

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
АМУРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
(ФГБОУ ВО «АмГУ»)

Факультет юридический
Кафедра гражданского права
Направление подготовки 40.03.01 – Юриспруденция

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ

И.о. зав. кафедрой

 Т.А. Зайцева

« 18 » июня 2021 г.

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

на тему: Особенности правового регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями

Исполнитель
студент группы 721-об1

16.06.2021  Е.Д. Пестова

Руководитель
доцент, канд. юрид. наук

16.06.2021  П.Г. Алексеенко

Нормоконтроль

16.06.21  О.В. Громова


Благовещенск 2021

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
АМУРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
(ФГБОУ ВО «АмГУ»)

Факультет юридический
Кафедра гражданского права

УТВЕРЖДАЮ

И.о. зав. кафедрой

 Т.А.Зайцева

«15» _____ 2020 г.

ЗАДАНИЕ

К выпускной квалификационной работе студента Пестовой Екатерины Дмитриевны

1. Тема выпускной квалификационной работы: Особенности правового регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями

(утверждена приказом от 05.04.2021 г. № 658-уч)

2. Срок сдачи студентом законченной работы (проекта): 15.06.2021 года.

3. Исходные данные к выпускной квалификационной работе: Конституция Российской Федерации, Трудовой кодекс Российской Федерации, Гражданский кодекс Российской Федерации, федеральные законы, подзаконные нормативно-правовые акты, научная литература, научные статьи в различных изданиях.

4. Содержание выпускной квалификационной работы (перечень подлежащих разработке вопросов): правовые положения и особенности регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями; компенсации и гарантии положенные женщинам и лицам с семейными обязанностями; регулирование рабочего времени и времени отдыха для женщин и лиц с семейными обязанностями.

5. Перечень материалов приложения: (наличие чертежей, таблиц, графиков, схем, программных продуктов, иллюстративного материала и т.п.): нет

6. Консультанты по выпускной квалификационной работе (с указанием относящихся к ним разделов): нет

7. Дата выдачи задания: 15.09.2020 года.

Руководитель бакалаврской работы (проекта): Алексеенко Павел Григорьевич, доцент, кандидат юридических наук.

Задание принял к исполнению (дата): 15.09.2020 года



(подпись студента)

РЕФЕРАТ

Бакалаврская работа содержит 62 с., 61 источник.

ПРАВОВЫЕ ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ЖЕНЩИН И ЛИЦ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ, КОМПЕНСАЦИИ И ГАРАНТИИ ПОЛОЖЕННЫЕ ДЛЯ ЖЕНЩИН И ЛИЦАМ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ, ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И ВРЕМЕНИ ОТДЫХА ЖЕНЩИНАМ И ЛИЦАМ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ

Целью исследования данной работы является комплексное изучение основ труда женщин и лиц с семейными обязанностями, а также особенности правового регулирования трудовых отношений женщин и лиц с семейными обязанностями.

Предметом исследования выступают все имеющиеся нормативно-правовые акты, законодательные положения и теоретические основы регулирования особенностей труда женщин и лиц с семейными обязанностями, а также материалы правоприменительной практики, научные статьи и доктрины, учебная литература.

Объектом бакалаврской работы выступают общественные отношения, которые возникают в связи с заключением трудового договора, а вследствие и правового регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями.

Таким образом, исходя из цели данного исследования работы, выделяются следующие задачи: определить общие положения и раскрыть их особенности в сфере труда женщин и лиц с семейными обязанностями; провести анализ источников регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями; выявить проблемные аспекты правоприменительной практики в сфере труда женщин и лиц с семейными обязанностями; проанализировать особенности предоставления времени отдыха, а также основное время работы труда женщин и лиц с семейными обязанностями.

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	6
1 Правовые особенности и теоретические основы регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями	9
1.1 Общие положения и значение особенностей правового регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями	9
1.2 Источники права, регулирующие труд женщин и лиц с семейными обязанностями	16
2 Гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством для женщин и лиц с семейными обязанностями	22
2.1 Предоставление женщинам и лицам с семейными обязанностями гарантий и компенсаций в связи с выполнением ими функций материнства	22
2.2 Перечень работ, на которых ограничено применение труда женщин и лиц семейными обязанностями	27
3 Правовое регулирование рабочего времени и времени отдыха, предоставляемое женщинам и лицам с семейными обязанностями	34
3.1 Рабочее время, регулируемое для женщин и лиц с семейными обязанностями	34
3.2 Предоставление времени отдыха для женщин и лиц с семейными обязанностями	41
Заключение	49
Библиографический список	56

ОПРЕДЕЛЕНИЯ, ОБОЗНАЧЕНИЯ, СОКРАЩЕНИЯ

ГК РФ – Гражданский кодекс Российской Федерации;

МОТ – Международная организация труда;

ООН – Организация Объединенных Наций;

СК РФ – Семейный кодекс Российской Федерации;

ТК РФ – Трудовой кодекс Российской Федерации;

ФЗ – Федеральный закон.

ВВЕДЕНИЕ

В современном обществе трудовые отношения охватывают значительную часть жизни людей. Они помогают взаимодействовать людям друг с другом, а также поддерживать экономику страны своим активным и обширным взаимодействием всех сфер, повышать уровень практических и теоретических навыков работников из разных структур. Благодаря этому на постоянной основе в современном обществе поддерживается и укрепляется развитие знаний и умений людей, что делает их конкурентоспособными друг с другом на рынке труда.

Согласно Конституции Российской Федерации труд является свободным, то есть, таким образом, абсолютно каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, в том числе выбирать сферу своей деятельности, профессию.

На современном этапе развития трудовых отношений отмечается проблема сочетания функций работника по финансовому обеспечению себя и своей семьи, а также исполнение работником своих родительских и иных семейных обязанностей.

Под данную категорию относят женщин и лиц с семейными обязанностями, которые выполняют функции материнства. Женщинам приходится довольно часто принимать отказы при приеме на вакантную должность в связи с ее половой принадлежностью или же по причине наличия несовершеннолетних детей. Но работодатели не учитывают тот факт, что их личное отношение к данному вопросу нарушает законодательство нашей страны, а самое главное нарушает права кандидата на труд. Вот по этой причине создается определенная проблема в сфере трудового законодательства, которая требует внимания законодателя для улучшения и устранения ее недостатков.

Объектом исследования выступают общественные отношения, которые возникают в связи с заключением трудового договора, а вследствие и правового регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями.

Предметом исследования выступают все имеющиеся нормативно-правовые акты, законодательные положения и теоретические основы регулирования особенностей труда женщин и лиц с семейными обязанностями, а также материалы правоприменительной практики, научные статьи и доктрины, учебная литература.

Целью исследования данной работы является комплексное изучение основ труда женщин и лиц с семейными обязанностями, а также особенности правового регулирования трудовых отношений женщин и лиц с семейными обязанностями.

В ходе исследований данной работы поставлены такие задачи, как определить общие положения и раскрыть их особенности в сфере труда женщин и лиц с семейными обязанностями; провести анализ источников регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями; выявить проблемные аспекты правоприменительной практики в сфере труда женщин и лиц с семейными обязанностями; проанализировать особенности предоставления времени отдыха, а также основное время работы труда женщин и лиц с семейными обязанностями.

Источниками в данном исследовании выступили Конституция Российской Федерации (далее – Конституция РФ), Трудовой кодекс Российской Федерации, Гражданский кодекс Российской Федерации, Семейный кодекс Российской Федерации, федеральные законы, научные статьи и доктрины современного трудового законодательства, материалы правоприменительной практики в сфере регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями, иные нормативно-правовые акты.

Научной новизной исследования можно считать анализ всего действующего законодательства в сфере регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями, предоставление рабочего времени и времени отдыха женщинам и лицам с семейными обязанностями, вопросы, касающиеся предоставления компенсаций и гарантий данной категории работников.

Практической значимостью исследования является выявление всех име-

ющихся проблем и недостатков регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями, их анализ, включая возможность прогнозирования и, как следствие, выявление способов решений и устранение всех названных и выявленных недостатков, для совершенствования способов разрешения трудовых споров, возникающих из данной категории. В том числе практической значимостью выступает способность применения на практике ее результатов при правовом регулировании трудовой деятельности такой категории работников, как женщины и лица с семейными обязанностями.

1 ПРАВОВЫЕ ОСОБЕННОСТИ И ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ЖЕНЩИН И ЛИЦ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ

1.1 Общие положения и значение особенностей правового регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями

Согласно Конституции Российской Федерации устанавливается равное право всех граждан на труд. То есть, как мужчины, так и женщины имеют равные права, а также возможности в реализации их потенциала в любой трудовой сфере.

Однако на рынке труда негласно имеет место тенденция разделения труда женщин и мужчин. Одни профессии имеют мужскую направленность, а какие-то наоборот, считаются исключительно женскими. В качестве примера, отмечаются такие сугубо «мужские рабочие сферы» как строительство, логистика, вождение и эксплуатация транспортного средства, информационные и технические работы, бизнес, силовые структуры. К «женским профессиям» относят работы, в большинстве своем связанные с отсутствием опасных условий труда, например, воспитатели в детских садах, продавцы, работники в офисе, и т.д. В том числе, в роли руководителя женщинам мешает выступать и затрудняет в большинстве своем работу патриархальный стереотип в обществе, который мешает адекватному восприятию женщины как руководителя или директора.

Многие женщины в попытке устроиться на вакантное место, часто слышат отказ по той причине, что либо организация-работодатель считают, что на данной работе женщина в силу своего пола не справится, либо же из-за наличия несовершеннолетних и малолетних детей, также являются причиной отказа семейное положение женщины и её возраст. Что не скажешь о приеме на должность мужчин. К ним не предъявляется столь большой перечень требований, вследствие чего мужчины реже получают отказ при приеме на работу.

В современном обществе увеличились возможности получения образования в высших, средне профессиональных учреждениях, прохождение курсов, как по обучению, так и переквалификации в другую профессию. Женщины ак-

тивно используют данные возможности, каждая вторая имеет высшее образование, а то и несколько. Это говорит о том, что уровень образования, культуры среди женщин находится на достаточно высоком уровне, чтобы быть конкурентоспособными на рынке труда.

Согласно ст. 37 Конституции Российской Федерации, каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию.

Вместе с тем, россиянки получают зарплату на 30% меньше мужчин за аналогичную работу. Так, власти отмечают, что зарабатывать женщинам больше не позволяют уровень образования и барьеры карьерного роста. По статистике женщины, в отличие от мужчин, готовы работать за меньшие деньги. По той причине, что женщинам приходится уходить с рынка труда на пару лет в связи с декретом, за это время зарплаты несколько вырастают, но женщины возвращаются на ту же должность и оплату после декрета¹.

Отмечается процесс безработицы среди женщин. На современном этапе названная проблема очень связана с демографической политикой государства. Конкретно здесь можно выделить основную задачу государства, которая выдвигается на первый план, а именно обеспечение дополнительных гарантий занятости лицам, которые испытывают определенные трудности в поиске работы, в том числе контроль за соблюдением условий, которые обеспечивают гармоничное и сбалансированное совмещение семейных обязанностей и трудовых задач.

Существующий принцип юридического равенства на данном этапе не может существовать без принятия во внимания и учёта главной социальной роли женщины, которая заключается в продолжение рода, осуществления функций материнства. Данная функция создаёт обязательство государства устанавливать дополнительные гарантии женщинам в трудовой сфере, которые направлены на функцию материнства.

¹ Гендерная арифметика. Почему женщины в России зарабатывают на треть меньше мужчин? [Электронный ресурс]. URL : <https://360tv.ru/news/tekst/pochemu-zhenschiny-v-rossii-zarabatyvajut-na-tret-menshe-muzhchin/> (дата обращения : 10.10.2020).

Более подробное рассмотрение понятия «женщины» касательно выполнении обязанностей материнства можно найти в Конвенции Международной организации труда (далее МРОТ) № 103, так «женщиной» считается любое лицо женского пола, независимо от возраста, национальности, также расы или религии, которое состоит или наоборот не состоит в браке².

В соответствии со ст.47 Семейного кодекса Российской Федерации, основанием для возникновения родительских правоотношений является происхождение детей, удостоверенное в установленном законом порядке. То есть, подтверждением возникновения родительских правоотношений является свидетельство о рождении ребенка, в котором указываются его родители или же родитель, и таким образом, именно данный документ определяет правовой статус лица и как родителя, и как работника с семейными обязанностями.

По данным исследователей, имеющих высшее или среднее профессиональное образование, в Москве выше, чем в любом другом регионе России – 74,1%. Отношение уровня занятости женщин к уровню занятости мужчин в Москве – 88,4% выше, чем по России в целом – 84,1%. По данным аналитиков ВЭФ, Россия занимает 75 место в рейтинге гендерного равенства, находясь рядом с Кенией – 76 место³.

Забота о детях, их воспитание – это равные права и обязанности обоих родителей. Обращаясь к Семейному кодексу Российской Федерации, можно выделить важную норму о том, что родители, в первую очередь, обязаны воспитывать своих детей, заботиться об их здоровье, также заботиться о физическом, нравственном, духовном развитии своих детей, и, конечно же, обязаны обеспечить возможность получения детьми основного общего образования.

Можно отметить норму Конвенции МОТ № 156 «О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями» согласно которой, к работникам с семейными обязанно-

² Конвенция № 103 Международной организации труда «Относительно охраны материнства» (с изм. и доп. от 15.06.2000) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1919 – 1956. Женева: Международное бюро труда, 1991. С. 1088-1094.

³ Эксперты определили разницу в зарплатах мужчин и женщин в России. [Электронный ресурс]. URL : <http://www.rbc.ru /society/29/03/2019/5c9dffeb9a7947ad0de4c64f> (дата обращения : 10.10.2020).

стями относятся лица, имеющие семейные обязанности, что мужчины, что женщины, если на их иждивении находятся дети либо же нуждающиеся в уходе иные ближайшие родственники.

13 июня 2020 года профессор Университета Хельсинки и Факультета права НИУ ВШЭ Марианна Муравьева выступила с научным докладом на семинаре учебной группы. Темой доклада являлась гендерная экспертиза с точки зрения нормативно-правовых документов и государственного управления, включающая, в том числе и способы формирования гендерной государственной политики в Российской Федерации. Согласно положениям данного доклада отмечается, что гендерное равенство на уровне международного права рассматривается со стороны выбора самими людьми без каких либо ограничений. То есть различия как бы и признаются, но оцениваются и рассматриваются равно. Существуют и некие противоречия, к примеру, Гражданский кодекс Российской Федерации и Семейный кодекс Российской Федерации. Так в содержании Гражданского кодекса Российской Федерации прописывается принцип гендерного равенства, а вот в Семейном кодексе Российской Федерации определённая защита от дискриминации по половому признаку не гарантируется. Но, в общем, за последние 5-10 лет в России можно отметить ярко выраженный «консервативный поворот» в законотворческой деятельности⁴.

Согласно Постановлению Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 28.01.2014 г. № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних», к лицам с семейными обязанностями относятся:

- работник, имеющий обязанности по воспитанию и развитию ребенка в соответствии с семейным и иным законодательством (родитель, усыновитель, лицо, наделенное правами и обязанностями опекуна или попечителя);

- другой родственник ребёнка, фактически осуществляющий уход за ним, в случаях, прямо предусмотренных законом;

⁴ Гендерная экспертиза нормативно-правовых документов и государственное управление: пути формирования гендерно-сенситивной государственной политики в РФ [Электронный ресурс]. URL : <https://social.hse.ru/gender/news/286429946.html> (дата обращения : 16.10.2020).

- работник, имеющий обязанности в отношении других членов своей семьи, которые нуждаются в установленных случаях в уходе или помощи;
- иные лица.

Вообще в ходе краткого обзора всего российского законодательства отмечается, что в сфере труда на современном этапе развития общества в Российской Федерации нормативно-правовая база в области защиты прав работников обоего пола, в большей степени соответствует всем международным стандартам гендерного равноправия.

Так можно выделить положения ст. 1 Конвенции МОТ «Относительно дискриминации в области труда и занятий», согласно которой «дискриминация» содержит такие элементы как: любое исключение, предпочтение или различие, которые основаны на признаках религии, политических убеждений, цвета кожи, также социального происхождения и которые имеют в результате нарушение равенства возможностей или обращения в области труда»⁵.

Согласно мнению специалиста Института медицины труда РАМН, профилактика нарушений репродуктивного здоровья работающих женщин и мужчин становится одной из приоритетных проблем государства в современных условиях. Воспроизводство здорового населения, в частности трудовых ресурсов, зависит от решения вопросов улучшения условий труда, выполнения государством социальных гарантий по защите и реабилитации здоровья работающих, в том числе женщин, особенно в период беременности, а также эффективности работы системы медицинской, социальной и профессиональной реабилитации лиц, пострадавших в результате несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний⁶.

Благодаря краткому анализу российского законодательства, можно резюмировать о том, что все принадлежащие права работникам обоего пола в трудовой сфере вполне полноценно защищены от любых предполагаемых стеснений

⁵ Конвенции № 156 МОТ «О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями», (принята 23.06.1981 г. в Женеве на 67-ой сессии Генеральной конференции МОТ) // Собрание Законодательства РФ. 2004. № 32. С. 3284.

⁶ Особенности правового регулирования охраны труда женщин, лиц с семейными обязанностями [Электронный ресурс]. URL : <https://www.trudcontrol.ru/press/publications/25636/ocobennosti-pravovogo-regulirovaniya-ohrani-truda-zhenshin-i-lic-s-semeynimi-obyazannostyami> (дата обращения : 17.10.2020).

и произволов работодателей по отношению к работникам, однако, согласно практике, имеет место грубое нарушение трудовых прав в отношении гендерного равноправия. То есть, отмечается колоссальный разрыв законодательства России в трудовых отношениях и соответствующей судебной практикой. Это говорит о том, что все же имеет место еще гендерная дискриминация, причем более мощная, чем имеющиеся возможности правовой защиты от неё.

Существенно имеет смысл обратить внимание на такой момент, как то, что в настоящее время для работающих женщин в большинстве своем все еще нет благоприятных условий для выполнения ими обязанностей материнства. Такая ситуация несёт негативные последствия как для женщин, так и для всего общества.

Данная ситуация требует необходимости разработки новых мер социальной защиты работающих женщин, выявление и устранение пробелов в законодательстве трудовой сферы⁷.

Исследуя данную тему трудовых отношений, нельзя не учесть такой момент, как развитие современных технологий на такой уровень, который позволяет работать людям прямо у них дома, такой вариант трудовых отношений называется удаленным методом рабочих отношений или же дистанционный способ. Его суть заключается в том, что люди, не имеющие возможности работать полноценно, то есть выезжать на место работы, могут, находясь у себя дома, также выполнять свои трудовые и рабочие задачи, получая за это заработную плату.

К данному типу относят женщин, а также лиц с семейными обязанностями. Девушки, женщины, имея детей, или же находясь в декретном отпуске, в современных реалиях большинство трудоустроены удаленно и выполняют свои трудовые обязанности через выход в Интернет. Современное оборудование и технологии получили такое масштабное развитие, что упростили многие рабочие моменты. К примеру, не нужно покупать билет и лететь на самолёте, тратя

⁷ Абальмаз В.В. Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями // Молодой учёный. 2016. № 28. С. 343.

на это деньги и личное время, можно подключиться к Web-камере на компьютере и провести совещание, решив все насущные проблемы фирмы или компании. В данный период развития Российского современного общества становятся актуальными такие профессии, как SMM-щик, фрилансер, онлайн менеджер продаж, онлайн продавец магазинов одежды, и многие другие. Какая новизна в данных профессиях? Отмечается, что сущностное направление таких видов рабочих отношений состоит в том, что оно значительно упрощает трудовые отношения, дает возможность работать людям из дома, что сейчас очень важно, потому что у людей появляется гораздо больше возможностей себя реализовать в жизни, закрепиться в обществе, найти свою статусную ячейку в современном обществе. Отмечается отдельно, то, что данный вид профессий не несет в себе гендерного неравенства. Как мужчины, так и женщины могут активно проявлять себя и зарабатывать, находясь дома. Главное в данном направлении – это умение работать в электронном пространстве. И отнести рассматриваемые профессии к определенному стереотипу как «мужские» или «женские» нельзя и не представляется возможным, по той причине, что их можно назвать универсальными.

Общество движется в таком направлении, где стираются рабочие стереотипы, у людей появляется множество возможностей и открытий, которые выводят их на рынок труда. Женщины при наличии проблем трудоустройства, могут в любой момент начать активно зарабатывать в Интернет – пространстве. Но важно помнить, что это не есть какая-то развлекательная платформа, здесь точно также люди усердно выкладываются в развитии собственных брендов, раскрутки рекламы, охватов и роста продаж. Но то, что общество отходит от прежних «гендерных» рамок, это положительный результат.

Согласно исследованию отношения женщин к дистанционной занятости было выявлено, что положительное отношение женщин к дистанционному труду и рабочим отношениям подтверждают ответы на такие вопросы, как предпочтение стандартной или дистанционной форме занятости. Отмечается, что имея возможность выбора, именно на последней форме занятости остано-

вились бы 36, 3% опрошенных женщин. То есть, тех, кто бы выбрал удаленный вариант рабочих отношений превышает в 2 раза фактический уровень наличия у женщин реального опыта работы в дистанционном формате. То есть названные оценки не подкреплены реальными знаниями и носят субъективный характер, тем самым требуют дальнейшего изучения⁸.

1.2 Источники права, регулирующие труд женщин и лиц с семейными обязанностями

Как и любым отношениям особенности регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями имеют нормативное закрепление в законодательстве России. Следует начать с общемировых норм, а конкретно с международных актов.

Трудовые нормы закреплены в международном пакте об экономических, социальных и культурных правах, принятом Генеральной Ассамблеей ООН 16.12.1966 г.⁹ В названном пакте содержатся нормы о праве на труд, также одинаковые для всех возможности повышения в работе исключительно на основе общего трудового стажа и высокого уровня квалификации, в том числе право на труд и охрана труда, интересов всех женщин – матерей.

Не допускает дискриминации женщин в области занятости и Международная Конвенция ООН от 18.12.1979 г. «О ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин»¹⁰.

Также существует и Международная организация труда, которая содействует равенству и ликвидации конкретных форм дискриминации и неравных возможностей трудящихся, выполняющих одновременно и семейные обязанности. К актам МОТ можно отнести:

1. Конвенция МОТ № 45 «О применении труда женщин на подземных работах в шахтах любого рода». Соответствуя нормам данной Конвенции, жен-

⁸ Тонких И.В. Исследование отношения женщин к социально-экономическим условиям дистанционной занятости // Вестник Омского университета Сер. «Экономика». 2018. № 4. С. 153-166.

⁹ Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах» (Принят 16.12.1966 г. Резолюцией 2200 (XXI) на 1946-ом пленарном заседании Генеральной Ассамблеей ООН) // Сборник действующих договоров, соглашений и конвенций, заключенных с иностранными государствами. 1976. Вып. XXXII. С. 1-5.

¹⁰ «Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин» (Заключена 18.12.1979 г.) (с изм. от 22.05.1995 г.) // Ведомости ВС СССР. 1982. № 25. С. 464.

щины любого возраста не могут привлекаться на подземные работы, а также работы в шахтах. Но имеют место и исключения, к таковым относятся:

- 1) женщины, занимающие руководящие должности и не выполняющие физические работы;
- 2) женщины, которые заняты социальным и санитарным обслуживанием;
- 3) женщины, проходящие образовательные курсы;
- 4) иные женщины, которые должны спускаться периодически в шахты для выполнения работ только не физического характера.

2. Конвенция МОТ № 100 «Относительно равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности». Данная Конвенция установила обязанность ратифицировавшего её государства обеспечить применение в отношении всех трудящихся принципа о равном вознаграждении за труд.

3. Конвенция МОТ № 111 «Относительно дискриминации в области труда и занятий». Данный акт раскрывает понятие «дискриминации в сфере труда», допущение которого может привести к нарушению равенства возможностей, в том числе и обращений в сфере труда.

В ходе данного исследования было отмечено, что все еще на современном этапе большая часть международных актов Россией так и не ратифицированы. Так, например, Декларация о ликвидации дискриминации в отношении женщин, которая принята в 1967 г. Генеральной Ассамблеей ООН. Сюда также можно отнести Конвенцию МОТ № 102 «О минимальных нормах социального обеспечения»¹¹.

Главное место среди национального законодательства принадлежит Конституции Российской Федерации. Она провозглашает основные принципы права в сфере труда граждан. В соответствии со ст. 7 Конституции РФ, Российская Федерация является социальным государством, а политика данного государства сосредоточена на условиях, которые обеспечивают достойную жизнь человека. В Российской Федерации труд и здоровье людей охраняются, в том числе обес-

¹¹ Конвенция Международной организации труда № 102 «О минимальных нормах социального обеспечения» (заключена в г. Женеве 28.06.1952 г.) // Собрание законодательства РФ. 2020. № 23. С. 3589.

печивается и государственная поддержка семей и материнства, отцовства и детства. А в ст. 37 Конституции РФ четко зафиксировано, что труд свободен. Каждый сам имеет право выбирать род деятельности, а также распоряжаться своими способностями. В том числе, каждый имеет право на отдых. А что касается принудительного труда, то в Российской Федерации он запрещён.

Такие положения Конституции Российской Федерации более чем отвечают положениям политики МОТ на современном этапе. Рассматриваемая политика Международной организации труда заключается в продвижении достойного труда, то есть согласно такой Концепции¹², достойным признаётся производительный труд, который в то же время считается свободным, безопасным, а также справедливо оплачивается и не принижающий достоинство человека.

Обращаясь к Конвенции № 156 МОТ «О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями», которая была принята 23.06.1981 г. в Женеве на 67-ой сессии Генеральной конференции МОТ и ратифицированной РФ, можно отметить, что политика всех государств – участников данной Организации должна соответствовать направлению, где лица, которые выполняют семейные обязанности, а также желающие возмездно выполнять работу, могли полноценно иметь все возможности осуществления своего права на это при их отсутствии дискриминации.

Безусловно, категория женщин и лиц с семейными обязанностями относится к уязвимым работникам в силу того, что для данной категории трудовое законодательство предусматривает дополнительные гарантии осуществления ими трудовой деятельности.

Возвращаясь к законодательству Российской Федерации, можно выделить Трудовой Кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ).

Глава 41 полностью посвящена особенностям труда женщин и лиц с семейными обязанностями. В данной главе регулируются вопросы работ, на ко-

¹² Концепция достойного труда МОТ // Организатору проведения всемирного дня охраны труда: методические рекомендации и информационные материалы. 2007. С. 5-6.

торых ограничивается применение труда женщин; отпуска по уходу за ребёнком; перерывы для кормления ребёнка; отпуска по беременности и родам; перевод на другую работу беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет; отпуска работникам, усыновившим ребенка; гарантии и льготы лицам, воспитывающим детей без матери; гарантии беременной женщине и лицам с семейными обязанностями при расторжении трудового договора; очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков лицам, воспитывающим детей-инвалидов; и другие.

В ст. 5 ТК РФ содержится перечень актов трудового законодательства:

- трудовое законодательство, а именно ТК РФ, иные федеральные законы, законы субъектов Российской Федерации, которые содержат нормы трудового права;

- иные нормативно правовые акты, содержащие нормы трудового права. К ним относятся указы Президента Российской Федерации, постановления Правительства Российской Федерации и нормативно правовые акты федеральных органов исполнительной власти, нормативно правовые акты органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, нормативно правовые акты органов местного самоуправления;

- локальные акты, которые приняты работодателем;

- акты социального партнерства.

Создание, формирование и разделение всех имеющихся норм правовой защиты женщин и лиц с семейными обязанностями происходит с учетом специфики социального и правового положения субъектов.

Регулирование труда рассматриваемой категории работников с функциями материнства закреплено и на федеральном уровне, к таким федеральным законам относятся:

1. Федеральный закон от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда». В данном законе указаны показатели тяжести трудового процесса, которые учитываются при соотнесении условий труда к вредным или опасным.

2. Федеральный закон от 19.05.1995 г. № 81-ФЗ «О государственных пособиях граждан, имеющих детей». Названный закон регламентирует систему государственных пособий, которые положены лицам, имеющих детей и выполняющим обязанности по их воспитанию.

3. Федеральный закон от 29.12.2006 г. № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством».

Нормативное закрепление в отношении лиц с семейными обязанностями имеют:

1. Постановление Правительства Российской Федерации от 06.12.1993 г. № 105 «О новых нормах предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную».

2. Постановление Правительства Российской Федерации от 25.02.2000 г. № 162 « Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными условиями или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин».

3. Постановление Правительства Российской Федерации от 11.10.2001 г. № 719 «Об утверждении Порядка предоставления отпусков работникам, усыновившим ребенка»¹³.

4. Постановление Правительства Российской Федерации от 13.10.2014 г. № 1048 «О порядке предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми – инвалидами»¹⁴.

Нормы применения судами законодательства в отношении труда женщин и лиц с семейными обязанностями содержатся в Постановлении Верховного суда Российской Федерации от 28.01.2014 г. № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних».

¹³ Постановление Правительства Российской Федерации от 11.10.2001 г. № 719 «Об утверждении Порядка предоставления отпусков работникам, усыновившим ребенка» (ред. от 02.06.2016 г.) // Собрание законодательства РФ. 2001. № 43. С. 4101.

¹⁴ Постановление Правительства Российской Федерации от 13.10.2014 г. № 1048 «О порядке предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми – инвалидами» [Электронный ресурс] : Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

В ст. 145 Уголовного кодекса Российской Федерации содержатся нормы, регулирующие необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение беременной женщины или женщины, имеющей детей в возрасте до трех лет.

Неотъемлемое регулирование данной категории работников затрагивает и материалы судебной практики. Судебная практика помогает понять какие-то моменты, уточнить содержание норм закона, разобрать все имеющиеся противоречия определенных трудовых споров женщин и лиц с семейными обязанностями.

Также к числу источников трудовых отношений с участием женщин и лиц с семейными обязанностями относятся коллективные договоры и соглашения. Данный перечень норм дает возможность наиболее ясно и полно определить условия труда в организации, улучшить эффективность труда субъектов трудовых отношений, создать условия и обеспечить поддержку рассматриваемых субъектов. Структура коллективных соглашений и договоров определяются сторонами трудового договора в процессе переговоров.

Таким образом, отмечается, что регулирование трудовых отношений работодателя с такой категорией работников, как женщины и лица с семейными обязанностями, происходит на государственном и международных уровнях. На данном этапе развития трудовых отношений сформировалась структурированная система, состоящая из иерархии системы источников трудовых отношений в целом. Такая система позволяет четко регламентировать и структурировать источники трудовых отношений с женщинами и лицами с семейными обязанностями, дает возможность своевременно и правильно использовать нормы при регулировании возникших споров без допущения ошибок при их использовании.

2 ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ, ПРЕДУСМОТРЕННЫЕ ТРУДОВЫМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВОМ ДЛЯ ЖЕНЩИН И ЛИЦ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ

2.1 Предоставление женщинам и лицам с семейными обязанностями гарантий и компенсаций в связи с выполнением ими функций материнства

Современное российское законодательство предусматривает для такой категории работников, как женщины и лица с семейными обязанностями определенные гарантии и компенсации. Данные виды закреплены в Трудовом кодексе Российской Федерации.

Согласно ст. 164 ТК РФ, гарантии – это средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально – трудовых отношений.

Компенсации – денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и другими федеральными законами.

Рассматриваемая категория имеет свои особенные черты и характеристики, именно по этой причине что женщины, что лица с семейными обязанностями требуют «своих» особых компонентов для их функционирования, то есть выполнения ими своих трудовых обязательств.

В Трудовом кодексе Российской Федерации приведен перечень случаев предоставления гарантий, которые предоставляются работникам, а именно:

- при направлении в служебные командировки;
- при переезде на работу в другую местность;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с получением образования;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- при прекращении трудового договора;

- при задержки по вине работодателя выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности при увольнении;
- в иных случаях.

Обращаясь к материалам судебной практики, рассматривается спор, возникающий из трудовых правоотношений. Так, Степанова А. К. обратилась в Ленинский районный суд г. Новосибирска с иском, согласно которому просила признать ее увольнение незаконным. Она ссылалась на следующее, что на момент работы в «МС Антикор» в должности инспектора по визуальному и измерительному контролю качества окрасочных работ, она была беременна, о чем был уведомлен ее работодатель. Однако за отказ Степановой А. К. отправиться в командировку в связи с ее положением, она была привлечена к дисциплинарному взысканию и в последствие уволена. Заработная плата ей не была выплачена за последний рабочий месяц. Истица считает данное увольнение незаконным, также просит взыскать заработную плату за время вынужденного прогула в сумме 25 000 руб., в том числе за моральный вред 200 000 руб., и, включая судебные расходы, которые она понесла в связи с подачей иска в размере 16 000 руб.

Суд исходил из позиции, что согласно ч. 1 ст. 261 ТК РФ запрещается расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами, за исключением случаев ликвидации организации. Рассматриваемое положение уже на данном этапе было нарушено работодателем «МК Антикор». Согласно положению ст. 234 ТК РФ, работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Также, в силу ч. 9 ст. 394 ТК РФ, в случаях увольнения без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения, либо незаконного перевода на другую работу суд может по требованию работника вынести решение о взыскании в пользу работника денежной компенсации морального вреда, причиненного ему указанными действиями. Размер данной компенсации определяется судом. И, исходя из позиции ст. 396 ТК РФ, следует, что решение о восстановлении на работе незаконно уволенного работ-

ника подлежит немедленному исполнению.

Следуя данным нормам, Ленинский районный суд г. Новосибирска удовлетворил иск Степановой А. К. частично¹⁵.

Рассматриваемые материалы судебной практики дают следующую правовую оценку: несмотря на все предоставляемые гарантии беременным женщинам и лицам с семейными обязанностями и их нормативно правовое закрепление в законодательстве Российской Федерации, случаи нарушения данных норм довольно часто встречаются в повседневной жизни. Необходимость устранения подобных пробелов в трудовом праве требует своего определенного внимания и вмешательства со стороны законодателя, по той причине, что подобные нарушения встречаются со стороны работодателя, а на это может влиять их правовая неграмотность и их минимальная ответственность за подобные нарушения.

Работодатели неохотно принимают на вакантные места женщин, в том числе беременных. Данную категорию работников они стараются избегать, так как им положены определенные гарантии и компенсации: перевод на другую работу; освобождение от работы с сохранением заработка; отпуска по беременности и иные. Такие гарантии выступают по мнению работодателей, своего рода помехой в реализации работниками своих трудовых обязанностей.

Российское законодательство ограничивает возможность у работодателей произвольно менять условия трудового договора, который был заключен между сторонами. Встречаются случаи, которые нельзя не брать во внимание, а именно, когда беременные женщины преодолевают дискриминационное поведение работодателя, при этом злоупотребляя свои правом¹⁶.

Гарантии и компенсации предусмотрены и иным лицам с семейными обязанностями. В случае, если лицу (работнику), усыновившему ребенка, требуется отпуск, то данному работнику предусмотрен отпуск на период со дня усыновления и до истечения 70 календарных дней со дня рождения усыновленного

¹⁵ Дело №2-6185/2016. Решение Ленинского районного суда г. Новосибирска от 31.08.2016 г. [Электронный ресурс]. URL : <https://sudact.ru/> (дата обращения : 06.01.2021).

¹⁶ Митрофанова В.В. Штатное расписание // Справочник кадровика. 2015. № 12. С. 67.

ребенка, а в случае одновременного усыновления двух или более детей, то 110 календарных дней со дня их рождения¹⁷.

В случае, когда у работающей женщины имеется ребенок в возрасте до полутора лет, то помимо перерыва для отдыха, ей предоставляются дополнительные перерывы для возможности кормления ребенка (детей) не реже чем каждые 3 часа, продолжительность которых не должна быть меньше 30 минут каждый. Данные перерывы должны быть включены в рабочее время и оплата названных перерывов должна быть оплачена в размере среднего заработка.

На практике довольно часто встречаются ситуации, при которых работодатели отправляют беременных женщин в командировки, что является нарушением норм Трудового кодекса Российской Федерации. Согласно ст. 259 ТК РФ, запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин. Рассматривая данную проблему, невозможно не учесть ее актуальности. В случае, когда женщины и лица с семейными обязанностями работают на государственном предприятии, то возможность нарушения подобной гарантии исключена, так как в государственных учреждениях соблюдаются подобные правовые нормы. Что касается частных предприятий, то тут ситуация немного разнится. Работодатели не всегда исполняют свои обязанности в отношении данной категории работников, причиной тому можно отметить их мнение о своей безнаказанности, отсутствие или же недостаточный контроль над их деятельностью, также их безотчетность. Это и вызывает подобный дисбаланс в отношениях работников и работодателя. В свою очередь, работники, чьи права подобным образом ущемлены, не всегда готовы отказаться от рассматриваемых ограничений, а в некоторых случаях ущемлений их прав. Для большинства работников женщин и лиц с семейными обязанностями работа является главным источником дохода их семьи, и присутствие страха ее потери, также боязнь увольнения заставляет их ущемлять свои трудовые права.

¹⁷ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 30.04.2021) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.05.2021) // Собрание Законодательства РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.

Гарантии предусмотрены и в случаях расторжения трудового договора беременных женщин и лиц с семейными обязанностями. Невозможно расторжение трудового договора по инициативе работодателя. Исключением является ликвидация организации или же прекращение деятельности индивидуальным предпринимателем. Увольнение допускается, если заканчивается срок трудового договора в период беременности женщины, также в случае заключения данного договора на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины (работника) перевести ее до окончания ее беременности на другую у работодателя работу.

К числу рассматриваемых гарантий относится и гарантия предоставления дополнительных выходных дней лицам, которые осуществляют уход за детьми – инвалидами. Подобной категории работников по их письменному заявлению предоставляется четыре дополнительных выходных дня в месяц, которые также оплачиваются в размере среднего заработка.

По желанию работника с семейными обязанностями и беременных женщин они имеют право написать заявление, в котором будет указано их требование о предоставлении им отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Данный отпуск может быть использован работником полностью или разделен по частям.

Что касается очередности предоставления отпусков лицам, которые воспитывают детей-инвалидов, то одному из родителей, к таковым относятся: опекуны, приемные родители, попечители, предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск по его желанию.

Также, коллективным договором предоставляется дополнительный отпуск без сохранения заработной платы лицам, которые осуществляют уход за детьми. Названный отпуск предоставляется в удобное время для работника, и его продолжительность достигает 14 календарных дней. Его перенесение на следующий рабочий год невозможно.

Существуют гарантии, распространение которых затрагивает и отцов, воспитывающих детей без матери, опекунов (попечителей) несовершеннолет-

них. Данные гарантии предоставляются женщинам в связи с материнством, но затрагивают и отцов, воспитывающих детей без матери, опекунов (попечителей) несовершеннолетних. К числу исследуемых гарантий относятся:

- 1) ограничение работы в ночное время и сверхурочных работ;
- 2) привлечение к работам в выходные и нерабочие праздничные дни;
- 3) направление в служебные командировки;
- 4) предоставление дополнительных отпусков;
- 5) установление льготных режимов труда;
- б) иные гарантии и льготы.

Подобные гарантии, льготы и компенсации для беременных женщин и лиц с семейными обязанностями являются своего рода государственной поддержкой для данной категории работников. Они своевременно облегчают труд работников данной категории и дают возможность выполнять функции материнства и отцовства не в ущерб своей трудовой деятельности.

2.2 Перечень работ, на которых ограничено применение труда женщин и лиц семейными обязанностями

Законодательно данное положение, а именно работы, на которых ограничено применение труда женщин, регламентируется ст. 253 Трудового кодекса Российской Федерации. Согласно данной норме, применение труда женщин ограничивается на работах с вредными или опасными условиями труда, также на подземных работах, исключение составляют нефизические работы или же работы по санитарному и бытовому обслуживанию.

Запрещено применение труда женщин на работах, которые непосредственно связаны с подъемом и перемещением вручную тяжестей, которые превышают предельно допустимые нормы для женщин¹⁸.

Правовое регулирование данного вопроса рассматривается и утверждает-ся в порядке, установленном Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-

¹⁸ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 30.04.2021) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.05.2021) // Собрание Законодательства РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.

трудовых отношений.

Новеллой в трудовом законодательстве является норма, регулирующая перечень работ, на которых ограничено применение труда женщин и лиц семейными обязанностями. С 1 января 2021 года вступил в силу Приказ Министерства труда России от 18.07.2019 № 512н «Об утверждении перечня производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин»¹⁹. Данный Приказ распространяется на женщин, условия труда которых относятся к вредному и (или) опасному классу условий труда по результатам специальной оценки условий труда, которая проводится согласно методике проведения специальной оценки условий труда²⁰.

Сняты ограничения для женщин на такие виды работ и профессии, как:

- водитель большегрузных автомобилей и сельскохозяйственной спецтехники. Например, трактор, самосвал, и иные. Исключение составляют машинисты строительной техники (бульдозер, экскаватор);
- член палубной команды судна. Например, боцман, матрос. Исключением является работы в машинном отделении судна;
- машинист электропоезда (электрички), а также скоростных и высокоскоростных поездов. Например, Ласточка, Сапсан;
- верхолазные работы на высоте свыше 10 метров.

Действие рассматриваемого перечня работ не распространяется на женский труд в фармацевтической промышленности, медицинских организациях, научно-исследовательских лабораториях, организациях по оказанию бытовых услуг населению.

При создании безопасных условий труда работодатель вправе применять труд женщин без ограничений.

Согласно обзору судебной практики Верховного Суда Российской Феде-

¹⁹ Приказ Министерства труда России от 18.07.2019 № 512н «Об утверждении перечня производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин» [Электронный ресурс] : Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

²⁰ Федеральный закон от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (ред. от 30.12.2020) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2021) // Собрание Законодательства РФ. 2013. № 52 (часть I). С. 6991.

рации № 2 (2016) (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 06.07.2016), Комитет по ликвидации дискриминации в отношении женщин полагает, что ст. 253 ТК РФ и Постановление от 25.02.2000 г. № 162 в том виде, в котором они применялись в случае автора ..., не соответствует обязательствам государства-участника по п.(1) (f) ст. 11 Конвенции, а именно право на охрану здоровья и безопасные условия труда, в том числе по сохранению функции продолжения рода. Согласно мнению Комитета, отказ в трудоустройстве автора на основании вышеупомянутых положений законодательства является нарушением ее прав на здоровье и безопасные условия труда наравне с мужчинами согласно данному пункту ст. 11. Конвенции²¹.

Делить профессии на мужские и женские в современном обществе не представляется адекватным и целесообразным. На современном этапе развития трудовых отношений половые различия стираются и только общественные стереотипы все еще поддерживают пережитки прошлого, тормозя общественное развитие в трудовой сфере²².

Рассматривая цель законодательного ограничения труда женщин и лиц с семейными обязанностями связанного с прямым ограничением отдельных видов работ отмечается, что в данном случае законодатель предусмотрел все возможные опасные обстоятельства, которые могут повлечь за собой неблагоприятные последствия для данной категории работников, включая, в том числе и их работодателей. Лица, имеющие несовершеннолетних детей на попечении, также у которых отсутствует возможность воспитания детей не только собственными силами, но и возможности воспитания детей в полноценной семье, например, в случае, когда в семье только один родитель, воспитание детей полностью ложится на одного родителя. В таком случае, целью подобного ограничения является «ограждение» работника данной категории, его исключение из возможных негативных ситуаций, влекущих негативные последствия для по-

²¹ Обзор судебной практики Верховного Суда Российской Федерации № 2 (2016) (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 06.07.2016) [Электронный ресурс] : Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

²² Головина С.Ю. Конституционные принципы и права в сфере труда и их конкретизация в трудовом законодательстве России // Российский юридически журнал. 2015. № 1. С. 133.

следнего. Но, также, новелла законодательства в трудовой сфере данного вопроса позволила расширить профессии, а также варианты трудового потенциала работников данной категории. Это относится к позитивному развитию трудового законодательства.

В качестве статистических данных отмечается исследование показателей роста заработной платы женщин в США. Средняя разница между заработной платой мужчины и женщины составляет всего 11-23%. На это влияют имеющиеся виды производств. Что касается России, то данный показатель равен 25-35%²³. Следовательно, с принятием новых изменений в трудовом законодательстве, касающихся перечня работ с применением труда женщин и лиц с семейными обязанностями, можно будет вывести подобную статистику через год.

Ограничение отдельных видов работ для женщин имеет весомую аргументацию. Своей четкой фиксированностью данная норма содержит такие основополагающие факторы, которые существенно и повлияли на законодательное закрепление подобных ограничений труда женщин. Критериями являются факторы, опасные для репродуктивного здоровья женщины, которые могут повлиять на здоровье как ее самой, так и будущего поколения, которые, в свою очередь, так же имеют вероятность повлечь негативные последствия.

Доля работающих женщин от числа экономически активных россиянок, по оценке ВБ, составляет 69%, что сопоставимо с развитыми странами (в США – 66%, Германия – 72%). Также по данным Росстата эта доля с 2010 года выросла примерно на 2 процента – до 59-61% (в зависимости от сезона), отмечает Игорь Поляков²⁴.

В Швейцарии согласно Закону о запрете дискриминации запрещены все виды дискриминации и ограничений. Там отмечается самый высокий показатель женской занятости в трудовой сфере – 79%. Такое комбинирование должностных полномочий и семейных обязанностей связано с прогрессивной систе-

²³ Сайт Федеральной службы государственной статистики [Электронный ресурс]. URL : <https://rosstat.gov.ru> (дата обращения : 14.02.2021).

²⁴ Едовина Т. Женщинам не дают работать // Газета Коммерсантъ. 2015. № 166. С. 2.

мой социального страхования²⁵.

Согласно исследованиям Forbes на 2019 год, по данным ВБ в 104 странах действуют законы, которые носят запрет на выполнение женщинами ряда работ. Обращаясь к оценкам экспертов, данное обстоятельство ограничивает в выборе вида деятельности почти 2,7 миллиарда женщин. Например, к видам работ, на которых ограничено применение труда женщин, можно отнести: в Нигерии женщинам запрещено работать в газовой сфере; в Бангладеш нельзя работать под водой; в Аргентине нельзя в алкогольной сфере; в Белоруссии запрещено собирать плоды, в том числе и семена с деревьев на высоте более чем 1,3 метра.

Главным основанием подобных ограничений служит так называемая «забота» законодателя о женщинах, нуждающихся в поддержке. По их мнению, ряд ограничений и запретов позволяет женщинам не трудиться на сверхтяжелых для них работах, что позволяет сохранить и сберечь их здоровье. Но данный вопрос, с другой стороны, вовсе не дает легкость в получении работы. Так, в Саудовской Аравии законы получили «смягчение» в своем применении, но на практике женщинам все также нелегко получить работу. Работодатель может по своему усмотрению потребовать разрешение мужчины (опекуна) на работу устраивавшейся женщине.

На практике данные ограничения часто срабатывают в совершенно противоположную сторону. Так, россиянка Медведева Светлана, имевшая образование судоводитель, не могла долгое время устроиться рулевым-мотористом. Работодатели, к которым она пыталась устроиться на работу, отказывали ей в силу закона. Светлана Медведева прошла все российские инстанции, после чего обратилась в Комитет ООН по защите прав женщин. Комитет ООН рассмотрел обращение Светланы и признал отказ в приеме на работу дискриминацией по полу. В свою очередь, добиться исполнения рекомендаций ООН на практике оказалось почти невозможным. В 2017 году Самарский районный суд также

²⁵ Проблемы трудового права и права социального обеспечения [Электронный ресурс]. URL : <https://cyberleninka.ru/article/n/regulirovanie-truda-zhenschin-i-lits-s-semeynymi-obyazannostyami-v-rossii-i-zarubezhom-sravnitelno-pravovoy-analiz/viewer> (дата обращения : 26.02.2021).

признал отказ в приеме на работу женщины дискриминацией, но также дал разъяснение о том, что не может обязать работодателя принять Медведеву на работу, по той причине, что трудоустройство является правом, но не обязанностью²⁶.

Нельзя не отметить мнения тех, кто считает, что список запрещенных профессий для женщин ни в какой степени не дискриминирует последних.

Ольга Абраменко – эксперт антидискриминационного центра «Мемориал» отмечает, что проблема ярко выражена в малых городах, там, где часть высокооплачиваемых профессий попросту запрещена женщинам: «Мужчинам достанется высокооплачиваемая работа, а женщина может стать разве что уборщицей или продавщицей»²⁷.

В определенных отраслях, данная ситуация имеет просто абсурдный характер. Например, трансгендерная женщина, проработав пару лет печатником, после того, как произвела смену документов, была уволена с так называемой «мужской должности».

В настоящее время представители Министерства труда России объяснили, что изменения 1 января 2021 года норм об ограничении профессий для женщин стали возможными благодаря техническому прогрессу, автоматизации и иным скачкам развития технологий.

Так, во многих профессиях женщины смогут работать и благодаря улучшениям условий труда, которые значительно снизили угрозу женскому здоровью.

Учет мнения российских законодателей имеет такую направленность тенденции общественного мнения, как то, что имеет место и явное несогласие с современной отечественной и мировой тенденцией к стремлению и развитию гендерного равенства во всех областях жизни. Такую позицию характеризует необходимость по правовому обеспечению женских привилегий, в том числе и

²⁶ «Забота» о здоровье: Откуда взялся список профессий, запрещённых женщинам. [Электронный ресурс]. URL : <https://www.wonderzine.com/wonderzine/opportunities/glass-ceiling/245353-work-restrictions/> (дата обращения : 26.02.2021).

²⁷ Откуда взялся список профессий, запрещённых для женщин, и что с ним будет теперь. [Электронный ресурс]. URL : <https://theoryandpractice.ru/posts/17536-otkuda-vzyalsya-spisok-professiy-zapreshchennykh-dlya-zhenshchin-i-cto-s-nim-budet-teper> (дата обращения : 26.02.2021).

неизбежной девальвацией положения женщин в современном обществе при условии полного обеспечения данного равенства.

Ограничение в трудовой сфере женщин также по своей сущности и правовой направленности связано и с такими факторами женского пола, как меньший рост по отношению к мужчинам, вес, включая и физиологические особенности каждой женщины в отдельности.

Ограничение рабочих мест для женщин не является полностью адекватным отражением профессиональных навыков и способностей данных кандидатов на рабочие места по отношению к мужчинам. Любая забота государства о здоровье женщин, выраженная подобным рассматриваемым образом не должна полностью или частично дискриминировать женщин на рынке труда. Главным показателем в рабочей сфере должен отмечаться, безусловно, потенциал работника, занимающего определенную должность, и, конечно же, его профессиональное информирование перед выполнением своих должностных обязанностей о возможных рисках для жизни и здоровья, инструктаж по технике безопасности, включая его соответствие требованиям для занимаемой им должности.

3 ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И ВРЕМЕНИ ОТДЫХА, ПРЕДОСТАВЛЯЕМОЕ ЖЕНЩИНАМ И ЛИЦАМ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ

3.1 Рабочее время, регулируемое для женщин и лиц с семейными обязанностями

Трудовой кодекс Российской Федерации закрепляет положения, касающиеся рабочего времени и времени отдыха, которые предусмотрены работнику, в связи с выполнением последним трудовых функций.

В общем положении норм рабочее время – это время, в течение которого работник должен исполнять свои трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые относятся к рабочему времени.

В соответствии с Рекомендацией МОТ № 165 от 23.06.1981 г. «О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями», закрепляются такие нормы для государств, которые ориентируют их на недопущение прямой или косвенной дискриминации, которая основана на признаках семейного положения или семейных обязанностях, в том числе также предполагает постепенное (поэтапное) сокращение ежедневной продолжительности рабочего времени и сокращение сверхурочной работы, установление гибкого регулирования периодов отдыха и отпусков лицам с семейными обязанностями.

Согласно Постановлению Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 28.01.2014 № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних», для женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних устанавливаются различные виды рабочего времени и времени отдыха²⁸.

В соответствии со ст. 91 ТК РФ, нормальная продолжительность рабочего

²⁸ Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 28.01.2014 № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних» // Российская газета. 2014. № 27.

времени женщины не должна превышать 40 часов в неделю²⁹.

Согласно ст. 92 ТК РФ, сокращенная продолжительность рабочего времени может быть установлена:

- 1) работникам в возрасте до 16 лет – не более 24 часов в неделю;
- 2) работникам в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю;
- 3) работникам, являющихся инвалидами I и II группы – не более 35 часов в неделю;
- 4) иные.

Таким образом, пропорционально сокращенной продолжительности рабочего времени рассматриваемыми работниками, исходя уже из общих норм выработки, устанавливаются нормы данной выработки и соответственно производится оплата труда.

Женщинам, которые трудоустроены в сельской местности, а также в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, установлена 36-часовая рабочая неделя, в том случае, если меньшая продолжительность рабочей недели не установлена трудовым законодательством. В данном случае заработная плата выплачивается в том же размере, что и в случае полной рабочей недели.

В соответствии со ст. 93 ТК РФ, по соглашению сторон трудового договора, работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время. Названное время может устанавливаться без ограничения срока, так же и на любой согласованные сторонами срок.

Так, работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет, а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи.

Неполное рабочее время устанавливается на удобный срок для работника, но не более чем на период наличия обстоятельств, которые и выступили осно-

²⁹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 30.04.2021) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.05.2021) // Собрание Законодательства РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.

ваниями установления неполного рабочего времени.

Согласно рекомендациям МОТ № 156, условия занятости, а также социальное обеспечение трудящихся, работающих неполное рабочее время и работающих временно, должны, насколько это, возможно, быть эквивалентны условиям занятости трудящихся, работающих соответственно полное рабочее время и постоянно.

Работающим неполное рабочее время, необходимо предоставлять возможность поступления или возвращения на работу с полным рабочим временем в тех случаях, когда имеется вакансия и изменились обстоятельства, вызвавшие ранее необходимость работы с неполным рабочим временем³⁰.

В случае работы на условиях неполного рабочего времени оплата труда работнику осуществляется пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного объема работ³¹.

Работники, которые работают в условиях неполного рабочего времени, имеют абсолютно схожие трудовые права с работниками, которые осуществляют свои трудовые обязанности в нормальное рабочее время. Таким сотрудникам предоставляется полный ежегодный оплачиваемый отпуск, время работы засчитывается в трудовой стаж как нормальное рабочее время и иные рабочие права, предусмотренные трудовым законодательством.

Женщины, которые имеют детей в возрасте до 3 лет, также работники, которые имеют детей-инвалидов, в том числе работники, осуществляющие уход за больными членами своих семей согласно медицинскому заключению, могут привлекаться к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и праздничные нерабочие дни только с их письменного согласия и при условии, что данная работа им не запрещена по состоянию здоровья согласно медицинскому заключению.

Конвенция МОТ № 156 «О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями»

³⁰ Петров А.Я. Особенности правового регулирования рабочего времени женщин и лиц с семейными обязанностями // Хозяйство и право. 2018. № 12. С. 105.

³¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 30.04.2021) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.05.2021) // Собрание Законодательства РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.

отмечается, что для обеспечения подлинного равенства обращения и возможностей трудящихся мужчин и женщин одной из целей национальной политики государства должна выделяться возможность лиц с семейными обязанностями, выполняющими или которые желают выполнять оплачиваемую работу, могли осуществлять данное право на это, не подвергаясь дискриминации. Так же, при этом, наличие необходимости принятия всех мер, которые соответствуют национальным условиям и возможностям, которые способствовали трудящимся в свободном выборе работы.

Согласно Конвенции о правах ребенка (одобрена Генеральной Ассамблеей ООН 20.11.1989 г., вступила в силу для СССР 15.09.1990 г.), государства должны обеспечить ребенку такую защиту и заботу, которые полностью необходимы для его благополучия, принимая во внимание права и обязанности его родителей, опекунов или иных лиц, которые несут за него ответственность по закону, и с этой целью принимают все соответствующие законодательные и административные меры.

Рассматривая данный аспект с точки зрения международной регламентации института рабочего времени, то отмечается ее осуществление и в рамках регионального межгосударственного сотрудничества. В Европейском Союзе каждый работник имеет право на ограничение максимальной продолжительности рабочего времени. Данное упоминание об ограничении содержится в п.2 ст. 31 Хартии основных прав Европейского Союза (принята в г. Ницце 07.12.2000).

Кроме общих, так называемых «стандартных» режимов рабочего времени, трудовое регулирование стран ЕС предусматривает, и такие режимы рабочего времени, как: режим гибкого рабочего времени, раздробленный рабочий день и иные режимы. Например: режим «сжатой недели», то есть недельная норма рабочего времени отрабатывается за 3 или 4, либо 8 или 9 рабочих дней³².

Обращаясь к Концепции демографической политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденной Указом Президента Российской Фе-

³² Чесалина О.В. Регулирование рабочего времени в международных трудовых нормах и законодательствах зарубежных стран. БГУ. 2010. С. 50.

дерации от 09.10.2007 года № 1351, выявляется проблема, имеющая негативное влияние и отношение трудовой занятости женщин на тяжелых физических работах, в том числе в условиях, которые не отвечают санитарно-гигиеническим нормам, а также на их здоровье. Подобные аспекты являются активной предпосылкой для разработки и принятия мер социальной защиты женщин. Рассматривая продолжительность ежедневного времени работы, тут отмечается и само самочувствие работника в период осуществления им своих трудовых обязанностей, в этом числе и беременные женщины и женщины, которые уже имеют детей младшего возраста.

11 марта 2021 года Уполномоченный по права человека при мэрии Москвы Татьяна Потяева внесла предложение о том, что рабочую неделю для женщин следует изменить на четырехдневную. Татьяна отметила, что женщины вынуждены совмещать работу и все иные заботы, которые у них имеются. Заместитель председателя Федерации независимых профсоюзов России Александр Шершуков пояснил, что в данной ситуации неясно, каким способом будет сохраняться заработная плата, и подчеркнул, что подобный вариант рабочего времени не предлагается зафиксировать мужчинам, что говорит о дискриминации женщин в рабочей среде.

Обращаясь к судебной практике, судами разрешались споры требования женщин о взыскании задолженности по заработной плате, которые обусловлены отказами работодателей произвести оплату их труда, произведенного за пределами 36 часов рабочей недели. Городской суд Е., Г., Х., В., Н., к ОАО «Инвестиционный банк» о взыскании оплаты труда за переработанное время. Суд, разрешая рассматриваемый спор, указал на норму ст. 320 ТК РФ для женщин, которые работают в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, коллективным договором или трудовым договором устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами. Так как истцам была установлена 40-часовая рабочая неделя, что нарушает норму ст. 320 ТК РФ, суд пришел к выводу, что у истцов имела место работа за пределами сокращенной

продолжительности рабочего времени, именно поэтому их требования об оплате данной работы являются вполне обоснованными³³.

Сверхурочная работа согласно ст. 99 ТК РФ – это работа, которая выполняется по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени, а именно: ежедневной работы (смены), а в случае суммированном учете рабочего времени уже сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Сверхурочная оплачиваемая работа в повышенном размере рассчитывается согласно ст. 152 ТК РФ: за первые 2 часа не менее чем в полуторном размере, а уже за последующие часы не менее чем двойном размере.

Исходя из этого, следует обратить внимание, что российское законодательство, установив порядок оплаты переработки выше нормы, которая установлена для работников смены, не определяет способы (механизм) оплаты переработки нормального числа рабочих часов за учетный период при суммированном учете рабочего времени. Названный механизм содержится в п. 5.5 Рекомендаций по применению режимов гибкого рабочего времени на предприятиях, в учреждениях и организациях отраслей народного хозяйства, утвержденных Постановлением Госкомтруда СССР №162, ВЦСПС № 12-55 от 30.05.1985 года.

В соответствии с п. 5.5 Рекомендаций оплата сверхурочной работы производится:

- в полуторном размере за первые 2 часа, приходящиеся в среднем на каждый рабочий день учетного периода;
- в двойном размере за последующие часы.

Согласно Конвенции МОТ № 41 от 19.06.1934 г. «О труде женщин в ночное время», в том числе Конвенции МОТ № 89 от 09.07.1948 г. «О ночном труде женщин в промышленности» предусматриваются положения по ограничению труда женщин в ночное время. Согласно названным конвенциям женщины

³³ Обзор судебной практики рассмотрения судами дел, связанных с осуществлением гражданами трудовой деятельности в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» (утв. Президиумом Верховного Суда Российской Федерации 26.02.2014) (ред. от 26.04.2017) [Электронный ресурс] : Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

в ночное время к работам не привлекаются.

В соответствии с положениями Рекомендаций МОТ № 95 «Об охране материнства», беременные женщины и женщины, кормящие грудью, не должны привлекаться к сверхурочному труду. Женщины, имеющие детей до трех лет могут быть привлечены к выполнению сверхурочной работы только с их письменного согласия, но также при этом они должны быть официально ознакомлены со своим правом отказа от данной работы³⁴.

При сравнительном анализе положений ч. 5 ст. 99 ТК РФ и ч. 2 ст. 259 ТК РФ отмечается, что женщины, которые имеют детей в возрасте от 3 лет, могут привлекаться к сверхурочным работам с их письменного согласия и при наличии медицинского заключения, выданного законодательству Российской Федерации. Также женщины, которые имеют детей до 3 лет, имеют право отказаться и должны быть проинформированы о своем праве отказа в письменной форме³⁵.

Законодательство Российской Федерации закрепляет и положения о ненормированном рабочем дне, сущность которого заключается в том, что по распоряжению работодателя сотрудники в случае необходимости могут привлекаться эпизодически к выполнению трудовых функций за пределами установленной продолжительности рабочего времени (ст. 101 ТК РФ).

Определяя категории работников, которые в определенных случаях могут привлекаться к ненормированному рабочему дню, отмечается, что к данной категории нельзя привлекать трудящихся, которым установлена предельная норма смены, согласно ст. 94 ТК РФ.

В соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 11.12.2002 г. № 884, к перечню должностей работников с ненормированным рабочим днем федеральных государственных учреждений относятся руководящий, технический, а также хозяйственный персонал и иные, труд которых в течение рабочего дня не поддается точному учету, лица, распределяющие рабочее

³⁴ Василяди С.М. Особенности регулирования рабочего времени женщин и лиц с семейными обязанностями // Общество: политика, экономика, право. 2016. № 1. С. 56.

³⁵ Панькова К.В. Влияние актов международного права на принятие норм трудового законодательства в отношении лиц с семейными обязанностями // Молодой ученый. 2016. № 10. С. 1023.

время по своему усмотрению, в том числе лица, рабочее время которых по характеру работы делится на части неопределенной продолжительности. Конкретно – определенный перечень должностей устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка или иным актом учреждения. В случае отсутствия данных нормативных актов, работодатель самостоятельно принимает локальный акт и устанавливает перечень должностей с ненормированным рабочим днем с согласия профсоюза.

Соблюдение режима рабочего времени, графика выполнения работ трудящихся является неотъемлемым фактором успешного выполнения трудовых обязанностей и функций работником. Нарушение данного режима работодателем, например, выполнение сверхурочных работ работником, которому данная работа не оплачивается, является абсолютным нарушением прав трудящегося. Законодательные нормы права позволяют использовать способы защиты подобных нарушенных прав.

3.2 Предоставление времени отдыха для женщин и лиц с семейными обязанностями

Выделяется, что нормирование труда – это организационно-управленческие отношения по установлению обоснованной меры труда, которые в том числе обеспечивают правовые гарантии сторон трудовых отношений по реализации норм продолжительности рабочего времени, а также объема трудовых функций и норм труда.

В 60-х годах европейские законы стали учитывать права женщин, которые занимаются детьми и одновременно работают. Работодатели стали обеспечивать возможность возвращения женщин на прежние рабочие места после беременности и родов. В том числе было предусмотрено осуществление выплат государственных пособий. Таким образом, пытались бороться со снижением рождаемости, так как семьи начнут чувствовать себя более уверенными, их права стали защищены, даже когда те не смогут временно ходить на работу.

В 1917 году был принят Декрет ВЦИК «О страховании на случай болезни». Данный Декрет вводил и предусматривал денежные пособия по беремен-

ности и родам. В 1956 году отпуск по беременности и родам в СССР был увеличен до 112 дней, а именно 56 дней до родов и 56 после. Так же, в 1956 году был введен отпуск по уходу за ребенком. Поначалу его продолжительность составляла 3 месяца, после он был увеличен до одного года.

Сущностью нормирования рабочего времени является установление государственных стандартов продолжительности рабочего времени. Стороны трудовых отношений должны разумно комбинировать и объединять государственные стандарты и гибкие подходы в отношении установления норм рабочего времени.

Законодательно закрепление времени отдыха рассматриваемой категории работников, а именно женщин и лиц с семейными обязанностями содержится в главе 41 ТК РФ.

Согласно ст. 255 ТК РФ, женщины с их письменного заявления, а также на основании выданного листка нетрудоспособности, получают отпуск по беременности и родам, продолжительность которого составляет 70 календарных дней (в случае многоплодной беременности – 84 календарных дня) до родов и 70 календарных дней (в случае осложнений родов – 86 календарных дней, при рождении двух и более детей – 110 календарных дней) после родов, включая выплату пособий по государственному социальному страхованию в установленном федеральными законами размере. Данный отпуск исчисляется суммарно, а также предоставляется полностью независимо от числа дней, которые фактически использованы женщиной до родов.

Согласно ст. 256 ТК РФ, женщине с ее заявления предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им трех лет. Такой отпуск может быть использован полностью или же частично, в том числе и отцом ребенка, дедом, бабушкой и иными родственниками, включая опекуна, который фактически производит и осуществляет уход за ребенком. В период использования рассматриваемого отпуска рабочее место сохраняется за трудящимся. Отпуск засчитывается в общий и непрерывный трудовой стаж, а также в стаж работы по специальности.

В соответствии со ст. 257 ТК РФ, работники, которые усыновили ребенка, вправе уйти в отпуск на период со дня усыновления и до истечения 70 календарных дней со дня рождения усыновленного ребенка. В случае же, если одновременно усыновили двух и более детей, то 110 календарных дней со дня их рождения. Если работник, усыновивший ребенка (детей), желает получить отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, то такое право ему предоставляется. Если же оба супруга усыновили ребенка (детей), то указанные выше отпуска предоставляются одному из супругов по их усмотрению.

В соответствии со ст. 258 ТК РФ, работающие женщины, которые имеют детей в возрасте до полутора лет, помимо перерыва для отдыха и питания, вправе отлучаться на дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) не реже чем через каждые 3 часа, продолжительность которых не менее 30 минут каждый. Если у женщины двое и более детей в возрасте до полутора лет, то продолжительность перерыва для кормления составляет не менее 1 часа. В случае заявления работающей женщины, перерывы для кормления присоединяются к перерыву для отдыха и питания, либо же в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня (смены) с соответствующим его сокращением. Такие перерывы включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

Согласно ст. 262 ТК РФ, одному из родителей (опекуну или попечителю) с его письменного согласия, в случае ухода за детьми-инвалидами предоставляется 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые используются данными лицами по их усмотрению, также они могут быть разделены. Оплата происходит в размере среднего заработка.

Рассмотрения очередности предоставления отпусков содержит нормы, касающиеся женщин и лиц с семейными обязанностями.

Одному из родителей, опекуну или попечителю (приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида до 18 лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется в удобное для него время по его желанию (ст. 262.1 ТК РФ).

Если работник имеет трех и более детей, возраст которых до 12 лет, то ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется также в удобное для них время по их желанию (ст. 262.2 ТК РФ).

Работник, имеющий двух и более детей до 14 лет, также работнику, который имеет ребенка-инвалида до 18 лет, либо же одинокая мать, воспитывающая ребенка до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка до 14 лет без матери, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время, продолжительность которых составляет 14 календарных дней. Названный отпуск с письменного заявления работника может быть включен к ежегодному оплачиваемому отпуску, либо быть использован отдельно (полностью или по частям).

Каждодневная рабоче-трудовая деятельность женщин и лиц с семейными обязанностями влияет на их работоспособность, здоровье, эмоциональное состояние. Работа, которая осуществляется регулярно, непрерывно в течение длительного времени приводит к такому снижению, именно по данной причине снижается уровень эффективности рабоче-трудовой деятельности.

Основной гарантией для женщин, которые совмещают рабочую деятельность и материнские обязанности выступает отпуск по беременности и родам. Согласно Конвенции МОТ № 103 «Об охране материнства», по предоставлению медицинского свидетельства, удостоверяющего предполагаемый срок её родов, женщина, в отношении которой применяется настоящая Конвенция, имеет право на отпуск по беременности и родам.

В странах Европы предусматривается законом такой порядок отпуска, при котором минимальная длительность названного вида отпуска составляет 14 недель. Если рассматривать конкретные страны, то во Франции такой порядок составляет – 16 недель. В Англии женщинам предоставляется 52 недели, а в Ирландии – 42 недели. Что касается, например, США, то там ситуация немного иная. В США отсутствует закон, который регламентировал бы правовые гарантии женщинам-матерям оплачиваемого декретного отпуска. Там получают оплачиваемый отпуск только 12% женщин.

По уходу за ребенком могут использовать отпуск как полностью, так и по частям отец, бабушка и иные родственники или опекуны ребенка, которые фактически осуществляют уход за ним. Так, в Швеции данный отпуск используют 69% отцов по уходу за новорожденным и также получают пособия согласно законодательству страны.

Согласно Федеральному закону «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством», лицу, фактически осуществляющему уход за ребёнком, выплачивается ежемесячное пособие, сохраняется также право на ежемесячное пособие, в случае, если лицо, находящееся в отпуске по уходу за ребёнком, работает на условиях неполного рабочего времени или на дому и продолжает осуществлять уход за ним. В таких случаях, ежемесячное пособие выплачивается в размере 40% среднего заработка застрахованного лица, но не менее минимального размера пособия, установленного законом.

Обращаясь к судебной практике, так, например, суд рассмотрел дело об обязанности предоставить отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста 3 года. Истец П. обратился в суд города Москвы с иском к ГУ МЧС РФ по г. Москве. Истец П. проходил службу в должности начальника караула пожарной части, после приказом №№ он был уволен за грубое нарушение служебной дисциплины. Из материалов дела следует, что истец П. имеет несовершеннолетнего ребёнка Н., у которого имеются серьезные проблемы со здоровьем. Так как мать несовершеннолетнего работает на более высокооплачиваемой работе, чем отец П., то родителями было принято решение, что отпуск по уходу за ребёнком будет оформлять отец, так как данное право предусмотрено Трудовым законодательством. В ходе судебного разбирательства истцом не было представлено доказательств обоснованности данных требований, в связи с чем, суд не мог согласиться с указанными доводами истца. Также учитывается факт увольнения истца П. со службы, что влечет прекращение всех прав и обязанностей между истцом и его работодателем. В том числе, в соответствии с п. 122 Инструкции отпуска сотрудникам федеральной противопожарной службы

предоставляются руководителями организаций МЧС России, в которых и проходят службу сотрудники. Таким образом, Главное управление МЧС России по г. Москве является ненадлежащим ответчиком, так как издание приказов об отпусках не входит в компетенцию данной организации. По данным основаниям суд отказал в удовлетворении иска П³⁶.

Также в рассматриваемой части можно отметить решение Московского городского суда. Истец Р. Обратилась в суд с иском к ЗАО «Тц» и просила обязать ответчика принять заявление о предоставлении отпуска по уходу за ребенком до достижения последним возраста полутора года, обязать в том числе предоставить данный отпуск и назначить ежемесячное пособие по уходу за ребенком в размере ... Истец Р. ссылаясь на обстоятельства, что с 01.08.2012 года по 14.01.2014 г. она находилась в отпуске по уходу за ребенком, то есть за своей внучкой до полутора лет, но при этом ей назначено и выплачивалось ежемесячное пособие. По той причине, что у истицы Р. родилась вторая внучка, она обратилась с заявлением к работодателю о предоставлении ей отпуска по уходу за ребенком. Данное заявление рассмотрено не было, отпуска предоставлено также не было, в связи с чем, Р. и обратилась в суд. Судом первой инстанции было установлено, что приказом от 15.12.2014г. истец Р. была уволена на основании акта об отсутствии на рабочем месте без уважительной причины. Суд, проверяя доводы истца Р. о незаконности отказа ответчика в предоставлении отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста полутора лет, а также выплате ежемесячного пособия, было установлено, что работодателю своевременно не было предоставлено заявление о предоставлении данного отпуска, в том числе документы, которые подтверждали бы факт родственных отношений между истцом и внучкой, а также документы, подтверждающие, что родители ребенка не воспользовались правом на предоставлении рассматриваемого отпуска.

По окончании отпуска истец Р. на работу не вышла, причины отсутствия

³⁶ Дело №М-593/2014 2-1686/2014 М-593/2014. Решение тверского районного суда г. Москва от 09.04.2014 г. [Электронный ресурс]. URL : <https://sudact.ru/> (дата обращения : 27.03.2021).

на рабочем месте не сообщила. Суд при данных обстоятельствах пришел к выводу, что доказательств, которые свидетельствовали о нарушениях в действиях работодателя не установлено.

Доводы апелляционной жалобы направлены на ошибочное толкование закона и о незаконности оспариваемого решения не свидетельствуют³⁷.

Службой исследований HeadHunter был проведен опрос работников компаний, в ходе которого было выявлено, что каждый третий работодатель не особо ждет возвращения работника, который находится в отпуске по уходу за ребенком. Главной причиной такого мнения является удачное замещение работника другим сотрудником – 39%, в том числе опасением, что женщина по данной причине будет брать часто больничные или отгулы – 30%. Самым распространенным является ожидание возвращения из отпуска по уходу за ребенком работников в сфере производства – 91% и консультирования – 86%. Противоположным являются работники в сфере ИТ – 50% и административной сфере – 50%. Но несмотря на данные показатели, все же есть работодатели, которые относятся положительно к данной возможности, а именно – 67% ждут возвращения такой категории работников на свои рабочие места. Что касается женщин, то в ходе данного опроса выяснилось, что лишь каждая вторая возвращается на прежнее рабочее место. Причиной такого обстоятельства является отсутствие перспектив – 28%, не хотели бы заниматься более прежней работой – 22%, ну и 10% - решили посвятить себя материнству и заботе о детях, не имея работы³⁸.

Трудовое законодательство определяет права женщин и лиц с семейными обязанностями, что закрепляет правовые гарантии защищенности данной категории работников. Нормы трудового законодательства своим большим перечнем достаточно обширно охватывают сферу регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями.

Трудовые отношения должны полностью соответствовать открытости их

³⁷ Дело №33-48069/2015. Апелляционное определение Московского городского суда от 24.12.2015 г. [Электронный ресурс]. URL : <https://sudact.ru/> (дата обращения : 28.03.2021).

³⁸ Жизнь после декрета [Электронный ресурс]. URL : <https://hh.ru/article/14726> (дата обращения : 28.03.2021).

регулирования, а также базироваться на таких элементах права, как судебная практика, включая индивидуальные договоренности на четких, однозначных правилах. На современном этапе развития трудового законодательства в данной области, безусловно, требуется корректировка, принятия дополнений, которые поставили бы окончательную точку в трудовых спорах, которые происходят по данному вопросу, включая и принятие мер по вопросам регулирования рабочего времени женщин и лиц с семейными обязанностями. Что способствовало бы регулированию оптимального времени, обеспечению трудового режима работы данной категории работников. Для устранения существующего дисбаланса отношений работников и работодателей, необходимо принимать новые поправки в Трудовой кодекс Российской Федерации.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Женщины и лица с семейными обязанностями относятся к отдельной особой категории работников, которая требует детального рассмотрения и четкого правового регулирования в сфере трудовых отношений, что исходит из совершенствования и дополнения Трудового законодательства.

Уникальность данной категории работников заключается в ее постоянном внимании со стороны законодателя. Наиболее уязвимая категория, которая требует повышенного внимания, так как постоянно сталкивается с нарушением прав и обязанностей в применении Трудового кодекса и иных норм.

Неточности в законодательстве, пробелы в законах, разное понимание отдельных норм, которые требуют правового разъяснения и порождают дисбаланс трудовых отношений работодателя и женщин, а также лиц с семейными обязанностями.

В ходе развития законодательства принимались нормы трудового регулирования, которые в ходе истории активно развивались, путем принятия новых нормативно - правовых актов, изучения и исследования судебной практики, дискуссий на подобные темы.

Современное действующее законодательство широко регулирует труд женщин и лиц с семейными обязанностями, в том числе дают гарантию данным субъектам права на защиту, в случае нарушения их права на трудовую деятельность. В Российской Федерации труд женщин и лиц с семейными обязанностями регулирует Трудовой кодекс, также постановления Правительства Российской Федерации, Министерства труда и иные.

В настоящее время в современном праве приоритетной задачей государства является поддержка семей, а конкретно материнства, отцовства. Каждый имеет право на труд, право выбора своей трудовой деятельности, независимо от каких-либо ограничений или отличий. В данном случае, имеются исключения, а именно, определенные категории работников, которым затруднено осуществление ими трудовых обязанностей на равных в силу разных причин, например:

инвалидность, возраст, иные причины. Но, если со стороны государства установлены такие условия, при которых данные обстоятельства не будут выступать ограничениями, а наоборот будут созданы и разработаны такие условия, при которых работники с такими особенностями и обстоятельствами смогут чувствовать себя комфортно и без каких-либо осложнений, и препятствий выполнять свои трудовые обязанности, то это сократит уровень безработицы и, откроет возможность широкому кругу лиц реализовать себя в трудовых отношениях. Безусловно, такое положение не может существовать без нормативного закрепления положений, которые регулировали бы подобные случаи.

В соответствии с данными положениями в законодательстве России активно применяются специальные нормы, которые и устанавливают особенности правового регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями.

Законодательство Российской Федерации в целом отвечает требованиям международно-правовых стандартов в сфере регулирования и защиты трудовых прав женщин и лиц с семейными обязанностями. Так же имеет актуальность и совершенствование реализуемой практики правовых норм в данной сфере, так как в действительности не всё работает в защиту прав и законных интересов названной категории работников.

Согласно российскому законодательству для женщин и лиц с семейными обязанностями предусмотрены правовые гарантии, а именно: запрет необоснованного отказа в заключении трудового договора, в том числе ограничения прав или установления преимуществ в зависимости от пола; запрет отказа в заключении трудового договора с женщиной по мотивам, которые связаны с её беременностью или же наличием детей; испытание при приёме на работу не может устанавливаться для беременных женщин и женщин, которые имеют детей в возрасте до 1,5 лет.

Также устанавливаются повышенные меры защиты названной категории работников: направлять в служебные командировки; в том числе привлекать к сверхурочной работе и работе в ночное время; привлекать к работе в выходные и нерабочие праздничные дни; привлекать к работе вахтовым методом.

В отношении беременных женщин имеются такие правовые гарантии, как: возможность прохождения медицинских осмотров, при которых средний заработок сохраняется; по желанию беременной женщины работодатель обязан установить в отношении неё неполное рабочее время; беременные женщины не могут быть уволены по инициативе работодателя (за исключением случаев, при которых происходит ликвидация юридического лица или же прекращение деятельности индивидуальным предпринимателем). В том числе женщинам, как лицам, исполняющим свои трудовые обязанности предоставляется отпуск по беременности и родам, продолжительность которого 70 календарных дней до и после родов (в общем случае). Также по заявлению женщины после данного отпуска ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения последним возраста трёх лет. Названный отпуск может быть использован полностью либо по частям родственниками ребенка, а именно отец ребенка, дед, бабушка и иные родственники, а также опекун, который фактически осуществлял уход за ребенком. Что касается ежегодного оплачиваемого отпуска, то он может быть присоединен к одному из отпусков по желанию самих работников.

Согласно Постановлению Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 28.01.2014 г. № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних», к лицам с семейными обязанностями относятся:

- работник, имеющий обязанности по воспитанию и развитию ребенка в соответствии с семейным и иным законодательством (родитель, усыновитель, лицо, наделенное правами и обязанностями опекуна или попечителя);
- другой родственник ребёнка, фактически осуществляющий уход за ним, в случаях, прямо предусмотренных законом;
- работник, имеющий обязанности в отношении других членов своей семьи, которые нуждаются в установленных случаях в уходе или помощи;
- иные лица.

В отношении лиц с семейными обязанностями применяются положения и нормы, которые позволяют совмещать трудовые обязанности и функции мате-

ринства (семейные функции) без каких-либо ущемлений и ограничений на рабочем месте. К таковым относятся: обязанность работодателя по просьбе работника установить неполное рабочее время; наличие ограничений в случае направления в служебные командировки; привлечение к сверхурочной работе, включая работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни; а также ограничения, в случае прекращения трудового договора по инициативе работодателя; иные нормы.

Глава 41 Трудового кодекса Российской Федерации регулирует положения, касающиеся особенностей регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями. В данной главе чётко зафиксированы нормы, регулирующие положения данных субъектов с точки зрения трудового права, и которые отражают дифференциацию правового регулирования по причинам физиологических особенностей женщины или же обстоятельств, которые влияют на осуществление рабоче-трудовой деятельности.

На практике данные нормы не всегда реализуются в полной мере, не имея нарушений. На практике встречаются нарушения запрета необоснованного отказа в приеме на работу беременной женщины и лиц с семейными обязанностями. За данное нарушение предусмотрена административная и уголовная ответственность. Работодатель должен учитывать, что принимая на работу женщину и лиц с семейными обязанностями, необходимо предоставить данным лицам особые условия труда, а именно: установление сокращенной продолжительности рабочего времени; запрет на направление в служебные командировки беременных женщин, а также привлечение к сверхурочным работам; предоставление им компенсаций и льгот, например, дополнительных перерывов, и иные.

Также, в изложении правовых норм не всегда отмечается принцип равенства мужчин и женщин, которые осуществляют уход за детьми. Отмечается также практическое отсутствие норм, которые регулировали бы осуществление, как мужчинами, так и женщинами уход за иными ближайшими родственниками, например, членов их семьи, которые нуждались бы в их помощи, уходе.

Ведь, имея такие обязательства перед родственниками им бы было сложно исполнять трудовые обязанности без каких-либо ограничений.

Имеют место и правовые недочеты, касающиеся объема предоставляемых гарантий женщинам и лицам с семейными обязанностями, их выполнение. Для того, что бы заключить более выгодное правовое положения для себя, работодатель зачастую использует иной способ заключения трудового договора, а именно заключение срочного трудового договора, что позволяет ему не брать на себя полностью ответственность правовых предписаний, а обойти их.

Сравнивая законодательства зарубежных стран по вопросам регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями, можно выделить, что государства направлены на обеспечение правовых мер предоставления дополнительных гарантий лицам, которые испытывают определенные трудности в поиске работы. Что касается законодательства России, то следует использовать направление зарубежных стран по вопросам ориентированным на занятость одиноких родителей и одновременно на развитие социальной помощи, включая привлечение женщин в трудовую сферу.

Согласно ст. 258 ТК РФ, рассматриваются вопросы, касающиеся перерывов для кормления ребенка. Но в данной статье нет упоминания о мужчинах, у которых имеются дети, воспитывающиеся без матери. В данном случае, работникам-мужчинам тоже необходимо предоставление таких перерывов, но об этом нет положения в статье, что является не совсем правильным, и тем самым, затрудняет разрешение подобных ситуаций.

Все ограничения, которые имеют место, при применении труда женщин и лиц с семейными обязанностями носят форму «заботы» со стороны государства по отношению к репродуктивному здоровью женщин. Данный подход является спорным, по той причине, что такая «забота» государства несет скрытый ограничительный подтекст, выражающийся в применении определенных норм. Есть вероятность, что в будущем данный аспект может быть пересмотрен и видоизменен в нормы, исходные из данной положений. Безусловно, большая часть таких особенностей обусловлена беременностью женщин, наличием семейных

обязанностей, цель таких особенностей – обеспечение возможности сочетать семейные обязанности и функции материнства с трудовой деятельностью.

Также, основной дискуссионной проблемой является объем предоставляемых гарантий рассматриваемой категории работников, то, насколько эффективно выполняются данные цели.

Возможным изменением и регулированием трудового права может служить закрепление в отношении работодателя оценки характера производственных факторов, включая их степень воздействия на женщин. К данному перечню можно отнести и повышение уровня правовой грамотности работников, чтобы те, в свою очередь, могли контролировать и реализовывать все свои права и обязанности, включая данные положения и в свою сторону.

С правовой точки зрения можно усилить контроль над соблюдением работодателем всех обязанностей по отношению к женщинам и лицам с семейными обязанностями. Так как имеются частые нарушения в данной области, то причиной подобных нарушений могут выступать как недостаточный контроль или полное его отсутствие государственных органов над действиями работодателя, так и минимальная ответственность, в случае выявления таких нарушений. Вероятно, что если бы за работодателем был установлен контроль в отношении регулирования трудовых отношений между ним и его сотрудниками, как со стороны государственных органов, так и со стороны органов местного самоуправления, то это бы позволило минимизировать нарушения данной категории работников. Усиление ответственности по данному вопросу могло бы также стать ограничением возможных нарушений.

Законодательство должно развиваться вместе с правом, чтобы быть не только актуальным времени, но и способным решать и устранять проблемы соответствующие определенному периоду. Трудовой кодекс регламентирует ряд аспектов, которые должны быть четко зафиксированы и использованы при определённых обстоятельствах. С учётом времени отмечается вероятность усовершенствования глав Трудового кодекса Российской Федерации, включая главу 41. Законодательство в этой области все же требует некоторого дополнения

и изменения определенных норм, в связи с возникающими противоречиями и нарушениями в данной области права. Стоит пересмотреть некоторые нормы, которые вызывают ограничения в трудовой сфере и осложнения такой категории работников, как женщины и лица с семейными обязанностями. Нормы в данной области требуют правовой корректировки и видоизменения. Это позволит в будущем минимизировать дискриминацию, ограничения и нарушения законных прав и интересов такой категории работников, как женщины и лица с семейными обязанностями.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

I Правовые акты

1 Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020) (с учетом поправок, внесенных Законом РФ о поправках к Конституции РФ от 14.03.2020 № 1-ФКЗ, от 04.07.2020) // Официальный интернет-портал правовой информации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.pravo.gov.ru>. 2020.

2 Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 30.04.2021) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.05.2021) // Собрание Законодательства РФ. – 2002. - № 1 (ч. 1). – Ст. 3.

3 Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая): федеральный закон от 30.11.1994 № 51-ФЗ (ред. от 09.03.2021) // Собрание законодательства РФ. – 1994. - № 32. – Ст. 3301.

4 Гражданский кодекс Российской Федерации (часть вторая): федеральный закон от 26.01.1996 № 14-ФЗ (ред. от 09.03.2021) // Собрание законодательства РФ. – 1996. - № 5. – Ст. 410.

5 Федеральный закон от 19.05.1995 № 81-ФЗ «О государственных пособиях граждан, имеющих детей» (ред. от 26.05.2021) // Собрание законодательства РФ. – 1995. - № 21. – Ст. 1929.

6 Федеральный закон от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» (ред. от 29.12.2020) // Собрание законодательства РФ. – 2007. - № 1 (1 ч.). – Ст. 18.

7 Федеральный закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (ред. от 30.12.2020) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2021) // Собрание Законодательства РФ. – 2013. - № 52 (часть I). – Ст. 6991.

8 Указ Президента РФ от 09.10.2007 № 1351 «Об утверждении Концепции демографической политики Российской Федерации на период до 2025 го-

да» (ред. от 01.07.2014) // Собрание Законодательства РФ. – 2007. - № 42. – Ст. 5009.

9 Постановление Правительства Российской Федерации от 11.10.2001 № 719 «Об утверждении Порядка предоставления отпусков работникам, усыновившим ребенка» (ред. от 02.06.2016) // Собрание законодательства РФ. – 2001. - № 43. – Ст. 4101.

10 Постановление Правительства Российской Федерации от 13.10.2014 № 1048 «О порядке предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми – инвалидами» [Электронный ресурс] : Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

11 Постановление Правительства Российской Федерации от 06.02.1993 № 105 «О новых нормах предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную» [Электронный ресурс] : Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

12 Постановление Правительства РФ от 10.12.2002 № 877 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников, имеющих особый характер работы» (ред. от 04.09.2012) // Собрание Законодательства РФ. – 2002. - № 50. - Ст. 4952.

13 Постановление Правительства РФ от 03.04.1996 № 391 «О порядке предоставления льгот работникам, подвергающимся риску заражения вирусом иммунодефицита человека при исполнении им служебных обязанностей» [Электронный ресурс] : Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

14 Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 28.01.2014 № 1 «О применении законодательства, регулирующих труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних» // Российская газета. – 2014. - № 27.

15 Приказ Министерства труда России от 18.07.2019 № 512н «Об утверждении перечня производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин»

[Электронный ресурс] : Доступ из справ.-правовой системы «Консультант-Плюс».

16 Приказ Минтранса РФ от 30.01.2004 № 10 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников, осуществляющих управление воздушным движением гражданской авиации Российской Федерации» // БНА РФ. – 2004. - № 11. – Ст. 38.

17 Всеобщая декларация прав человека (принята на третьей сессии Генеральной Ассамблеи ООН резолюцией 217 А (III) от 10 декабря 1948 г.) // Российская газета. – 1998. – 10 дек.

18 Международный Пакт о гражданских и политических правах (Нью-Йорк, 19.12.1966 г.) // Сборник действующих договоров, соглашений и конвенций, заключенных с иностранными государствами. – 1978. – Вып. XXXII. – Ст. 44.

19 Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах» (Принят 16.12.1966 г. Резолюцией 2200 (XXI) на 1946-ом пленарном заседании Генеральной Ассамблеей ООН) // Сборник действующих договоров, соглашений и конвенций, заключенных с иностранными государствами. – 1976. – Вып. XXXII. – Ст. 1 - 5.

20 Конвенция о защите прав человека и основных свобод ETS № 005 (Рим, 04.11.1950) (с изм. и доп. от 21 сентября 1970 г., 20 декабря 1971 г., 1 января 1990 г., 6 ноября 1990 г., 11 мая 1994 г.) // Собрание законодательства Российской Федерации. – 1998. – 18 мая. – Ст. 2143.

21 Конвенция № 103 Международной организации труда «Относительно охраны материнства» с изм. и доп. от 15.06.2000) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. – 1919 – 1956. – Женева: Международное бюро труда. – 1991. – Ст. 1088-1094.

22 Конвенция № 111 Международной организации труда «Относительно дискриминации в области труда и занятий» (принята в г. Женеве 25.06.1958 на 42-ой сессии Генеральной конференции МОТ) // Ведомости ВС СССР. - 1961. - № 44. – Ст. 448.

23 Конвенции № 156 МОТ «О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями», (принята 23.06.1981 г. в Женеве на 67-ой сессии Генеральной конференции МОТ) // Собрание Законодательства РФ. – 2004. - № 32. – Ст. 3284.

24 Конвенция МОТ № 45 «О применении труда женщин на подземных работах в шахтах любого рода» (заключена в г. Женеве 21.06.1935 г.) // Сборник действующих договоров, соглашений и конвенций, заключенных с иностранными государствами. – 1967. – Вып. XXII. – Ст. 45.

25 Конвенция МОТ № 100 «Относительно равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности» (принята 29.06.1951 г. в г. Женеве) // Конвенции и рекомендации, принятые МКТ 1919-66 гг. – 1983. - № 100.

26 Конвенция Международной организации труда № 102 «О минимальных нормах социального обеспечения» (заключена в г. Женеве 28.06.1952 г.) // Собрание законодательства РФ. – 2020. - № 23. – Ст. 3589.

27 «Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин» (Заключена 18.12.1979 г.) (с изм. от 22.05.1995 г.) // Ведомости ВС СССР. – 1982. - № 25. – Ст. 464.

II Специальная литература

28 Абальмаз, В. В. Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями / В. В. Абальмаз // Молодой учёный. – 2016. - № 28. – 343 с.

29 Анисимов, Л. Н. Трудовые правоотношения на современном этапе: вопросы, ответы, комментарии / Л. Н. Анисимов. – М., 2017. – 367 с.

30 Анисимова Е. Н. Трудовое и социальное право России / Л. К. Анисимова. – М. : Норма, 2018. – 567 с.

31 Василяди, С. М. Особенности регулирования рабочего времени женщин и лиц с семейными обязанностями / С. М. Василяди // Общество: политика, экономика, право. – 2016. - № 1. – 56 с.

32 Верхутова, В. Е. Понятие и система источников трудового права / В. Е. Верхутова // АРКонсалт. – 2016. - № 3. – 330 с.

33 Верховцев, А. В. Комментарий официальных органов к Трудовому кодексу РФ / А. В. Верховцев. – М. : ИНФА, 2018. – 1110 с.

34 Головина, С. Ю. Конституционные принципы и права в сфере труда и их конкретизация в трудовом законодательстве России / С. Ю. Головина // Российский юридический журнал. – 2015. - № 1. – 133 с.

35 Демченко, Т. З. Права женщин и лиц с семейными обязанностями в международных правовых актах / Т. З. Демченко // Молодой учёный. – 2015. - № 18. – 359 с.

36 Едовина, Т. А. Женщинам не дают работать / Т. А. Едовина // Газета Коммерсантъ. – 2015. - № 166. – 2 с.

37 Кучина, Ю. А. Проблемы имплементации норм конвенций Международной организации труда об отпусках в Российское законодательство / Ю. А. Кучина // Российский юридический журнал. – 2014. - № 5. – 60 с.

38 Краснаярова, Е. В. Особенности регулирования труда лиц с семейными обязанностями / Е. В. Краснаярова // Вестник Иркутского государственного технического университета. – 2014. - № 5. – 241 с.

39 Лазор, Л. И. Система трудового права и система трудового законодательства / Л. И. Лазор // Актуальные проблемы права: теория и практика. – 2016. - № 36. – 15 с.

40 Лозгачева, Т. Е. Соотношение соглашений и коллективных договоров в системе источников трудового права / Т. Е. Лозгачева // Актуальные проблемы российской правовой политики. – 2016. - № 1. – 63 с.

41 Панькова, К. В. Влияние актов международного права на принятие норм трудового законодательства в отношении лиц с семейными обязанностями / К. В. Панькова // Молодой ученый. – 2016. - № 10. (114) -1023 с.

42 Певцова, Е. А. Трудовое право. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников / Е. А. Певцова. – М. : Юстиция, 2017. – 98 с.

43 Петров, А. Я. Особенности правового регулирования рабочего времени женщин и лиц с семейными обязанностями / А. Я. Петров // Хозяйство и право. - 2018. - № 12. – 105 с.

44 Роголёва, Г. А. Особенности правового регулирования рабочего времени женщин и лиц с семейными обязанностями / Г. А. Роголёва // Вопросы трудового права. – 2013. - № 4. – 111 с.

45 Сергеева, Т. Ю. Все об отпусках / Т. Ю. Сергеева. – М. : Омега-Л, 2015. – 235 с.

46 Смирнова, О. В. Трудовое право / О. В. Смирнова. – М. : Приор, 2014. – 564 с.

47 Тонких, И. В. Исследование отношения женщин к социально-экономическим условиям дистанционной занятости / И. В. Тонких // Вестник Омского университета Сер. «Экономика». – 2018. - № 4. – 153-166 с.

48 Томашевский, К. Л. Концептуальные подходы к совершенствованию системы источников трудового права / К. Л. Томашевский. – М. : МГУ, 2014. – 460 с.

49 Федорец, А. Г. Проблемы назначения компенсаций работникам, занятым в особых условиях труда / А. Г. Федорец // Кадровик. – 2011. - № 10. – 55-59 с.

50 Филипова, И. А. Влияние судебной практики на развитие трудового законодательства: опыт России и Франции / И. А. Филипова. – М. : Научные труды РАЮН, 2015. – 975-976 с.

51 Чесалина, О. В. Регулирование рабочего времени в международных трудовых нормах и законодательствах зарубежных стран / О. В. Чесалина. - Минск: БГУ. – 2010.

52 Чиченова, А. А. Особенности правового регулирования труда женщин и других лиц с семейными обязанностями: сб. ст. по материалам Международной науч.-практ. Конференции «Социальная справедливость и гуманизм в современном государстве и праве» / А. А. Чиченова. – М. : Изд. Моск. гуманит. ун-та, 2015. – 222 с.

53 Шахбанова, Ю. А. Особенности правового регулирования трудовых отношений женщин и лиц с семейными обязанностями / Ю. А. Шахбанова. – М. : Научные труды РАЮН, 2015. – 812-814 с.

54 Щур-Труханович, Л. В. Время отдыха: выходные, праздники, отпуска (практическое пособие) / Л. В. Щур-Труханович. – М. : Норма, 2016. – 377 с.

III Правоприменительная практика

55 О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации: постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. № 2 (ред. от 24.11.2015) // Бюллетень Верховного Суда РФ. – 2004. - № 6. – Ст. 4.

56 О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних: постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 28.01.2014 г. № 1 // Бюллетень Верховного Суда РФ. – 2014. - № 4.

57 Обзор судебной практики рассмотрения судами дел, связанных с осуществлением гражданами трудовой деятельности в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» (утв. Президиумом Верховного Суда Российской Федерации 26.02.2014) (ред. от 26.04.2017) [Электронный ресурс] : Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

58 Обзор судебной практики Верховного Суда Российской Федерации № 2 (2016) (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 06.07.2016) [Электронный ресурс] : Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

59 Дело №2-6185/2016. Решение Ленинского районного суда г. Новосибирска от 31.08.2016 г. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://sudact.ru/>, - 06.01.2021.

60 Дело №2-479/2018. Решение Ленинского районного суда г. Барнаула от 11.07.2018 г. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://sudact.ru/>, - 06.01.2021.

61 Дело №М-593/2014 2-1686/2014 М-593/2014. Решение тверского районного суда г. Москва от 09.04.2014 г. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://sudact.ru/>, - 27.03.2021.