

Министерство образования и науки Российской Федерации
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ Н.Г. ЧЕРНЫШЕВСКОГО»

Кафедра конституционного и муниципального права

**ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДА ЖЕНЩИН И ЛИЦ С
СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ**

АВТОРЕФЕРАТ БАКАЛАВРСКОЙ РАБОТЫ

Студентки 4 курса 434 группы направления подготовки
40.03.01 – «Юриспруденция» юридического факультета
СГУ им. Н.Г.Чернышевского

ДМИТРИЕВОЙ ЕКАТЕРИНЫ АЛЕКСЕЕВНЫ

Научный руководитель
доцент, к.ф.н., доцент _____ «___» _____ А.В. Солдунов

Зав. кафедрой
конституционного и
муниципального права
д.ю.н., профессор _____ «___» _____ Г.Н. Комкова

Саратов, 2018

Введение. Актуальность темы исследования определяется тем, что семьи, в которых есть дети или больные члены семьи, нуждаются в особой защите в правоотношениях с работодателем. В связи с этим представляется необходимым провести анализ действующих норм трудового законодательства в целях выявления восполнения имеющихся в них пробелов. Вместе с тем, следует оценить позиции международных организаций и национальных правоприменительных органов по вопросу о целесообразности запретов применения труда женщин на некоторых видах работ и установить преимущества российского подхода в правовом регулировании.

Трудовые отношения, как и любые другие, очень динамичны. Их участниками выступают лица с разным правовым статусом. Среди них – женщины и лица с семейными обязанностями, требующие определённой стабильности в трудовой деятельности и возможности совмещения работы и семьи. Социальная незащищённость женщин и лиц с семейными обязанностями обуславливает необходимость установления в их отношении особых привилегий. Желание таких работников состоит в сохранении востребованности своих навыков и квалификации на рынке труда и повышения перспективы профессионального роста или продвижения по службе. Нужно заметить, что женщины в силу присущих им репродуктивных функций могут ограничиваться в праве на труд на работах, опасных для их здоровья. Однако существование таких запретов находится в противоречии с нормами, выработанными международными организациями.

Объектом исследования являются общественные отношения, возникающие в связи с осуществлением женщинами и лицами с семейными обязанностями функций в трудовой сфере.

В качестве **предмета исследования** выступают нормы российского трудового законодательства и подзаконных нормативно-правовых актов, с помощью которых осуществляется правовое регулирование труда женщин и лиц с семейными обязанностями, а также судебная практика.

Цель выпускной работы состоит в оценке правового регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями и выработке предложений по его совершенствованию.

Для достижения поставленной цели были поставлены следующие взаимообусловленные **задачи**:

- исследование правового статуса женщин и лиц с семейными обязанностями как субъектов трудовых правоотношений;
- выявление особенностей заключения и расторжения трудового договора с женщинами и лицами с семейными обязанностями;
- изучение порядка предоставления и использования гарантий беременными женщинами;
- анализ некоторых вопросов, связанных с реализацией гарантий женщинами, имеющими детей и иными лицами с семейными обязанностями;
- определение проблем правового регулирования труда женщин, занятых на вредных и опасных работах.

Реализация намеченных целей и задач осуществлялась на основе изучения юридической литературы, посвящённой заявленной теме. Повышенный интерес к проблемам правового регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями проявляли следующие специалисты-правоведы: М.А. Вишнякова, Т.А. Избиенова, И.А. Коссов, Е.В. Красноярова, А.А. Максимов, А.Я. Петров, Н.Н. Пересторонина, Е.Г. Ситникова, Н.В. Сенаторова, Е.А. Шаповал, Т.В. Шадрина, В.П. Ющин и др.

При написании выпускной квалификационной работы использовались такие подходы и методы как общенаучный диалектический метод, анализ и синтез, индукция и дедукция, историко-правовой, сравнительно-правовой и статистический методы.

Работа состоит из введения, двух взаимосвязанных глав, разделённых на параграфы и заключения.

Основное содержание работы

Глава 1 выпускной работы посвящена общей характеристике правового регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями. Специальными субъектами трудовых правоотношений, находящихся на стороне работников, относят:

- женщины, в том числе беременные женщины и состоявшиеся матери;
- иные лица, имеющие семейные обязанности, связанные с воспитанием ребёнка или уходом за больным членом семьи (отцы, воспитывающие детей без матери).

В процессе регулирования трудовых правоотношений законодателем учитываются физиологические особенности и дополнительные социальные обременения некоторых категорий работников.

Привилегированное положение по сравнению с другими работниками занимают беременные женщины или женщины, осуществляющие уход за детьми. Сюда же с учётом конкретных обстоятельств относятся иные лица с семейными обязанностями, среди которых – отцы, бабушки и дедушки и др. родственники, опекуны и попечители, усыновители, (приёмные родители).

Лицо с семейными обязанностями – это работник, осуществляющий обязанности по воспитанию и развитию ребёнка или члена семьи, нуждающегося в уходе в соответствии с медицинским заключением. К числу лиц с семейными обязанностями можно отнести родителя, усыновителя, опекуна или попечителя.

Начало и конец трудовых отношений с женщинами и лицами с семейными обязанностями, которые выступают на стороне работников, имеют свои особенности. Так, на стадии заключения трудового договора следует помнить о запрете прямого или косвенного ограничения прав или установления преимуществ по случаю наличия или отсутствия обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника.

Количество оснований для расторжения трудового договора с женщинами и лицами с семейными обязанностями ограничен. С беременной женщиной трудовой дог:

- ликвидации организации;
- прекращения деятельности индивидуального предпринимателя.

С женщиной, имеющей ребёнка в возрасте до 3-х лет, одинокой матерью, воспитывающей ребёнка-инвалида в возрасте до 18-ти лет, единственным кормильцем ребёнка-инвалида в возрасте до 18-ти лет (ребёнка в возрасте до трёх лет в многодетной семье) расторжение трудового договора по инициативе работодателя, помимо вышеназванных оснований, допускается при:

- однократном грубом или неоднократном неисполнении без уважительных причин трудовых обязанностей при наличии дисциплинарного взыскания;

- совершение виновных действий, дающих основание для утраты доверия со стороны работодателя;

- совершение аморального проступка, несовместимого с продолжением работы;

- непринятие мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого является данный работник.

Трудовой договор может быть расторгнут по соглашению его сторон, которое по общему правилу не подлежит одностороннему аннулированию. Исключение составляют случаи, когда женщина узнала о своей беременности уже после достижения договорённости о прекращении трудовых отношений и желает восстановить трудовые правоотношения вследствие существенного изменения обстоятельств.

Глава вторая выпускного исследования посвящена проблемам реализации гарантий, предоставляемых женщинам и лицам с семейными обязанностями. В работе автор условно разделяет гарантии на две группы, первая из которых относится к женщинам до рождения ребёнка, а вторая – к

матерям, включая иных лиц, имеющих семейные обязанности по уходу за детьми и нуждающимися в уходе за больными членами семьи.

Работодатель, сохраняя за беременной женщиной право на труд, должен соблюдать специальные требования, предусмотренные трудовым законодательством для облегчения её труда, снижение норм выработки (обслуживания), снижение норм выработки (обслуживания), исключение вредного воздействия. В случае перевода на лёгкий труд за ней должно сохраняться права на получение среднего заработка по прежней работе. Беременные женщины также наделяются правом на получение дополнительного времени отдыха, выражающегося в предоставлении внеочередных ежегодных, а также специальных отпусков.

Гарантии и льготы, предоставляемые женщинам, имеющим детей и иным лицам с семейными обязанностями, способствуют сохранению занятости указанных субъектов трудовых отношений, а также позволяют достичь положительного демографического роста. Однако их использование основано на принципе добровольности пользования ими. В числе рассматриваемых гарантий находится дополнительный отпуск по уходу за ребёнком, перерывы в рабочее время для кормления ребёнка и др.

Необходимость предоставления отпуска по уходу за ребёнком состоит в создании и обеспечении заботы о малолетнем ребёнке посредством фактического ухода за ним. В связи с этим правом на получение такого отпуска имеет не только женщина, ставшая матерью, но и отец, а также бабушка, дед, другой родственник или опекун, фактически осуществляющий уход за ребёнком.

Женщины до достижения ребёнком возраста полутора лет пользуются дополнительными материальными гарантиями, выражающимися в сохранении прежнего заработка при переводе на другую работу при невозможности выполнения прежней.

Принудительное привлечение женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет, включая матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей

в возрасте до 5-ти лет, работников, имеющих детей-инвалидов или осуществляющих уход за больными членами их семей, на работы, указанные в ст. 259 ТК РФ, не допускается. Данная норма несколько расходится с международными стандартами, полностью запрещающих труд женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет на сверхурочных работах, а также работах в ночное время и др.

Гарантии, установленные в гл. 41 ТК РФ, помимо женщин, также распространяются и на лиц с семейными обязанностями (отцов, бабушек, дедушек, опекунов и др.).

Российское трудовое законодательство устанавливает ряд дополнительных гарантий, позволяющих родителям (опекунам, попечителям) осуществлять уход за ребёнком-инвалидом:

- ежегодный оплачиваемый отпуск в любое время;
- четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц;
- ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы, длительностью не более 14 календарных дней.

Правом на административный отпуск также обладают работники, имеющие 2-х или более детей в возрасте до 14-ти лет, а также одинокие матери или отцы, воспитывающие ребёнка в возрасте до 14-ти лет.

В уходе могут нуждаться в соответствии с медицинским заключением иные члены семьи (пожилые родители или иждивенцы). Они могут воспользоваться правом установления в отношении себя неполного рабочего времени. Их также запрещается без письменного согласия привлекать к работам, предусмотренным в ст. 259 ТК РФ.

Отдельный параграф автор посвятил исследованию проблем правового регулирования труда женщин, занятых на вредных и опасных работах. Вступление женщин в трудовые правоотношения иногда бывает обусловлено той ролью, которую они играют в обществе, связанную с продолжением рода. В силу этого они не могут осуществлять работу в указанных сферах деятельности.

Заключение работы отражает основные выводы автора, сделанные в ходе всего выпускного исследования. Проанализировав правовое регулирование труда женщин и лиц с семейными обязанностями, можно прийти к следующим выводам. Дифференциация трудовой деятельности данных субъектов основана на их социальном статусе, который может указывать на принадлежность к женскому полу, материнство, воспитание детей-инвалидов или малолетних детей и др. факторы. В процессе регулирования трудовых правоотношений законодателем учитываются физиологические особенности и дополнительные социальные обременения некоторых категорий работников. Так, женщины в связи с материнством могут нуждаться в дополнительных гарантиях, обеспечении безопасных условий работы. Лица с семейными обязанностями, в числе которых – отцы-одиночки, работники, имеющие детей инвалидов, лица, осуществляющие уход за больными членами семьи в соответствии с медицинским заключением, нуждаются в не меньшей социальной защите в трудовых отношениях.

Изучив порядок заключения и расторжения трудового с женщинами и лицами с семейными обязанностями, нужно обратить внимание на некоторые недостатки, которые содержит трудовое законодательство. Так, на стадии собеседования работодатель обязан предоставить мотивированный письменный отказ в приёме на работу только беременным женщинам и женщинам, имеющим детей. На наш взгляд, данное правило должно распространяться и на отцов, воспитывающих детей без матери, опекунов (попечителей) несовершеннолетнего ребёнка.

Анализируя стадию расторжения трудового договора, нужно отметить достаточно узкий круг оснований, по которым могут быть уволены беременные женщины, а также женщины, имеющие детей и лица с семейными обязанностями. Следует обратить внимание на правовую позицию Верховного Суда РФ, согласно которой соглашение о расторжении трудового договора с женщиной может быть аннулировано в связи с её

беременностью, о которой она узнала только после заключения названного соглашения. Мы считаем, что в ст. 78 ТК РФ следует ввести норму, в которой было бы отражено право беременных женщин на односторонний отказ от достигнутого соглашения о расторжении трудового договора не позднее одного месяца со дня его заключения в случае, если женщина узнала о своей беременности в течение указанного срока. При этом срок беременности женщины на момент одностороннего отказа от достигнутого соглашения о расторжении трудового договора не может превышать одного месяца, за исключением случаев, когда по медицинским показателям не было возможности установить беременность.

Гарантии, предоставляемые женщине в связи с беременностью, подразделяются на две группы. В первую из них входят гарантии, предоставляемые беременной женщине при заключении и расторжении трудового договора, а во вторую – те, которые относятся к режиму их труда. В целом существующее в России правовое регулирование труда беременных женщин отвечает международным стандартам. Говоря о гарантиях, установленных в отношении женщин, имеющих детей, следует отметить, что по содержанию они несколько схожи с теми, которые действуют в отношении беременных женщин. К ним добавляется отпуск по уходу за ребёнком, а также перерывы для его кормления. Данными гарантиями могут воспользоваться и отцы-одиночки, а также опекуны (попечители) несовершеннолетних. Подобное правовое регулирование способствует уравниванию социальных ролей обоих полов. К лицам с семейными обязанностями также относятся работники, осуществляющие уход за членами семьи в соответствии с медицинским заключением. По нашему мнению, им также, как и лицам, воспитывающим детей-инвалидов, нужно предоставить право на получение ежегодного дополнительного отпуска продолжительностью 14 дней без сохранения заработной платы.

Следует отметить, что женщины как работники в трудовых отношениях занимают особое положение в силу обладания большим

объёмом гарантий, предоставляемых им в связи с материнством, а также той ролью, которую они играют в обществе, связанную с продолжением рода. В силу гендерных различий с мужчинами женщины могут быть ограничены в правах на труд на работах с вредными условиями труда или на которых требуется перемещение вручную тяжестей предельно допустимой нормы. Для нашей страны стал характерным традиционный сверхзащитный подход в регулировании женского труда, от которого ни законодатель, ни суд отказываться не желает. На наш взгляд, такой подход, с одной стороны, нельзя назвать прогрессирующим в силу его консервативности. Однако с другой стороны именно он способствует максимальной защите женщин от влияния негативных факторов рабочей среды. В связи с этим его нельзя называть дискриминирующим.

Обобщая сказанное, следует отметить, что специальные нормы трудового законодательства в части регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями требуют анализа и доработки с учётом требований времени.