

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ
Н.Г. ЧЕРНЫШЕВСКОГО»

Кафедра конституционного и муниципального права

**ОСОБЕННОСТИ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ЖЕНЩИН И
ЛИЦ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ
В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

АВТОРЕФЕРАТ МАГИСТЕРСКОЙ РАБОТЫ

студентки 3 курса 361 группы

направления подготовки 40.04.01 «Юриспруденция»

Юридического факультета

ЧМИЛЕВСКОЙ ЕКАТЕРИНЫ АЛЕКСЕЕВНЫ

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

_____ В.Б. Сычев

Зав. кафедрой
конституционного и
муниципального права
д.ю.н., профессор,
Заслуженный юрист РФ

_____ Г.Н. Комкова

Саратов 2021

Введение

Актуальность темы исследования. Трудовые отношения всё время находятся в динамике. Их участниками выступают лица с разным правовым статусом. Одними из них являются женщины, которым нужны возможности для совмещения работы и семейных обязанностей. Потребности таких работников состоят в сохранении востребованности своих навыков и квалификации на рынке труда, повышении перспективы профессионального роста или продвижения по службе. Всё это в свою очередь сможет обеспечить им равные с другими работниками возможности реализации конституционно гарантированного права на труд, а также свободного выбора рода деятельности и профессии.

Актуальность выбранной темы исследования обусловлена тем, что работницы, у которых есть дети или больные члены семьи, нуждаются в особой защите в правоотношениях с работодателем. Социальная незащищённость женщин и лиц с семейными обязанностями стала причиной, по которой в трудовом законодательстве в отношении них были установлены особые привилегии. Однако воспользоваться ими на практике иногда бывает затруднительно.

В связи с этим представляется необходимым провести анализ действующих норм трудового законодательства в целях выявления и восполнения имеющихся в них пробелов. Вместе с тем, следует оценить позиции международных организаций и национальных правоприменительных органов по вопросу о целесообразности запрета применения труда женщин на некоторых видах работ и установить преимущества российского подхода в правовом регулировании труда беременных женщин.

Цель настоящего исследования состоит в комплексном анализе правового регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями, а также выработке предложений по совершенствованию трудового законодательства в данной сфере.

В работе поставлены такие **задачи** как:

- рассмотреть женщин и лиц с семейными обязанностями как субъектов трудовых отношений;
- определить особенности заключения и расторжения трудового договора с женщинами и лицами с семейными обязанностями;
- исследовать особенности изменения трудового договора с женщинами и лицами с семейными обязанностями;
- выделить гарантии, предоставляемые беременным женщинам, женщинам, имеющим детей и иным лицам с семейными обязанностями;
- рассмотреть проблемы правового регулирования труда женщин, занятых на вредных и опасных работах.

Методологическая основа исследования. Методологической основой проводимого нами исследования послужил общенаучный диалектический метод познания общественных отношений, социальных явлений, норм законодательства, регулирующих труд женщин и лиц с семейными обязанностями.

Использовались такие методы, как анализ и синтез, индукция и дедукция, историко-правовой, формально-юридический, сравнительно-правовой и статистический методы.

Научная новизна настоящего исследования находит свое выражение в следующем: предложена классификация женщин и лиц с семейными обязанностями как субъектов трудовых правоотношений; выделены основные проблемы, связанные с правовым статусом женщин и иных лиц с семейными обязанностями как субъектов трудовых правоотношений; рассмотрены и выделены основные гарантии прав женщин и иных лиц с семейными обязанностями как субъектов трудовых правоотношений.

Положения, выносимые на защиту:

1. Предложена классификация женщин и лиц с семейными обязанностями как субъектов трудовых правоотношений на основании нескольких критериев:

1) Исходя из семейного статуса работника: мать-одиночка; отец-одиночка; приёмные родители; опекуны; попечители; многодетные родители (имеющие 3 и более детей);

2) Исходя из возраста ребёнка, который находится на воспитании у работника: родители, имеющие детей в возрасте до полутора лет; родители, имеющие детей в возрасте до трёх лет; родители, имеющие детей в возрасте до пяти лет; родители, имеющие детей в возрасте до двенадцати лет; родители, имеющие детей в возрасте до четырнадцати лет; родители, имеющие детей в возрасте до восемнадцати лет.

3) Исходя из состояния здоровья ребёнка или иного члена семьи, за которым работник осуществляет уход (воспитание): работники, имеющие обычного ребенка; работники, имеющие ребёнка-инвалида; работники, исполняющие обязанности по уходу за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;

4) Исходя из степени родства работника в отношении ребенка: мать; отец; бабушка; дедушка; иные родственники.

2. В российском трудовом законодательстве существует проблема, связанная с невозможностью увольнения беременной женщины в случае её отказа от работы, которая была предоставлена работодателем, учитывая необходимость создания новых условий труда. В судебной практике такая позиция объясняется отсутствием в законодательстве соответствующих норм, допускающих расторжение трудового договора с беременной женщиной в таком порядке. Это же касается случаев, когда у работодателя нет работы, не противопоказанной работнице по состоянию здоровья. Работодатель в такой ситуации оказывается в крайне невыгодных для него условиях.

3. В России в отношении беременных женщин действуют организационные и материальные гарантии. Организационные разновидности гарантий для работника создают необходимые условия, направленные на сохранение его стабильного правового положения в трудовых отношениях (например, привлечение к сверхурочным работам женщины, имеющей детей в

возрасте до 3-х лет допускается только с её письменного согласия). Материальные гарантии выражаются в выплатах, которые получает беременная женщина за время нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком.

Теоретическая значимость работы определяется тем, что выработанные выводы и предложения расширяют сферу научных знаний в области правового регулирования прав женщин и лиц с семейными обязанностями в действующем российском законодательстве.

Практическая значимость работы определяется направленностью исследования на решение актуальных проблем трудового права. Результаты проведенного исследования могут представлять определенный интерес для женщин и иных лиц с семейными обязанностями, а также для работодателей. Результаты исследования также могут использоваться для совершенствования законодательства и правоприменительной практики, при преподавании дисциплин «Конституционное право», «Трудовое право».

Структура работы обусловлена её целями, задачами и содержанием и состоит из введения, трёх глав: главы 1 «Теоретико-правовые основы регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями в России и зарубежных странах», главы 2 «Гарантии, предоставляемые женщинам и лицам с семейными обязанностями» и главы 3 «Проблемы правового регулирования труда женщин, занятых на вредных и опасных работах», включающих в себя пять параграфов, заключения и списка использованных источников.

Основное содержание работы

В Главе 1 «Теоретико-правовые основы регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями» параграф 1.1 посвящен рассмотрению правового статуса женщин и лиц с семейными обязанностями как субъектов трудовых правоотношений. Указанные субъекты в результате проведенного исследования классифицированы по ряду оснований: исходя из статуса работника в семье; исходя из возраста ребенка, который находится на

воспитании у работника; исходя из состояния здоровья ребенка или иного члена семьи, за которым работник осуществляет уход (воспитание); исходя из степени родства работника в отношении ребенка. Установлено, что государственная политика в Российской Федерации в отношении женщин и лиц с семейными обязанностями как субъектов трудовых правоотношений развивается по двум направлениям: 1) в целях оказания соответствующей защиты выделяется особая группа работников, среди которых – женщины, работающие в сельской местности; 2) уравнивание отцов, воспитывающих детей без матери, а также иных родственников, осуществляющих уход за детьми в возрасте до трёх лет с уже существующей группой, в отношении которой законом установлены особые преимущества.

Кроме того, сделан вывод о том, что в современный период наибольшее количество гарантий и льгот получают беременные женщины, однако данная ситуация не нарушает гендерное равенство, так как правовое регулирование труда беременных женщин основано на необходимости их социально-трудовой защиты, осуществляемой с помощью предоставления социальных гарантий. Набор таких гарантий направлен на защиту беременной женщины от тех обстоятельств и последствий, с которыми может столкнуться работник в процессе осуществления им трудовой деятельности. Согласно п. 2 ст. 4 Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин 1979 г., такое привилегированное положение женщин не может рассматриваться как дискриминационное, в связи с чем мужчины и женщины остаются юридически равноправными

В параграфе 1.2 Главы 1 рассматриваются особенности заключения и расторжения трудового договора с женщинами и лицами с семейными обязанностями. Установлен ряд соответствующих особенностей: беременность или наличие детей не являются законным основанием для отказа женщине в приеме на работу; трудовые отношения, которые складываются между работником и работодателем, носят длительный характер; расторжение трудового договора с женщинами и иными лицами, имеющими семейные

обязанности, обладает рядом особенностей; беременные женщины находятся в более привилегированном положении по сравнению с другими работниками; правовые нормы, регулирующие общественные отношения, складывающиеся между работником и работодателем, постоянно совершенствуются.

Сделан вывод о том, что возникновение и прекращение трудовых отношений с женщинами и лицами с семейными обязанностями, которые являются работниками, имеют свои особенности. Нужно отметить позитивную тенденцию, направленную на защиту прав и законных интересов последних путём совершенствования нормативной базы, формирования правовых позиций Верховным Судом РФ и Конституционным Судом РФ относительно правильного применения норм трудового законодательства.

Параграф 1.3 Главы 1 посвящен рассмотрению особенностей изменения трудового договора с женщинами и лицами с семейными обязанностями. Установлено, что в российском трудовом законодательстве существует проблема, связанная с невозможностью увольнения беременной женщины в случае её отказа от работы, которая была предоставлена работодателем, учитывая необходимость создания новых условий труда. В судебной практике такая позиция объясняется отсутствием в законодательстве соответствующих норм, допускающих расторжение трудового договора с беременной женщиной в таком порядке. Это же касается случаев, когда у работодателя нет работы, не противопоказанной работнице по состоянию здоровья. Работодатель в такой ситуации оказывается в крайне невыгодных для него условиях.

Сделан вывод о том, что перевод в рамках трудовых отношений свидетельствует об изменении трудовой функции работника, структурного подразделения, в котором он работает. При этом перевод может быть постоянным или временным. Для такой категории лиц, как беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, предусмотрен специальный вид переводов.

Установлено, что на основании заявления, поданного беременной женщиной, к трудовому договору заключается дополнительное соглашение, где устанавливаются новые условия труда, в том числе сведения о временном переводе и его сроке, снижении норм выработки, неполном рабочем времени. Сроком действия такого соглашения является период беременности.

Параграф 2.1 Главы 2 «Гарантии, предоставляемые женщинам и лицам с семейными обязанностями» посвящен рассмотрению гарантий, предоставляемых беременным женщинам. В России в отношении беременных женщин действуют организационные и материальные гарантии. Организационные разновидности гарантий для работника содержат необходимые условия, направленные на сохранение его стабильного правового положения в трудовых отношениях (например, привлечение к сверхурочным работам женщины, имеющей детей в возрасте до 3-х лет допускается только с её письменного согласия). Материальные гарантии выражаются в выплатах, которые получает беременная женщина за время нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком.

В **параграфе 2.2 Главы 2** рассматриваются гарантии, предоставляемые женщинам, имеющим детей и иным лицам с семейными обязанностями. Для женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет, законом установлены материальные гарантии.

Так, при невозможности выполнения прежней работы, до достижения ребёнком возраста полутора лет они могут быть переведены на другую работу с сохранением прежнего заработка.

Эта гарантия действует в отношении женщин, которые не воспользовались своим правом на отпуск по уходу за ребёнком и продолжили трудовую деятельность либо находятся в отпуске по уходу за ребёнком и одновременно работают на условиях неполного рабочего времени.

Гарантии и льготы, установленные в отношении отцов, воспитывающих детей без матери, а также опекунов несовершеннолетних, по своему содержанию аналогичны тем, которые предоставляются женщинам. Кроме

того, отцы (а также бабушки, дедушки и опекуны) в равной мере обладают правом осуществлять уход за ребёнком до достижения им возраста 3-х лет.

Сделан вывод о том, что трудовые правоотношения, в которых на стороне работника выступает беременная женщина, достаточно своеобразны. Гарантии и компенсации, предоставляемые ей работодателем, являются результатом государственной политики, направленной на обеспечение создания благоприятных и безопасных условий труда. Обращаясь к зарубежному опыту, нужно обратить внимание на законодательство США, которое постепенно меняется в лучшую сторону. В этой стране совсем недавно женщина могла рассчитывать только на 2-х недельный неоплачиваемый отпуск, связанный с её беременностью и родами.

Установлено, что в России в отношении беременных женщин действуют организационные и материальные гарантии. Организационные разновидности гарантий для работника создают необходимые условия, направленные на сохранение его стабильного правового положения в трудовых отношениях (например, привлечение к сверхурочным работам женщины, имеющей детей в возрасте до 3-х лет допускается только с её письменного согласия). Материальные гарантии выражаются в выплатах, которые получает беременная женщина за время нахождения в отпуске по беременности и родам.

В Главе 3 «Проблемы правового регулирования труда женщин, занятых на вредных и опасных работах» рассматриваются основные проблемы, возникающие и существующие в связи с осуществлением женщинами труда на вредных и опасных работах. Женщины как работники занимают особое положение в силу обладания большим объёмом гарантий, предоставляемых им в связи с материнством. Кроме того, вступление женщин в трудовые правоотношения иногда бывает обусловлено той ролью, которую они играют в обществе, связанной с продолжением рода. Таким образом, в силу гендерных различий с мужчинами женщины могут быть ограничены в праве на труд на работах с вредными условиями труда или на которых требуется перемещение вручную тяжестей свыше предельно допустимой нормы.

Сделан вывод о том, что во время нахождения в отпуске по уходу за ребёнком осуществлять трудовую деятельность на условиях неполного рабочего времени или на дому законодательно не запрещено. При этом право на получение пособия по государственному социальному страхованию сохраняется.

Заключение

В результате проведенного анализа был сделан ряд выводов.

В Российской Федерации государственная политика в отношении женщин и лиц с семейными обязанностями развивается по двум основным направлениям, первое из которых связано с оказанием защиты женщинам, работающим в сельской местности, а второе – с уравниванием правового статуса отцов и иных родственников, которые воспитывают детей без матери, со статусом матери.

Автором сделан вывод о том, что наибольшее количество гарантий предоставляется беременным женщинам.

На основании проведенного анализа была проведена классификация женщин и лиц с семейными обязанностями как субъектов трудовых правоотношений на основании нескольких критериев: исходя из статуса в семье; исходя из возраста ребенка; исходя из состояния здоровья ребенка; исходя из степени родства;

Гарантии, предоставляемые беременным женщинам, обусловлены физиологическими особенностями женского организма, в том числе его детородной функцией. В процессе осуществления трудовой деятельности беременные женщины нуждаются в определённых гарантиях их трудовых прав как работников. Соответствующие гарантии должны предоставляться работодателем независимо от формы собственности организации.

Дата окончания отпуска по беременности и родам определяется по дате последнего дня освобождения от работы в листке нетрудоспособности. Женщина не может прервать декретный отпуск и выйти на работу до его окончания, если не получит на это согласия работодателя. Выход в отпуск по беременности и родам – это право, а не обязанность женщины.

Предоставление и оплата отпуска по беременности и родам не может находиться в зависимости от условий трудового договора и срока его действия. Право на предоставление отпуска по беременности и родам и выплату соответствующего пособия является безусловным.

В России в отношении беременных женщин действуют организационные и материальные гарантии. Организационные разновидности гарантий для работника создают необходимые условия, направленные на сохранение его стабильного правового положения в трудовых отношениях (например, привлечение к сверхурочным работам женщины, имеющей детей в возрасте до 3-х лет допускается только с её письменного согласия). Материальные гарантии выражаются в выплатах, которые получает беременная женщина за время нахождения в отпуске по беременности и родам.

Во время нахождения в отпуске по уходу за ребёнком осуществлять трудовую деятельность на условиях неполного рабочего времени или на дому законодательно не запрещено. При этом право на получение пособия по государственному социальному страхованию сохраняется.

Степень родства или свойства первоочередным условием предоставления отпуска не является. Члены семьи получают возможность самостоятельно определить, кто из родственников воспользуется данным правом. Необходимость предоставления указанного отпуска состоит в обеспечении заботы о малолетнем ребёнке посредством фактического ухода за ним.

Для женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет, законом установлены материальные гарантии. Так, при невозможности выполнения прежней работы, до достижения ребёнком возраста полутора лет они могут быть переведены на другую работу с сохранением прежнего заработка. Эта

гарантия действует в отношении женщин, которые не воспользовались своим правом на отпуск по уходу за ребёнком и продолжили трудовую деятельность либо находятся в отпуске по уходу за ребёнком и одновременно работают на условиях неполного рабочего времени.