СЗ РФ. – 2004. - №51. – Ст. 5263

8. Ашвин, С. Влияние советского тендерного порядка на современное поведение в сфере занятости //Социологические исследования. - 2000. № 11.-С. 63-72.
9. Баренбойм, П. Д. Правовое государство как партнер гражданского общества: К 150-летию опубликования концепции «Государство как произведение искусства» // Законодательство и экономика. - 2010. - № 9.- С.11.
10. Безрукова, О.Н. Репродуктивные мотивации женщин //Социологические исследования. - 2000. - № 12. - С. 122-124.
11. Борвенко, Т.Н. Социальное партнерство профсоюзных органов с работодателями на современном этапе и его роль в укреплении организаций профсоюза // Социальное партнерство в сфере труда: проблемы и пути решения: материалы межрегион, науч.-практ. конф. - Чита: Изд-во ЧитГУ. - 2008. - С. 73-80.
12. Гневашева, В.А. Управление занятостью. - М.: Кнорус, 2011. - 186 с.
13. Захаров С.В. Демографический анализ эффекта мер семейной политики в России 1980-х гг. // Родители и дети, мужчины и женщины в семье и обществе. Вып. 1. / Под науч. ред. Т.М. Малевой, О.В. Синявской; Независимый институт социальной политики. — М.: НИСП, 2007. С. 267–312.
14. Зубаревич, Н. Тендерное равенство и неравенство: советское наследие и современная специфика //Демоскоп. - 2008. - № 337-338. [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://demoscope.ru>
15. Иваненко, В.А. Социальные права человека и социальные обязанности государства: международные и конституционные правовые аспекты / В.А. Иваненко, В.С. Иваненко. – Спб.: Юридический центр Пресс, 2003. – 402 с.
16. Логинова, А., Профорориентационная работа со слаботзащищенными категориями граждан (одиноким и многодетным матерям). //Служба занятости. - 2005. - №1. - С. 64-68.
17. Московская, А.А. Стереотипы или конкуренция? Анализ некоторых тендерных предпочтений работодателей //Социологические исследования. 2002.-№3.-С.56-61.

18. Ощепков А.Ю. Гендерные различия в оплате труда в России: Препринт— М.: ГУ-ВШЭ, 2006.
19. Шатрова Л.А. Гендерные стереотипы на рынке труда Татарстана //Социологические исследования. - 2003. - № 3. - С. 124-126.
20. Ядов, В.А. Стратегия социологического исследования. 3-е изд., испр. - М.: Омега-Л, 2007. - 567 с.
21. Барсукова, С.Ю. Радаев В.В. Легенда о тендере. Принципы распределения труда между супругами в современной городской семье //Мир России. - 2000. - №4. - С. 65-102.
22. Шкаратан, О.И., Тихонова Н.Е. Занятость в России: социальное расслоение на рынке труда// Мир России. 1996. - Т. 1. - № 1(9). - 144 с.
23. Иванова, Т.Н., Ростова А.В. Социально-экономические проблемы женщин на рынке труда (на материале городского округа Тольятти) // Известия Уральского государственного университета. Серия 1: Проблемы образования, науки и культуры. - 2010. - Т. 84. - № 5. - С. 50-62.
24. Воробьев Е.М. Управление занятостью женщин на региональном уровне дис.: ... канд. экон. наук : 22.00.08 / Воробьев Евгений Михайлович. – Тюмень, 2012.. – 191 с.
25. Голубева Л.Ф. Роль женской занятости в обеспечении социально-экономической стабильности региона дис.: ... канд. экон. наук : 08.00.05/ Голубева Лидия Филипповна. – Тамбов, 2005. – 327 с.
26. Ефремова Е.М., Социальное управление трудовой занятостью женщин в большом городе.: дис.: ... канд. экон. наук : 22.00.08 / Ефремова Елена Михайловна. – Москва, 2010. – 171 с.
27. Качина, Н.В. Необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение беременной женщины или женщины, имеющей детей в возрасте до 3-х лет: обоснованность криминализации, оптимизация законодательного описания/ Дис. ... канд. юрид. наук. - Красноярск. - 2007. - 200 с.
28. Чукреева, Л.Н. Молодые замужние женщины: адаптация к новой социальной роли: На материалах Республики Бурятия: Дис. ... канд. социол. наук.

- Улан-Удэ, 2006. - 142 с. [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://diss.rsl.ru>
29. Дикусарова М. Ю., Доржу Е. В., Панфилова М. Н. Проблемы женской занятости в Приморском крае [Текст] // Проблемы современной экономики: материалы VIII Междунар. науч. конф. (г. Казань, декабрь 2018 г.). — Казань: Молодой ученый, 2018. — С.38-42.
30. Коровкин, А.Г. Дихотомия "безработица - дефицит" на российском рынке труда //Новая экономическая ассоциация. - 2009 Эл. Журнал // [Электронный ресурс]Режим доступа:<http://www.econorus.org>.
31. Костюнина Г.М. Гибкие формы занятости: мировой опыт и практика Сингапура // Труд за рубежом. – 2004. – №2. – С.95-110. [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://www.mgimo.ru>
32. Кравченко, Ж.В., Мотеюнайте А. Женщины и мужчины на работе и дома: тендерное разделение труда в России и Швеции //Журнал исследований социальной политики. - 2008. - Т. 6. - № 2. - С. 177-200.
33. Рощин С.Ю., Солнцев С.А. Кто преодолевает «стеклянный потолок»: вертикальная гендерная сегрегация в российской экономике: Препринт 2006/03. — М.: ГУ-ВШЭ, 2006. – С. 40-43.
34. Щекин, Г.В. «Социальное управление как система» Международный журнал «Проблемы теории и практики управления». - 1997. - №2. - С. 14.
35. Единая межведомственная информационно-статистическая система [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://fedstat.ru>
36. Официальный сайт Министерства здравоохранения и социального развития России [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.minzdravsoc.ru>
37. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики Российской федерации [Электронный ресурс] : Режим доступа: <http://www.gks.ru>.
38. Экономический словарь [Электронный ресурс] // Режим доступа:<http://abc.informbureau.com>

ПРИЛОЖЕНИЕ А

Таблица А.1 – Пространственная выборка для эконометрического анализа по регионам

| | Rozhdae most | potrebleni eDH | uchastie vRS | Zanyat ost | bezrabo tica | resource DH | Ocenka DH |
|----------------------|--------------|----------------|--------------|------------|--------------|-------------|-----------|
| Белгородская область | 9,7 | 439 845,6 | 64,4 | 61,7 | 4,1 | 23853,7 | 3,4 |
| Брянская область | 9,5 | 320 503,5 | 60,7 | 58,4 | 3,9 | 17564,2 | 0 |
| Владимирская область | 9,7 | 337 247,8 | 63,8 | 60,8 | 4,7 | 25324,6 | 1,2 |
| Воронежская область | 9,6 | 782 707,9 | 60,7 | 57,9 | 4,6 | 22446,2 | 3,6 |
| Ивановская область | 9,7 | 225 231,7 | 64,4 | 61,8 | 4 | 30679 | 9,8 |
| Калужская область | 10,8 | 282 346,2 | 65,2 | 62,5 | 4 | 22912,1 | 0,7 |
| Костромская область | 10,7 | 149 348,8 | 62,6 | 60,5 | 3,4 | 21321,3 | 0,2 |
| Курская область | 9,6 | 297 148,1 | 63 | 60,5 | 3,9 | 22102,9 | 2,1 |
| Липецкая область | 10 | 352 732,3 | 63,2 | 60,3 | 4,7 | 21717,9 | 0 |
| Московская область | 11,9 | 3 042 301,9 | 67,2 | 65,2 | 3,1 | 27396,9 | 0,6 |
| Орловская область | 9,5 | 184 419,1 | 60,8 | 57,7 | 5,1 | 26278,7 | 7,4 |
| Рязанская область | 9,8 | 274 925,2 | 57,5 | 55,4 | 3,7 | 17222,2 | 1 |

Продолжение таблицы А.1

| | Rozhd aemos t | potreble nieDH | ucha stiev RS | Zan yato st | bezr abot ica | resours eDH | Oce nka DH |
|-------------------------|---------------------|-------------------|---------------------|-------------------|---------------------|----------------|------------------|
| Смоленская область | 9,1 | 231 427 ,7 | 65,7 | 62,4 | 5,1 | 15982,8 | 0,3 |
| Тамбовская область | 8,6 | 279 885 ,6 | 58,6 | 55,7 | 4,8 | 19060,4 | 5,4 |
| Тверская область | 9,9 | 320 995 | 64,1 | 61,4 | 4,2 | 24724,2 | 3,6 |
| Тульская область | 8,9 | 411 065 ,5 | 64,2 | 62,1 | 3,3 | 21675,9 | 0,8 |
| Ярославская область | 10,5 | 346 465 ,1 | 65,4 | 62,1 | 5,1 | 19186,4 | 1,5 |
| г. Москва | 10,7 | 7 989 5 66,9 | 70,5 | 69,6 | 1,3 | 42808,1 | 7,2 |
| Республика Карелия | 10,3 | 182 743 ,3 | 62,5 | 56,9 | 8,9 | 25619,2 | 4,6 |
| Республика Коми | 11,5 | 253 523 ,2 | 65 | 60,2 | 7,4 | 28059,4 | 8 |
| Архангельская область | 10,7 | 406 441 ,5 | 62 | 58,5 | 5,7 | 26792,1 | 6,8 |
| Вологодская область | 11,4 | 266 037 ,5 | 60,7 | 58 | 4,5 | 24091,5 | 1,8 |
| Калининградская область | 11 | 261 668 ,9 | 62,6 | 59,4 | 5,1 | 25807,7 | 11, 9 |
| Ленинградская область | 8,3 | 555 868 ,8 | 65,6 | 62,8 | 4,2 | 22867,9 | 0,1 |
| Мурманская область | 10,3 | 288 148 ,4 | 67,9 | 63,3 | 6,9 | 38535,7 | 4,3 |
| Новгородская область | 10,3 | 177 140 ,7 | 63,7 | 61 | 4,3 | 24404,2 | 6,7 |
| Псковская область | 9,5 | 151 703 ,6 | 59,7 | 56,4 | 5,5 | 18683,2 | 0 |
| г. Санкт-Петербург | 12,5 | 2 371 0 51,2 | 69,5 | 68,4 | 1,6 | 44948,3 | 2,8 |
| Республика Адыгея | 10,6 | 120 333 ,9 | 53,6 | 49,9 | 7 | 29514,9 | 1,3 |
| Республика Калмыкия | 11 | 41 208, 6 | 62,8 | 57,7 | 8,2 | 14581,3 | 1,2 |
| Республика Крым | 10,9 | 379 507 | 56,1 | 52,7 | 6,1 | 14946,2 | 1,6 |
| Краснодарский край | 12 | 1 955 9 21,5 | 61,3 | 57,5 | 6,3 | 23222,2 | 7,5 |

Продолжение таблицы А.1

| | Rozhd aemos t | potreble nieDH | ucha stiev RS | Zan yato st | bezr abot ica | resours eDH | Oce nka DH |
|--------------------------------------|---------------------|-------------------|---------------------|-------------------|---------------------|----------------|------------------|
| Астраханская область | 12,1 | 245 144 ,1 | 65,1 | 60,7 | 6,7 | 22512,4 | 0 |
| Волгоградская область | 10 | 595 502 ,7 | 59,6 | 56,2 | 5,7 | 27267,3 | 0,6 |
| Ростовская область | 10,3 | 1 297 6 08,4 | 60,9 | 57,4 | 5,8 | 22151,8 | 2,2 |
| г. Севастополь | 11,2 | 109 287 ,3 | 53,9 | 51,7 | 4,1 | 18923,1 | 11, 8 |
| Кабардино-Балкарская Республика | 12,8 | 179 141 ,7 | 61,3 | 54,7 | 10,7 | 17551,4 | 0 |
| Карачаево-Черкесская Республика | 11 | 65 530, 9 | 54,2 | 47,3 | 12,8 | 19867,7 | 0,1 |
| Республика Северная Осетия-Алания | 12,8 | 167 114 ,7 | 59,9 | 52,1 | 13 | 17953 | 1,5 |
| Ставропольский край | 11,5 | 719 610 ,5 | 58,5 | 55,5 | 5,2 | 21624 | 0,6 |
| Республика Башкортостан | 12,1 | 1 219 4 73,5 | 59,9 | 56,2 | 6,2 | 30265,3 | 2,4 |
| Республика Марий Эл | 11,9 | 132 138 | 62,4 | 58,9 | 5,5 | 18942,4 | 0 |
| Республика Мордовия | 8,5 | 145 618 ,5 | 63,5 | 60,9 | 4,1 | 14959 | 0,5 |
| Республика Татарстан | 12,4 | 1 307 6 77,8 | 64,4 | 62 | 3,7 | 25680,2 | 0,3 |
| Удмуртская Республика | 11,8 | 353 815 ,7 | 65,2 | 62,7 | 3,8 | 30573,6 | 0 |
| Чувашская Республика | 11,3 | 237 295 ,9 | 62,8 | 60 | 4,4 | 15430,3 | 0 |
| Пермский край | 12,1 | 771 386 | 60 | 56,9 | 5,2 | 24348,6 | 4,2 |
| Кировская область | 10,7 | 291 800 ,8 | 64,2 | 61 | 4,9 | 23418 | 0 |
| Нижегородская область | 10,5 | 1 004 0 16,8 | 66,9 | 63,8 | 4,6 | 24412,9 | 4,5 |
| Оренбургская область | 11,6 | 470 651 ,3 | 61,7 | 58,6 | 5 | 28226,7 | 0,2 |
| Пензенская область | 8,9 | 311 210 ,7 | 58,5 | 56,2 | 3,9 | 18398,4 | 0,2 |
| Самарская область | 10,8 | 919 431 | 64,6 | 61,8 | 4,3 | 28036 | 2,2 |

Продолжение таблицы А.1

| | Rozhd aemos t | potreble nieDH | ucha stiev RS | Zan yato st | bezr abot ica | resours eDH | Oce nka DH |
|-----------------------|---------------------|-------------------|---------------------|-------------------|---------------------|----------------|------------------|
| Саратовская область | 9,5 | 510 297 ,1 | 55,9 | 53,1 | 5 | 15937,2 | 0,2 |
| Ульяновская область | 10,1 | 277 608 ,1 | 61 | 58,4 | 4,3 | 25314,2 | 1 |
| Курганская область | 11,1 | 176 992 ,8 | 57,6 | 53,5 | 7,1 | 19910,4 | 2 |
| Свердловская область | 12,3 | 1 626 4 92,1 | 61,8 | 58,5 | 5,3 | 27450,1 | 2,6 |
| Тюменская область | 14,2 | 1 511 7 86,7 | 65,7 | 63 | 4,1 | 36519,6 | 5,8 |
| Челябинская область | 11,5 | 816 812 ,5 | 67,1 | 63,2 | 5,9 | 25156,6 | 1,7 |
| Республика Хакасия | 12,4 | 516 312 ,5 | 60 | 57,1 | 4,9 | 21200,2 | 0 |
| Алтайский край | 10,8 | 832 489 ,8 | 57,1 | 53,2 | 6,9 | 26668,5 | 1,6 |
| Забайкальский край | 13,4 | 544 931 ,4 | 62,2 | 56,7 | 8,8 | 23389,7 | 9,2 |
| Красноярский край | 12,4 | 577 488 ,9 | 63,6 | 60,1 | 5,6 | 29268,2 | 6,3 |
| Иркутская область | 13,4 | 784 811 ,8 | 61,9 | 56,8 | 8,3 | 27145,2 | 0 |
| Кемеровская область | 10,5 | 484 443 ,8 | 60,5 | 56,3 | 7 | 19372,8 | 10, 1 |
| Новосибирская область | 12,4 | 252 471 ,9 | 61,9 | 58,5 | 5,6 | 22102,3 | 0,7 |
| Омская область | 11,5 | 258 867 ,2 | 64 | 59,4 | 7,2 | 19477,9 | 1,1 |
| Томская область | 11,9 | 268 873 ,5 | 59,4 | 55,5 | 6,5 | 24838,2 | 6,2 |
| Камчатский край | 11,9 | 124 540 | 67,7 | 64,9 | 4 | 48803,3 | 0,5 |
| Приморский край | 10,9 | 596 091 ,9 | 63 | 59,3 | 5,9 | 27253 | 0,3 |
| Хабаровский край | 12 | 527 889 ,5 | 67,1 | 64,1 | 4,5 | 32259,6 | 7,9 |
| Амурская область | 11,8 | 242 448 ,7 | 62,6 | 58,6 | 6,3 | 25309,8 | 5,6 |

Окончание таблицы А.1

| | Rozhd aemos t | potreble nieDH | ucha stiev RS | Zan yato st | bezr abot ica | resours eDH | Oce nka DH |
|-----------------------------------|---------------------|-------------------|---------------------|-------------------|---------------------|----------------|------------------|
| Магаданская область | 10,9 | 66 630, 2 | 76 | 72,3 | 4,9 | 32122,5 | 9,2 |
| Сахалинская область | 13 | 257 514 | 68,4 | 64,7 | 5,4 | 35875 | 6,9 |
| Еврейская автономная об- ласть | 11,7 | 40 080, 2 | 61 | 56,5 | 7,4 | 23026,9 | 0,9 |
| Чукотский автономный округ | 13,1 | 25 045, 4 | 77,3 | 75,1 | 2,8 | 36908,4 | 0 |

ПРИЛОЖЕНИЕ Б

Таблица Б.1 - Опросный лист по оценке социального самочувствия женщины

| Факторы социального самочувствия | Оценка по 5-ти балльной шкале | | | | |
|--|-------------------------------|--------|---------|---------|----------|
| | очень низкая | низкая | средняя | хорошая | отличная |
| 1. Социально-экономическое самочувствие | | | | | |
| Обоснованность квалификаций и ставок оплаты труда | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Хорошая заработная плата | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Возможность трудоустройства при беременности и/или наличии малолетнего ребенка | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Премии по итогам квартала | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Ощущение справедливости в оплате труда | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Ощущение экономического благосостояния | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Оплата больничных листов | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Предоставление отпуска по графику | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Добровольное страхование | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Ощущение социальной защищенности | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Выплаты материальной помощи | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Ощущение социального благополучия | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2. Социально-профессиональное самочувствие | | | | | |
| Хороший психологический климат | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Нормальное отношение с работодателем | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Участие в управлении | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Минимальные стрессы на работе | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Возможность карьерного роста | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Доверие к руководителю | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Соблюдение прав личности | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Уважение подчиненных | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Желание работать в будущем с работодателем | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Заинтересованность во мнении подчиненных | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Окончание таблицы Б.1

| Факторы социального самочувствия | Оценка по 5-ти балльной шкале | | | | |
|---|-------------------------------|--------|---------|---------|----------|
| | очень низкая | низкая | средняя | хорошая | отличная |
| 2. Социально-профессиональное самочувствие | | | | | |
| Лояльность работодателя к беременности/наличию детей | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Предоставление частных больничных/перерывов без влияния на карьеру | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3. Оценка деятельности центров занятости населения | | | | | |
| Индивидуальная работа специалиста центра занятости | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Учет Ваших пожеланий, учитывающая наличие детей, в подборе места работы | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Оперативность сбора информации и оформления документов | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Оперативность поиска рабочего места | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

ПРИЛОЖЕНИЕ В

Пример анкеты для проведения опроса женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет.

Планируете ли вы продолжить работу после первого времени ухода за ребенком: ДА НЕТ

Сколько для Вас требуется первого времени ухода за ребенком

Хотели бы вы официально трудоустроиться по истечению этого срока на гибкий график работы: ДА НЕТ

Что для Вас важно при трудоустройстве по гибкому графику работы

Другие важные замечания по данному вопросу

ФИО

Контактный номер телефона

Спасибо за предоставленную информацию, будем рады видеть Вас в качестве надежного сотрудника!

Контактный номер телефона центра занятости для консультации:

8 (800) 8888888

Федеральное государственное автономное
образовательное учреждение
высшего образования
«СИБИРСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Институт экономики, управления и природопользования
Кафедра социально-экономического планирования

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий кафедрой
Е.В. Зандер
подпись

«28» _____ 2019 г.

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

Социальная поддержка беременных женщин и женщин с малолетними детьми в
части осуществления трудовой деятельности

38.03.04 «Государственное и муниципальное управление»

38.03.04.11 «Региональное управление»

Руководитель

Иванова 05.07.19
подпись, дата

Старший преподаватель

А.М. Иванова

Консультант

Пыжев
подпись, дата

Канд. экон. наук., доцент

А.И. Пыжев

Выпускник

Качина 05.07.19
подпись, дата

Д.Г. Качина