Научная статья
Original article
УДК 4414

ГАРАНТИИ ТРУДОВЫХ ПРАВ ЖЕНЩИН И ЛИЦ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ

GUARANTEES OF LABOR RIGHTS OF WOMEN AND PERSONS WITH FAMILY RESPONSIBILITIES

Кочоян Нина Армени, Студент 2 курс, направление «Юриспруденция», Дальневосточный федеральный университет, Россия, г. Владивосток

Kochoyan Nina Armeni, 2nd year student, direction "Jurisprudence", Far Eastern Federal University, Russia, Vladivostok

Аннотация: В данной статье рассматриваются основные проблемы правового регулирования предоставления гарантий женщинам и лицам с семейными обязательствами, а также правовые основы регулирование труда женщин и лиц с семейными обязанностями. Проведен анализ перечня предоставляемых гарантий женщинам и лицам с семейными обязанностями, связанных с трудоустройством и увольнением.

Особенности трудовой деятельности женщин обуславливают необходимость оценки их положения на рынке труда в сравнении и сопоставлении с ситуацией, сложившейся в отношении мужчин.

Summary: This article discusses the main problems of legal regulation of the provision of guarantees to women and persons with family obligations, as well as the legal basis for regulating the work of women and persons with family responsibilities.

The analysis of the list of guarantees provided to women and persons with family responsibilities related to employment and dismissal is carried out.

The peculiarities of women's labor activity make it necessary to assess their position on the labor market in comparison and comparison with the situation that has developed in relation to men.

Ключевые слова: труд, дискриминация, гарантии женщин и лиц с семейными обязанностями, трудовой кодекс, дополнительные гарантии, отпуск, трудовой договор.

Keywords: labor, discrimination, guarantees for women and persons with family responsibilities, labor code, additional guarantees, vacation, employment contract.

Проблема равенства полов является одной из наиболее актуальных задач в политической, экономической, а также социальной жизни общества.

Целью работы выступает рассмотрение и разрешение отдельных проблемных аспектов вопроса гарантий трудовых прав женщин и лиц с семейными обязанностями в современных реалиях.

В России принцип равенства прав и равных возможностей женщин и мужчин прямо закреплен в пункте 3 статьи 19 Конституции РФ, которая гласит: «Мужчины и женщины имеют равные права и свободы и равные возможности для их реализации»[1]. В Конституции оно закрепляется в соответствии с нормами международного права (ст. 1 Международного пакта о гражданских и политических правах, ст. 1 Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин, Конвенция МОТ N 156 "О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями", ст. 14 Европейской конвенции о защите прав человека и основных свобод). Помимо этого, данное равенство также закрепляется в нормах

[1] Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ, от 01.07.2020 N 11-ФКЗ) // Собрание законодательства РФ, 01.07.2020, N 31, ст. 4398.

трудового законодательства. Анализируя статью 3 ТК РФ, можно определить основные положения данного принципа трудового права, а именно:

1) никто не может быть ограничен в трудовых права и свободах и получать какие-либо преимущества в зависимости от пола, расы, цвета кожи и тд;

2) каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав.

Более подробно положение и гарантии женщин и лиц с семейными обязанностями раскрываются в главе 41 ТК РФ. Нормы, которые закреплены в данной главе, предоставляют дополнительные гарантии при заключении, изменении или расторжении трудового договора; предоставляют работнику отдельный перечень прав и льгот в области рабочего времени и отдыха и т.д.

Несмотря на наличие в российском трудовом законодательстве антидискриминационных норм и положений, на практике очень часто многие работники подвергаются дискриминации как при приёме на работу, так и при увольнении. И большинство из них — это женщины. Помимо этого, закон категорически запрещает отказывать женщинам в трудоустройстве, исходя из их семейного статуса или наличия (отсутствия) детей. Это не имеет никакого отношения к деловым и профессиональным качествам соискательниц.

Не считается дискриминацией отказ в трудоустройстве женщины на должность, которая связана со сверхнормативными физическими нагрузками или включена в список запрещенных для женщин профессий[1].

Гарантии при увольнении касаются прежде всего случаев прекращения трудовых отношений по инициативе работодателя. Нельзя увольнять в одностороннем порядке женщин, воспитывающих детей до трёх лет, и одиноких матерей с детьми, которым ещё не исполнилось 14 лет (или 18 лет, если речь идёт о ребенке с инвалидностью).

При установлении режима рабочего времени для женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет, следует учитывать, что ст. 258 ТК РФ предусмотрены

[1] Приказ Минтруда России от 18.07.2019 N 512н: КонсультантПлюс [Электронный ресурс] URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_331608/ (дата обращения: 23.05.2022).

дополнительные перерывы для кормления ребенка. Данные перерывы включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка. На основании заявления женщины такие перерывы могут присоединяться к перерыву для отдыха и питания без уменьшения времени отдыха или же переноситься на начало или окончание рабочего дня.

На женщин и лиц с семейными обязанностями распространяются общие нормы трудового законодательства в части предоставления им отпусков. В соответствии со ст. 260 ТК РФ женщине по ее желанию должен быть предоставлен ежегодный оплачиваемый отпуск[1]. Она может воспользоваться таким правом: перед отпуском по беременности и родам; непосредственно после окончания отпуска по беременности и родам; по окончании отпуска по уходу за ребенком.

Если проанализировать статью 255 ТК РФ можно определить, что трудовое законодательство предусматривает отпуск по беременности и родам, продолжительность которого составляет 70 календарных дней до родов и столько же после родов, с выплатой пособия по государственному социальному страхованию. Также возможно увеличение количества дней в определенных случаях: по беременности и родам продолжительностью в 84 календарных дней, в случае осложненных родов; при рождении двух и более детей в количестве 110 календарных дней.

Отпуск исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью независимо от числа дней, фактически использованных ею до родов.

Также женщине может быть предоставлен отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Порядок и сроки выплаты пособия по государственному социальному страхованию в период указанного отпуска определяются непосредственно федеральными законами. Данный отпуск возможно использовать как полностью, так и по частям.

[1] Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 02.08.2020) // «Российская газета», N 256, 31.12.2001.

В период отпуска за ребенком за работником сохраняется рабочее место и его должность. Отпуска засчитываются в общий и непрерывный трудовой стаж.

Далее рассмотрим положения лиц с семейными обязанностями. В международном трудовом законодательстве к трудящимся с семейными обязанностями относятся как женщины, так и мужчины.

Пленум Верховного суда РФ дает разъяснение по поводу лиц с семейными обязанностями[1]. Он к лицам с семейными обязанностями относит:

1) работника, имеющего обязанности по воспитанию ребенка (родитель, усыновитель, опекун, попечитель);

2) другого родственника ребенка, фактически осуществляющего уход за ним, в случаях, предусмотренных законом

3) работника, имеющего обязанности в отношении других членов своей семьи, нуждающихся в установленных случаях в уходе или помощи.

Работнику, усыновившему ребенка, может быть предоставлен отпуск со дня усыновления и до истечения 70 календарных дней со дня рождения усыновленного ребенка, а при одновременном усыновлении двух и более детей – 110 календарных дней со дня их рождения.

Помимо этого, законодательство также предусматривает, что по желанию работников, которые усыновили детей, может быть предоставлен отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Также законодательство гарантирует предоставление одному из родителей четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, по его заявлению, для ухода за детьми-инвалидами. Оплата дополнительных дней производится в размере среднего заработка и порядке, который предусмотрен федеральными законами.

Подводя итоги вышеизложенному, можно сделать вывод, что законодательные органы РФ в сфере трудовых правоотношений определили

[1] Постановление Пленума Верховного Суда РФ "О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних" от 28.01.2014 № 1 // Российская газета. - 07.02.2014 г. - № 27

нормы, которые залепляются гарантии женщин и лиц с семейными обязанностями. Трудовое законодательство выделяет особенности регулирования труда в отношении: всех женщин; беременных женщин; женщин, имеющих детей, в том числе детей-инвалидов. Эти особенности являются системой определенных льгот, гарантий и компенсаций, которая призвана облегчить труд женщин и лиц с семейными обязанностями.

Литература

1. Клоков И. Гарантии трудовых прав женщин и лиц с семейными обязанностями по институтами трудового права // Альманах мировой науки. - 2019. - №8(34). - С. 83-87.
2. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ, от 01.07.2020 N 11-ФКЗ) // Собрание законодательства РФ, 01.07.2020, N 31, ст. 4398.
3. Ульянова Д.С., Остапенко А.Г. Особенности регулирования труда женщин // Уникальные исследования XXI века. - 2016. - №3 (15). - С. 18-23.
4. Постановление Пленума Верховного Суда РФ "О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних" от 28.01.2014 № 1 // Российская газета. - 07.02.2014 г. - № 27
5. Приказ Минтруда России от 18.07.2019 N 512н: КонсультантПлюс [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_331608/ (дата обращения: 23.05.2022).
6. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 02.08.2020) // «Российская газета», N 256, 31.12.2001.

Literature

1. Klokov I. Guarantees of labor rights of women and persons with family responsibilities by institutes of labor law // Almanac of World Science. - 2019. - №8(34). - P. 83-87.
2. The Constitution of the Russian Federation (adopted by popular vote on 12.12.1993) (subject to amendments made by the Laws of the Russian Federation on Amendments to the Constitution of the Russian Federation from 30.12.2008 N 6-FKZ, from 30.12.2008 N 7-FKZ, from 05.02.2014 N 2-FKZ, from 01.07.2020 N 11-FKZ) // Collection of legislation of the Russian Federation, 01.07.2020, N 31, Article 4398.
3. Ulyanova D.S., Ostapenko A.G. Features of regulation of women's labor // Unique studies of the XXI century. - 2016. - №3 (15). - Pp. 18-23.
4. Resolution of the Plenum of the Supreme Court of the Russian Federation "On the application of legislation regulating the work of women, persons with family responsibilities and minors" dated 28.01.2014 No. 1 // Rossiyskaya Gazeta. - 07.02.2014 - No. 27
5. Order of the Ministry of Labor of Russia dated 18.07.2019 N 512n: ConsultantPlus [Electronic resource]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_331608 / (accessed: 05/23/2022).
6. The Labor Code of the Russian Federation of 30.12.2001 N 197-FZ (ed. of 02.08.2020) // "Rossiyskaya Gazeta", N 256, 31.12.2001.

© Кочоян Н.А., 2022 Научно-образовательный журнал для студентов и преподавателей «StudNet» №5/2022.

Для цитирования: Кочоян Н.А., ГАРАНТИИ ТРУДОВЫХ ПРАВ ЖЕНЩИН И ЛИЦ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ // Научно-образовательный журнал для студентов и преподавателей «StudNet» №5/2022.