

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

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 в России**

АВТОРЕФЕРАТ БАКАЛАВРСКОЙ ДИПЛОМНОЙ РАБОТЫ

Студентки 5 курса 511 группы
направления подготовки 40.03.01 «Юриспруденция»

юридического факультета

Жанаевой Лауры Сериковны

Научный руководитель
доцент кафедры конституционного
и муниципального права, к.ю.н.

Р.А. Торосян

Заведующий кафедрой
профессор, д.ю.н., профессор,
Заслуженный юрист РФ

Г.Н.Комкова

Саратов 2021 год

Введение

Актуальность. Регулирование труда женщин и лиц с семейными обязанностями имеет свои особенности. Эти особенности связаны с материнской функцией женщины и семейными обязанностями других членов. Отметим, что помимо общих норм охраны труда, на труд женщины имеющей детей или беременной женщины распространяются специфические нормы охраны труда и действуют дополнительные гарантии. Охрана труда вообще и женщин (лиц с семейными обязанностями) в частности является одной из приоритетных задач государства. Регулирование данной сферы происходит как на государственном, так и на международном уровне.

Третье десятилетие в России продолжается процесс реформирования законодательства. Так эти изменения прослеживаются практически в любой сфере деятельности государства и общества. К примеру, реформированию трудового законодательства способствовали следующие факторы: активное развитие частной собственности, расширение рынка труда, свобода труда, с одной стороны, и снижение уровня жизни значительной части населения, рост безработицы, устаревание правовых норм в сфере регулирования несамостоятельного труда.

Основная проблема, которую необходимо было решить, это необходимость работнику обеспечить себя и семью с материальной точки зрения и исполнять добросовестно свои родительские обязанности.

Новое звучание приобретает решение вопроса о распределении семейных обязанностей между женщинами и мужчинами, работающими по найму, в связи с развитием в России в последние десятилетия гендерных исследований.

В связи с тем, что трудовое законодательство претерпевало изменения, возник вопрос компромисса между производственными и социальными обязанностями. Не стоит забывать, что работодатель также несет издержки в случае не оказания помощи при возникновении у работника семейных

проблем. Для работодателя это оборачивается снижением КПД работника, текучестью кадров, как следствие затраты на подбор персонала, обучение.

Отсюда следует, что на сегодняшний момент необходимо изучить нормы трудового законодательства, регулирующие прием, увольнение, рабочее время и время отдыха женщин и лиц с семейными обязанностями. Также актуальным будет проанализировать нормативные акты, которые устанавливают права на дополнительные льготы, с целью выполнения работником не только трудовых обязанностей, но также родительских и семейных.

41 глава Трудового кодекса Российской Федерации, которая описывает характер регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями, гарантирует предоставление таким категориям граждан отпуск по беременности и родам, отпуск по уходу за ребенком, а также сохранение рабочего места на весь период этих отпусков. Однако на практике гарантии права женщин и лиц с семейными обязанностями не работают и как следствие возникают проблемы. Одна из проблем связана с тем, что женщине стало проблематично трудоустроиться, так как на работодателя возложено множество требований по предоставлению гарантий женщине в случае рождения детей. Данные проблемы трудноразрешимы по причине того, что в случае нарушения прав женщины работодатель понесет неотвратимое наказание. Эти проблемы трудоустройства касаются также лиц и с семейными обязанностями.

На основании вышеизложенного мы можем утверждать, что правовое регулирование труда женщин, лиц с семейными обязанностями в России представляет собой одну из главных юридических тем, пробуждающих большой интерес для научно-правового исследования.

Целью работы является комплексный теоретический и практический анализ особенностей регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями на современном этапе.

Для реализации обозначенной цели должны быть решены следующие **задачи:**

1. Дать определение и раскрыть понятие такой категории работников, как женщины и лица с семейными обязанностями;
2. Проанализировать основные источники правового регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями;
3. Рассмотреть особенности рабочего времени и времени отдыха женщин и лиц с семейными обязанностями
4. Изучить проблемные вопросы приема на работу женщин и лиц с семейными обязанностями;
5. Рассмотреть особенности изменения и прекращения трудового договора с женщинами и лицами с семейными обязанностями;
6. Раскрыть особенности времени отдыха женщин и лиц с семейными обязанностями;
7. Провести сравнительный анализ регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями в России и за рубежом: сравнительно-правовой анализ;
8. Рассмотреть особенности трудовой деятельности женщин и лиц с семейными обязанностями в период пандемии Covid-19.

Теоретическую основу работы составляют труды российских ученых таких авторов, как Ю.Н. Полетаев, Т.Ю. Сергеева, В.А. Фролов, Л.В. Щур-Труханович, и другие.

Правовой основой в настоящем исследовании послужили Конституция Российской Федерации, федеральные законы, законы Российской Федерации, международные правовые документы, указы Президента Российской Федерации, акты федеральных органов государственной власти, законодательства иностранных государств затрагивающее вопросы трудовой деятельности женщин и лиц с семейными обязанностями.

Эмпирическую основу работы составили материалы судебной практики, материалы периодической печати по теме выпускной квалификационной работы.

Структура выпускной квалификационной работы обусловлена ее содержанием и состоит из введения, двух глав, заключения, библиографического списка.

Основное содержание работы

Во **введении** обосновывается актуальность, степень научной разработанности темы; определяются цели и задачи, объект и предмет исследования, его методологическая основа; раскрывается теоретическая, правовая и эмпирическая основы исследования; характеризуется структура работы.

Первая глава «Общие положения о регулировании труда женщин и лиц с семейными обязанностями» состоит из трех параграфов.

В первом параграфе «Женщины и лица с семейными обязанностями как субъекты трудового права» рассматриваются понятие лиц с семейными обязанностями.

В современной России правовое регулирование трудовых и непосредственно связанных с ними отношений с участием женщин, лиц с семейными обязанностями осуществляется в целях создания благоприятных и безопасных условий труда и обеспечения равенства возможностей в осуществлении трудовых прав и свобод указанными работниками с учетом их общественно значимых особенностей.

В России женщины и лица с семейными обязанностями имеют достаточно широкий круг гарантий, однако присутствуют проблемы реализации некоторых из них, в частности:

1. Отсутствие равных возможностей в плане профессионального развития или иными словами отсутствие возможности достижения равенства трудовых прав у женщин.
2. Большой процент сегрегации воздействует на показатель заработных плат и дальнейших перспектив профессионального развития.
3. Неравноценные зарплаты у мужчин и женщин.
4. Защита прав и интересов лиц, подвергшихся дискриминации.

Подводя итоги анализа правового регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений с участием женщин, лиц с семейными обязанностями необходимо принимать меры по

усовершенствованию равенства в трудовом праве женщин и мужчин. Такой контроль может быть осуществлен посредством направления работодателями отчетов о величине заработных плат работников, например, в органы Федеральной инспекции труда.

Во втором параграфе «Источники правового регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями» анализируются вопросы Российское законодательство в области трудового права.

В России первое место в основе правового регулирования трудовых правоотношений занимает Конституция Российской Федерации, которая в свою очередь декларирует основные положения и права в сфере труда. В Российской Федерации охраняются труд и здоровье людей, устанавливается гарантированный минимальный размер оплаты труда, обеспечивается государственная поддержка семьи, материнства, отцовства и детства, инвалидов и пожилых граждан, развивается система социальных служб, учреждаются государственные пенсии, пособия и иные гарантии социальной защиты (п. 2 ст. 7).

Конституция РФ поддерживает нынешнюю политику Международной организации труда, продвигающую Концепцию достойного труда 1999 года.

Женщины и лица с семейными обязанностями являются уязвимой категорией работников, в связи, с чем трудовое законодательство предусматривает для них дополнительные гарантии осуществления ими трудовой деятельности. В статье 5 ТК РФ регламентированы акты, по которым регулируются трудовые права.

Проанализировав нормативно-правовые акты можно с уверенностью сказать, что государство стремится к максимальной защите трудовых прав женщин и лиц с семейными обязанностями. Но, не смотря на это, на сегодняшний момент присутствуют случаи обращений женщин и лиц с семейными обязанностями в Конституционный суд, и даже в Европейский суд по правам человека. Данные факты говорят о том, что имеются проблемы в регулировании трудовых отношений женщин и лиц с семейными

обязанностями. Отсюда следует, что законодателю в ближайшее время следует проработать этот вопрос и внести соответствующие поправки в трудовое законодательство.

В третьем параграфе «Особенности рабочего времени и времени отдыха женщин и лиц с семейными обязанностями» анализируются вопросы регулирования рабочего времени женщин и лиц с семейными обязанностями.

Как правило, рабочее время женщин регулируется общими правилами и нормами. Правила, которые регламентируют особый режим рабочего времени, существуют в Трудовом законодательстве, но в небольшом объеме. Но и в данном вопросе существуют проблемы и пробелы. В большинстве случаев на предприятиях и организациях на сегодняшний день отсутствуют безопасные условия труда женщин, которые планируют и готовятся к рождению ребенка, а также женщин, которые имеют малолетних детей. Проанализировав трудовое законодательство в области трудовых отношений лиц с семейными обязанностями пришли к выводу, что необходимо реформировать трудовое законодательство, расширяя гарантии для лиц с семейными обязанностями и сохраняя нормы права, соответствующих требованиям времени

Глава вторая «Особенности регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями» состоит из четырех параграфов.

Первый параграф «Заключение трудового договора с женщинами и лицами с семейными обязанностями» посвящен рассмотрению оформления трудовых отношений с женщиной и лицами с семейными обязанностями происходит в соответствии с общими правилами, установленными в ТК РФ.

Правовое регулирование труда женщин и лиц с семейными обязанностями регламентируются статьями 253-264 ТК РФ. Данные нормы статей регулируют специфику трудовых договоров работодателя с женщинами и лицами с семейными обязанностями, а именно особенности

режима труда и отдыха, законные гарантии и компенсации, характеристику и виды трудовой деятельности женщин и т.д.

Трудовые договоры с женщинами и лицами с семейными обязанностями, безусловно, несколько ограничивают в правах работодателя. Однако, при правильно оформленном трудовом договоре, права и работника и работодателя могут быть защищены, а также обе стороны могут избежать многих нежелательных правовых последствий.

Второй параграф «Изменение и прекращение трудового договора с женщинами и лицами с семейными обязанностями» посвящен исследованию общим правилам прекращения трудового договора с женщинами и лицами с семейными обязанностями.

Стоит отметить, что предусмотренные в законодательстве большое количество гарантий, а также льгот, способствующих, по мнению законодателя, занятости женщин и лиц с семейными обязанностями и положительному демографическому росту, положительно влияет на отношения в сфере труда и исключает вероятность возникновения споров

Решение проблемы обеспечения занятости представляется в законодательном установлении сбалансированных механизмов ограничения частоты заключения срочных трудовых договоров с некоторыми категориями работников – лицами с семейными обязанностями.

Таким образом, при приеме на работу женщин и лиц с семейными обязанностями работодателем должно учитываться то, что необходимо предоставление для данной категории граждан особых условий труда.

В третьем параграфе «Регулирование труда женщин и лиц с семейными обязанностями в России и за рубежом: сравнительно-правовой анализ» анализируются зарубежный опыт регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями.

Показательно, что в Швеции уровень занятости женщин в трудовой деятельности самый высокий в мире. Данный факт связан напрямую с тем, что в Швеции на сегодняшний день самая эффективная система социального

страхования. Также хотелось бы отметить уровень занятости женщин в трудовой деятельности в Дании. Несмотря на то, что в Дании один из высоких показателей рождаемости, уровень занятости женщин в трудовой деятельности примерно 71%.

Наглядно видно, что в развитых странах приоритетным вопросом государства является обеспечение гарантиями занятости тем категориям граждан, которые испытывают трудности в трудоустройстве. Также в зарубежных странах создают такие условия, чтобы сохранить баланс интересов женщин с семейными обязанностями и работодателей.

Следовательно, пришли к выводу, что российское трудовое законодательство в целом и общем не идет в разрез международно-правовым стандартам по защите прав женщин и лиц с семейными обязанностями. Однако необходимо, чтобы правовые нормы были реализованы на практике, а законодательные органы закрепили новые механизмы, обеспечивающие эффективную защиту прав и законных интересов женщин и лиц с семейными обязанностями.

Для того чтобы усовершенствовать трудовое законодательство следует перенять опыт развитых стран, к примеру, Швеции, законодательство которой работает по нескольким направлениям одновременно: занятость одиноких родителей, на развитие всех форм социальной помощи, активное включение женщин в трудовую деятельность не в ущерб семейным обязанностям.

В четвертом параграфе «Трудовая деятельность женщин и лиц с семейными обязанностями в период пандемии Covid-19» рассматриваются особенности регулирования трудовой деятельности женщин и лиц с семейными обязанностями в период пандемии Covid-19.

Экономический и социальный шок, вызванный пандемией Covid-19, изменили представление работников и работодателей о работе и профессиях и привели к вынужденным мерам масштабного характера, повлекшим микро и макро изменения в мире труда.

Министерство труда и социальной защиты в официальном письме от 23.04.2020 № 14-2/10/П-3710 рекомендовало для предупреждения распространения инфекции, организовать взаимодействие работников и работодателей с применением гибких режимов работы.

В России две трети семей были вынуждены совмещать дистанционную работу, обучение детей и домашние дела. В период пандемии многие женщины страны отказывались от работы, которая приносила доход, для того, чтобы заботиться о семье.

Пандемия коронавируса усиливает любое неравенство, но в первую очередь гендерное. Женщины всего мира, вне зависимости от культуры и экономических успехов страны, работают сегодня больше и дольше, чем еще месяц назад. Часть этой работы относится к категории невидимого или неоплачиваемого домашнего труда.

Внезапная приостановка деловой активности и замедление мировой экономики в связи с пандемией коронавируса потребовали разработки экстренных мер для поддержки занятости и доходов населения, особенно это коснулось женщин с детьми.

Внесенные поправки в Трудовой кодекс защищают работников. Теперь работодатель не может уменьшить оклада при переводе на удаленную работу. Также работодатель не может уволить, например, за нарушение порядка и сроков предоставления отчетов о проделанной работе либо пункта об ответах на электронные письма руководителя в течение получаса. Это большой плюс для женщин и лиц с семейными обязанностями.

В заключении формулируются основные выводы по итогам проведенного исследования.

Заключение

Любое демократическое государство на сегодняшний день в приоритете ставит поддержку семьи, материнства, отцовства, детства по причине того, что такая поддержка социальна значима. Отсюда следует, что в таком государстве необходимо создавать правовые механизмы, обеспечивающие эффективную защиту, подходящую целям социальной и экономической политики общества.

Заключение трудового договора с женщинами и лицами с семейными обязанностями, как и все остальные трудовые договора, подчиняется трудовому законодательству, но при этом имеет характерную специфику.

Как известно нормы, которые направлены на защиту женщин и лиц с семейными обязанностями в действительности не работают, хотя за нарушение работодателем запрета необоснованного отказа в приеме на работу женщин и лиц с семейными обязанностями предусмотрена административная и уголовная ответственность работодателей. К примеру, можно сказать что ст. 145 УК РФ сама в какой-то мере порождает дискриминацию, хотя сама направлена против дискриминации. Эффективно защищать и отстаивать свои трудовые интересы беременная женщина или женщина, имеющая ребенка в возрасте до трех лет, может и в порядке гражданского судопроизводства.

Каждый работодатель при приеме на работу женщин и лиц с семейными обязанностями должен непременно учитывать определенные ограничения. Так, к примеру, необходимость установления сокращенно рабочего дня по заявлению работника, имеющего детей, беременных нельзя привлекать к сверхурочным работам, работе в ночное время, а также в праздничные либо выходные дни.

Для совершенствования защиты прав женщин и лиц с семейными обязанностями следует предпринимать действия для стимулирования работодателей принимать на работу беременных женщин и женщин, которые имеют детей до 3 лет. В качестве стимулирования работодателей возможно

введение налоговых поощрений за трудоустройство беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет.

Отсюда следует, что заключение трудового договора с женщинами и лицами с семейными обязанностями, как и все остальные трудовые договора, подчиняется трудовому законодательству, но при этом имеет характерную специфику. И хотя при отказе в приеме на работу граждан данной категории в трудовом законодательстве предусмотрено наказание, на практике же данные норма не действуют.

На сегодняшний момент присутствуют случаи обращений женщин и лиц с семейными обязанностями в Конституционный суд, и даже в Европейский суд по правам человека. Данные факты говорят о том, что имеются проблемы в регулировании трудовых отношений женщин и лиц с семейными обязанностями. Отсюда следует, что законодателю в ближайшее время следует проработать этот вопрос и внести соответствующие поправки в трудовое законодательство.

Подводя итоги анализа правового регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений с участием женщин, лиц с семейными обязанностями необходимо принимать необходимые меры по усовершенствованию равенства в трудовом праве женщин и мужчин. Так, например, в органы Федеральной инспекции труда должны поступать отчеты о зарплатах работников, или же работодателю, чтобы как то сравнить роль отца и матери с точки зрения ухода за ребенком, следует поддерживать уход мужского пола по уходу за ребенком. Это поспособствует к росту трудящихся женщин, имеющих на воспитании детей.

Каждый работодатель, принимая на работу женщин либо лиц с семейными обязанностями должен позаботиться об обеспечении для них особенных условий работы.

Необходимо использовать опыт зарубежных стран, в частности Швеции, в которой законодательство ориентировано одновременно на занятость одиноких родителей и на развитие всех форм социальной помощи,

активное включение женщин в трудовую деятельность не в ущерб семейным обязанностям. Решение описанных проблем и пробелов в российском законодательстве, и в тоже время применения опыта зарубежных стран расширит эффективность правового регулирования труда работников с семейными обязанностями.

Швеция является одной из стран, в которой мужчины не выступают против выполнения домашних дел наравне с женщинами, но и принимают самое непосредственное в этом участие. Семейная политика Швеции направлена на то, чтобы оба члена семьи привлекались к заботе о детях и женщины имели возможность трудоустройства. Швеция в последние годы лидирует в мире по уровням женской занятости и обеспеченности услуг.

Как заметили многие исследователи, во время пандемии коронавирусной инфекции гендерное неравенство по всей стране не только снизилось, а наоборот усилилось. В результате многочисленных исследований правозащитники пришли к выводу, что и экономические и социальные последствия пандемии в значительной степени отразились на женщинах.

С 1 января 2021 года вступили в силу поправки, внесенные в Трудовой кодекс, регулирующие трудовые отношения в части дистанционной (удаленной) работы. Внесенные поправки в трудовой кодекс защищает женщин и лиц с семейными обязанностями. Теперь работодатель не может уменьшить оклада при переводе на удаленную работу. Также работодатель не может уволить, например, за нарушение порядка и сроков предоставления отчетов о проделанной работе либо пункта об ответах на электронные письма руководителя в течение получаса. Это большой плюс для женщин и лиц с семейными обязанностями.