**Дипломная работа**

**Социально-трудовые права работников, связанные с семейными обязательствами**

**ОГЛАВЛЕНИЕ**

ВВЕДЕНИЕ

ГЛАВА 1.ПОНЯТИЕ И ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ЛИЦ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ

1.1 Семейная политика - составной элемент государственной социальной политики

1.2 Семья, члены семьи, лица с семейными обязанностями как правовые категории

ГЛАВА 2.ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДА ЛИЦ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ

2.1 Дифференциация правового регулирования труда лиц с семейными обязанностями как гарантия их равноправия

2.2 Право на труд лиц с семейными обязанностями

2.3 Право на отдых лиц с семейными обязанностями

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

# ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования определяется тем, что в период становления гражданского правового общества наряду с решением политических и экономических задач требуется кардинальное изменение положения человека в системе социальных и нравственных отношений. В первую очередь это касается семьи как естественной среды обитания человека. В России, по данным официальной статистики, 90% граждан проживают в составе семьи. В международно-правовых документах говорится, что семья является естественной и основной ячейкой общества, которой должна предоставляться по возможности самая широкая охрана и помощь, в особенности при ее образовании и пока на ней лежит ответственность о несамостоятельных детях и их воспитании.

Важно отметить, что переход к рыночной экономике и обусловленные им социально-экономические проблемы оказали негативное влияние на многие аспекты жизни семьи. Степень научной разработанности. Забота о семье, о гражданах, осуществляющих свои семейные обязанности, а также вопросы регулирования их труда всегда находились в поле зрения зарубежных и отечественных ученых в области науки трудового права и права социального обеспечения. Этой проблеме посвятили свои работы такие ученые, как А А, Абрамова, В.Л. Билынай, Е.В. Кравченко, Л.В. Отырба, М.А. Покровская, Э.А. Правдина, А.И. Ставцева, В.Н. Толкунова, Н.Н. Шептулина и другие. Действовавший ранее Кодекс законов о труде Российской Федерации, равно как и положения нового Трудового кодекса Российской Федерации, а также другие нормативно-правовые акты в этой сфере содержат достаточно широкую систему трудовых льгот для этой категории работников. Такой патерналистский подход государства характерен и для зарубежного законодательства начиная с 60-х годов.

Однако, поскольку все семейные заботы традиционно лежали на плечах женщин, большинство этих льгот было адресовано исключительно им. И несмотря на то что в нашей стране многое делалось для воплощения в жизнь этих норм, реальное положение женщин с учетом перемен, происходящих в обществе, все же неблагополучно.

Более того, многие нормы-льготы, дополнительные гарантии и компенсации привели к ущемлению свободы выбора женщин и лишению их конкурентоспособности на рынке труда, а большинство защитных мер приобрели в рыночных условиях фактически дискриминационный характер.

Поиску новых подходов в решении этой проблемы посвящена и Конвенция Международной организации труда № 156 «О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящихся с семейными обязанностями», принятая 23 июня 1981 г. и вступившая в силу 11 августа 1983 г. (ратифицирована Российской Федерацией 30 октября 1997 г.). Философия этой Конвенции состоит в стремлении освободить женщин от двойной роли - семейной и производственной работы не путем трудовых льгот, а разделением семейных обязанностей с мужчинами и обществом в целом.

Конвенция вводит новое понятие «лица с семейными обязанностями». Основные положения данной Конвенции необходимо учитывать при проведении семейной политики в государстве.

Целями дипломного исследования является изучение и анализ вопросов связанных с обеспечением трудовых прав лиц с семейными обязанностями.

Целевая направленность исследования обусловила необходимость решения следующих задач:

Рассмотрение семейной политики - составной элемент государственной социальной политики;

Рассмотрения понятия, лица с семейными обязанностями как правовые категории;

Дифференциация правового регулирования труда лиц с семейными обязанностями как гарантия их равноправия;

Особенности труда лиц с семейными обязанностями;

Особенности отдыха лиц с семейными обязанностями.

Объектом исследования дипломной работы являются общественные отношения возникающие в области обеспечения функционирования обществ с ограниченной ответственностью.

В зависимости от объекта находится предмет исследования, который составляют:

* нормы Трудового кодекса РФ и федеральных законов,
* международные нормативно-правовые акты
* материалы судебной практики применительно к проблеме исследования.

Методология и методика исследования. Проведенное исследование опирается на диалектический метод научного познания явлений окружающей действительности, отражающий взаимосвязь теории и практики. Обоснование положений, выводов и рекомендаций, содержащихся в дипломной работе, осуществлено путем комплексного применения следующих методов социально-правового исследования: историко-правового, статистического и логико-юридического.

Нормативную базу работы составили: Конституция РФ, гражданское законодательство РФ, проанализированы материалы судебной практики.

Теоретической основой исследования явились научные труды отечественных ученых в области трудового права, а также иные литературные источники и материалы периодической печати, относящиеся к проблемам дипломной работы, в той мере, в какой они были необходимы для возможно более полного освещения вопросов избранной темы.

Структура и объем работы. Дипломная работа состоит из введения, двух глав, включающих в себя пять параграфов, заключения, библиографического списка.

# ГЛАВА 1.ПОНЯТИЕ И ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ЛИЦ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ

# 1.1 Семейная политика - составной элемент государственной социальной политики

Согласно ст. 7 Конституции РФ Российская Федерация является социальным государством. Под социальным государством понимается государство, в котором государственная власть ограничена необходимостью подчинения правам человека и гражданина и установленный государственно-правовой порядок обеспечивает всеобщую свободу, формальное равенство и господство права. Политика социального государства в первую очередь направлена на создание таких условий, которые обеспечивают достойную жизнь и свободное развитие человека. Свободное развитие человеческой личности достижимо, если права, закрепленные в Конституции и в законах, базируются на признании достоинства человека и если в государстве созданы условия для пользования каждым гражданскими и политическими свободами, равно как и экономическими, социальными и культурными правами[[1]](#footnote-1).

Важнейшим условием для реализации этих прав и свобод человека и гражданина является проведение социальной политики, признающей за каждым членом общества право на такой жизненный уровень, включая пищу, одежду, жилище, медицинский уход и необходимое социальное обслуживание, который необходим для поддержания здоровья и благосостояния его самого и его семьи, когда он работает, а также в случаях безработицы, болезни, инвалидности, вдовства, старости.

Социальная политика-это составная часть внутренней политики государства, воплощенная в его социальных программах и практике и регулирующая отношения в обществе в интересах и через интересы основных социальных групп населения[[2]](#footnote-2).

«Социальная политика - это своего рода философия, идеология, программа воздействия на демографическую ситуацию, занятость населения, уровень, образ и качество жизни населения, его доходы, уровень и структуру потребления материальных и культурных благ, пенсионное и другие формы социального обеспечения, социальное обслуживание населения, на деятельность отраслей социальной сферы, а также обеспечение целевой государственной и благотворительной помощи наиболее незащищенным, социально уязвимым и малоимущим слоям населения. В эту систему входят и меры, направленные на создание условий для самозащиты граждан с целью поддержания и повышения уровня благосостояния их семей»[[3]](#footnote-3).

Социальная политика должна быть направлена на то, чтобы трудоспособные граждане собственными усилиями достигали нормального материального достатка для себя и своей семьи, а социальную защиту от государства, общества получали лишь те категории граждан, которые обычно в любом обществе признаются социально уязвимыми (инвалиды, старики, дети и т. д.).

Главная задача этой политики состоит в гармонизации общественных отношений путем выработки и осуществления организационно-экономических, научно-технических и нравственно-правовых мер по их регулированию. Последовательное проведение социальной политики в жизнь способствует упрочению политической устойчивости общества[[4]](#footnote-4).

Содержание этой политики всегда находится в диалектической взаимосвязи с конкретным этапом исторического и национального развития общества и во многом обусловлено его политическим, экономическим и духовно-культурным состоянием.

В условиях переориентации экономики с плановых начал на рыночные механизмы саморегуляции одним из важнейших направлений социальной политики государства является создание социально гарантированных условий для жизнедеятельности граждан, т е социальная зашита населения от воздействия негативных последствий рыночных отношений в экономике.

Таким образом, сущность социальной политики выражается в ее стратегии и тактике деятельности государства, направленной на удовлетворение материальных и культурных потребностей членов общества, на оказание необходимой помощи прежде всего тем, кто особо нуждается в ней, осуществляемых на основе принципов справедливости и адресности.

В социальной политике государства исключительно большое место занимает забота об укреплении семьи. И это не случайно. Семья производит главное богатство общества - человека. Здоровый морально-психологический климат, общая и психолого-педагогическая культура семьи делают ее незаменимой социально-психологической, коммуникативной ячейкой формирования личности, укрепления здоровья человека Актуальность проблем семьи привела к выделению новой отрасли научных знаний — фамилистики, изучающей закономерности функционирования и развития семьи, ее взаимодействие с другими социальными институтами и сферами общества на основе междисциплинарного подхода[[5]](#footnote-5).

Как отмечает Е. Н. Королева, «жизнедеятельность российской семьи сегодня пронизана комплексом серьезных проблем, которые условно могут быть представлены двумя группами первая - фоновые, или внешние проблемы, возникающие при взаимодействии семьи с внешним миром и связанные с особенностями социально-экономической ситуации (резкое падение уровня жизни, неуверенность в завтрашнем дне, социальная незащищенность и т. д.), вторая - внутренние проблемы, связанные с внутренними переменами, переживаемые семьей в связи с изменением ее исторического типа, с новыми тенденциями в ее развитии в качестве социального института и взаимоотношения с обществом (молодость, недостаточное качество социализации детей, нестабильность браков и т. д.)»[[6]](#footnote-6).

Необходимость разрешения указанных проблем предполагает разработку семейной политики как составной части государственной социальной политики. Ее смысл - содействие пониманию и признанию обществом интересов и проблем семьи, поиск нового равновесия между обществом, семьей и личностью

То внимание, которое уделяется семье со стороны государства, далеко не достаточное, и многие проблемы семеино-бытовых отношений в обстановке экономического кризиса резко обостряются. В стране сейчас насчитывается более 72 млн. семей. Ежегодно заключается около 3 млн. браков и расторгается более 900 тыс. Из разведенных супругов лишь менее половины вступают в повторный брак. В России 14 млн. детей растут в неполных семьях. В Российской Федерации 58% семей имеют лишь одного ребенка. Катастрофически падает рождаемость. Детская смертность в России в 1,5 раза выше, чем в среднем в мире. Стремительная трансформация общественного устройства и экономический кризис обусловили рост детской безнадзорности и беспризорности. Приводятся разные показатели численности беспризорных детей в России: от 2,5 млн. (по данным Министерства внутренних дел Российской Федерации) до 4 млн. (по данным независимых экспертов). Крайне болезненной является проблема социального сиротства. В настоящее время число детей-сирот доходит до 700 тыс. При этом дети, осиротевшие вследствие смерти родителей, составляют лишь 5%[[7]](#footnote-7). Только на учете в органах внутренних дел Российской Федерации состоят более 100 тыс. родителей, уклоняющихся от надзора за детьми, их воспитания или причиняющих им вред[[8]](#footnote-8). В связи с тяжелым финансовым положением ухудшаются условия пребывания детей в государственных сиротских учреждениях. Часть детей сегодня находятся вне сферы заботы государства: они не получают того, что им гарантируют Конституция Российской Федерации и многочисленные законы.

Из-за ненормальных семейно-брачных отношений возникает огромное количество человеческих трагедий, растут наркомания, алкоголизм, проституция, реальной угрозой становится СПИД.

В развитии семейно-брачных отношений стала характерной тенденция, связанная с нуклеаризацией семьи. То есть образование небольших по численности семей, территориальное разделение старшего и среднего поколений, изменение форм социального контроля в связи с урбанизацией, а также в связи с социальным обеспечением по старости или в случае потери трудоспособности, когда родители не видят в детях своих основных кормильцев в старости. Нуклеаризация семьи является следствием снижения уровня деторождаемости, на которую оказывают воздействие как экономические, так и социальные факторы. Среди социальных факторов необходимо выделить прежде всего такие, как состояние и развитие социальной инфраструктуры, социальная защищенность материнства и детства, ценностные ориентации и нравственные идеалы в обществе.

Самой массовой группой малообеспеченных стали семьи с несовершеннолетними детьми. Принимаемые меры по улучшению системы детских пособий их положения практически не затрагивают. В категорию бедных попадает 41% семей с детьми, в том числе семей с одним ребенком -34%, с двумя детьми - 47%, с тремя и более детьми - 85%, а также 55% одиноких матерей с детьми до 6 лет, 63% семей, возглавляемых безработным.

По данным доклада «Десять лет переходного периода», опубликованного Исследовательским центром Детского фонда ООН (ЮНИСЕФ), в России недоедает каждый седьмой ребенок[[9]](#footnote-9).

Разрушение социальной инфраструктуры, сокращение числа доступных детских дошкольных и внешкольных учреждений приводят, с одной стороны, к увеличению безработицы, а соответственно и бедности среди женщин, занятых в этой сфере. С другой стороны, рост стоимости услуг, оказываемых предприятиями социальной инфраструктуры, увеличивает объем традиционно закрепленной за женщинами домашней работы, отражается на здоровье женщин. Поэтому одним из возможных направлений предупреждения и преодоления массовой бедности является создание жизнеспособной социальной инфраструктуры, ориентированной на рыночные отношения[[10]](#footnote-10).

Полноценное выполнение семьей ее функций является необходимым условием сохранения преемственности поколений, развития личности и общества в целом, общественной стабильности и прогресса.

Анализ отечественных и зарубежных источников по вопросам теории семейной политики не дает достаточно четкого понятия семейной политики. Сам термин в отечественной научной литературе используется относительно недавно, с конца 80-х годов. Однако широкое распространение он не получил. И только в рамках подготовки к Международному году семьи термин «семейная политика» стал употребляться часто, что и сыграло важную роль в его утверждении[[11]](#footnote-11).

В попытках специалистов дать ее определение выделяются несколько основных подходов, обусловленных главным образом пониманием целей и сущности семейной политики.

Так, В. В. Елизаров отмечает, что точной и общепринятой дефиниции пока нет, сам характер употребления понятия «семейная политика» свидетельствует о том, что специалисты не настаивают на строго однозначном использовании данного термина, рассматривают семейную политику как область одновременно и социальной, и демографической политики, акцентируя внимание в зависимости от профессиональных интересов на демографических, социальных, культурных, медицинских и других аспектах[[12]](#footnote-12).

Как пишет А. Г. Вишневский, «вопрос об осмыслении differentia specifica семейной политики, о вычленении ее области внутри всей широко понимаемой социальной политики едва ли можно считать до конца решенным. Ее можно понимать как относительно узкую сферу воздействия на распространение тех или иных типов или моделей семьи, форм семейного поведения Возможна и более широкая трактовка, включающая в сферу компетенции семейной политики всю деятельность, непосредственно направленную на изменение или сохранение условий жизни семей, повышение их благосостояния и улучшение социального самочувствия, нейтральную по отношению к конкретным типам и моделям семьи или формам семейного поведения. Наконец, можно раздвинуть область семейной политики еще шире и считать ее ответственной за побочные последствия всех решений, которые принимаются в различных сферах социальной жизни (в экономике, политике и пр.), не направлены специально на семью, но вольно или невольно оказывают на нее влияние»[[13]](#footnote-13).

Другие ученые отождествляют семейную политику с социальной защитой, сводят ее фактически к материальной поддержке, льготам, компенсациям, пособиям[[14]](#footnote-14).

Обоснованным представляется мнение чешских ученых, считающих, что «семейная политика не может быть однозначно идентифицирована ни как социальная, ни как экономическая. Мы не должны принимать неправомерное и. в сущности, опасное отождествление производительных и социальных сфер, социальной и семейной политики... Семья является первичной ячейкой общества, причем как социальной, так и экономической»[[15]](#footnote-15).

Таким образом, можно констатировать, что отождествление целей социальной, семейной и экономической политики приводит к серьезным последствиям в социальной практике, семейная политика не подменяет другие направления государственной политики, а обеспечивает в процессе их разработки и реализации учет интересов семьи.

По определению, данному в докладе «О положении семей в Российской Федерации», «государственная семейная политика представляет собой целостную систему мер экономического, правового, социального, информационно-пропагандистского и организационного порядка, адресованных непосредственно семье»[[16]](#footnote-16).

Сейчас процесс выделения семейной политики в самостоятельную отрасль находится в стадии признания ее государством составной частью социальной политики Российской Федерации. Так, в Указе Президента Российской Федерации от 14 мая 1996 г № 712 «Об основных направлениях государственной семейной политики»[[17]](#footnote-17) прямо констатируется, что государственная семейная политика является составной частью социальной политики Российской Федерации и представляет собой целостную систему принципов, оценок и мер организационного, экономического, правового, научного, информационного, пропагандистского и кадрового характера, направленных на улучшение условий и повышение качества жизни семей».

Семейная политика по сравнению с социальной более целенаправленна, имеет конкретный объект-социальный институт семьи, защищает его интересы и права в процессе общественного развития. Именно семейная политика позволяет выявить специфические проблемы семьи и найти их решение

Осуществляют семейную политику государство и негосударственные субъекты (партии, общественные организации и фонды, церковь, предприятия и объединения различных форм и видов собственности, благотворительные организации, отечественные и зарубежные спонсоры).

Однако, как отмечает О. А. Горшкова, в «последние годы в нашем обществе и в странах Европы происходит переоценка подходов к семейной политике в плане перехода от государственного попечительства к принципу самообеспечения семей, развития деятельности негосударственных субъектов семейной политики, рационализации бюджетного ассигнования, активизации семейной политики на муниципальном уровне»[[18]](#footnote-18).

Развивая новую концепцию семейной политики, необходимо обосновать принцип саморазвития, самообеспечения семьи, который, на наш взгляд, является основополагающим в семейной политике. Важно подчеркнуть, что речь идет о создании государством необходимых условий для активного и благополучного функционирования семей, полного раскрытия их экономического, производственного, воспитательного и другого потенциала Переход семьи в позицию субъекта семейной политики предполагает существенное перераспределение прав и взаимной ответственности между семьей и государством. Следует поддержать предложение ряда ученых о необходимости разработки в ближайшей перспективе комплексного федерального закона «Об охране семьи», который позволит укрепить правовые гарантии государственной политики по охране семьи'[[19]](#footnote-19).

Укажем при этом, что социальная защита семьи в условиях неустойчивости, кризисного развития общества, на этапах его трансформации (например, переход к рыночным отношениям в России) становится ключевым элементом социальной и как ее части семейной политики

Проблемы жизнедеятельности семьи, обеспечения ее прав, повышения ответственности государства за укрепление и развитие социального института семьи, создание необходимых условий для его функционирования получили отражение в документах и материалах Организации Объединенных Наций (ООН), других международных организаций (Всеобщая декларация прав человека, Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах, Конвенция о правах ребенка, Венская декларация, Программа действий Всемирной конференции по правам человека и др.).

Так, во Всеобщей декларации прав человека (1948 г) подчеркивается, что «семья является естественной основополагающей ячейкой общества и имеет право на защиту со стороны общества и государства».

В соответствии с рекомендациями ООН разработка «политики и соответствующего законодательства, содействующих укреплению семьи, должна стать приоритетным направлением деятельности национальных правительств и межправительственных организаций».

Отметим, что термин «семейная политика» широко применяется на международном уровне, в документах и материалах ООН, государственных актах многих стран мира Обсерватория семейной политики, функционирующая в рамках Европейского союза, выпускает ежегодники «Взаимодействие национальных систем семейной политики» и «Развитие национальных систем семейной политики»

В последние годы пол эгидой ООН Венским комитетом неправительственных организаций по вопросам семьи осуществлялась работа по созданию Декларации о правах и ответственности семьи. В рамках этого проекта разработаны «Руководящие принципы по вопросам семьи», которые отражают международные нормы и призваны содействовать созданию национальных систем семейной политики, конкретных программ поддержки семей.

На основе анализа этого документа модно выделить наиболее важные положения, отражающие принципы семейной политики в современном мире.

— утверждение ценности семьи, уважение и защита всех типов семей независимо от национальных, культурных, региональных различий, недопущение их дискриминации;

— обеспечение лучших условий для организации жизнедеятельности семьи, создание предпосылок для здорового развития общества, социального и экономического прогресса в интересах семьи, перераспределение в этих целях ресурсов в пользу социальных программ прежде всего за счет военных расходов,

— разработка гибкого законодательства о семье, его развитие с учетом изменяющихся условии жизни,

— оказание поддержки членам семьи в сочетании их профессиональных и семейных обязанностей;

— осуществление специальных мер социальной, экономической поддержки бедных семей, семей с особыми проблемами (семьи, имеющие в своем составе иждивенцев, престарелых, инвалидов, многодетные семьи, неполные семьи и др.),

— содействие семьям в организации домашнего хозяйства, производства продовольственной продукции для внутреннего потребления;

— разработка систем налогообложения, учитывающая интересы семьи,

— создание систем социальной помоши семьям, в том числе информационной, психологической, юридической;

— осуществление программ планирования семьи, предоставление молодым людям комплекса информации, необходимой для вступления в брак и функционирования семьи,

— социальная и медицинская защита материнства и детства в дородовой и послеродовой периоды, предоставление родительских отпусков в связи с рождением детей;

— содействие полноценному физическому и умственному развитию девушек, подготовка их к материнству;

—предупреждение насилия в семье, злоупотреблений и эксплуатации по отношению к ее членам, осуществление мер по усилению их защиты;

— предоставление помощи семьям, столкнувшимся с проблемами наркомании, алкоголизма, преступности, принятие мер по их искоренению,

— формирование позитивного для семьи информационного пространства,

— организация подготовки и переподготовки соответствующих специалистов, работающих с семьей[[20]](#footnote-20).

Основные направления российской государственной семейной политики включают: а) обеспечение условий для преодоления негативных тенденций и стабилизации материального положения семей, уменьшение бедности и увеличение помощи малоимущим семьям; б) обеспечение работникам, имеющим детей, благоприятных условий для сочетания трудовой деятельности с выполнением семейных обязанностей; в) кардинальное улучшение охраны здоровья семьи;

г) усиление помощи семье в воспитании детей (пп. 18-21 Основных направлений государственной семейной политики).

В Российской Федерации основными принципами государственной семейной политики провозглашены: а) самостоятельность и автономность семьи в принятии решений относительно своего развития; б) равенство семей и всех их членов в праве на поддержку независимо от социального положения, национальности, места жительства и религиозных убеждений; в) приоритет интересов каждого ребенка независимо от очередности рождения и от того, в какой семье он воспитывается; г) равноправие между мужчинами и женщинами в достижении более справедливого распределения семейных обязанностей, а также в возможности самореализации а трудовой сфереи в обшественной деятельности;

д) единство семейной политики на федеральном и региональном уровнях; е) партнерство семьи и государства, разделение ответственности за семью, сотрудничество с общественными объединениями, благотворительными организациями и предпринимателями; ж) принятие на себя государством обязательств по безусловной защите семьи от нищеты и лишений, связанных с вынужденной миграцией, чрезвычайными ситуациями природного и техногенного характера, войнами и вооруженными конфликтами; з) осуществление дифференцированного подхода в предоставлении гарантий по поддержанию социально приемлемого уровня жизни для нетрудоспособных членов семьи и создание экономически активным членам семьи условий для обеспечения благосостояния на трудовой основе; и) преемственность и стабильность мер государственной семейной политики (пп. 9-17 Основных направлений государственной семейной политики).

Одной из основных стратегических задач социальной политики государства является создание необходимых условий для реализации семьей ее экономической, воспроизводственной, воспитательной и культурно-психологической функции, повышение уровня жизни семей. В этих целях Программой социальных реформ в Российской Федерации на период 1996-2000 гг., утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 26 февраля 1997 г. № 222[[21]](#footnote-21), предусмотрено реализовать первоочередные меры в области поддержки семьи, детей и молодежи, в том числе: а) совершенствование системы государственных социальных гарантий поддержки благосостояния семей с детьми; б) государственное стимулирование малого, в том числе семейного, предпринимательства, различных форм самозанятости, введение долгосрочного льготного потребительского кредитования молодых семей, семей, имеющих несовершеннолетних детей; в) развитие новых социальных технологий поддержки семьи, сети специализированных учреждений социального обслуживания семей, детей, молодежи, расширение перечня оказываемых ими социальных, в том числе консультативных, и психотерапевтических услуг по выходу из кризисных ситуаций, социально-психологической адаптации к новым условиям; г) стимулирование развития видов добровольного страхования, особенно детей и молодежи, направленных на создание дополнительных возможностей поддержки семьи на ответственных этапах ее жизненного цикла, реализация мер по обеспечению устойчивости и надежности страховых систем в выполнении страховых обязательств; д) увеличение в федеральном бюджете целевых расходов на мероприятия по социальной поддержке семьи, женшин, детей и молодежи, обеспечение защищенности и финансирования важнейших мероприятий; е) повышение эффективности использования выделенных средств, в том числе за счет объединения ранее принятых программ в этой сфере, концентрации усилий на более важных и приоритетных направлениях этих программ; ж) создание внебюджетного фонда поддержки материнства и детства, определение источников его финансового пополнения и основных направлений расходования; з) создание благоприятных условий для более полного использования возможностей негосударственного сектора для решения проблем улучшения положения семьи, женщин, детей и молодежи; и) закрепление норм по обеспечению жизненно важных социальных гарантий семье, женщинам, детям и молодежи в законодательных актах, регулирующих распределение полномочий органов государственной власти и взаимоотношения федерального бюджета и бюджетов субъектов РФ; к) совершенствование законодательства в области защиты прав и интересов семьи, женщин, детей и молодежи[[22]](#footnote-22).

Таким образом, можно сделать вывод, что семейная политика - это часть государственной социальной политики, отстаивающая специфические интересы семьи как социального института и человека как носителя семейных прав и обязанностей.

Необходимо также отметить, что в данной работе семейная политика государства исследуется лишь в аспекте правового регулирования социальным законодательством трудовых отношений лиц с семейными обязанностями.

# 

# 1.2 Семья, члены семьи, лица с семейными обязанностями как правовые категории

Государство защищает семью путем охраны прав ее членов. В особой охране нуждаются лица с семейными обязанностями[[23]](#footnote-23).

Термин «трудящиеся с семейными обязанностями» впервые упоминается в Конвенции Международной организации труда № 156 «О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящихся с семейными обязанностями»[[24]](#footnote-24) (далее - МОТ). Данная Конвенция принята в развитие Конвенции Организации Объединенных Наций 1979 г. «О ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин»[[25]](#footnote-25), в которой, в частности, констатировалось, «что для достижения полного равенства мужчин и женщин необходимо изменить традиционную роль, как мужчин, так и женщин в обществе и семье». Как отмечалось на 67-й сессии Международной конференции труда, «ничего не было сделано, чтобы содействовать активному участию мужчин в семейной жизни. Мужчины могли лишь играть исключительно активную роль в профессиональной, общественной и государственной деятельности, так как только женщины выполняли или должны были выполнять обязанности, связанные с семьей и домашним хозяйством. Подобное разделение труда отрицательно повлияло не только на мужчин, но и на семейную жизнь и общество в целом»[[26]](#footnote-26).

Одной из целей каждого государства—члена МОТ, в том числе и России, в этом аспекте является создание такой системы законодательства, чтобы лица с семейными обязанностями, которые выполняют или желают выполнять оплачиваемую работу, могли осуществлять свое право, не подвергаясь дискриминации и, насколько это возможно, гармонично сочетая профессиональные и семейные обязанности. Это означает, что в рамках национальной политики, направленной на содействие равному обращению и равным возможностям для трудящихся мужчин и женщин, должны приниматься и применяться меры по недопущению прямой или косвенной дискриминации, основанной на признаках семейного положения или семейных обязанностей[[27]](#footnote-27).

Положения Конвенции распространяются на все отрасли экономической деятельности и на все категории трудящихся.

В развитие положений Конвенции № 156 была принята Рекомендация № 165 «О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящихся с семейными обязанностями»[[28]](#footnote-28), в которой несколько более детально раскрыты некоторые положения Конвенции. Исходя из того что проблемы трудящихся с семейными обязанностями являются аспектами более широких вопросов, касающихся семьи и общества, для обеспечения подлинного равенства обращений и возможностей для трудящихся мужчин и женщин государствами — членами МОТ рекомендовано три основных направления деятельности:

а) предоставлять трудящимся с семейными обязанностями возможность осуществлять свое право на профессиональную подготовку и свободный выбор работы;

б) принимать во внимание их потребности в области условий труда и социального обеспечения;

в) развивать и содействовать развитию учреждений и служб по уходу за детьми и оказанию помощи семье и других государственных и частных служб, отвечающих их нуждам.

Конвенция № 156 определяет круг лиц, на которых распространяются ее положения, указывая определенный признак, в частности «семейные обязанности». К трудящимся с семейными обязанностями Конвенция и Рекомендация относят:

- мужчин и жсншин, имеющих семейные обязанности в отношении находящихся на их иждивении детей;

— мужчин и женщин, имеющих обязанности и в отношении других ближайших родственников - членов семьи, которые нуждаются в уходе или помощи.

При этом определение понятия «ребенок, находящийся на иждивении», а также понятия «другой ближайший родственник - член семьи» Конвенция относит к компетенции каждой отдельной страны. Сам термин «семейные обязанности» ни в Конвенции, ни в Рекомендации также не раскрывается и понимается достаточно узко - только как обязанность по содержанию детей и ближайших родственников — членов семьи. Необходимо учитывать, что в международно-правовом аспекте семьей считается не только та, в которой наличествует формальная (юридическая) связь, но и такая, которая основывается на фактическом сожительстве.

Большое влияние на развитие понятия семьи в странах - участницах Римской конвенции «О защите прав человека и основных свобод» 1950 г., которую Россия ратифицировала 20 февраля 1998 г., сыграла интерпретация понятия «семейная жизнь» в решениях Европейского суда по правам человека по применению ст. 8 Конвенции, провозглашающей право граждан на уважение личной и семейной жизни. Европейский суд констатирует наличие семейной жизни не только при наличии формальных семейных связей, но и в случае фактического сожительства[[29]](#footnote-29). В связи с этим М. В. Антокольская отмечает, что «если раньше считалось, что не семьи в социологическом смысле составляют семью в юридическом смысле, поскольку для этого необходимо законодательное признание данного союза семьей, то с присоединением. России к Римской конвенции ситуация изменилась. Европейский суд ставит на первое место не законодательное признание государством тех или иных отношений семейными, а наличие фактической семейной связи, существование которой налагает на государство обязанность обеспечить защиту и уважение этих отношений»[[30]](#footnote-30).

По пути придания юридического значения факту совместного проживания ребенка и лица, осуществляющего заботу о нем, пошел законодатель при закреплении права на ежемесячные пособия на ребенка в Федеральном законе от 19 мая 1995 г. № 81-ФЗ «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей»[[31]](#footnote-31).

В связи с этим принципиально важной становится задача определения четких критериев понятий «семья», «семейные обязанности» в национальном законодательстве России.

Очевидно, что термин «семейные обязанности» связан с понятием «семья» и в значительной степени обусловлен содержанием семейной политики, осуществляемой в том или ином государстве. Не существует единства мнений у исследователей, занимающихся Проблемами семьи по вопросам содержания семейной политики, понятия «семьи», объема и структуры семейных обязанностей. Одни считают, что семейная политика затрагивает только семьи, которые имеют (или намерены иметь) детей. Другие трактуют понятие семьи шире, включая обязанности в отношении пожилых родителей. Эволюция семейных отношений неразрывно связана с изменением социальных функций и структуры семьи, с переменой положения женщин в обществе. В XX в. на смену авторитарной семье, основанной на господстве в семье мужчины, стала постепенно приходить эгалитарная, базирующаяся на равных правах и активном участии женщины и других членов семьи во всех семейных делах.

Обычно при употреблении в литературе термина «семья» в социологическом смысле имеется в виду «основанная на браке или кровном родстве группа лиц, члены которой связаны общностью быта, взаимной помощью и моральной ответственностью»[[32]](#footnote-32).

Но специалисты различных отраслей знаний определяют понятие семьи по-разному, в связи, с чем в научной литературе появилось большое количество определений семьи. Множественность понятий семьи обусловлено в первую очередь различными аспектами ее исследования.

Несмотря на отсутствие единой для всех отраслей науки и законодательства формулировки понятия семьи, спорной является и сама необходимость этого: «слишком многообразны критерии, характеризующие семейный союз, слишком разнятся практические условия отграничения данной семьи в конкретных случаях»[[33]](#footnote-33). За нецелесообразность выработки единого определения семьи высказывались многие ученые-правоведы (Р. И. Иванова[[34]](#footnote-34), М. В. Антокольская3[[35]](#footnote-35), Е. Ф. Чернышева[[36]](#footnote-36)).

Г. К. Матвеев придерживался другой точки зрения и говорил о необходимости выработки в Семейном кодексе «общего определения семьи, из которого все отрасли законодательства исходили бы (с учетом своей специфики) при определении круга лиц, связанных брачно-семейными отношениями»[[37]](#footnote-37).

В новом Семейном кодексе Российской Федерации также отсутствует общее понятие семьи.

На сегодняшний день понятие семьи наиболее детально разработано наукой семейного права. Целый ряд ученых этой отрасли права разрабатывали понятие семьи[[38]](#footnote-38).

В дореволюционном семейном праве семья рассматривалась как «постоянное сожительство мужа, жены и детей, то есть представляет собой союз лиц, связанных браком, и лиц, от них происходящих»[[39]](#footnote-39). При этом понятиями «муж» и «жена» охватывался как юридический брак, так и фактическое совместное проживание, ведение совместного хозяйства (т. е. гражданский брак).

Г. К. Матвеев определял семью как объединение лиц, характеризующихся следующими признаками: 1) браком или родством; 2) взаимной моральной и материальной общностью и поддержкой; 3) рождением и воспитанием детей; 4) взаимными личными и имущественными правами и обязанностями[[40]](#footnote-40).

В. А. Рясенцев выделял два понятия семьи: общее (социологическое) и специальное (юридическое). В социологическом понимании семья рассматривалась как «союз лиц, основанных на браке, родстве, принятии детей в семью на воспитание, характеризующийся общностью жизни, интересов, взаимной заботы». В юридическом смысле семья определяется им «как круг лиц, связанных правами и обязанностями, вытекающими из брака, родства, усыновления или иной формы принятия детей на воспитание, и призвана способствовать укреплению и развитию семейных отношений»[[41]](#footnote-41).

Не претендуя на выработку универсального определения семьи, считаем нужным выделить те основные признаки, которые должны характеризовать семью с учетом особенностей трудового права я права социального обеспечения при рассмотрении лиц с семейными обязанностями. Такими признаками, на наш взгляд, должны являться: 1) отношения брака (юридического или фактического), родства, свойства, усыновления или иной формы принятия детей на воспитание; 2) взаимные личные права и обязанности; 3) совместное проживание.

Анализ законодательных актов свидетельствует также о том, что понятие семьи связано с установлением круга членов семьи, образующих состав семьи.

В гражданском и трудовом законодательстве определяется лишь крут членов семьи, пользующихся известными правами, причем в каждом случае этот круг оказывался различным[[42]](#footnote-42). Круг членов семьи неодинаков не только в различных отраслях права, но и в отдельных нормативных актах одной отрасли, поскольку это зависит от содержания регулируемых отношений и целей, стоящих перед законодателем при принятии того или иного закона. Поэтому состав семьи в одних случаях расширяется, в других сужается, либо просто не оговаривается, что создает определенные трудности для правоприменителей. Например, в Законе Российской Федерации от 20 ноября 1990 г. № 340-1 «О государственных пенсиях в Российской Федерации\* был определен круг лиц, включаемых в состав семьи для назначения пенсии по случаю потери кормильца,—это дети, братья, сестры, внуки, отец, мать, супруг (жена, муж), дед, бабушка, отчим, мачеха, пасынок, падчерица, усыновитель, усыновленный. Аналогичный круг лиц определен и в ст. 9 нового Федерального закона от 17 декабря 2001 г. № 173-ФЗ «О трудовых пенсиях в Российской Федерации».

Семейный кодекс Российской Федерации к членам семьи непосредственно относит: супругов, родителей и детей (усыновителей и усыновленных); родственников и иных лиц, то есть делает это менее определенно (ст. 2).

Однако, несмотря на ряд расхождений, можно выделить следующих лиц, объединяемых понятием «семья»: супруги (муж, жена), родители (мать, отец, усыновители), лица, заменяющие родителей (опекуны, попечители, приемные родители), дети, родители супругов (дедушка, бабушка), отчим, мачеха, фактические воспитатели.

Между указанными членами семьи существуют различного рода отношения. Общим для всех видов данных отношений является то, что они возникают и основаны на браке, кровном родстве или иных, приравненных законом к родству оснований. Непосредственное содержание правоотношений составляют права и обязанности членов семьи (в частности, между супругами; родителями и детьми; отчимом (мачехой) и пасынком (падчерицей); дедушкой (бабушкой) и внуками). Новым Семейным кодексом Российской Федерации наряду с традиционными формами воспитания детей (усыновление, опека) предусматривается возможность воспитания ребенка в приемной семье.

Таким образом, исходя из теоретико-правового анализа специальной литературы и российского законодательства, лиц с семейными обязанностями можно определить как лиц, связанных личными неимущественными и имущественными правами и обязанностями, вытекающими из брака (юридического или фактического), родства, свойства, усыновления или иной формы принятия детей на воспитание в семью.

Таким образом, с учетом всех особенностей этих обязанностей можно определить круг граждан, которых следует признавать лицами с семейными обязанностями.

Итак, лицами с семейными обязанностями являются родители, усыновители, опекуны, попечители, приемные родители, бабушки, дедушки. К этой категории могут быть отнесены также мачехи, отчимы, фактические воспитатели.

# ГЛАВА 2. ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДА ЛИЦ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ

# 2.1 Дифференциация правового регулирования труда лиц с семейными обязанностями как гарантия их равноправия

Впервые вопросы дифференциации трудового права были исследованы и изложены в обобщенном виде в 1947 г. С. А. Рабиновичем-Захариным, который под дифференциацией в широком смысле понимал всякие различия и градации в нормах, зависящих от тех или иных условий[[43]](#footnote-43).

Как отмечал А. Е. Пашерстник, «дифференциация служит средством реализации общих принципов правового регулирования труда, их конкретизации в разнообразных условиях»[[44]](#footnote-44).

По мнению В. Н. Толкуновой, «дифференциация трудового права – это обусловленное объективными устойчивыми факторами, а также общественной необходимостью различия в содержании норм трудового законодательства, конкретизирующих общие положения правового регулирования труда применительно к одинаковым категориям работников, но находящихся в разных условиях труда»[[45]](#footnote-45).

Достаточно подробно в отечественной науке трудового права рассматривался вопрос дифференциации женского труда как воплощение принципа равноправия женщин в труде. При этом под основанием дифференциации могли пониматься физиологические особенности женского организма, связанные с его материнской функцией; состояние активного материнства трудящихся женщин (беременность, роды, вскармливание грудью ребенка); социальная роль женщин-матерей по воспитанию детей[[46]](#footnote-46); семейное положение[[47]](#footnote-47).

Справедливые возражения вызвало в 1968 г. утверждение В. Н. Толкуновой о том, что в основе дифференциации общих норм трудового права применительно к женщинам лежит учет физиологических особенностей женского организма, связанных с материнской функцией, данной женщине от природы, и обусловленная этими особенностями социальная функция женщин по уходу за малолетними детьми[[48]](#footnote-48).

Но как справедливо отмечает Э. А. Правдина, «при выявлении признаков дифференциации, основанной на различиях в способности к труду, важно уяснить, что таковыми являются не только физиологические особенности организма работника, но и другие объективно существующие факторы, в частности различные явления общественных отношений, происхождение которых обусловлено социально» [[49]](#footnote-49).

Не соглашаясь с В. Н. Толкуновой в том, что основанием дифференциации законодательства о труде женщин являются лишь физиологические особенности ее организма, Э. А. Правдина предлагает рассматривать в качестве основания дифференциации признак пола, под которым понимается «социально обусловленные различия в применении общеустановленных норм трудового законодательства о труде женщин с учетом физиологических особенностей женского организма и специфики содержания социальных прав и обязанностей женщин перед обществом»[[50]](#footnote-50).

Ведь «известно, что выполнять хозяйственную работу по дому, присматривать за ребенком и осуществлять его воспитание объективно способны и женщина, и мужчина в равной степени. Об этих видах обязанностей ни в коей мере нельзя говорить как о физиологически обусловленных правах и обязанностях»[[51]](#footnote-51).

М. А. Покровская, соглашаясь в целом с В. Н. Толкуновой о необходимости дифференцированного регулирования труда рабочих и служащих по признаку физиологических особенностей организма, так же как и Э. А. Правдина, не считает, что этот признак является исчерпывающим при определении различии, характеризующих «реальные личности»[[52]](#footnote-52).

По ее мнению, в основе дифференцированного регулирования труда женщин лежат различия по признаку пола и эти различия выделили женщин в одну большую группу с едиными в основном льготами по охране труда, по беременности и родам и т. п.[[53]](#footnote-53) При этом она не исключает возможности учета государством и других обстоятельств для дифференциации законодательства о труде применительно к женщинам. В дальнейшем, по ее мнению, возможно дифференцированное регулирование рабочего времени, времени отдыха и других вопросов в зависимости от таких факторов, как семейное положение, количество детей, их возраст и т. д.

Г. В. Мерцалова, подразделяя основания дифференциации на общие и специальные, предлагает социальную функцию по воспитанию детей рассматривать в двух аспектах: первый - когда речь идет о женщине-матери (например, когда женщине, имеющей ребенка, предоставляется право работать неполный рабочей день или неполную рабочую неделю; работать по скользящему графику); второй - когда мы имеем в виду других лиц, выполняющих функцию воспитания детей (например, в случае предоставления отпуска по уходу за ребенком отцу, бабушке, дедушке или другим родственникам, осуществляющим уход за ребенком). Поэтому данные основания, по ее мнению, можно отнести как к общему основанию дифференциации (второй аспект), так и к специальному, когда речь идет о социальной роли женщины-матери по воспитанию детей[[54]](#footnote-54).

Нами предлагается такое основание дифференциации норм трудового права, как социальные (семейные) обязанности граждан безотносительно к полу работника. Эти социальные семейные обязанности (функции) несколько шире социальной функции по воспитанию детей и включают в себя также уход за другими родственниками, нуждающимися в помощи и поддержке.

Так называемые специальные основания дифференциации, то есть относящиеся исключительно к женщинам, необходимо ограничить только теми, которые действительно объективно могут выполняться только женщиной в силу ее физиологических особенностей, а именно: ограничить их льготами в связи с беременностью, родами и кормлением грудью. Остальные же льготы предоставлять одному из родителей (по их усмотрению) либо другому взрослому члену семьи.

Долгие годы в нашей стране отношение государства к женщинам исходило из следующего: с одной стороны, в первые годы советской власти, военные, послевоенные годы ощущалась острая потребность в женской рабочей силе; с другой стороны, в силу сохраняющихся в обществе стереотипов вся тяжесть семейных и домашних забот продолжала лежать на ее плечах. В этих условиях требовалось стать «сверхженщиной», чтобы вынести это двойное бремя.

Именно это, на наш взгляд, привело к соответствующему отношению к семейным обязанностям, которое прослеживается во многих работах, посвященных проблемам женщин. Семейные (в частности, родительские) обязанности порой рассматривались как некая обуза, не позволяющая женщине в полной мере посвятить себя работе. Считалось естественным желание женщины оставить ребенка на воспитание государству и уехать на далекую стройку. Отсюда и гиперболизированные надежды большинства авторов монографий о труде женщин на службы быта и общественное воспитание детей.

Безусловно, служба быта должна развиваться и освобождать от домашних хлопот. Нужно развивать и детские учреждения. Но на родительские (семейные) обязанности необходимо взглянуть по-иному. Забота о детях не тяжкий груз, который желательно бы передать государству, а человеческая потребность, приносящая радость и необходимая как ребенку, так и самим родителям.

Как отмечает Г. В. Мерцалова, «с раннего детства дети посещают ясли, детские сады, школу, постепенно привыкая быть вне дома, вне семьи. Как тяжело проходит процесс привыкания к этому... Правильно говорится, что нет уз сильнее, чем узы семьи. Но в процессе привыкания постепенно рвется ниточка, которая связывает поколения (детей и родителей). Утрачиваются традиции не только семьи, но и общества»[[55]](#footnote-55).

Только семья может по-настоящему дать ребенку чувство защищенности от невзгод жизни, направить его развитие и становление личности, воспитать гармоничного и достойного человека. Нет нужды говорить, что любовь в семье, взаимоуважение, забота со стороны родителей - лучшая атмосфера и залог психологического здоровья ребенка[[56]](#footnote-56). Поэтому как хорошо бы ни была развита система общественного воспитания детей, роль семейного воспитания не утратит своего значения как для детей, так и для их родителей.

Только при таком отношении к семейным обязанностям приведение нашего законодательства в соответствие с Конвенцией МОТ № 156 не будет сведено, как опасается А. И. Антонов, «к уравнению женщин с мужчинами во внесемейных сферах наемного труда, а фактически - к уравниванию женщин и мужчин в их обоюдном бегстве от семьи»[[57]](#footnote-57).

Наше законодательство должно способствовать тому, чтобы лица с семейными обязанностями, которые выполняют или желают выполнять оплачиваемую работу, могли осуществить свое право на это, не подвергаясь дискриминации, и, насколько это возможно, гармонично сочетать профессиональные и семейные обязанности, находясь под защитой государства.

Если В. Н Толкунова говорила, что разгрузка трудящейся женщины в быту должна идти в первую очередь по линии расширения сферы обслуживания и по линии все большего развития общественного воспитания детей в детских учреждениях и «лишь во вторую очередь по линии перераспределения всех домашних обязанностей равномерно между всеми членами семьи мужского и женского пола»[[58]](#footnote-58), то теперь, по нашему мнению, необходимо поменять приоритеты. Тем более, в нынешней ситуации в стране, когда государственная инфраструктура детских учреждений практически разрушена, из-за финансового положения ухудшаются условия пребывания в них, что привело к тому, что часть детей сегодня находятся вне сферы заботы государства[[59]](#footnote-59). А ведь не то что на развитие, но и на восстановление потребуется немало времени.

Дело в том, что наше законодательство исходит из принципа предоставления льгот и преимуществ главным образом женщинам, т е. делает акцент на особой защите женщин от дискриминации путем предоставления ей социальных льгот, причем даже в тех случаях, когда это вовсе не обусловлено физиологическим или психическим состоянием женского организма или обстоятельствами, связанными с необходимостью ухода за детьми.

В ряде случаев не всегда оправданно с точки зрения равенства возможностей женщин и мужчин установление запретов на выполнение действий, связанных с работой, что также рассматривается как определенные льготы. В условиях превышения предложения рабочей силы над спросом работодателю, безусловно, удобнее пригласить на работу мужчину, чем женщину с ее многочисленными льготами.

В последнее время в новом Трудовом кодексе предприняты попытки несколько изменить старый подход, предоставив соответствующие льготы и преимущества также отцам

Таким образом, нами предлагается рассматривать в качестве основания дифференциации правового регулирования труда семейные обязанности граждан (т. е одну из их социальных функций). Такой подход способствовал бы освобождению женщины от двойной роли - семейной и производственной работы не путем предоставления трудовых льгот женщинам, а разделением семейных обязанностей с мужчиной и обществом в целом Реализация такого подхода состоит в предоставлении трудовых семейных льгот как женщинам, так и мужчинам (вовлечение мужчин в выполнение семейных обязанностей), а также в создании в обществе необходимой инфраструктуры (вовлечение общества в воспитание детей). Разумеется, как отмечал Р. 3. Лившиц, для реализации такой программы недостаточно только правовых механизмов и финансовых затрат. Нужно качественное изменение философии и психологии общества, т е задача куда масштабнее. В нашей стране, как представляется, это дело вовсе не такого близкого будущего[[60]](#footnote-60).

Как показывает опыт развитых стран, количество мужчин, пользующихся установленными льготами и преимуществами в сфере трудовых отношений хотя и увеличивается, но все еще остается незначительным. Однако в любом случае принятие этих мер эффективно способствовало бы формированию нового общественного сознания, меняющего сложившиеся представления о роли женщин и мужчин в семье и на производстве.

# 2.2 Право на труд лиц с семейными обязанностями

Среди основных (конституционных) прав граждан важнейшее место занимает право на труд.

В Конституции Российской Федерации в ст. 37 провозглашено, что:

«1. Труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию

2. Принудительный труд запрещен.

3. Каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы».

Хотя в связи с принятием Конституции Российской Федерации 1993 г. некоторые ученые утверждают, что Конституция закрепляет не право на труд, а лишь право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены[[61]](#footnote-61), либо оно трансформируется в право на защиту от безработицы[[62]](#footnote-62), и выступают за возвращение в текст Конституции права на труд[[63]](#footnote-63).

Мы считаем нужным согласиться с авторами Комментария к Конституции РФ под общей редакцией Ю. В. Кудрявцева в том, что содержание права на труд не только закреплено в действующей Конституции, но и что его содержание стало более емким по сравнению с прежней Конституцией. Нормативное содержание конституционного права на труд исходя из смысла ч. 1 - 3 ст. 37 Конституции Российской Федерации включает: правомочие на свободный труд, т. е. труд, который работник свободно выбирает или на который он свободно соглашается; правомочие свободно распоряжаться своими способностями к труду; правомочие свободно выбирать род деятельности и профессию; правомочие на труд в безопасных и здоровых условиях труда; правомочие на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда; правомочие на защиту от безработицы[[64]](#footnote-64). Некоторые ученые-трудовики выделяют еще и такое правомочие, как право требовать через соответствующий орган, включая суд, восстановления нарушенного права на труд как при приеме на работу, так и при переводе на другую работу или при увольнении[[65]](#footnote-65). Представляется, однако, справедливым замечание С. X. Джиоева, что любое основное трудовое право опирается на возможность его защиты в соответствующем органе государственной власти и в суде. Поэтому включение самостоятельного конституционного права на судебную защиту только в содержание права на труд сузило бы сферу его действия и шло бы вразрез с требованием ч. 3 ст. 56 Конституции Российской Федерации, запрещающей ограничение этого права даже в условиях введения в стране чрезвычайного положения[[66]](#footnote-66).

Если же встать на позицию авторов, утверждающих, что в российской Конституции отсутствует право на труд, то это нарушало бы положение ч, 1 ст. 17 Конституции о признании Российской Федерацией и гарантированное™ ею прав и свобод человека и гражданина согласно общепризнанным принципам и нормам международного права. Прежде всего, имеется в виду ст. 23 Всеобщей декларации прав человека 1948 г., провозгласившая, что «каждый человек имеет право на труд, на свободный выбор работы, на справедливые и благоприятные условия труда и на защиту от безработицы»[[67]](#footnote-67). В ч. 1 ст. 6 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах 1966 г. также говорится о том, что «государства признают право на труд, которое включает право каждого человека на получение возможности зарабатывать себе на жизнь трудом, который он свободно выбирает или на который он свободно соглашается, и предпримут надлежащие шаги к обеспечению этого права».

Важной гарантией права граждан на труд является институт трудоустройства.

Определяя возможные направления государственной политики в отношении лиц с семейными обязанностями в сфере труда, Конвенция Международной организации труда № 156 предусматривает, что трудящимся с семейными обязанностями, выполняющим или желающим выполнять оплачиваемую работу, должна обеспечиваться возможность осуществлять свое право на свободный выбор работы, не подвергаясь дискриминации (ст. 3 Конвенции).

Осуществляя свое право на труд, гражданин, желающий работать, оформляет свои трудовые отношения с соответствующим работодателем путем заключения трудового договора.

Нормы российского трудового права запрещают дискриминацию в сфере труда. В соответствии со ст. 3 Трудового кодекса РФ каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых способностей.

Никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества независимо от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, политических убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника.

Применительно к трудовому договору Кодекс не допускает необоснованный отказ в заключении трудового договора. Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, места жительства (в том числе наличие или отсутствие регистрации по месту жительства или пребывания) и других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускаются, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом (пп. 1, 2 ст. 64 ТК РФ).

Безусловно, запрещение необоснованного отказа в приеме на работу по общему правилу не исключает свободы трудового договора. Ведь любой работодатель вправе подбирать себе кадры и принимать тех работников и специалистов, в которых он нуждается, и может выбирать наиболее квалифицированных и дисциплинированных.

Пункт 3 ст. 3 ТК РФ устанавливает, что не являются дискриминацией установление различий, исключений, предпочтений, а также ограничении прав работников, которые определяются свойственными данному виду труда требованиями, установленными федеральным законом, либо обусловлены особой заботой государства о лииах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите.

Итак, заключение трудового договора с лицами с семейными обязанностями должно осуществляться только в соответствии с их деловыми качествами и требованиями данного вида труда.

Законодательство предусматривает для данной категории граждан ряд гарантий при трудоустройстве (заключении трудового договора), что является гарантией их конституционного права на труд.

Согласно п. 2 ст. 5 Закона Российской Федерации от 19 апреля 1991 г. «О занятости населения в Российской Федерации» (в ред. Федерального закона от 29 декабря 2001 г. № 188-ФЗ) одним из направлений государственной политики в области занятости населения является обеспечение равных возможностей всем гражданам Российской Федерации независимо от национальности, пола, возраста, социального положения, политических убеждений и отношения к религии в реализации права на добровольный труд и свободный выбор занятости.

Как мы видим, законодатель дал исчерпывающий перечень оснований дискриминации при реализации гражданами их права на труд. Однако если обратиться к положению Трудового кодекса, а также ч. 2 с. 19 Конституции Российской Федерации, то перечень оснований, по которым не допускается дискриминация, более широкий и не является исчерпывающим. Исходя из этого и имея в виду, что с определенными трудностями при поиске работы граждане сталкиваются именно из-за своего семейного положения, было бы целесообразно дополнить перечень, данный в названном Законе, таким основанием, как семейные обязанности.

Законом Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» определены категории граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы. В частности, к ним относятся: граждане, имеющие на содержании лиц, которым по заключению уполномоченного на то органа необходимы постоянный уход, помощь или надзор; одинокие и многодетные родители, воспитывающие несовершеннолетних детей, детей-инвалидов; семьи, в которых оба родителя признанны безработными; жены (мужья) военнослужащих (п. 2 ст. 5 Закона).

Одними из направлений государственной политики в этой области являются также: обеспечение социальной защиты в области занятости населения, проведение специальных мероприятии, способствующих обеспечению занятости граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы, а также поощрение работодателей, сохраняющих действующие и создающие новые рабочие места, прежде всего для этой категории граждан (ст. 5 Закона). (С этой целью утверждены постановлением Минтруда Российской Федерации Рекомендации по квотированию рабочих мест на предприятиях, в учреждениях и организациях для лиц, особо нуждающихся в социальной защите от 6 февраля 1995 г.)[[68]](#footnote-68).

Для них государство обеспечивает дополнительные гарантии путем разработки и реализации целевых программ содействия занятости, создания дополнительных рабочих мест и специализированных организаций, предоставления услуг по профессиональной ориентации, а также путем организации обучения по специальным программам и другими мерами (ч. 1 ст. 11 Закона).

Представляется, что одной из гарантий могла бы стать норма, обязывающая работодателя при подборе кадров отдавать предпочтение лицам с семейными обязанностями, если они обладают одинаковыми квалификационными данными с другими претендентами на рабочие места, наряду с гражданами, для которых рабочие места квотированы в установленном порядке.

Нами разделяется позиция Н. Н. Шептулиной, которая предлагает учесть в трудовом законодательстве норму Рекомендации Международной организации труда № 166 «О прекращении трудовых отношений» (1982 г.), согласно которой трудящимся, чьи трудовые отношения прекращены по причинам экономического, технологического, структурного или иного аналогичного характера, должно предоставляться определенное преимущество первоочередного обратного приема на работу, если предприниматели вновь нанимают работников аналогичной квалификации и если трудящиеся в определенный срок после увольнения выразили желание возвратиться на прежнее место работы.

При закреплении данного положения в Трудовом кодексе РФ можно было бы предусмотреть, что при обратном приеме работников лица с семейными обязанностями должны приглашаться на работу в первую очередь[[69]](#footnote-69).

Увольнение женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, по инициативе работодателя не допускается, кроме случаев ликвидации организации, когда допускается увольнение с обязательным трудоустройством.

Так суд рассмотрел дело по иску Артюховой Г.В. к ОАО "Лопандино - сахар" о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда.

Артюхова Г.В. обратилась в суд с иском к ОАО "Лопандино - сахар" о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда, мотивируя свои требования тем, что она работала на указанном предприятии в должности юрисконсульта, с 4 марта 2000 г. она находилась в отпуске по уходу за ребенком до полутора лет. Приказом № 77-КП от 25 апреля 2000 г. она была уволена с работы по п. 1 ст. 33 КЗоТ РФ в связи с ликвидацией предприятия, однако фактически предприятие не ликвидировано; а работодателем не были соблюдены гарантии ее обязательного трудоустройства, предусмотренные ст. 170 КЗоТ РФ.

В соответствии с ч. 2 ст. 170 КЗоТ РФ увольнение женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, по инициативе работодателя не допускается, кроме случаев ликвидации организации, когда допускается увольнение с обязательным трудоустройством.

Из смысла указанной правовой нормы следует, что высвобождение данной категории работников при ликвидации предприятия возможно только с обязательным их трудоустройством.

Из материалов настоящего дела следует, что при увольнении истицы ответчик ее не трудоустроил, ограничившись лишь направлением соответствующего уведомления в службу занятости. Суд первой инстанции правильно применил ч. 2 ст. 170 КЗоТ РФ и восстановил истицу на работе, поскольку данная норма закона не допускает увольнения женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, по инициативе работодателя без их обязательного трудоустройства.

Какие-либо доказательства, свидетельствующие о том, что службой занятости или работодателем предпринимались попытки трудоустроить истицу, отсутствуют[[70]](#footnote-70).

В целях удовлетворения потребностей в высококвалифицированных кадрах предприятий, учреждений и организаций предусмотрена контрактная подготовка специалистов с высшим и средним профессиональным образованием из числа лиц, обучающихся за счет федерального бюджета и бюджетов субъектов Российской Федерации. Однако для студентов, заключивших контракт с учебным заведением, предусмотрен льготный порядок освобождения от заключения и исполнения контрактов в связи с наступлением семейных обязанностей, а именно

— при наличии одного из родителей или супруга (супруги) - инвалида первой или второй группы, если работа предоставляется не по месту постоянного жительства родителей или супруга (супруги),

— для жен (мужей) военнослужащих офицерского и начальствующего состава, прапорщиков, мичманов и других военнослужащих, работающих по контракту в Вооруженных Силах Российской Федерации, органах Министерства внутренних дел Российской Федерации и других Федеральных служб, если работа предоставляется не по месту службы их мужей (жен);

— для беременных и имеющих ребенка в возрасте до 1,5 лет на момент окончания учебного заведения, если работа предоставляется вне места постоянного жительства семьи мужа (жены) или родителей.

Ели один из супругов оканчивает учебное заведение раньше, ему предлагается работа на общих основаниях с учетом возможного места работы другого супруга, если позже - по месту работы супруга (Положение о целевой контрактной подготовке специалистов с высшим и средним профессиональным образованием, утвержденное постановлением Правительства Российской Федерации от 19 сентября 1995 г № 942)[[71]](#footnote-71).

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей (п. 3 ст. 64 ТК РФ)

По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме (п. 5 ст. 64 ТК РФ) Здесь мы согласны с Л Ю Бугровым в том, что логичнее установить обязательную письменную мотивировку отказа и критерии его обоснованности[[72]](#footnote-72).

Отказ в приеме на работу лиц с семейными обязанностями может быть обжалован в суд. Признав незаконным отказ работнику в приеме на работу, суд выносит решение, обязывающее работодателя заключить с ним трудовой договор.

Нарушение данной нормы может повлечь за собой также уголовную ответственность, установленную ст. 145 Уголовного кодекса Российской Федерации[[73]](#footnote-73), за необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение женщины по мотивам ее беременности, а равно необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение с работы женщины, имеющей детей в возрасте до трех лет, по этим мотивам, и наказывается штрафом в размере от двухсот до пятисот минимальных размеров оплаты труда или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период от двух до пяти месяцев либо обязательными работами на срок от ста двадцати до ста восьмидесяти часов.

Нам представляется, что подобная защита должна быть не только у женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, но и у мужчин.

Хотя, к сожалению, данная норма практически не дает (реальных) гарантий для работников. Практика почти не встречает случаев, чтобы администрация при отказе в приеме на работу женщин сообщала им в письменной форме причины отказа со ссылкой на беременность и их материнство. Как справедливо замечают Н Ф. Кузнецова и Ю Н Аргунова, «мотивы увольнения «по беременности» и «по кормлению ребенка» весьма сложно доказать[[74]](#footnote-74). В 2004 г. зарегистрировано таких случаев 5 и выявлено 5 виновных лиц, в 2005 г. - соответственно 2 и 0[[75]](#footnote-75).

Поэтому, может, даже есть смысл отказаться от уголовной наказуемости нарушений законодательства о труде ввиду ее неэффективности.

Однако выбор работы и заключение трудового договора - это только предпосылка для использования работником имеющихся у него способностей к труду. В дальнейшем лица с семейными обязанностями нуждаются в обеспечении одинаковых для всех работников возможностей повышения квалификации и продвижения по службе

Для того чтобы лица с семейными обязанностями могли полностью реализовать предоставленные им трудовые права, они должны обладать реальной возможностью получить образование, приобрести профессию, квалификацию.

Традиционно в числе лиц неквалифицированного и малоквалифицированного труда значительную долю составляют женщины, поскольку с момента обзаведения семьей и рождения детей возможности для повышения квалификации у них уменьшаются или отсутствуют вовсе из-за прерывания трудовой деятельности в связи с отпусками по материнству. Как отмечала В. Н. Толкунова, «основой реальности права женщин на квалифицированный труд является наличие у женщин квалификации. Поэтому гарантией осуществления этого права женщин является, прежде всего, фактическое равенство их с мужчинами в получении общего и профессионального образования на всех уровнях[[76]](#footnote-76).

Мы согласны и с Н Н. Шептулиной, что необходимо предусмотреть дополнительные льготы для работников (как женщин, так и мужчин), обремененных семейными обязанностями и испытывающих в связи с этим трудности в получении новых профессиональных знаний в порядке самообразования. В частности, для них можно было бы предусмотреть сокращенные по сравнению с общими сроки между периодами переобучения; наиболее приемлемые формы обучения, включая обучение в рабочее время; при необходимости—внеплановое переобучение лиц, приступивших к работе после отпуска по уходу за ребенком в возрасте до трех лет[[77]](#footnote-77).

Ряд льгот предоставлен для отдельных категорий лип с семейными обязанностями. От обязательной аттестации освобождаются:

— беременные женщины;

— находящиеся в отпуске по уходу за ребенком. Аттестация указанных федеральных государственных служащих проводится не ранее чем через год после выхода из отпуска (Положение о проведении аттестации федерального государственного служащего, утвержденное Указом Президента Российской Федеральное от 9 марта 1996 г. № 353 в ред. от 12 ноября 1999 г. № 1499).

Следует отметить, что право на труд не исчерпывается фактом получения работы. Как указывает С. А. Иванов, право на труд предполагает не только право на получение работы, но и право на ее сохранение «Нельзя рассматривать как осуществление права на труд предоставление гражданину работы, а вслед за тем произвольное увольнение с нее»[[78]](#footnote-78). Он отмечает, что право на труд предполагает право работника быть переведенным на другую работу только при его согласии[[79]](#footnote-79). Таким образом, реализация права на труд заключается не только в возможности получения работы по специальности, но и в гарантированной возможности сохранить за собой эту работу. Эти гарантии заключаются в установленных правилах увольнения и перевода работников.

Особая охрана труда лиц с семейными обязанностями включает в себя, как мы уже говорили ранее, не только нормы, дополнительно содействующие им в реализации ими своего права на труд, но и нормы, дополнительно охраняющие работников от возможности незаконных увольнений и обеспечивающие им более льготные условия расторжения трудового договора. Однако крут лиц, которых нельзя уволить по инициативе администрации, резко сократился по сравнению с КЗоТ РФ. Так, раньше не допускалось увольнение по инициативе работодателя (кроме случаев ликвидации организации) следующих работников:

— беременных женщин;

— женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет,

— работников, имеющих детей-инвалидов или инвалидов с детства до достижения ими возраста 18 лет;

— одинокой матери или одинокого отца, имеющих ребенка в возрасте до 14 лет.

Вместе с тем разговоры о необходимости допущения увольнений этих категории работников в исключительных случаях велись уже давно. В частности, С.Н. Петрушина в связи с этим в целях предупреждения злоупотреблений со стороны работников предлагала ввести в ст. 170 КЗоТ РФ дополнение о возможности их увольнения в случае грубого нарушения дисциплины[[80]](#footnote-80). Было высказано предложение (Л Ю Рожниковым) о предоставлении права такого увольнения работодателю с осуществлением его только в судебном порядке[[81]](#footnote-81).

24 января 2002 г Конституционный Суд Российской Федерации выносит постановление по делу о проверке конституционности положений ч 2 ст. 170 и ч 2 ст 235 Кодекса законов о труде Российской Федерации и п. 3 ст. 25 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» Предметом рассмотрения Конституционного Суда, в частности, была ч 2 ст 170 КЗоТ РФ в той части, в которой ею не допускается увольнение работников, имеющих детей-инвалидов или инвалидов с детства до достижения ими возраста 18 лет, в случаях совершения ими дисциплинарных проступков, являющихся в соответствии с законом основаниями для расторжения с ними трудового договора по инициативе работодателя.

Суд пришел к выводу, что установленный ч. 2 ст. 170 КЗоТ РФ запрет на увольнение работника, совершившего противоправное деяние, являющееся законным основанием для расторжения трудового договора по инициативе работодателя, представляет собой несоразмерное ограничение прав работодателя как стороны в трудовом договоре и в то же время субъекта экономической деятельности и собственника. Такого рода ограничение не обусловлено необходимостью защиты прав и свобод, закрепленных ст. 30, 37 и 38 Конституции РФ, нарушает свободу экономической (предпринимательской) деятельности, право собственности, искажает существо принципа свободы труда и в силу этого противоречит предписаниям ст. 8, 34, 35, 37 и 55 Конституции РФ. Оспариваемые положения предоставляют работникам, имеющим детей-инвалидов или инвалидов с детства до достижения ими возраста 18 лет, необоснованные преимущества по сравнению с другими работниками и создают возможность злоупотребления правом, что несовместимо и с положениями ст. 19 Конституции РФ о равенстве всех перед законом и судом и о гарантиях равенства прав и свобод человека и гражданина. Таким образом Конституционный Суд пришел к выводу о не конституционности данной нормы.

Данное постановление было принято за неделю до вступления в силу Трудового кодекса, который в соответствии со ст. 261 невозможность подобных увольнении сохранил только за беременными женщинами

При этом следует иметь в виду, что это правило относится не только к случаям расторжения трудового договора по ст. 81 ТК РФ (за исключением полной ликвидации организации, а также филиала, представительства или иного структурного подразделения организации, расположенного в другой местности, что следует из ч 4 ст. 81 ТК РФ, и прекращения деятельности работодателя - физического лица), но и к увольнению по иным основаниям, если инициатива увольнения исходит от работодателя (например, в соответствии со ст. 288 ТК РФ расторжение трудового договора с лицом, работающим по совместительству, в случае приема на работу работника, для которого эта работа является основной).

В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее заявлению продлить срок трудового договора до наступления у нее права на отпуск по беременности и родам (пп. 1 2 ст. 261 ТК РФ).

Беременная женщина не может быть уволена по инициативе администрации независимо от срока беременности. Рассматривая требование о восстановлении на работе женщины, трудовой договор с которой был расторгнут по инициативе администрации в период нахождения ее в состоянии беременности, суду надлежит удовлетворить иск независимо от того, было ли администрацией при увольнении известно о беременности и сохранилась ли она на время рассмотрения дела[[82]](#footnote-82).

При увольнении беременной женщины в случаях ликвидации организации оказание ей помощи в подборе подходящей работы и трудоустройстве осуществляется органами государственной службы занятости населения в соответствии с действующим законодательством.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с женщинами, имеющими детей в возрасте до 3 лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, стало возможным исключительно в следующих случаях ликвидации организации либо прекращения деятельности работодателем - физическим лицом, несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением; неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание; однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей; совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя; совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального поступка, несовместимого с продолжением работы; однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей; представления работником работодателю подложных документов или заведомо ложных сведений при заключении трудового договора (п. 3 ст. 261 ТК РФ).

При сокращении численности или штата работников организации преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации из числа лиц с семейными обязанностями имеют:

— семейные - при наличии двух и более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); в отличие от ранее действовавшего законодательства Трудовой кодекс дает понятие иждивенца, которое воспринято из новых пенсионных законов (ст. 9 Федерального закона «О трудовых пенсиях»);

— лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком (ст. 179 ТК РФ).

Из этого списка новым Трудовым кодексом исключены жены (мужья) военнослужащих.

В соответствии с Федеральным законом от 27 мая 1998 г. «О статусе военнослужащих» (в ред. Федерального закона от 28 июня 2002 г. № 75-ФЗ) супругам военнослужащих в государственных организациях, воинских частях (ст. 10), а также одиноким матерям военнослужащих, проходящих военную службу по призыву (ст. 23), предоставляется преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников.

Коллективным договором могут предусматриваться другие категории работников организации, пользующихся преимущественным правом на оставлении на работе при равной производительности труда и квалификации.

При разрешении споров об увольнении или переводе в связи с высвобождением работника, вызванным прекращением деятельности предприятий, учреждений, организаций либо сокращением численности или штата работников, суду необходимо тщательно проверить обоснованность доводов истицы о том, что действительно причиной увольнения (перевода) явилась незаинтересованность или нежелание администрации предоставить женщине определенные льготы по труду.

В трудовом законодательстве не вполне четко прослеживалась возможность установления испытания в отношении беременных женщин и женщин, имеющих малолетних детей.

Категорию лиц, в отношении которых не устанавливался испытательный срок (ч. 3 ст. 21 КЗоТ РФ), они не входили. Но увольнение в связи с неудовлетворительным результатом испытания производится по инициативе работодателя, хотя это основание и не было отражено в ст. 33 КЗоТ РФ, об этом свидетельствовала формулировка ч. 2 ст. 23 КЗоТ РФ. Однако в соответствии со ст. 170 КЗоТ РФ они уволены быть не могли.

Теперь же перечень лиц, которым нельзя устанавливать испытательный срок, законодатель дополнил такой категорией, как беременные женщины, что вполне оправданно (ст. 70 ТК РФ). Если раньше беременные женщины в этом списке и не значились, но в случае неудовлетворительного результата испытания их уволить все равно было невозможно.

Как быть с другой категорией работников, перечисленных в п. 3 ст. 261 Трудового кодекса РФ: женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет, одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), другие лица, воспитывающие указанных детей без матери? По инициативе работодателя их можно уволить только в четко установленных случаях. Перечень дан исчерпывающий. Увольнение работников, как не выдержавших испытания, там не значится.

Беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению снижаются нормы выработки, нормы обслуживания либо эти женщины переводятся на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе.

До решения вопроса о предоставлении беременной женщине другой работы, исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов, она подлежит освобождению от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет средств работодателя.

Женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся по их заявлению на другую работу с сохранением среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет.

Беременная женщина с момента установления ее беременности должна пройти в определенные сроки полное диспансерное обследование. При прохождении такого обследования в медицинских учреждениях за беременными женщинами сохраняется средний заработок по месту работы (ст. 254 ТК РФ).

Снижение норм выработки, норм обслуживания и переводы беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 1,5 лет, существует, как конкретная обязанность работодателя Она возникает после заключения трудового договора и существует уже как элемент конкретного правоотношения. Даже в том случае, когда договор заключается с женщиной, уже находящейся в состоянии беременности или имеющий ребенка в возрасте до 1,5 лет, фактическое ее состояние не должно влиять на выбор характера работ, Но он учитывается при определении фактического содержания ее обязанностей на период беременности или достижения ребенком 1,5 лет.

По прошествии периода беременности или по достижении ребенком 1,5 чет, т е юридического факта, служащего основанием для пользования данной правовой льготой, у работницы наступает право и обязанность выполнять все необходимые операции в соответствии со своей профессией либо работать на прежнем участке труда.

Снижение норм выработки, норм обслуживания и перевод на другую работу беременных женщин производится в целях сохранения беременности и обеспечения нормального развития ребенка (плода). Снижение норм и переводы производятся по заявлению женщины и по медицинскому заключению. Однако на практике врачи, как правило, давая подобные заключения и плохо себе, представляя виды и характер работ в той или иной сфере, не определяют род конкретной работы, на которую можно было бы перевести работницу.

В литературе уже давно говорится о необходимости разработки особых списков легких работ, на которые могут быть переведены женщины на период беременности и кормления грудью, по отраслям промышленности[[83]](#footnote-83).

Проблема решена пока только в текстильной промышленности, где еще лет тридцать назад Ивановский институт охраны труда женщин специально издал рекомендации, с каких работ в текстильной промышленности на каком месяце беременности надо переводить беременных женщин на более легкую работу. То что это проблема лучше решена именно в легкой промышленности, неудивительно. Из-за характера работы в легкой промышленности, а также вследствие сложившейся традиционной практики большинство работающих в ней - женщины (многие из них являются матерями). Опасные и вредные производственные факторы, влияющие на них как относящихся к группе населения, находящейся в неблагоприятном положении, очевидны и значительны

На сегодняшний день действуют Гигиенические рекомендации к рациональному трудоустройству беременных женщин[[84]](#footnote-84). В этих Рекомендациях, в частности, сказано, что технологические процессы и оборудование, предназначенное для труда беременных женщин, не должны быть источником повышенных уровней физических, химических, биологических и психофизиологических факторов (ГОСТ 12.0.003 - 74); при выборе технологических операций следует учитывать оптимальные величины физических нагрузок для труда женщин в период беременности. В них также указано, что беременные женщины не должны выполнять операции, связанные с подъемом предметов труда выше уровня плечевого пояса, с подъемом предметов труда с пола, с преобладанием статического напряжения мышц ног и брюшного пресса, вынужденной рабочей позой (на корточках, на коленях, согнувшись, упором животом и грудью в оборудование и предметы труда, наклоном туловища более 15°), а также работы на оборудовании с управлением с помощью ножной педали; для беременных работниц должны быть также исключены операции на конвейере с принудительным ритмом и работы, сопровождающиеся нервно-эмоциональным напряжением

Поскольку труд беременных женщин, работающих в сельской местности, в растениеводстве и животноводстве, запрещен с момента выявления беременности, администрация обязана освободить женщину от такой работы (с сохранением среднего заработка по новому месту работу) на основании справки о наличии беременности. Специального медицинского заключения о необходимости предоставления более легкой работы в указанном случае не требуется, (ст. 2.2 постановления Верховного Совета РСФСР от 1 ноября 1990 г. «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе» в ред. Федерального закона от 24 августа 1995 г № 152-ФЗ; постановление Пленума Верховного Суда РСФСР от 25 декабря 1990 г. № 6 «О некоторых вопросах, возникающих при применении судами законодательства, регулирующего труд женщин»).

С момента, указанного в медицинском заключении, до решения вопроса о предоставлении беременной женщине более легкой и исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов работы она должна быть освобождена от работы с сохранением за счет работодателя ее среднего заработка за пропущенные рабочие дни (ст. 254 ТК РФ, постановление Пленума Верховного Суда РФ от 25 декабря 1990 г. №6). Если такой более легкой работы нет, то освобождение может длиться с сохранением оплаты труда до отпуска по беременности и родам[[85]](#footnote-85).

М. Н. Покровская отмечает, что «так как женщины, переведенные на другую, легкую работу, получают оплату по среднему заработку независимо от результатов своего труда, то явно неравноценным будет положение женщин, которые вместо перевода на другую работу переведены на другие операции или обработку других деталей на том же рабочем месте и должны выполнять полную, обычную норму, и будут получать заработную плату в зависимости от фактической выработки (без применения к ним данной нормы)». Она предлагает выплачивать этой категории женщин заработную плату из расчета прежнего среднего заработка[[86]](#footnote-86).

Основания переводов (или причины «невозможности выполнения прежней работы») женщин, имеющих детей в возрасте до 1,5 лет, на другую работу, с нашей точки зрения, целесообразно подразделить на две группы:

1) в связи с отрицательным воздействием на ребенка через молоко матери производственных факторов;

2) в связи со сложностью совмещения ухода за ребенком с выполнением прежней работы (например, когда работа связана с режимом, не позволяющим женщине пользоваться перерывами для кормления ребенка).

Необходимость и обязательность переводов женщин по первой причине не вызывает сомнений.

Что касается второго случая, то имеет смысл прислушаться к мнению Т. В. Иванкиной, которая указывает, что «правовые нормы о переводе на более легкую работу женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет, несколько устарели и не отвечают современной социально-экономической обстановке в стране. При большом количестве работающих женщин с детьми в возрасте до полутора лет работодатель в ряде случаев попадает в трудную ситуацию, так как при переводе одновременно многих работниц на легкую работу возможна приостановка отдельных подразделений организации. Кроме того, в некоторых организациях легкой промышленности просто отсутствует легкая работа, поэтому нет возможности организовать специальные цеха или участки с соответствующей работой для указанных женщин»[[87]](#footnote-87).

Как отмечает Л. В. Рожников, следует учитывать еще и специфику такой сферы хозяйственной деятельности, как малое предпринимательство. В рамках небольшой организации практически наверняка будет отсутствовать иная работа, поскольку весь штат работников очень малочислен. Выполнение указанных работ может нарушить работу этого субъекта хозяйственного оборота.

Из действующего законодательства следует, что к женщинам, имеющим детей до 1,5 лет, можно применить п. 2 ст. 72, а именно: при отказе работника от перевода либо отсутствии в организации соответствующей работы трудовой договор прекращается в соответствии с п. 8 ст. 77 ТК РФ (отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением).

Ведь обязанность освободить от работы с сохранением среднего заработка до решения вопроса о предоставлении другой работы у работодателя есть только в отношении беременной женщины (в том числе и при отсутствии такой работы вообще). А ограничения по расторжению трудового договора относятся только к расторжениям по инициативе работодателя.

Таким образом, это положение ведет к двум негативным последствиям. Во-первых, оно снижает предпринимательскую активность в целом, вводя столь обременительные обязанности работодателей. Во-вторых, оно стимулирует последних к отказу в приеме на работу молодых женщин[[88]](#footnote-88).

Л. В. Рожниковым выдвинуто предложение о введении дифференциации в области применения льгот в зависимости от количества работников в организации. В крупных организациях, где есть достаточные возможности для перевода работниц на другую работу, названные льготы могут быть, по его мнению, сохранены.

В организациях малого бизнеса необходимо перераспределить бремя расходов между работодателем и государством. Такое перераспределение может производиться путем частичной компенсации расходов работодателя за счет бюджета либо фондов социального и медицинского страхования.

И наконец, если в качестве работодателя выступает индивидуальный предприниматель, весь объем расходов, связанных с невозможностью дальнейшего выполнения работницей своих функций, он предлагает переложить на государство. В этом случае все причитающиеся выплаты должны производиться за счет бюджета или социальных внебюджетных фондов[[89]](#footnote-89).

Нам такой подход не кажется обоснованным.

Представляется, что частично эту проблему может помочь решить постановка следующего вопроса: а только ли женщина должна быть переведена на другую работу в связи с наличием у нее ребенка до 1,5 лет?

Если ребенок вскармливается грудью и прежняя работа не позволяет этого делать - безусловно, да. А если ребенок находится на искусственном вскармливании или ему больше года. Нам представляется в данном случае необходимо предусмотреть эту льготу одному из родителей (иному лицу, осуществляющему уход за ребенком).

Ночные, сверхурочные работы и направления в командировки

Одной из мер повышения охраны труда женщин при их активном материнстве всегда были запреты и ограничения ночных, сверхурочных работ и направления в командировки.

КЗоТ РФ (ст. 162) запрещал привлекать к работам в ночное время, к сверхурочным работам и работам в выходные дни, а также направлять в командировки:

— беременных женщин;

— женщин, имеющих детей до 3 лет.

Не могли привлекаться к сверхурочным работам и направляться в командировки без их согласия:

— женщины, имеющие детей от 3 до 14 лет.

— женщины, имеющие детей-инвалидов или инвалидов с детства до достижения ими возраста 18 лет.

В целях приведения российского трудового законодательства в соответствие с международными, в частности с Конвенцией МОТ № 156 «О равном обращении и равных возможностях для мужчин и женщин: трудящихся с семейными обязанностями» (1981 г.), законодатель распространил Федеральным законом от 30 апреля 1999 г. данную льготу на:

— мужчин, имеющих детей в возрасте до 14 лет;

— мужчин, имеющих детей-инвалидов или инвалидов с детства до достижения ими возраста 18 лет;

— работников, осуществляющих уход за больными членами их семей.

Статьей 163 КЗоТ РФ также запрещено привлечение к ночным работам без их согласия:

— мужчин, имеющих детей в возрасте до 3 лет;

— работников, осуществляющих уход за больными членами их семей.

Российское законодательство предусматривает в случае, если производственный объект находится на значительном удалении от нахождения предприятия, что исключает возможность ежедневного возвращения работников к месту постоянного жительства, применение вахтового метода организации работ. Однако к таким работам в соответствии с п. 2.2 Основных положений о вахтовом методе организации работ, утвержденных Госкомтрудом СССР, ВЦСПС и Минздравом СССР 31 декабря 1987 г.[[90]](#footnote-90), не могли привлекаться беременные женщины и матери, имеющие детей до 3 лет, и не могут привлекаться без их на то согласия женщины, имеющие детей от 3 до 14 лет.

В юридической литературе уже давно говорилось, что императивный характер этих норм в отношении беременных женщин и женщин, имеющих детей до 3 лет, не отвечает сегодняшней ситуации.

По словам Л. Ю. Бугрова, «традиционные запреты на выполнение определенных работ в современных условиях целесообразно пересмотреть заново, с учетом актуальных обстоятельств, обдумав разницу между дифференциацией правового регулирования трудовых отношений с участием определенных субъектов и неправовой дискриминацией их труда»[[91]](#footnote-91).

Эта проблема давно уже затрагивалась и на международном уровне. «Сложен вопрос, на который пока не найдено ответа относительно того, в какой мере еще оправданны защитные нормы для женщин, будь то нормы, касающиеся ее функций матери, будь то с точки зрения более обших соображений, связанных с социальными условиями, в которых они должны трудиться... Конвенции, касающиеся вышеупомянутого вопроса, встречают все больше возражений, что нашло отражение в растущем числе положений в национальном законодательстве и практике^[[92]](#footnote-92). «Представляется также, что усилению дискриминационной практики способствуют законы, запрещающие наем женщин на работу по определенным специальностям. Так, во всем мире для женщин недоступны многие профессии на том основании, что работа представляет риск для здоровья, является опасной, тяжелой или противоречит нормам морали»[[93]](#footnote-93).

Ведь запрет, к примеру, посылать в командировки данную категорию работниц даже в том случае, если они могут и согласны на это, практически провоцирует работодателей на отказ в приеме беременных женщин и женщин с малолетними детьми на работы, предполагающие командировки (разъезды), т. е. речь будет идти о скрытой дискриминации, что также может прямо отразиться на профессиональном росте женщин. Очевидно, речь должна идти не о запрете, а о согласии женщины на такую командировку, т. е. о ее свободном выборе.

В связи с этим новый Трудовой кодекс РФ оставил подобный запрет на направления в служебные командировки, привлечение к ночным, сверхурочным работам, работам в выходные и нерабочие праздничные дни только беременных женщин (ч. 1ст. 259; ч. 5 ст. 96; ч. 4 ст. 99 ТК РФ).

С письменного согласия работодателя и при условии, что это не запрещено им по медицинским рекомендациям, допускается направление в служебные командировки, привлечение к подобным работам:

— женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет;

— работников, имеющих детей-инвалидов или инвалидов с детства до достижения ими возраста 18 лет;

— работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением.

В соответствии со ст. 264 ТК РФ данное правило распространяется на:

— отцов, воспитывающих без матери детей соответствующего возраста (то есть 3 лет);

— опекунов (попечителей) детей до 3 лет.

Таким образом, за рамками данной льготы по сравнению с КЗоТ РФ остались работники с детьми от 3 до 14 лет.

Статья 298 ТК РФ гласит, что не могут привлекаться к работам вахтовым методом беременные женщины и женщины, имеюшие детей в возрасте до 3 лет. Исходя из смысла ст. 264, это правило распространяется также на отцов, воспитывающих детей до 3 лет без матери, и на опекунов (попечителей) детей указанного возраста.

Однако ничего не говорит о других лицах с семейными обязанностями.

По соглашению между работником и работодателем может устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя.

Но в ряде случаев законодатель обязывает работодателя установить подобный режим работы, а именно когда об этом просят:

— беременные женщины;

— один из родителей (опекун, попечитель), имеющих ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);

— лицо, осуществляющее уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст. 93 ТК РФ).

Занятость на условиях неполного времени связана не только с потребностями отдельных категорий работников (лиц с семейными обязанностями), со сложностью совместить работу с выполнением других социальных обязанностей, но и с проблемами безработицы.

Подобные формы занятости дают возможность, во-первых, сократить общую численность незанятого населения; во-вторых, увеличить (или сохранить при сокращении объемов производства) число занятых, не увеличивая при этом число рабочих мест за счет деления их между работниками и сокращения рабочего времени; в-третьих, расширить возможности трудоустройства для лиц, высвобожденных с производства. С другой стороны, многие предприниматели, применяющие систему занятости на условиях неполного рабочего дня, идут на это, чтобы сохранить ценных сотрудников, имеющих семейные обязанности, которые в противном случае могут уволиться с работы.

По данным Международного бюро труда, «изменения на уровне семейной ячейки и в относительных ролях обоих родителей подготовили благодатную почву для роста занятости на условиях неполного рабочего времени. Наблюдается на протяжении всего столетия долговременная тенденция в сторону сокращения рабочего времени основного кормильца семьи при одновременном увеличении рабочего времени не основного кормильца... Вследствие этого повысилась финансовая привлекательность для второго члена супружеской пары работать в течение нескольких часов в неделю, что освобождало основного кормильца от необходимости работать сверхурочное время. В результате занятость на условиях неполного рабочего времени получила особенно большое распространение среди женщин. Примерно каждая четвертая из работающих женщин в промышленных странах с рыночной экономикой работает неполное время, а в некоторых странах эта пропорция приближается к соотношению 1:2[[94]](#footnote-94). Статистические данные со всей определенностью показывают, что большинство женщин, занятых неполное рабочее время, имеют возраст от 25 до 49 лет, когда семейные обязанности в отношении детей со всей тяжестью ложатся на их плечи. Причем этот процент выше в сфере услуг: около 40% замужних женщин, занятых в сфере услуг, работают на условиях неполного рабочего времени[[95]](#footnote-95).

Однако этот вид занятости порождает ряд проблем, связанных с предоставлением различных социальных льгот и их размером, очередностью увольнения. Ведь в большинстве случаев по трудовому законодательству зарубежных стран в первую очередь увольняют лиц, работающих на условиях неполной занятости, а только затем работников с полным рабочим днем. По российскому законодательству такого правила нет, так как лица, занятые неполное рабочее время, пользуются теми же правами и гарантиями, что и занятые полный рабочий лень, неделю. Оплата труда у работников производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки, и работа на этих условиях не влечет для работников каких-либо ограничений в продолжительности ежегодного отпуска, исчислении трудового стажа и других трудовых прав.

Положение о порядке и условиях применения труда женщин, имеющих детей и работающих неполное рабочее время (утверждено постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 29 апреля 1980 г.[[96]](#footnote-96)), регламентирует порядок установления неполного рабочего времени, срок работы, режимы труда, оплату и другие вопросы. При этом продолжительность рабочего дня, как правило, не должна быть меньше 4 часов, а рабочей недели - 20 - 24 часов.

Законодатель предусматривает также возможность установления гибкого графика работы, когда начало, окончание или общая продолжительность рабочего времени определяются по соглашению сторон (ст. 102 ТК РФ).

При подобном режиме работы лица с семейными обязанностями имеют более благоприятные условия для сочетания ими семейной функции с профессиональной деятельностью и участием в общественной жизни. Применение скользящего (гибкого) графика работы обеспечивает наилучшее сочетание экономических, социальных и личных интересов.

На сегодняшний день действует Положение о порядке и условиях применения скользящего (гибкого) графика работы для женщин, имеющих детей (утверждено постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 6 июня 1984 г.[[97]](#footnote-97)). Как мы видим, это Положение распространяется только на женщин с детьми. Нам представляется необходимым распространить его на всех лиц с семейными обязанностями. Ведь не всегда с учетом особенностей производства, технологического процесса предприятия или организации матерям может быть предоставлена такая возможность. В таком случае этот график мог бы быть установлен для отца ребенка, и он, пользуясь его преимуществами, принял бы на себя ряд семейных обязанностей.

Ощутимой льготой такой режим мог бы стать для работников, осуществляющих уход за больными членами семьи.

Решение о применении режима гибкого рабочего времени устанавливается по соглашению между сторонами (работодателем и работником).

Использование графика может быть установлено как при приеме на работу, так и в дальнейшем; может быть установлен как без ограничения срока, так и на любой удобный для работника срок: до достижения ребенком определенного возраста, до выздоровления больного члена семьи.

Еще одной льготой для лиц с семейными обязанностями является возможность работать на дому. Надомниками считаются лица, заключившие трудовой договор о выполнении работы на дому из материалов и с использованием инструментов и механизмов, выделяемых работодателем либо приобретаемых надомником за свой счет.

В последние годы надомный груд приобретает все более широкие масштабы.

На надомников распространяется действие Трудового кодекса РФ с особенностями, установленными Положением об условиях труда надомников, утвержденным Госкомтрудом СССР и ВЦСПС 29 сентября 1981 г. № 275/17-90, в той части, в которой оно не противоречит Трудовому кодексу[[98]](#footnote-98).

Из лиц с семейными обязанностями преимущественное право на заключение трудового договора в качестве надомников предоставляется:

— женщинам, имеющим детей в возрасте до пятнадцати лет,

— лицам, осуществляющим уход за инвалидами и длительно болеющими членами семьи, которые по состоянию здоровья нуждаются в уходе.

В соответствии с подп. «е» п. 1 Указа Президента Российской Федерации от 5 мая 1992 г. № 431 «О мерах по социальной поддержке многодетных семей» [[99]](#footnote-99)многодетным семьям должна устанавливаться возможность работать на условиях применения гибких форм труда (неполный рабочий день, неполная рабочая неделя, работа на дому, временная работа и т. д.). Положение данного Указа должно трактоваться широко, имея в виду всех лиц с семейными обязанностями.

Важно также отметить, что все перечисленные Положения утверждались еще во время существования СССР, они значительно устарели и не в полной мере отвечают реалиям сегодняшнего дня в условиях рыночной экономики и рынка труда.

# 

# 2.3 Право на отдых лиц с семейными обязанностями

Всеобщая декларация прав человека в ст. 24 провозглашает в качестве неотъемлемого права каждого человека право на отдых и досуг, включая право на разумное ограничение рабочего дня и на оплачиваемый периодический отпуск[[100]](#footnote-100). Содержание и задачи правового регулирования времени отдыха состоят, во-первых, в обеспечении установленного законом ограничения рабочего времени и, во-вторых, в создании работникам условий для реального использования свободного времени[[101]](#footnote-101).

Право на отдых зафиксировано в ряде правовых актов в Декларации прав и свобод человека и гражданина, в Конституции Российской Федерации, в трудовом законодательстве[[102]](#footnote-102).

В Конституции Российской Федерации в ст. 37 провозглашено, что «Каждый имеет право на отдых Работающему по трудовому договору гарантируется установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск».

В трудовом праве понятием отпуска охватываются многочисленные случаи освобождения работника от выполнения трудовых обязанностей при сохранении за ним места работы или должности. Помимо общих для всех работников отпусков законодательством предусмотрено предоставление ряда отпусков специально для выполнения гражданами своих семейных обязанностей.

Всем работающим женщинам, где бы и сколько они ни работали, предоставляются отпуска по беременности и родам[[103]](#footnote-103).

Общая продолжительность отпуска при нормальных родах составляет 140 календарных дней, то есть 70 дней до родов и 70 после родов. При рождении двух и более детей— 194 дня, 84 до родов при многоплодной беременности и 110 после. При осложненных родах он составляет 156 дней 70 до и 86 после родов.

Инструкция о порядке предоставления послеродового отпуска при осложненных родах, утвержденная Минздравом РФ от 23 апреля 1997 г №01-97[[104]](#footnote-104) к таковым, в частности, относит

а) многоплодные роды,

б) роды, сопровождавшиеся рядом акушерских операции, определенных этой Инструкцией,

в) роды, сопровождавшиеся значительной потерей крови, вызвавшей вторичную анемию,

г) роды, осложнившиеся рядом послеродовых заболеваний;

д) роды у женщин, страдающих определенными заболеваниями сердца и сосудов,

е) роды у женщин, страдающих другими перечисленными в данной Инструкции заболеваниями

Предоставление послеродового отпуска дополнительно на 16 дней (при рождении двух и более детей - 40 дней) оформляется врачом женской консультации, поликлиники, сельской врачебной амбулатории по рекомендации лечебного учреждения, в котором произошли роды. В этом случае в Обменной карте родильного дома, родильного отделения больницы (форма № 113/у, утверждена Минздравом СССР от 4 октября 1980 г. № 1030) в разделе «Сведения родильного дома, родильного отделения о родильнице», п. 15 «Особые замечания» записывается «послеродовой отпуск 86 (110) дней» или «дополнительный послеродовой отпуск на 16 (40) дней».

На время отпуска по беременности и родам женщине выдается листок нетрудоспособности, который оплачивается в размере 100% ее среднего заработка, исчисляемого за последние два месяца. Федеральный закон № 180-ФЗ от 22 декабря 2005 г. «Об отдельных вопросах исчисления и выплаты пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам и размерах страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в 2006 году» такая выплата была ограничена суммой в 15000 рублей[[105]](#footnote-105).

По беременности и родам листок нетрудоспособности выдается врачом -акушером-гинекологом, а при его отсутствии - врачом, ведущим общий прием Выдача листка нетрудоспособности производится с 30 недель беременности единовременно продолжительностью 140 календарных дней (70 календарных дней до родов и 70 календарных дней после родов).

При многоплодной беременности листок нетрудоспособности по беременности и родам выдается с 78 недель беременности, при этом общая продолжительность дородового и послеродового отпуска составляет 180 дней.

При осложненных родах женщинам, в том числе иногородним, листок нетрудоспособности выдается дополнительно на 16 календарных дней лечебно-профилактическим учреждением, где произошли роды. В этих случаях общая продолжитечьность дородового и послеродового отпуска отпусков составляет 156 календарных дней

При родах, наступивших до 30 недель беременности, и рождении живого ребенка листок нетрудоспособности по беременности и родам выдается лечебно-профилактическим учреждением, где произошли роды, на 156 календарных дней, а в случае рождения мертвого ребенка или его смерти в течение первых 7 дней после родов - на 86 календарных дней.

При наступлении беременности в период нахождения женщины в частично оплачиваемом отпуске или дополнительном отпуске без сохранения заработной платы по уходу за ребенком листок нетрудоспособности выдается на общих основаниях.

Женщине, усыновившей новорожденного ребенка, листок нетрудоспособности выдает стационар по месту его рождения на 70 календарных дней со дня рождения.

При операции «подсадка эмбриона» листок нетрудоспособности выдается оперирующим врачом на период с момента госпитализации до установления факта беременности (раздел 8 Инструкции о порядке выдачи документов, удостоверяющих временную нетрудоспособность граждан от 19 октября 1994 г. №206/21).

В соответствии с Законом Российской Федерации № 1244-1 от 18 июня 1992 г. «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС»[[106]](#footnote-106) дородовой отпуск женщинам, постоянно проживающим в зоне отселения и в зоне проживания с правом на отселение, в зонах с льготным социально-экономическим статусом, а также женщинам, проживающим в населенных пунктах, подвергшихся радиоактивному загрязнению вследствие аварии на производственном объединении «Маяк» и сбросов радиоактивных отходов в реку Теча, предоставляется продолжительностью 90 календарных дней с проведением оздоровительных мероприятий за пределами территории радиоактивного загрязнения (ст. 18 Закона).

По заявлению работника ему может быть предоставлен отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

В действующем законодательстве в ст. 256 ТК РФ говорится, что данный отпуск предоставляется женшине (т. е. матери), а в ч. 2 этой статьи добавляется, что отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет может быть использован отцом ребенка, бабушкой, дедом, другим родственником или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребенком.

Ранее этим отпуском могли пользоваться только матери. Круг лиц, которым может быть предоставлен данный отпуск, был расширен Федеральным законом от 24 августа 1995 г. «О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде Российской Федерации»[[107]](#footnote-107) и сохранен в новом Трудовом кодексе. Нужно отметить, что в литературе не все положительно отозвались на данное новшество. В частности, Н. Н. Шептулина считает, что бабушки, деды и другие родственники, которые могут использовать отпуск по уходу за ребенком в возрасте до трех лет при наличии трудоспособных родителей, имеющих возможность осуществлять уход за ребенком, не являются лицами с семейными обязанностями и вред ли должны пользоваться льготами по трудовому законодательству вместо родителей детей раннего детского возраста[[108]](#footnote-108).

«Следует также признать неприемлемым предложение адресовать гарантии и льготы в связи с воспитанием детей семье как социальной единице, которая по усмотрению ее членов (отца, матери, бабушки, деда и др.) будет решать, кому пользоваться этими льготами.

Наличие подобных норм может способствовать возникновению предпосылок для уклонения лиц, обязанных воспитывать детей и заботиться о них, от выполнения этих обязанностей и переложения их на своих родственников»[[109]](#footnote-109).

В связи с этим Н. Н. Шептулина предлагает вернуться к ранее действовавшей норме и закрепить право на отпуск по уходу за ребенком хотя бы в первый год его жизни за матерью ребенка. В равной мере это, по ее мнению, должно касаться и отпуска по уходу за больным ребенком до указанного возраста[[110]](#footnote-110).

Однако с таким подходом нельзя согласиться по следующим основаниям:

— во-первых, те неимущественные семейные обязанности, о которых мы говорим, в какой-то мере лишь условно можно назвать обязанностями в юридическими смысле. Ведь единственные семейные обязанности, на неисполнение которых государство может отреагировать, - это родительские обязанности в отношении несовершеннолетних детей, да и то в случае их грубого неисполнения. Причем государство может ограничить родительские права или лишить гражданина родительских прав, но никак не в состоянии заставить его их исполнять, если он не хочет этого делать. В случае неисполнения иных семейных обязанностей или незначительное (с точки зрения закона) уклонение от исполнения родительских обязанностей это остается на совести конкретного гражданина.

Таким образом, перед нами скорее моральные семейные обязанности, заставить исполнять которые практически невозможно;

— во-вторых, при сегодняшней экономической ситуации в стране, уровне благосостояния людей, когда государство не в состоянии (в силу незначительности размера заработной платы и социальных выплат) обеспечить хотя бы минимальные потребности семьи (людей), оно не имеет даже морального права ограничивать одним человеком круг лиц, имеющих право на этот отпуск.

Ведь в большинстве семей при решении вопроса о том, кому ухаживать за ребенком до трех лет, на первый план встают материальные причины, и отпуск берет тот член семьи, приостановление трудовой деятельности которого наименьшим образом скажется на благосостоянии семьи, а следовательно, и материальном обеспечении ребенка.

Целью родительского отпуска является обеспечение ухода за ребенком и его воспитание и матерью, и отцом, а также другими членами семьи.

Если обратиться к опыту развитых западных стран, таких как Дания, Финляндия, Германия, Норвегия, то там родительский отпуск брали менее 5% отцов. Связано это не столько со сложившимися стереотипами, сколько с более высокой заработной платой мужчин. Исключение составляют лишь США: мужчины берут родительские отпуска даже несколько чаще, чем женщины. В Швеции родительский отпуск может быть разбит на отдельные периоды и использоваться в режиме неполного рабочего времени. При этом он должен быть использован поочередно по одному месяцу отцом и матерью[[111]](#footnote-111).

В постановлении Пленума Верховного Суда РСФСР от 25 декабря 1990 г. говорится, что «разрешая спор, возникший между администрацией и отцом либо дедом (бабушкой) или другим родственником малолетнего ребенка, о предоставлении отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет, суду необходимо проверять, является ли истец родственником ребенка и действительно ли он фактически осуществляет уход за этим ребенком» (п. 1! постановления Пленума Верховного Суда РСФСР от 25 декабря 1990 г. № 6 «О некоторых вопросах, возникающих при применении судами законодательства, регулирующего труд женщин» в ред. постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 25 октября 1996 г. № 10). Несмотря на то, что закон, как указывается в постановлении, не связывает возможность предоставления такого отпуска со степенью родства и совместным проживанием родственника ребенка с его родителями (родителем), по нашему мнению, не стоит ограничивать круг этих лиц родственными связями (отношениями) (ведь в таком случае под эту категорию не подпадает, например, жена отца ребенка, которая осуществляет фактический уход и официально не оформила усыновление).

Родитель или иное лицо, фактически осуществляющее уход за ребенком, может получить частично оплачиваемый отпуск до достижения ребенком 1,5 лет, а также дополнительный отпуск без сохранения заработной платы до достижения ребенком возраста 3 лет.

Разъяснения Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 29 ноября 1989 г. № 23/24-11 «О порядке предоставления женщинам частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет и дополнительного отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения, им возраста 3 лет»[[112]](#footnote-112), в частности, уточняют круг женщин, имеющих право на частично оплачиваемый отпуск до достижения ребенком 1,5 лет. При внесении необходимых изменений в данное Разъяснение и распространении его на других лиц, фактически осуществляющих уход за ребенком, можно сделать вывод, что на частично оплачиваемый отпуск имеют право все работники, имеющие общий трудовой стаж не менее одного года, и лица (граждане), обучающиеся с отрывом от производства в высших, средних специальных, профессионально-технических учебных заведениях, а также в аспирантуре, клинической ординатуре, на курсах и в школах по повышению квалификации, переквалификации и подготовке кадров, независимо от трудового стажа.

При этом лица, продолжающие учебу с отрывом от производства в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 лет, имеют право на получение в полном размере стипендии и пособия по уходу за ребенком.

В случаях, когда общий трудовой стаж, дающий право на пособие по уходу за ребенком, работник приобретает в период после отпуска по беременности и родам, частично оплачиваемый отпуск предоставляется со дня, с которого у него наступило право на этот отпуск.

Право на получение дополнительного отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет предоставляется работникам без сохранения заработной платы, а лицам, обучающимся с отрывом от производства, без сохранения стипендии.

Отпуск по уходу за ребенком может быть предоставлен по заявлению работника полностью или по частям в пределах установленного срока и распределяться между лицами, осуществляющими уход за ребенком, т. е. он в разные периоды может быть взят разными указанными лицами. Это решается семьей ребенка в зависимости от загруженности на работе членов семьи, их заработка и других обстоятельств.

При оформлении отпуска по уходу за ребенком (приказом (распоряжением) работодателя) в связи с тем, что круг лиц существенно расширен, необходимо представить по месту работы (службы, учебы) справку с места работы другого родителя или родителей о том, что они не используют подобный отпуск.

Запись о предоставлении частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком и дополнительного отпуска без сохранения заработной платы в трудовую книжку не вносится.

В Трудовом кодексе Российской Федерации предусмотрена отдельная статья (ст. 257), посвященная отпускам работников, усыновившим ребенка, а также утвержден постановлением Правительства Российской Федерации от 11 октября 2001 г. № 719 «Порядок предоставления отпуска работникам, усыновивших ребенка» в ред. постановления от 19 июля 2002 г. № 541. Нам представляется, что нет смысла выносить данное положение в отдельную статью, а необходимо просто включить работников, усыновивших детей, в круг лиц, которым предоставляются соответствующие льготы.

В соответствии с данным постановлением работникам, усыновившим ребенка, предоставляется отпуск по уходу за ребенком:

— на период со дня усыновления ребенка и до истечения 70 календарных дней со дня рождения ребенка, а при одновременном усыновлении двух и более детей—110 календарных дней со дня их рождения;

— до достижения ребенком возраста 3 лет.

В случае усыновления ребенка (детей) обоими супругами указанные отпуска предоставляются одному из супругов по их усмотрению.

При усыновлении ребенка (детей) обоими супругами работником дополнительно предоставляется справка с места работы (службы, учебы) супруга о том, что указанный отпуск им не используется, или что супруга не находится в отпуске по беременности и родам, предоставляемом в соответствии с данным постановлением.

Женщинам, усыновившим ребенка, по их желанию вместо отпуска по уходу за ребенком предоставляется отпуск по беременности и родам на период со дня усыновления ребенка и до истечения 70 календарных дней со дня усыновления ребенка, а при одновременном усыновлении двух и более детей -110 календарных дней со дня их рождения.

Лица, осведомленные об усыновлении ребенка (детей), обязаны сохранять тайну усыновления. В случае разглашения тайны усыновления ребенка вопреки воле усыновителей они привлекаются к уголовной ответственности. В ст. 155 Уголовного кодекса РФ установлена ответственность за разглашение тайны усыновления (удочерения) вопреки воле усыновителей, совершенное лицом, обязанным хранить факт усыновления (удочерения) как служебную или профессиональную тайну, либо иным лицом из корыстных или иных низменных побуждений. К данной ответственности могут быть привлечены и представители работодателя, допустившие разглашение тайны усыновления (удочерения) из корыстных или иных низменных побуждений.

Законодательство предусматривает ряд преимуществ при получении ежегодного отпуска. В частности, женщине предоставлено право по ее заявлению получить ежегодный оплачиваемый отпуск перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него (ст. 260 ТК РФ).

Такое присоединение возможно независимо от стажа работы, т. е. в первый год работы и до истечения 6-мссячного срока для предоставления первого отпуска (ст. 260; ч. 2 ст. 122 ТК РФ).

Если отпуск по беременности и родам совпал по времени с ежегодным отпуском женщины, то ежегодный отпуск должен быть по заявлению женщины предоставлен по окончании отпуска по беременности и родам или перенесен на указанный ею другой срок. Однако отпуск не переносится и не продлевается в случае ухода работника в период очередного отпуска за заболевшим членом семьи (в том числе и ребенком).

Мужчинам, жены которых находятся в отпуске по беременности и родам, по их желанию отпуск может быть предоставлен в период отпуска по беременности и родам жены (ст. 123 ТК РФ; постановление Верховного Совета СССР «О неотложных мерах по улучшению положения женщины, охране материнства и детства, укреплению семьи» от 10 апреля 1990 г. в ред. Федерального закона от 24 августа 1995 г. № 152-ФЗ)[[113]](#footnote-113).

Согласно ст. 122 ТК РФ отпуска могут предоставляться в любое время в течение всего года, но без нарушения нормального хода работы предприятия, учреждения, организации. Очередность их предоставления устанавливается в виде графика. Однако определенной категории работников предоставляется право на получение очередного оплачиваемого отпуска в любое удобное для них время. Это, в частности, помимо женщин, которым отпуск может предоставляться перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него, также работников, усыновивших ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев.

Трудовой кодекс РФ (ст. 124) в исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, допускает с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за которым он предоставляется. По ранее действовавшему КЗоТу подобное перенесение допускалось только по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом.

В соответствии со ст. 125 Трудового кодекса РФ допускается отзыв работника из отпуска, но только с его письменного согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Однако не допускается отзыв из отпуска беременных женщин и в том случае, если они дали на это согласие.

Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией. Но подобная замена запрещена для беременных даже по их просьбе (ст. 126).

В соответствии с п. 11 ст. 11 Федерального закона от 27 мая 1998 г. «О статусе военнослужащих»[[114]](#footnote-114), а также п. 5 постановления Совета Министров РСФСР от 5 ноября 1991 г. №585 «Об усилении социальной защищенности военнослужащих, проходящих службу на территории РСФСР» (в ред. постановления Правительства РФ от 26 июня 1995 г.) супругам военнослужащих отпуск по их желанию предоставляется одновременно с отпуском военнослужащих; а также его продолжительность может быть по их желанию равной продолжительности отпуска военнослужащих (часть отпуска супругов военнослужащих, превышающая продолжительность ежегодного отпуска по основному месту их работы, предоставляется без сохранения заработной платы).

Всем работникам по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (ст. 128 ТК РФ).

Но определенной категории лиц с семейными обязанностями работодатель обязан по их письменному заявлению предоставить такой отпуск. В частности, согласно ст. 128 ТК РФ: работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близкого родственника - до пяти календарных дней; родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней; в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами либо коллективным договором.

В соответствии со ст. 263 ТК РФ работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему peбенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. В отличие от ст. 76 КЗоТ РФ данный отпуск предоставляется только в том случае, если подобное условие содержится в коллективном договоре. Таким образом, наличие данной статьи в Кодексе - это лишь своего рода подсказка для работников, что можно будет включить в коллективный договор при его разработке. Если же в организации коллективного договора нет либо стороны не смогли договориться о подобном условии, то работники, осуществляющие уход за детьми, право на данный отпуск не имеют.

В случае если такое условие включено в коллективный договор, указанный отпуск предоставляется по заявлению соответствующего работника и может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

Дополнительный выходной день. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, которые установлены федеральным законом. До принятия данного закона должен действовать существующий порядок оплаты указанных дней. Полномочный представитель работодателя обязан предоставить эти дни ежемесячно, а их оплата должна производиться в размере среднего заработка работника за счет средств Фонда социального страхования РФ.

Женщинам, работающим в сельской местности, может предоставляться по их письменному заявлению один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы. (ст. 262 ТК РФ).

Дополнительные выходные дни в месяц данным лицам администрация обязана предоставить в соответствии с их заявлением.

Дополнительные выходные дни, не использованные в том или ином месяце, на другой месяц не переносятся, а также не суммируются. При наличии в семье более одного ребенка-инвалида количество дополнительных выходных дней не увеличивается (Разъяснение Министерства труда и Фонда социального страхования РФ от 4 апреля 2000 г. № 26/34 «О порядке предоставления и оплаты дополнительных выходных дней в месяц одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами»[[115]](#footnote-115)).

Нам представляется, что целесообразно предоставить родителям возможность суммировать и переносить выходные дни и использовать их в другом месяце. Если обратиться к проблемам родителей, имеющих детей-инвалидов, то это необходимость систематического ухода, массаж, физиопроцедуры, частое посещение врачей и пр. Порой дети-инвалиды в определенные периоды нуждаются в более интенсивном лечении и процедурах. Необходимо, чтобы родители имели возможность самостоятельно распоряжаться тем, как использовать предоставленные выходные дни исходя из нужд ребенка-инвалида.

В соответствии с Законом Российской Федерации № 4520 от 19 февраля 1993 г. «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях»[[116]](#footnote-116) (в ред. Федерального закона от 6 августа 2001 г. № 110-ФЗ) женщины, работающие в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, имеющие детей в возрасте до 16 лет, вправе получать ежемесячно дополнительный выходной день без сохранения заработной платы (ст. 21). А в соответствии со ст. 319 Трудового кодекса РФ одному из родителей, работающему в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, имеющему ребенка в возрасте до 16 лет, по его письменному заявлению ежемесячно предоставляется дополнительный выходной день без сохранения заработной платы.

Выбор дня, в который предоставляется дополнительный выходной день по данному основанию, определяется по согласованию между работником и работодателем.

Правило о предоставлении дополнительных выходных дней в соответствии со ст. 264 ТК РФ распространяется на опекунов (попечителей).

По просьбе одного из работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях родителей (опекуна, попечителя) работодатель обязан предоставить ему ежегодный оплачиваемый отпуск или его часть (не менее 14 календарных дней) для сопровождения ребенка в возрасте до 18 лет, поступающего в образовательные учреждения среднего или высшего профессионального образования, расположенные в другой местности. При наличии двух и более детей отпуск для указанной цели предоставляется один раз для каждого ребенка (ст. 322 ТК РФ).

Перерывы для кормления. Действующее законодательство устанавливает, что работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до 1,5 лет, предоставляются помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) не реже чем через каждые три часа непрерывной работы продолжительностью не менее тринадцати минут каждый.

При наличии у работающей женщины двух или более детей в возрасте до 1,5 лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа.

По заявлению женщины перерывы для кормления ребенка (детей) присоединяются к перерыву для отдыха и питания либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня (рабочей смены) с соответствующим его (ее) сокращением.

Перерывы для кормления ребенка (детей) включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

Как видно из данной нормы, предоставление перерывов для кормления не связано с наличием фактического вскармливания ребенка грудью, а предоставляется всем женщинам, имеющим детей до 1,5 лет, независимо от того, кормит она ребенка грудью или же он находится на искусственном вскармливании. Решение же вопросов о сроках и порядке осуществления этой нормы предоставлено сторонам трудового договора совместно с соответствующим выборным профсоюзным органом.

Если проследить за теми изменениями, которые вносились в данную льготу, то нетрудно заметить, что они идут по пути отхода от целевого назначения этой льготы. Ведь предназначение ее - в предоставлении женщине возможности кормить ребенка как минимум 2 раза в течение рабочего дня, что вызвано физиологическими потребностями грудного ребенка.

A. Л. Абрамова считает, что поскольку перерывы на кормление ребенка носят строго целевой характер, то предоставляться они должны только женщинам, действительно кормящим грудью, и не предоставляться женщинам, имеющим грудных детей, но по каким-либо причинам, не кормящим грудью, В связи с этим указанная льгота должна предоставляться в течение всего периода фактического кормления ребенка, сколько бы он ни длился. Этот период кормления удостоверяется справкой лечебного учреждения[[117]](#footnote-117).

B. Н. Толкунова предлагает больше считаться с пожеланиями женщины и считает возможным предоставление этих перерывов при суммировании или в конце, или начале рабочего дня либо присоединение к обеденному перерыву[[118]](#footnote-118).

Как мы видим, практическая нереальность использования данной льготы по назначению была всегда очевидна. Дважды в течение рабочего дня использовать перерыв в 30 минут имеют возможность лишь женщины, ребенок которых находится в том же или, по крайней мере, в соседнем здании. Большинство жен-шин просто сокращают на один час свой рабочий день либо (их меньшинство) присоединяют его к обеденному перерыву и кормят ребенка один раз в день.

Нам представляется целесообразным:

— во-первых, исходя из сложившейся практики установить, что в связи с необходимостью ухода за ребенком женщинам, имеющим детей в возрасте до 1,5 лет, рабочий день сокращается на один час. При этом по согласованию с работодателем работница может установить удобный ей график работы (например, она может на один час позже приходить, на час раньше уходить, предусмотреть перерыв(ы);

— во-вторых, если ребенок находится на искусственном вскармливании либо ему больше года (в этом возрасте детей, как правило, грудью уже не кормят), то это вполне бы мог делать отец или лицо, фактически ухаживающее за ребенком.

# ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Особенности регулирования труда указанных категорий работников установлены нормами гл. 41 ТК. Эти нормы сохраняют в целом сложившийся порядок регулирования труда названных категорий работников (по вопросам охраны труда женщин, продолжительности отпусков по беременности и родам, защиты трудовых прав лиц с семейными обязанностями), что соответствует общепризнанным нормам международного права и Конституции РФ. Вместе с этим отдельные статьи, включенные в данную главу, изложены нечетко либо снижают исторически сложившийся уровень гарантий трудовых прав женщин, лиц с семейными обязанностями.

Средствами правового регулирования труда и социальной зашиты государство призвано создать оптимальные условия для выполнения гражданами главным образом своих неимущественных семейных обязанностей.

Можно констатировать, что лица с семейными обязанностями являются специальными субъектами международного трудового права, которым принадлежат как неотъемлемые права человека и гражданина, основные права в сфере труда, так и специальные права и гарантии, закрепленные рядом международных актов.

Семейные обязанности, установленные законодательством, различны и по своему объему, и по содержанию. В одних случаях эти обязанности шире и разнообразнее (например, обязанности родителей). В других случаях правовые связи, устанавливаемые законом, ограничиваются одной только обязанностью предоставлять содержание (отношения дедушек, бабушек и внуков и др.).

Семейные обязанности возникают у граждан:

а) из государственной регистрации брака (муж - жена);

б) из родства (родители - дети; бабушка, дедушка - внуки; братья - сестры);

в) из беременности (беременные женщины);

г) из юридического акта (решение суда об усыновлении, установлении опеки, попечительстве, договор о передаче ребенка в семью);

д) выполняются добровольно (отчим (мачеха) - пасынок (падчерица); фактические воспитатели - воспитанники).

Таким, лицами с семейными обязанностями являются родители, усыновители, опекуны, попечители, приемные родители, бабушки, дедушки. К этой категории могут быть отнесены также мачехи, отчимы, фактические воспитатели.

Назрела необходимость принципиально нового решения проблемы достижения равноправия женщин и мужчин в семье. Ничего не было сделано, чтобы содействовать активному участию мужчин в семейной жизни. Мужчины могли лишь играть исключительно активную роль в профессиональной, общественной и государственной деятельности, так как только женщины выполняли или должны были выполнять обязанности, связанные с семьей и домашним хозяйством. Подобное разделение труда отрицательно повлияло не только на мужчин, но и на семейную жизнь и общество в целом.

Нами предлагается рассматривать в качестве основания дифференциации правового регулирования труда семейные обязанности граждан (т. е одну из их социальных функций). Такой подход способствовал бы освобождению женщины от двойной роли - семейной и производственной работы не путем предоставления трудовых льгот женщинам, а разделением семейных обязанностей с мужчиной и обществом в целом реализация такого подхода состоит в предоставлении трудовых семейных льгот как женщинам, так и мужчинам (вовлечение мужчин в выполнение семейных обязанностей), а также в создании в обществе необходимой инфраструктуры (вовлечение общества в воспитание детей).

Как показывает опыт развитых стран, количество мужчин, пользующихся установленными льготами и преимуществами в сфере трудовых отношений хотя и увеличивается, но все еще остается незначительным. Однако в любом случае принятие этих мер эффективно способствовало бы формированию нового общественного сознания, меняющего сложившиеся представления о роли женщин и мужчин в семье и на производстве.

Нам представляется целесообразным:

— во-первых, исходя из сложившейся практики установить, что в связи с необходимостью ухода за ребенком женщинам, имеющим детей в возрасте до 1,5 лет, рабочий день сокращается на один час. При этом по согласованию с работодателем работница может установить удобный ей график работы (например, она может на один час позже приходить, на час раньше уходить, предусмотреть перерыв(ы);

— во-вторых, если ребенок находится на искусственном вскармливании либо ему больше года (в этом возрасте детей, как правило, грудью уже не кормят), то это вполне бы мог делать отец или лицо, фактически ухаживающее за ребенком.

# БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

Нормативно-правовые акты

1. Конституция Российской Федерации М.,Закон.-96 с.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации. М., ТК Велби. 2006.- 144 с.
3. Семейный кодекс Российской Федерации. М., Городец. 2005.- 166 с.
4. Уголовный кодекс Российской Федерации от 24 мая 1996 г. (в ред. от 21.07.2005 года) // Собрание законодательства Российской Федерации.- 1996. - № 25.- Ст. 2954.
5. Федеральный закон № 175-ФЗ от 26 ноября 1998 г. «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие аварии в 1957 г. на производственном объединении «Маяк» и сбросов радиоактивных отходов в реку Теча»//Собрание законодательства РФ.-1998.- № 48, ст. 5850.
6. Федеральный закон № 180-ФЗ от 22 декабря 2005 г. «Об отдельных вопросах исчисления и выплаты пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам и размерах страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в 2006 году»// Собрание законодательства РФ.-2005.- № 52 (1 ч.).- ст. 5593.
7. Федеральный закон № 76-ФЗ от 27 мая 1998 г. «О статусе военнослужащих»//Собрание законодательства РФ.-№ 22 -.1998.-ст. 2331.
8. Федеральный закон от 19 мая 1995 г. № 81-ФЗ «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей» (в ред. от 29.12.2004 года) // Собрание законодательства Российской Федерации. - 1995. - № 21. - Ст. 1929.
9. Закон Российской Федерации № 4520 от 19 февраля 1993 г. «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях»//Ведомости СНД и ВС РФ.- 1993.-№16.-ст. 551.
10. Закон Российской Федерации № 1244-1 от 18 июня 1992 г. «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС» (в ред. от 02.02.2006 года)//Ведомости СНД и ВС РСФСР.-1991.- № 21.- ст. 699.
11. Указ Президента Российской Федерации от 14 мая 1996 г. № 712 «Об основных направлениях государственной семейной политики» // Собрание законодательства Российской Федерации. - 1996. - № 26. - Ст. 2460.
12. Указ Президента Российской Федерации от 5 мая 1992 г. № 431 «О мерах по социальной поддержке многодетных семей»//Ведомости Российской Федерации. - 1992. -№ 19. -Ст. 1044.
13. Постановление Правительства Российской Федерации от 26 февраля 1997 г. № 222 «О программе социальных реформ в Российской Федерации на период 1996-2000 гг.» // Собрание законодательства Российской Федерации. - 1997. - № 10. - Ст. 1173.
14. Постановление Верховного Совета СССР «О неотложных мерах по улучшению положения женщины, охране материнства и детства, укреплению семьи» от 10 апреля 1990 г. в ред. Федерального закона от 24 августа 1995 г. № 152-ФЗ// Ведомости СССР. - 1990. - № 16. - Ст. 269.
15. Постановление Правительства Российской Федерации от 19 сентября 1995 г. № 942 «О целевой контрактной подготовке специалистов с высшим и средним профессиональным образованием» // Собрание законодательства Российской Федерации. - 1995. - № 39. - Ст. 3777.
16. Постановление Минтруда Российской Федерации от 06.02.1995 № 9 «Об утверждении рекомендаций по квотированию рабочих мест на предприятиях, в учреждениях и организациях для лиц, особо нуждающихся в социальной защите» // Бюллетень Минтруда Российской Федерации. - 1995. - №3.- С. 11.
17. Постановление Государственной Думы от 19 декабря 1997 г. №2027-11 ГД «Об экстренных мерах по оказанию помощи детям, оставшимся без попечения родителей и без надзора»//Собрание законодательства Российской Федерации. - 1998. - № 1. -Ст. 75.
18. Постановление Госкомтруда СССР, ВЦСПС и Минздравом СССР № 794/33-82 от 31 декабря 1987 г. «Об утверждении основных положений о вахтовом методе организации работ»//Бюллетень Госкомтруда СССР. 1988. №5, 11;1989. №12; 1990. №1.
19. Постановление Госкомтруда СССР и ВЦСПС 29 сентября 1981 г. № 275/17-90 «Об утверждении Положения об условиях труда надомников// Бюллетень Госкомтруда СССР.- 1982. - № 1.
20. Постановление Госкомсанэпиднадзора РФ от 28.10.1996 № 32 «Об утверждении гигиенических требований к условиям труда женщин. Санитарных правил и норм СанПиН 2.2.0.555-96».// Экологический вестник России. - 2001. - № 3. – С. 46.
21. Инструкция о порядке предоставления послеродового отпуска при осложненных родах, утвержденная Минздравом РФ от 23 апреля 1997 г №01-97//Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти.- 1997.-№12.- С.2.
22. Разъяснения Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 29 ноября 1989 г. № 23/24-11 «О порядке предоставления женщинам частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет и дополнительного отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения, им возраста 3 лет»// Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти.- 1989.-№12.- С.4.
23. Разъяснение Министерства труда и Фонда социального страхования РФ от 4 апреля 2000 г. № 26/34 «О порядке предоставления и оплаты дополнительных выходных дней в месяц одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами»// Бюллетень Минтруда Российской Федерации. – 2000. - №3.- С. 11.
24. Всеобщая декларации прав человека от 11 декабря 1948г. // Международная защита прав и свобод человека. Сборник документов.- М. Юридическая литература. 1990. – С. 14-20.
25. Конвенция ООН от 4 ноября 1950 г. (с изм. и доп. от 11.05.1994.) «О защите прав человека и основных свобод» (ETS № 5) // Бюллетень международных договоров. - 1998. - № 7. - С. 20-35.
26. Конвенция Международной организации труда от 23 июня 1981 г. № 156 «О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящихся с семейными обязанностями» // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957-1990. Т. II. - Женева: Международное бюро труда. 1991. - С. 1957-1961.
27. Конвенции Организации Объединенных Наций от 18 декабря 1979 г. «О ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин» // Международная защита прав и свобод человека: Сборник документов – М. Юридическая литература. 1990. – С. 341-355.
28. Рекомендация № 165 Международной Организации Труда от 23 июня 1981 г. «О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящихся с семейными обязанностями» // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957-1990. Т. II. - Женева: Международное бюро труда. 1991. - С. 1963-1969.
29. Доклад V (1) Неполное рабочее время. 80-я сессия Международной конференции труда 1993 года. МБТ. Женева.1993.-С. 3- 4.
30. Доклад Генерального директора «Права человека - общая ответственность». МВТ. Женева, 1988. - С. 21 -21.

Научная и учебная литература

1. Абрамова А. А. Правовое регулирование труда женщин в СССР: Дис ... канд. юрид. наук. М, 1980. – 266 с.
2. Алексеев А.И. Право на отпуск в зарубежном законодательстве//Государство и право. - 1999. - №1.- С. 140-145.
3. Антонов А. И. «Круглый стол» Трудящиеся с семейными обязанностями // Государство и право. - 1994. - № 11. – С. 46.
4. Антокольская М. В. Семейное право. - М. Норма. 2005. – 448 с.
5. Белякова Н. М., Ворожейкин Е. М. Советское семейное право. - М. Юридическая литература. 1974. – 362 с.
6. Большой энциклопедический словарь / Под ред. А. М. Прохорова. - М. Наука. 1997. - 682 с.
7. Бугров Л Ю Проблемы свободы труда в трудовом праве России. – Пермь. 1992. – 184 с.
8. Ванюхин В. Замена временно отсутствующего работника//ЭЖ-Юрист.-2006.-№ 1.- С.4.
9. Вишневский А.Г. Эволюция семьи и семейной политики в СССР. - М. Юридическая литература. 1992. – 264 с.
10. Горшкова О.А. Семейная политика развитых стран Европейского союза: Дис. канд. социал. наук. - М. 1999. – 140 с.
11. Дармодехин С.В. Государственная семейная политика в современной России. Дисс. д-ра. социол. наук – М. 1997. – 240 с.
12. Елизаров В.В. Семья в России. // Семейное и жилищное право. - 2002.- № 1-2. - С. 17.
13. Джиоев С. X. Правовое регулирование трудовых отношений федеральных государственных служащих: Дис. ... канд. юрид. наук. - М. 1996. – 162 с.
14. Доклад о деятельности Уполномоченного по правам человека в Российской Федерации в 2004 году от 11 марта 2005 г.
15. Доклад «О положении семей в Российской Федерации». - М. 2004. - 180 с.
16. Зайнышев Э. Г. Взаимосвязь социальной политики и социальной работы. – М. БЕК. 1994. – 210 с.
17. Зайнышев Э.Г. Социальная политика на современном этапе. – М. Норма. 1997. – 328 с.
18. Иванкина Т.В. Права трудящихся женщин. - Л. 1990. – 362 .с
19. Иванова Р.И. Правоотношения по социальному обеспечению в СССР - М. Юридическая литература. 1986. – 420 с.
20. Иванов С.А. Прием на работу и увольнение с нее по советскому трудовому праву // Право на труд советский и британский подходы (по материалам советско-британского симпозиума). - М. Госполитиздат. 1989. – 280 с.
21. Комментарий к Кодексу законов о труде Российской Федерации/Под ред. Смирнова О.В. - М. Норма. 1998. – 368 с.
22. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации с учетом постановления КС РФ от 15.03.2005 года № 3-П/ Под ред. Л.Н. Анисимова.-М., 2006 ЗАО Юстицинформ- 412 с.
23. Комментарий к Конституции Российской Федерации / Под. ред. Ю. В. Кудрявцева. – М. Норма. 1996. – 248 с.
24. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный)/Отв. ред. Куренной А.М., Маврин С.П., Хохлов Е.Б.. М., Юристъ, 2005.- 512 с.
25. Конституция Российской Федерации: Комментарий / Под ред. Топорнина Б. Н., Батурина Ю.М., Орехова Е. Г. - М. БЕК. 1994. – 238 с.
26. Концепция семейной политики проект. Научно-исследовательский институт социального развития и труда. – Прага. 1989. – 180 с.
27. Королева Е.И. Формирование государственной стратегии семейной политики экономический аспект. Автореф. дис. канд. социол. наук – СПб. 1996. – 86 с.
28. Кузнецова Н.Ф., Аргунова Ю.Н. Об эффективности уголовно-правовой охраны трудовых прав граждан // Государство и право. – 1996. - № 10. – С. 69.
29. Куренной А.М Трудовое право, на пути к рынку М.,БЕК. 1997.- 452 с.
30. Лившиц Р.З. «Круглый стол». Трудящиеся с семейными обязанностями // Государство и право. – 1994. - № 11. – С. 47.
31. Мачковский Л. Неосновательный отказ в приеме на работу и увольнение беременной женщины и женщины имеющей, малолетних детей//Законность.- 2004.- № 6.- С.15.
32. Матвеев Г.К. Советское семейное право. - М. Юрлитиздат. 1985. – 362 с.
33. Мерцалова Г.В. Проблемы правового регулирования труда женшин в СССР: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. - М. 1991. – 84 с.
34. Мерцалова Г.В. Проблемы правового регулирования труда женщин в СССР: Дис. ... канд. юрид. наук. - М. 1991. – 168 с.
35. Мониторинг социально-экономического потенциала семей России. - М. 1996. – 340 с.
36. Морозов П. Е. Сравнительный анализ правового регулирования проблем занятости и трудоустройства в РФ и США: Дис. ... канд. юрид. наук. – М. 1997. – 156 с.
37. Народонаселение//Энциклопедический словарь - М. БЕК. 1994. – 682 с.
38. Нечаева А.М. Семья как самостоятельный объект правовой охраны // Государство и право. - 2002. - № 12. - С. 99-107.
39. Нечаева А.М. Семья и закон. - М. Юрлитиздат. 1980. – 264 с.
40. Нечаева А. М. Семейное право: Курс лекций. - М. Норма. 1998. – 280 с.
41. О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящихся с семейными обязанностями. Доклад на 67-й сессии Международной конференции труда. МБТ. – Женева. 1981. - С. 4.
42. Пашерстник А.Е. Теоретические вопросы кодификации общесоюзного законодательства о труде. - М. Юрлитиздат. 1955. – 482 с.
43. Петрушина С.Н. Особенности регулирования труда и организации легкой промышленности на современном этапе Дис канд юрид наук – М. 1998. – 162 с.
44. Покровская М.А. Особенности правового регулирования труда женщин в СССР: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. - М. 1970. – 96 с.
45. Покровская М.А. О субъектной дифференциации в советском трудовом праве // Правоведение. - 1967. - № 6. - С. 57.
46. Правдина Э.А. Правовое регулирование труда женщин в СССР: Дис. ... канд. юрид. наук. - М. 1970. – 164 с.
47. Право и защита семьи государством / Отв. ред. В.П. Мозолин, В.А. Рясенцев. - М. Юрлитиздат. 1987. – 382 с.
48. Пчелинцева Л.М. Семейное право России. - М. Инфра. 1999. – 486 с.
49. Рабинович-Захарии С.А. Единство и дифференциация трудового права: Дис. ... докт. юрид. наук. - М. 1947. – 236 с.
50. Рабинович-Захарии С.А. К вопросу о дифференциации советского трудового права // Вопросы советского гражданского и трудового права. – М. Изд. АН СССР, 1952. – С. 97-100.
51. Рожников Л.В. Трудовые договоры специальных субъектов трудового права: Дис. ... канд. юрид. наук. - М. 1999. – 162 с.
52. Руководящие принципы по вопросам семьи Информационный центр Комитета по вопросам семьи ООН. – Вена. 1994. – 132 с.
53. Свердлов Г.М. Советское семейное право. - M. Юрлитиздат. 1958. – 420 с.
54. Советское семейное право / Под ред. В.Я. Маслова, А.А. Пушкина. - Киев, 1981. – 352 с.
55. Советское семейное право / Под ред. В.П. Рясенцева - М. Наука. 1982. – 378 с.
56. Соколова В.И. «Круглый стол»: Трудящиеся с семейными обязанностями // Государство и право. - 1994. - №11. – С 43.
57. Соловьева Е. В. Социальная зашита семей с детьми как элемент социальной политики государства в переходный к рыночной экономике период: Дис. ... канд. юрид. наук. - М. 1995. – 128 с.
58. Сыроватская Л.А. Трудовое право. - М. Норма. 1995. – 462 с.
59. Тарное В.А. Советское семейное право. - М. Юридическая литература. 1963. – 408 с.
60. Толкунова В.Н., Гусов К.Н. Трудовое право России: Учебное пособие / Под ред. Толкуновой В.Н. - М. Норма. 1995. – 186 с.
61. Толкунова В.Н. Дифференциация правового регулирования женского труда // Советское государство и право. - 1968. - № 11. - С. 49.
62. Толкунова В.Н. Право на труд женщин в СССР. - М. Юридическая литература. 1980. – 186 с.
63. Толкунова В.Н. Социально-правовые проблемы труда женщин в СССР: Дис. ... докт. юрид. наук. - М., 1969. – 198 с.
64. Толкунова В.Н., Гусов К.Н. Трудовое право России М., Юристъ. 2001.- 344 с.
65. Трудовое право/Под ред. Смирнова О.В. М., Норма. 1996.- 128 с.
66. Колобова С.В.Трудовое право России: Учебное пособие. ЗАО Юстицинформ, 2005.- 450 с.
67. Трудовое право России/Под ред. Пашкова А.С. СПб, Нева. 1994.- 312 с.
68. Хохрякова О.С. Правовое регулирование отпусков. Автореф. дис. докт. юрид. наук. М., 1992.- 212 с.
69. Чернышева Е.Ф. Правовое регулирование отношений по социальному обеспечению семей с детьми: Дис. ... канд. юрид. наук. - Л., 1981. – 138 с.
70. Чиквашвили Ш.Д. Имущественные отношения в семье. - М. Юридическая литература. 1976. – 348 с.
71. Шептулина НИ Законодательное обеспечение работникам условий для совмещения труда с выполнением семейных обязанностей // Ваш адвокат.- 1998.- № 1.- С. 8-9.
72. Шептулина Н.Н. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников//Трудовое право.-2004- №. 6.- С.12.
73. Шершеневич Г.Ф. Учебник по русскому гражданскому праву, Т. 2. – М. Статут. 2005. (по изд. 1915.) – 602 с.
74. Юркевич Н.Г. Советская семья. – Минск. 1970. – 286 с.
75. Юшина Л.И Социально-правовые вопросы охраны труда женщин в СССР дис. канд. юрид. наук – М. 1974. – 162 с.

Материалы юридической практики

1. Постановление Пленума Верховного Суда РСФСР от 25 декабря 1990 г № 6 «О некоторых вопросах, возникающих при применении судами законодательства, регулирующего труд женщин»// Сборник постановлений Пленумов Верховных судов СССР и РСФСР (РФ) по гражданским делам. – М. Спарк. 1994. – С. 64.
2. Европейский суд по правам человека: Избранные решения. - М. 2000. Т. 2. - С. 692.
3. Определение по делу № 83-В02пр-7 по иску Артюховой Г.В.//Бюллетень Верховного Суда.- 2002.-№ 12.- С. 3.

1. Комментарий к Конституции Российской Федерации / Под. ред. Ю. В. Кудрявцева. – М. Норма. 1996. – С. 42. [↑](#footnote-ref-1)
2. Зайнышев Э. Г. Взаимосвязь социальной политики и социальной работы. – М. БЕК. 1994. - С. 6. [↑](#footnote-ref-2)
3. Зайнышев Э.Г. Социальная политика на современном этапе. – М. Норма. 1997. – С. 18-19. [↑](#footnote-ref-3)
4. Мачковский Л. Неосновательный отказ в приеме на работу и увольнение беременной женщины и женщины имеющей, малолетних детей//Законность.- 2004.- № 6.- С.15. [↑](#footnote-ref-4)
5. Дармодехин С.В. Государственная семейная политика в современной России. Дисс. д-ра. социол. наук – М. 1997. - С. 52-54. [↑](#footnote-ref-5)
6. Королева Е.И. Формирование государственной стратегии семейной политики экономический аспект. Автореф. дис. канд. социол. наук – СПб. 1996. - С. 7. [↑](#footnote-ref-6)
7. Доклад о деятельности Уполномоченного по правам человека в Российской Федерации в 2004 году от 11 марта 2005 г. [↑](#footnote-ref-7)
8. Постановление Государственной Думы от 19 декабря 1997 г. №2027-11 ГД «Об экстренных мерах по оказанию помощи детям, оставшимся без попечения родителей и без надзора»//Собрание законодательства Российской Федерации. - 1998. - № 1. -Ст. 75. [↑](#footnote-ref-8)
9. Доклад о деятельности Уполномоченного по правам человека в Российской Федерации в 2004 году от 11марта 2005 г. [↑](#footnote-ref-9)
10. Мониторинг социально-экономического потенциала семей России. - М. 1996. - С. 206-215, 225. [↑](#footnote-ref-10)
11. Горшкова О.А. Семейная политика развитых стран Европейского союза: Дис. канд. социал. наук. - М. 1999. - С. 43. [↑](#footnote-ref-11)
12. Елизаров В.В. Семья в России. // Семейное и жилищное право. - 2002.- № 1-2. - С. 17. [↑](#footnote-ref-12)
13. Вишневский А.Г. Эволюция семьи и семейной политики в СССР. - М. Юридическая литература. 1992. - С. 8-11. [↑](#footnote-ref-13)
14. Народонаселение//Энциклопедический словарь - М. БЕК. 1994. - С. 119. [↑](#footnote-ref-14)
15. Концепция семейной политики проект. Научно-исследовательский институт социального развития и труда. – Прага. 1989. - С. 33. [↑](#footnote-ref-15)
16. Доклад «О положении семей в Российской Федерации». – М. 2004. - С. 91-92. [↑](#footnote-ref-16)
17. Собрание законодательства Российской Федерации. - 1996. - № 26. - Ст. 2460. [↑](#footnote-ref-17)
18. Горшкова О. А. Указ. соч.- С. 55. [↑](#footnote-ref-18)
19. Нечаева А.М. Семья как самостоятельный объект правовой охраны // Государство и право. - 2002. - № 12. - С. 99-107. [↑](#footnote-ref-19)
20. Руководящие принципы по вопросам семьи Информационный центр Комитета по вопросам семьи ООН. – Вена. 1994. - С. 34-45 , Дармодехин С. В. Указ. соч.- С. 81-84. [↑](#footnote-ref-20)
21. Собрание законодательства Российской Федерации. - 1997. - № 10. - Ст. 1173. [↑](#footnote-ref-21)
22. Колобова С.В.Трудовое право России: Учебное пособие. ЗАО Юстицинформ, 2005.- С. 450. [↑](#footnote-ref-22)
23. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный)/Отв. ред. Куренной А.М., Маврин С.П., Хохлов Е.Б.. М., Юристъ, 2005.- С.212. [↑](#footnote-ref-23)
24. Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957-1990. Т. II. - Женева: Международное бюро труда. 1991. - С. 1957-1961. [↑](#footnote-ref-24)
25. Международная защита прав и свобод человека: Сборник документов – М. Юридическая литература. 1990. – С. 341-355. [↑](#footnote-ref-25)
26. O равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин трудящихся с семейными обязанностями. Доклад на 67-й Междуна­родной конвенции труда. МБТ. – Женева. 1981. - С. 4. [↑](#footnote-ref-26)
27. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации с учетом постановления КС РФ от 15.03.2005 года № 3-П/ Под ред. Л.Н. Анисимова.-М., 2006 ЗАО Юстицинформ-С.18. [↑](#footnote-ref-27)
28. Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957-1990. Т. II. - Женева: Международное бюро труда. 1991. - С. 1963-1969. [↑](#footnote-ref-28)
29. Европейский суд по правам человека: Избранные решения. - М. 2005. Т. 2. - С. 692. [↑](#footnote-ref-29)
30. Антокольская М. В. Семейное право. - М. Норма. 2000. - С. 13. [↑](#footnote-ref-30)
31. Собрание законодательства Российской Федерации. - 1995. - № 21. - Ст. 1929; № 48. - Ст. 4566; 1996. - № 26. - Ст. 3028; № 49. - Ст. 5489; 1997. - № 1. - Ст. 3; 1998. - № 31. - Ст. 3812; 1999. - №29. - Ст. 3692; 2000. - №29. - Ст. 3002. [↑](#footnote-ref-31)
32. Большой энциклопедический словарь / Под ред. А. М. Прохорова. - М. Наука. 1997. - С. 1012. [↑](#footnote-ref-32)
33. Право и защита семьи государством / Отв. ред. В. П. Мозолин, В. А. Рясенцев. - М. Юрлитиздат. 1987. - С. 10. [↑](#footnote-ref-33)
34. Иванова Р. И. Правоотношения по социальному обеспечению в СССР - М. Юридическая литература. 1986. - С. 101. [↑](#footnote-ref-34)
35. Антокольская М. В. Указ. соч. - С. 12. [↑](#footnote-ref-35)
36. Чернышева Е. Ф. Правовое регулирование отношений по социальному обеспечению семей с детьми: Дис. ... канд. юрид. наук. - Л., 1981. - С. 12-13. [↑](#footnote-ref-36)
37. Матвеев Г.К. Советское семейное право. - М. Юрлитиздат. 1985. – С. 48; Соловьева Е. В. Социальная зашита семей с детьми как элемент социальной политики государства в переходный к рыночной экономике период: Дис. ... канд. юрид. наук. - М. 1995. - С. 57-58; Белякова Н. М., Ворожейкин Е. М. Советское семейное право. - М. Юридическая литература. 1974. - С. 33. [↑](#footnote-ref-37)
38. Свердлов Г. М. Советское семейное право. - M. Юрлитиздат. 1958. - С. 152; Тарное В. А. Советское семейное право. - М. Юридическая литература. 1963. - С. 81; Юркевич Н. Г. Советская семья. – Минск. 1970. -С. 72; Советское семейное право / Под ред. В. Я. Маслова и А. А. Пушкина. - Киев, 1981.- С. 47; Советское семейное право / Под ред. В. П. Рясенцева - М. Наука. 1982. - С. 43; Нечаева А. М. Семья и закон. - М. Юрлитиздат. 1980. - С. 61; Нечаева А. М. Семейное право: Курс лекций. - М. Норма. 1998. - С. 8; Право и защита семьи государством / Отв. ред- В. П. Мозо­лин, В. А. Рясенцев. - М. Юрлитиздат. 1987. - С. 10; Пчелинцева Л. М. Семейное право Рос­сии. - М. Инфра. 1999. – С. 48; Антокольская М. В. Указ. соч. [↑](#footnote-ref-38)
39. Шершеневич Г. Ф. Учебник по русскому гражданскому праву, Т. 2. – М. Статут. 2005. (по изд. 1915.) - С. 263. [↑](#footnote-ref-39)
40. Матвеев Г. К. Советское семейное право. - М. Юрлитиздат.. 1985. - С. 47-48. [↑](#footnote-ref-40)
41. Советское семейное право / Под ред. В. А. Рясенцева. – М. Наука. 1982. - С. 42-43.; Свердлов Г. М. Права граждан в семье. – М. Юрлитиздат. 1963. - С. 35. [↑](#footnote-ref-41)
42. Чиквашвили Ш. Д. Имущественные отношения в семье. - М. Юридическая литература. 1976. - С. 6-11. [↑](#footnote-ref-42)
43. Рабинович-Захарии С. А. Единство и дифференциация трудового права: Дис. ... докт. юрид. наук. - М. 1947. - С. 15; Рабинович-Захарии С.А. К вопросу о дифференциации со­ветского трудового права // Вопросы советского гражданского и трудового права. – М. Изд. АН СССР, 1952. - С. 97-100. [↑](#footnote-ref-43)
44. Пашерстник А. Е. Теоретические вопросы кодификации общесоюзного законодательства о труде. - М. Юрлитиздат. 1955. - С. 75. [↑](#footnote-ref-44)
45. Толкунова В. Н. Социально-правовые проблемы труда женщин в СССР: Дис. ... докт. юрид. наук. - М., 1969. - С. 86. [↑](#footnote-ref-45)
46. Толкунова В. Н. Право на труд женщин в СССР. - М. Юридическая литература. 1980. - С. 20. [↑](#footnote-ref-46)
47. Покровская М. А. Особенности правового регулирования труда женщин в СССР: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. - М. 1970. - С. 10. [↑](#footnote-ref-47)
48. Толкунова В. Н. Дифференциация правового регулирования женского труда // Советское государство и право. - 1968. - № 11. - С. 49. [↑](#footnote-ref-48)
49. Правдина Э. А. Правовое регулирование труда женщин в СССР: Дис. ... канд. юрид. наук. - М. 1970. - С.110. [↑](#footnote-ref-49)
50. Там же. - С. 125. [↑](#footnote-ref-50)
51. Там же. - С. 110. [↑](#footnote-ref-51)
52. Покровская М. А. Особенности правового регулирования труда женщин в СССР: Автореф. дис. .. - М., 1970. - С. 10. [↑](#footnote-ref-52)
53. Покровская М. А. О субъектной дифференциации в советском трудовом праве // Правоведение. - 1967. - № 6. - С. 57. [↑](#footnote-ref-53)
54. Мерцалова Г. В. Проблемы правового регулирования труда женшин в СССР: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. - М. 1991. - С. 26. [↑](#footnote-ref-54)
55. Мерцалова Г. В. Проблемы правового регулирования труда женщин в СССР: Дис. ... канд. юрид. наук. - М. 1991. - С. 27. [↑](#footnote-ref-55)
56. Соколова В. И. «Круглый стол»: Трудящиеся с семейными обязанностями // Государство и право. - 1994. - №11. – С 45. [↑](#footnote-ref-56)
57. Толкунова В. Н. Социально правовые проблемы труда женщин в СССР Дис. докт. юрид. наук. – М. 1969.- С. 150. [↑](#footnote-ref-57)
58. Антонов А. И. «Круглый стол» Трудящиеся с семейными обязанностями // Государство и право. - 1994. - № 11. – С. 46. [↑](#footnote-ref-58)
59. Доклад о деятельности Уполномоченного по правам че-човека в РФ в 2004 году от 11 марта 2005 г. [↑](#footnote-ref-59)
60. Лившиц Р.З. «Круглый стол». Трудящиеся с семейными обязанностями // Государство и право. – 1994. - № 11. – С. 47. [↑](#footnote-ref-60)
61. Сыроватская Л.А. Трудовое право. - М. Норма. 1995. - С. 44-45.; Конституция Российской Федерации: Комментарий / Под ред. Топорнина Б. Н., Батурина Ю. М., Орехова Е. Г. - М. БЕК. 1994. - С. 211. [↑](#footnote-ref-61)
62. Рожников Л. В. Трудовые договоры специальных субъектов трудового права: Дис. ... канд. юрид. наук. - М. 1999. - С. 36 - 37. [↑](#footnote-ref-62)
63. Рожников Л. В. Указ. раб. - С. 40; Морозов П. Е. Сравнительный анализ правового регулирования проблем занятости и трудоустройства в РФ и США: Дис. ... канд. юрид. наук. – М. 1997. - С. 71. [↑](#footnote-ref-63)
64. Комментарий к Конституции Российской Федерации / Под ред. Кудрявцева Ю. В. - М. Норма. 199:. С. 161-162. [↑](#footnote-ref-64)
65. Толкунова В. Н., Гусов К. Н. Трудовое право России: Учебное пособие / Под ред. Толкуновой В.Н. - М. Норма. 1995. - С. 51. [↑](#footnote-ref-65)
66. Джиоев С. X. Правовое регулирование трудовых отношений федеральных государственных служащих: Дис. ... канд. юрид. наук. - М. 1996. - С. 69. [↑](#footnote-ref-66)
67. Международная защита прав и свобод человека. Сборник документов.- М. Юридическая литература. 1990. – С. 14-20. [↑](#footnote-ref-67)
68. Бюллетень Минтруда Российской Федерации. - 1995. - №3.- С. 11. [↑](#footnote-ref-68)
69. Шептулина Н И Законодательное обеспечение работникам условий для совмещения труда с выполнением семейных обязанностей // Ваш адвокат.- 1998.- № 1.- С. 8. [↑](#footnote-ref-69)
70. Определение по делу № 83-В02пр-7 по иску Артюховой Г.В.//Бюллетень Верховного Суда.- 2002.-№ 12.- С. 3. [↑](#footnote-ref-70)
71. Собрание законодательства Российской Федерации. - 1995. - № 39. - Ст. 3777. [↑](#footnote-ref-71)
72. Бугров Л Ю Проблемы свободы труда в трудовом праве России. – Пермь. 1992. - С. 107-108. [↑](#footnote-ref-72)
73. Собрание законодательства Российской Федерации.- 1996. - № 25.- Ст. 2954, 1997. - № 1.- Ст. 2, 1998. - №26. - Ст. – 3012. [↑](#footnote-ref-73)
74. Кузнецова Н.Ф., Аргунова Ю.Н. Об эффективности уголовно-правовой охраны трудовых прав граждан // Государство и право. – 1996. - № 10. – С.69. [↑](#footnote-ref-74)
75. Бюллетень Минтруда.-2005.- №12. [↑](#footnote-ref-75)
76. Толкунова В. Н. Социально-правовые проблемы труда женщин в СССР. Докт. дисс. – М. 1969. - С.339. [↑](#footnote-ref-76)
77. Шептулипа Н. Н. Законодательное обеспечение работникам условий для совмещения труда с выполнением семейных обязанностей // Ваш адвокат.- 1998.- № 1. - С.9. [↑](#footnote-ref-77)
78. Иванов С. А. Прием на работу и увольнение с нее по советскому трудовому праву // Право на труд советский и британский подходы (по материалам советско-британского симпозиума). - М. Госполитиздат. 1989. - С. 5. [↑](#footnote-ref-78)
79. Там же. – С. 5. [↑](#footnote-ref-79)
80. Петрушина С. Н. Особенности регулирования труда и организации легкой промышленности на современном этапе Дис канд юрид наук – М. 1998. - С. 17; Мерцалова Г. В. Проблемы правового регулирования труда женщин в СССР. Дис... канд. юрид. наук. - М. 1991. - С. 33. [↑](#footnote-ref-80)
81. Рожников Л. В. Указ. соч. – С. 73, 74. [↑](#footnote-ref-81)
82. Пункт 15 постановления Пленума Верховного Суда РСФСР от 25 декаб­ря 1990 г № 6 «О некоторых вопросах, возникающих при применении судами законодательства, регулирующего труд женщин»// Сборник постановлений Пленумов Верховных судов СССР и РСФСР (РФ) по гражданским делам. – М. Спарк. 1994. – С. 64. [↑](#footnote-ref-82)
83. Юшина Л И Социально-правовые вопросы охраны труда женщин в СССР дис. канд. юрид. наук – М. 1974. - С. 14 , Шептулина Н. Н. Технический прогресс и вопросы правового регулирования труда женщин в СССР Дис. канд. юрид. наук. - М. 1972. – С. 89-90. [↑](#footnote-ref-83)
84. Постановление Госкомсанэпиднадзора РФ от 28.10.1996 № 32 «Об утверждении гигиенических требований к условиям труда женщин. Санитарных правил и норм СанПиН 2.2.0.555-96».// Экологический вестник России. - 2001. - № 3. – С. 46. [↑](#footnote-ref-84)
85. Иванкина Т. В. Права трудящихся женщин. - Л. 1990. - С. 32-35. [↑](#footnote-ref-85)
86. Покровская М. Н. Особенности правового регулирования труда женщин в СССР: Дис…канд. юрид. наук. – М. 1970. - С. 129. [↑](#footnote-ref-86)
87. Комментарий к Кодексу законов о труде Российской Федерации/Под ред. Смирнова О. В. - М. Норма. 1998. - С. 15. [↑](#footnote-ref-87)
88. Рожников Л. В. Указ. соч. - С. 76. [↑](#footnote-ref-88)
89. Рожников Л. В. Указ. соч. - С. 77. [↑](#footnote-ref-89)
90. Бюллетень Госкомтруда СССР. 1988. №5, 11;1989. №12; 1990. №1. [↑](#footnote-ref-90)
91. Бугров Л. Ю. Проблемы свободы труда в трудовом праве России. Пермь, 1992. - С. 106. [↑](#footnote-ref-91)
92. Доклад Генерального директора «Права человека - общая ответственность». МВТ. Женева, 1988. - С. 21 -21. [↑](#footnote-ref-92)
93. Там же. С. 142. [↑](#footnote-ref-93)
94. Доклад V (1) Неполное рабочее время. 80-я сессия Международной конференции труда 1993 года. МБТ. Женева.1993.-С. 3- 4. [↑](#footnote-ref-94)
95. Там же. - С. 34, 36. [↑](#footnote-ref-95)
96. Бюллетень Госкомтруда СССР. - 1980. - №8. [↑](#footnote-ref-96)
97. Бюллетень Госкомтруда СССР. - 1984. - №9. [↑](#footnote-ref-97)
98. Бюллетень Госкомтруда СССР.- 1982. - № 1. [↑](#footnote-ref-98)
99. Ведомости Российской Федерации. - 1992. -№ 19. -Ст. 1044. [↑](#footnote-ref-99)
100. Международная защита прав и свобод человека. Сб. документов М., 1990.-С.56. [↑](#footnote-ref-100)
101. Трудовое право России/Под ред. Пашкова А.С. СПб, Нева. 1994.- С. 178; Толкунова В. Н., Гусов К. Н. Трудовое право России М., Юристъ. 2001.- С. 247, Трудовое право/Под ред. Смирнова О.В. М., Норма. 1996.-С.213; Куренной А М Трудовое право, на пути к рынку М., БЕК. 1997.- С. 133; Хохрякова О.С. Правовое регулирование отпусков. Автореф. дис. докт. юрид. наук. М., 1992.-С.23. [↑](#footnote-ref-101)
102. Шептулина Н.Н. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников//Трудовое право.-2004- №. 6.- С.12. [↑](#footnote-ref-102)
103. Ванюхин В. Замена временно отсутствующего работника//ЭЖ-Юрист.-2006.-№ 1.- С.4. [↑](#footnote-ref-103)
104. Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти.- 1997.-№ 12.-С.2. [↑](#footnote-ref-104)
105. Собрание законодательства РФ.-2005.- № 52 (1 ч.).- ст. 5593. [↑](#footnote-ref-105)
106. Собрание законодательства Российской Федерации. 1995. № 35. Ст. 3504. [↑](#footnote-ref-106)
107. Ведомости Российской Федерации. 1992. № 32 Ст. 1861; Собрание законодательства Российской Федерации. 1995. -№ 48 -Ст. 4561; 1996. -№51 -Ст. 5680; 1999. -№ 16.- Ст. 1937; № 28.- Ст. 3460, Федеральный закон от 26 ноября 1998 г. № 175-ФЗ «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие аварии в 1957 г. на производственном объединении «Маяк» и сбросов радиоактивных отходов в реку Теча»//Собрание законодательства РФ.-1998.- № 48.- ст. 5850. [↑](#footnote-ref-107)
108. Шептулина Н. Н. Законодательное обеспечение работникам условий для совмещения труда с выполнением семейных обязанностей»//Ваш адвокат.- 1998. - № 1. - С. 7. [↑](#footnote-ref-108)
109. Там же. [↑](#footnote-ref-109)
110. Там же. [↑](#footnote-ref-110)
111. Алексеев А.И. Право на отпуск в зарубежном законодательстве//Государство и право. - 1999. - №1.- С. 140-145. [↑](#footnote-ref-111)
112. Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти.- 1989.-№12.- С.4. [↑](#footnote-ref-112)
113. Ведомости СССР. - 1990. - № 16. - Ст. 269. [↑](#footnote-ref-113)
114. Собрание законодательства РФ.-№ 22 -.1998.-ст. 2331. [↑](#footnote-ref-114)
115. Бюллетень Минтруда Российской Федерации. – 2000. - №3.- С. 11. [↑](#footnote-ref-115)
116. Ведомости СНД и ВС РФ.- 1993.-№16.-ст. 551. [↑](#footnote-ref-116)
117. Абрамова А. А. Правовое регулирование труда женщин в СССР: Дис ... канд. юрид. наук. М, 1980. - С. 244. [↑](#footnote-ref-117)
118. Толкунова В.Н. Социально-правовые проблемы труда женщин в СССР: Дис.. докт. юрид. наук. М., 1969. - С. 540. [↑](#footnote-ref-118)