Федеральное агентство по образованию

Государственное образовательное учреждение высшего профессионального образования

ВОРОНЕЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

Юридический факультет

Кафедра трудового права

Курсовая работа

по с/к: рынок труда

Тема: «Положение женщин с семейными обязанностями на рынке труда»

Студентки 5 курса 1 группы

з/о (6 лет)

Козыревой Елены Михайловны

Преподаватель: Бабаева Ольга Николаевна

ВОРОНЕЖ-2009

**План:**

1. Международные нормы

2. Период рыночных преобразований

3. Категории лиц, испытывающих трудности в поиске работы

4. Значение уровня профессиональной подготовки

5. Положения Трудового законодательства РФ

6. Поддержка материнства и детства

# Список использованной литературы

**1. Международные нормы**

Основы государственно-правовой политики, направленной на содействие занятости женщин с семейными обязанностями, установлены на международно-правовом уровне. Конвенция МОТ № 156 о равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин с семейными обязанностями (1981 г.) (далее - Конвенция МОТ № 156) относит к трудящимся с семейными обязанностями трудящихся мужчин и женщин, имеющих семейные обязанности, во-первых, в отношении находящихся на их иждивении детей, а во-вторых, в отношении других ближайших родственников - членов их семьи, которые действительно нуждаются в уходе или помощи. МОТ учитывает, что семейные обязанности ограничивают возможности подготовки, доступа, участия или продвижения работников в экономической деятельности. Согласно Конвенции МОТ № 156, одна из целей национальной политики каждого государства - члена МОТ заключается в том, чтобы лица с семейными обязанностями, которые выполняют или желают выполнять оплачиваемую работу, могли осуществлять свое право на это, не подвергаясь дискриминации и, насколько это возможно, гармонично сочетая профессиональные и семейные обязанности (части 1, 2 статьи 1, часть 1 статьи 3).

Для большинства женщин с семейными обязанностями, тем более в условиях широкого распространения неполной матцентричной семьи, занятость является необходимым условием получения или повышения доходов. Однако по ряду причин такие женщины относятся к группе риска на рынке труда.

Например, в странах Евросоюза у женщин 25 - 49 лет, имеющих по крайней мере одного ребенка до пяти лет, меньше шансов быть занятыми (53%) по сравнению с бездетными женщинами той же возрастной группы [[1]](#footnote-1). При увеличении числа детей в семье усиливаются тендерные различия в занятости.

**2. Период рыночных преобразований**

В России периода рыночных преобразований высоким является удельный вес женской безработицы. Так, в Иркутской области женщины составляли среди безработных на 1 января 2007 г. 67,3%, а на конец декабря 2007 г. - 65,4%. Женщины чаще мужчин испытывают трудности в поиске работы, подвергаются дискриминации в сфере труда, сталкиваются с отсутствием реальных гарантий (занятость).

В научной литературе возобладало мнение, что к негативным результатам на рынке труда ведет политика протекционизма в отношении женщин. На этом основан возникший в развитых странах во второй половине прошлого века процесс отмены актов, устанавливающих специальную охрану труда женщин, за исключением охраны труда беременных женщин и женщин-матерей [[2]](#footnote-2). В странах Запада, где институт семьи переживает кризис, решение проблем обеспечения занятости женщин и других работников с семейными обязанностями все более тесно увязывают с обеспечением безопасности семьи, оказанием ей поддержки в организации ухода за детьми вне дома, предоставлении системы денежных пособий семьям с детьми, получении услуг в сфере образования, охраны здоровья.

Вступление в рынок ускорило в России изменение государственно-правовой политики по содействию занятости женщин, повлекло некоторое сокращение предоставляемых им трудовых гарантий и льгот. Объектом особой заботы государства на рынке труда являются беременные женщины и женщины с семейными обязанностями. На современном этапе проблемы обеспечения занятости женщин-матерей обоснованно решаются во взаимосвязи с демографической политикой государства, усиливается государственная поддержка семей с детьми. В задачу государства входит обеспечение дополнительных гарантий занятости лицам, испытывающим трудности в поиске работы, создание условий, позволяющих обеспечить баланс интересов женщин с семейными обязанностями и работодателей.

**3. Категории лиц, испытывающих трудности в поиске работы**

Действующее российское законодательство о занятости населения относит к лицам, испытывающим трудности в поиске работы, не все категории женщин с семейными обязанностями, а только одиноких и многодетных родителей, воспитывающих несовершеннолетних детей, детей-инвалидов. Причем понятие одинокой матери остается не вполне определенным на практике. Сохраняет актуальность высказанное в юридической литературе предложение Г. Хныкина законодательно установить, что одинокими матерями являются женщины, родившие ребенка вне брака, вдовы, а также женщины, у которых муж признан в судебном порядке безвестно отсутствующим или объявлен умершим [[3]](#footnote-3).

С 1 января 2005 г. из предусмотренного федеральным законодательством круга субъектов, испытывающих трудности в поиске работы, исключены граждане, имеющие на содержании лиц, которым по заключению уполномоченного на то органа необходимы постоянный уход, помощь или надзор (статья 5 Закона Российской Федерации от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 "О занятости населения в Российской Федерации"). Прежнее решение вопроса содержится в законодательстве отдельных субъектов Российской Федерации. Кроме того, в качестве дополнительной гарантии занятости социально уязвимых категорий населения в регионах предусмотрена такая установленная федеральным законодательством для инвалидов мера, как квотирование рабочих мест. Например, в Кемеровской области, Амурской области квотирование рабочих мест касается одиноких и многодетных родителей, воспитывающих несовершеннолетних детей, детей-инвалидов, а также тех, кто имеет на содержании лиц, которым по заключению уполномоченного на то органа необходимы постоянный уход, помощь или надзор. В Краснодарском крае квотирование рабочих мест может распространяться на лиц с семейными обязанностями по решению уполномоченных органов с учетом ситуации на рынке труда [[4]](#footnote-4).

Стимулирует работодателей к выполнению норм квотирования установление для них налоговых и иных льгот [[5]](#footnote-5). Обычно квота устанавливается в размере 2% от среднесписочной численности работников на предприятии, где трудится более 100 человек. Это дает возможность трудоустроиться незначительному числу лиц, испытывающих трудности в поиске работы. Тем не менее квотирование рабочих мест заслуживает применения на практике, особенно если предоставляемые рабочие места по условиям труда, режиму рабочего времени дают возможность женщинам успешно сочетать профессиональные и семейные обязанности. Понуждает работодателей к выполнению норм квотирования установление административной ответственности за несоблюдение законодательства в данной сфере. На региональном уровне этот вопрос полно, без отсылочных норм урегулирован в Законе Амурской области от 7 июля 2004 г. № 343-03 "О квотировании рабочих мест на предприятиях, в учреждениях, организациях области для граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы". В нем предусмотрено наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от двадцати до тридцати минимальных размеров оплаты труда за необоснованный отказ в приеме на работу в счет квоты граждан, являющихся одинокими и многодетными родителями, воспитывающих несовершеннолетних детей, детей-инвалидов, а также тех, кто имеет на содержании лиц, которым по заключению уполномоченного на то органа необходимы постоянный уход, помощь или надзор (статья 12) [[6]](#footnote-6).

# 4. Значение уровня профессиональной подготовки

Повышает гарантии занятости женщин с семейными обязанностями наличие у них профессии (специальности), востребованной на рынке труда, надлежащий уровень профессиональной подготовки. В связи с этим Конвенция МОТ № 156 обязывает государства принимать все меры, соответствующие национальным условиям и возможностям, в том числе меры в области профессиональной ориентации и подготовки, которые позволяли бы трудящимся с семейными обязанностями начать или продолжать трудовую деятельность, а также возобновлять ее после отсутствия на работе в связи с этими обязанностями (статья 7).

Следует заметить, что в странах Евросоюза при поддержке Европейского социального фонда реализуются программы, рассчитанные на обучение длительно безработных, к которым относятся преимущественно женщины с семейными обязанностями. Предпринимателям предоставляются субсидии, чтобы заинтересовать их в подобных программах. Создаются центры поддержки предпринимательских инициатив в отношении безработных, реализуются специальные программы по бесплатному профессиональному обучению безработных, предоставляются целевые ссуды. В качестве примера можно назвать программу по обучению матерей-одиночек при Центре обучения рабочих в Бремене (Германия) [[7]](#footnote-7). В Великобритании в 2003 г. разработана программа поддержки одиноких родителей, которым трудно реализовать баланс между профессиональной и частной жизнью. Основная мера, предусмотренная программой, - создание рабочих мест. Учреждена сеть специальных служб для поддержки одиноких родителей [[8]](#footnote-8).

Всерьез заявляет о себе проблема профессиональной подготовки и переподготовки безработных женщин с семейными обязанностями и в России. До последнего времени она решалась в основном на региональном уровне. Новой мерой решения проблемы повышения конкурентоспособности данной категории женщин является разработка специальной программы профессиональной переподготовки, повышения квалификации женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком, которую Минздравсоцразвития намерен реализовать за счет средств федерального бюджета. Ориентировочно к 2010 г. пройти профессиональное переобучение должны 720 тыс. женщин. Однако указанная программа распространяется только на безработных женщин. Не учтено, что большинство безработных женщин в связи с рождением ребенка снимаются с учета в органах службы занятости, чтобы получать более высокое, чем пособие по безработице, ежемесячное пособие по уходу за ребенком через систему социальной защиты населения. Действующее законодательство предусматривает, что лицам, имеющим право как на ежемесячное пособие по уходу за ребенком, так и на пособие по безработице, предоставляется право выбора получения пособия по одному из оснований. Поэтому специалисты органов государственной службы занятости населения обоснованно ставят вопрос о необходимости изменений в законодательстве, разрешении безработным женщинам, получающим пособие по уходу за ребенком, состоять на учете в органах службы занятости и проходить профессиональную переподготовку без права на пособие по безработице [[9]](#footnote-9).

Объективно влечет утрату, снижение профессиональных навыков женщин, имеющих детей, длительное (в России - в среднем около 10 месяцев) пребывание в отпусках по уходу за ребенком. Подготовка и переподготовка кадров российскими работодателями проводится (за некоторыми исключениями, не распространяющимися на лиц с семейными обязанностями) на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором (статья 196 ТК РФ). Это не гарантирует провозглашенного в статье 197 ТК РФ права работников на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации. Между тем в ряде зарубежных стран создана система стимулирования работодателей к организации производственного обучения и профессиональной подготовки работников в системе непрерывного профессионального обучения, существующая в некоторых странах [[10]](#footnote-10). Франция и Испания, где продолжительность отпуска составляет 3 года, ввели законодательные нормы, обеспечивающие право женщинам на специальную переподготовку в конце отпуска по уходу за малолетними детьми. В Австрии мелкие предприятия могут получить субсидии на выплату заработной платы работницам, возвращающимся на работу после двухлетнего отпуска [[11]](#footnote-11). Установленный в российском законодательстве о труде механизм регулирования профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников непосредственно на производстве требует совершенствования.

**5. Положения Трудового законодательства РФ**

Отрицательно сказывается на занятости женщин дискриминация их в сфере труда в связи с исполнением семейных обязанностей. В законодательном плане Россия, ратифицировав в 1998 г. Конвенцию № 156, усилила антидискриминационные начала в регулировании труда, устранила некоторые неоправданные тендерные различия в правовом положении работников с семейными обязанностями.

Новацией недавнего времени является включение в часть 2 статьи 3 ТК РФ прямого указания на запрещение дискриминации в сфере труда в зависимости от семейного положения. Этот запрет, несмотря на проблемы реализации, является важным правовым средством предупреждения нарушений равноправия граждан в сфере труда и привлечения виновных работодателей к юридической ответственности.

Анализ показывает, что в ТК РФ не установлены тендерные различия в отношении лиц с семейными обязанностями, нуждающихся в частичной занятости в связи с осуществлением ухода за родственниками - членами семьи. Согласно статье 93 ТК РФ, по просьбе лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, работодатель обязан предоставить ему неполное рабочее время (статья 93 ТК РФ).

В кодифицированном акте о труде заметно выровнен правовой статус родителей в сфере труда. Так, без указания пола лиц, осуществляющих уход за детьми-инвалидами и инвалидами с детства, в статье 262 ТК РФ регулируется порядок предоставления им дополнительных выходных дней. Аналогичный подход прослеживается в статье 263 ТК РФ о дополнительных отпусках без сохранения заработной платы лицам, осуществляющим уход за детьми. Кроме обеспечения равноправия трудящихся мужчин и женщин с семейными обязанностями, это должно содействовать изменению на практике стереотипов в распределении семейной нагрузки и повышению занятости женщин-матерей, заинтересованных в сочетании карьеры с воспитанием детей [[12]](#footnote-12).

Согласно части 3 статьи 64 ТК РФ, запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей. Вероятно, отстаивая тендерное равенство, было бы более правильным запретить отказ в приеме на работу по мотивам, связанным с наличием детей, без конкретизации пола работника.

Согласно статье 264 ТК РФ, гарантии и льготы, предоставляемые женщинам в связи с материнством (ограничение работы в ночное время и сверхурочных работ, привлечение к работе в выходные и праздничные дни, направление в служебные командировки, дополнительные отпуска, льготные режимы труда и другие гарантии и льготы, установленные законами и иными нормативными правовыми актами), распространяются на отцов, воспитывающих детей без матери, а также на опекунов (попечителей) несовершеннолетних.

За необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение беременной женщины или женщины, имеющей детей в возрасте до трех лет, установлена уголовная ответственность (статья 145 УК РФ). На основе системного толкования законодательных норм эта ответственность может быть применена также к отцам, воспитывающим детей без матери.

В результате последней кодификации трудового законодательства сократились гарантии, предоставляемые женщинам-матерям и другим работникам с семейными обязанностями при прекращении трудового договора по инициативе работодателя. В соответствии со статьей 261 ТК РФ расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, по инициативе работодателя не допускается, за исключением увольнения по пункту 1, пунктам 5 - 8, 10 или 11 части 1 статьи 81, пункту 2 статьи 336 ТК РФ. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации увольнение указанных работников производится только по пункту 5 части 1 статьи 81 ТК РФ (часть 2 статьи 82 ТК РФ). В действующих правовых нормах, кроме отражения интересов работодателей, можно усмотреть отказ от "дискриминации наоборот", поскольку в отношении других работников так воспринимаются неосновательные гарантии для работников с семейными обязанностями.

К числу проблемных и связанных с прекращением трудового договора относится вопрос о прохождении женщинами с семейными обязанностями процедуры аттестации. Согласно разрозненным ныне нормативным правовым актам об аттестации отдельных категорий работников или локальным правовым актам от прохождения аттестации, как правило, освобождаются беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет. Реже освобождают от прохождения процедуры аттестации женщин, имеющих детей-инвалидов или инвалидов с детства, не достигших 18 лет, одиноких матерей (отцов), имеющих детей до 14 лет, а также опекунов (попечителей) несовершеннолетних. С учетом потребности повышения квалификации женщин после длительного перерыва в работе настоятельным представляется освобождать их от прохождения аттестации в течение одного года после выхода из отпуска по уходу за ребенком. Круг женщин с семейными обязанностями, не подлежащих аттестации, целесообразно унифицировать.

В силу Конвенции МОТ № 156 семейные обязанности сами по себе не могут служить основанием для прекращения трудовых отношений (статья 8). Если фактически увольнение женщин (в том числе по собственному желанию, соглашению сторон) обусловлено выполнением ими семейных обязанностей, создаются предпосылки для привлечения работодателей к ответственности за нарушение трудового законодательства, дискриминацию работников в сфере труда.

Наиболее сложная ситуация с соблюдением трудовых прав женщин с семейными обязанностями существует в малом бизнесе, где трудовые отношения в значительной мере носят неформальный характер и регулируются обычным правом, теневыми нормами и правилами. Ссылками на непосильность бремени трудовых льгот для бизнеса многие работодатели оправдывают свое нежелание и неумение придать трудовым отношениям гуманный, цивилизованный характер.

Неполно учитывается зарубежный опыт по обеспечению нестандартной занятости женщин с семейными обязанностями, реализации специальных программ по поддержке семьи, включающих изменения в режиме рабочего времени, возможность получить гибкий график работы, работу на дому и т.д. Так, в практике США и других стран для женщин, имеющих маленьких детей, широко используют режим "деления рабочего места". В этом случае одна женщина работает на рабочем месте, другая сидит с детьми. Возможно и чередование рабочих и нерабочих дней для каждой из работниц. Близок к этой организации труда и режим альтернативной рабочей недели, при котором женщины сменяют друг друга на рабочем месте через неделю. Работники, занятые на одном рабочем месте, делят не только рабочее время, но и заработную плату, социальные выплаты и льготы, оплаченный отпуск (хотя за счет предоставления неоплачиваемого отпуска сохраняется нормативная продолжительность отпуска). Вместе с тем работники берут на себя обязательства, что в случае невыхода одного работника его заменяет другой, не допуская простоев в работе [[13]](#footnote-13). Одним из режимов гибкого рабочего времени за рубежом становится "сжатая рабочая неделя", при которой недельное рабочее время отрабатывается в течение четырех или трех рабочих дней, а работники получают длительный период недельного отдыха (три и более дней) [[14]](#footnote-14). В Великобритании работодатели в рамках общих программ поддержки семей сотрудников предоставляют им помощь в организации ухода за престарелыми, инвалидами - членами семьи путем предоставления гибкого рабочего времени, перерывов для ухода в течение рабочего дня и т.д. [[15]](#footnote-15). Данные режимы рабочего времени представляют интерес для работников с семейными обязанностями и работодателей в России.

**6. Поддержка материнства и детства**

Внимания отечественного законодателя заслуживает то, что в последние два десятилетия в ряде стран уравнены в социальных правах полностью и частично занятые, в том числе в выплате пособий по безработице (Канада, Германия), в предоставлении налоговых льгот (Франция) [[16]](#footnote-16). Согласно части 3 статьи 93 ТК РФ, работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав. Но в соответствии со статьями 29, 30 Закона РФ от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 "О занятости населения в Российской Федерации" условия выплаты безработным гражданам стипендий в период профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, а также пособий по безработице зависят от того, являлась ли занятость безработного полной или неполной.

В современной России с очевидностью подтверждается значимость положения Конвенции МОТ № 156 о том, что государство должно развивать и содействовать развитию государственных или частных служб быта, таких, как учреждения и службы по уходу за детьми и оказанию помощи семье (подпункт "b" статьи 5). Дефицит данных учреждений и служб в российской практике, а также участия государства и работодателей в решении связанных с этим вопросов особенно ощутим при решении задачи поддержки материнства и детства.

В США, например, уже в начале 90-х гг. более половины американских малышей находились не на родительском попечении, а посещали детские учреждения, которые должны использоваться как инструмент раннего развития ребенка. Предусмотрены налоговые льготы для работодателей, которые либо создают собственные центры для детей сотрудников, либо заключают контракты с уже существующими дошкольными учреждениями о предоставлении услуг своим работникам. Родители также имеют право не платить налоги с субсидий, не превышающих 5 тыс. долларов, которые предоставляются им работодателями для оплаты детских дошкольных учреждений [[17]](#footnote-17). В Австралии, Японии, Великобритании и США многие организации предоставляют работникам, имеющим семьи, гораздо больше льгот, чем это предусматривается действующим законодательством [[18]](#footnote-18).

Положительный пример поддержки материнства и детства демонстрируют прежде всего крупные российские корпорации. Например, в компании "ВСМПО-АВИСМА" оказывается помощь многодетным семьям, предоставляются бесплатные путевки для семейного отдыха на одного из родителей и пособия в начале учебного года [[19]](#footnote-19). В деятельности социально ориентированных организаций преобладает внимание к вопросам материальной поддержки, охране здоровья женщин-матерей.

Согласно Конвенции МОТ № 156, необходимо принятие компетентными властями и органами каждой страны соответствующих мер по поощрению развития информации и образования, содействующих более широкому пониманию общественностью принципа равного обращения и равных возможностей для трудящихся мужчин и женщин и проблем трудящихся с семейными обязанностями, а также по поощрению общественного мнения, способствующего разрешению указанных проблем (статья 6).

В Великобритании, например, правительство исходит из того, что люди, которые растят детей или ухаживают за больными и инвалидами, должны цениться обществом и иметь шанс для того, чтобы работать. Растет понимание того, что общество выигрывает от снижения уровня безработицы и малообеспеченности. Усиливается, в частности, поддержка трудовых прав одиноких родителей (что по преимуществу относится к женщинам) [[20]](#footnote-20). В Дании при высокой рождаемости детей высоким является также показатель занятости женщин. Здесь в текущем десятилетии основными целями социальной политики в сфере трудовых отношений стали смешение "мужских" и "женских" областей профессиональной деятельности, введение стандартов тендерного равенства на этапе подбора персонала и профессиональной переподготовки, развитие идеологии рабочего места, совместимого с домашним трудом (введение особых требований к графику работы специалистов, имеющих семью) [[21]](#footnote-21). Наметившийся в России поворот к решению проблем демографической политики, провозглашение 2008 г. годом Семьи создает предпосылки для комплексного решения проблем занятости работников с семейными обязанностями и улучшения положения женщин на рынке труда.

занятость правовой женщина семейный

# Литература:

1. Конвенция МОТ № 156 о равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин с семейными обязанностями (1981 г.) // Рос. газ. – 2004. – 9 авг. - № 32. - Ст. 3284.
2. Всеобщая декларация прав человека (Принята 10.12.1948 Генеральной Ассамблеей ООН) // Рос. газ. – 1995. – 5 апр.
3. Конституция Российской Федерации : принята всенародным голосованием 12 дек. 1993 г. – М. : Юрист, 2001. – 31 с.
4. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 дек. 2001 г. № 197-ФЗ (в ред. Федер. закона от 17.07.2009 № 167-ФЗ) // Рос. газ. – 2009. – № 132. – 21 июля.
5. О занятости населения в Российской Федерации: закон от 19.04.1991 № 1032-1 (в ред. Федер. закона от 03.06.2009 № 106-ФЗ) // Рос. газ. – 2009. – № 104. – 10 июня.
6. Амурская правда. - 2004. - 13 июля; 2005. - 22 мар.
7. Вишневская Н.Т. Демографическая политика в развитых странах: социально-экономические проблемы рождаемости / Н.Т. Вишневская // Труд за рубежом. - 2007. - № 1. - С. 16.
8. Вишневская Н.Т. Новая стратегия занятости в странах ОЭСР / Н.Т. Вишневская // Труд за рубежом. - 2007. - № 2. - С. 13.
9. Грицюк М., Смольякова Т. Женщина с ребенком ищет работу / М. Грицюк, Т. Смольякова // Российская газета. - 2008. - 22 янв.

Каргалова М.В. Занятость как высший приоритет социальной политики XXI века / М.В. Каргалова // Труд за рубежом. - 2003. - № 1. - С. 15.

1. Киселев И.Я. Новый облик трудового права стран Запада (прорыв в постиндустриальное общество) / И.Я. Киселев. - М., 2003. - С. 84.
2. Киселев И.Я. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда / И.Я. Киселев. - М., 2005. - С. 397 - 398.
3. Кубанские новости. - 2000. - 25 фев., 15 авг.; 2002. - 15 окт.; 2004. - 28 июля; 2005. - 1 фев.; 2007. - 12 сен.
4. Кузбасс. - 2002. - 26 дек.; - 2004. - 15 янв.; - 2005. - 15 - мар.

Матрусова Т.Н. Государственное регулирование сферы труда в Японии / Т.Н. Матрусова // Труд за рубежом. - 2006. - № 3. - С. 94.

Муравьева А.А. Формирование умений для рынка труда в Испании / А.А. Муравьева // Труд за рубежом. - 2006. - № 3. - С. 93 - 103.

1. Никифорова А.А. Нестандартные формы занятости и режимы рабочего времени (опыт стран с рыночной экономикой) / А.А. Никифирова // Труд за рубежом. - 1999. - № 1. - С. 12 - 13.
2. Никольская Г.К. Новые тенденции в использовании труда женщин / Г.К. Никольская // Труд за рубежом. - 2002. - № 3. - С. 66 - 67.
3. Социальные технологии российских корпораций. - М., 2005. - С. 14 и др.
4. Хныкин Г. Организация и проведение аттестации работников / Г. Хныкин // Трудовое право. - 2000. - № 4. - С. 31.

Чубарова Т.В. Тендерные проблемы занятости в странах Европейского союза / Т.В. Чубарова // Труд за рубежом. - 2002. - № 4. - С. 116.

1. Чубарова Т.В. Поддержка работников с семейными обязанностями: взаимодействие государства и работодателей (опыт Великобритании) / Т.В. Чубарова // Труд за рубежом. - 1999. - № 2. - С. 105 - 108 и др.
2. Чубарова Т.В. Совмещение работы и семейных обязанностей: опыт развитых стран / Т.В. Чубарова // Труд за рубежом. - 2004. - № 2. - С. 48 - 66.
3. Шестакова Е.Е. Отпуска и пособия в связи с материнством: опыт развитых стран / Е.Е. Шестакова // Труд за рубежом. - 2005. - № 2. - С. 133.
4. Шмидт В.Р. Обеспечение трудовых прав женщин: Сравнительный анализ международного и национального законодательства / В.Р. Шмидт // Труд за рубежом. - 2003. - № 4. - С. 133 - 135 и др.
1. Чубарова Т.В. Тендерные проблемы занятости в странах Европейского союза / Т.В. Чубарова // Труд за рубежом. 2002. № 4. С. 116. [↑](#footnote-ref-1)
2. Киселев И.Я. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда / И.Я. Киселев. М., 2005. С. 397 - 398. [↑](#footnote-ref-2)
3. Хныкин Г. Организация и проведение аттестации работников / Г. Хныкин // Трудовое право. 2000. № 4. С. 31. [↑](#footnote-ref-3)
4. Однако вопреки федеральному законодательству в Краснодарском крае дополнительные гарантии занятости установлены лишь для лиц, постоянно проживающих в Краснодарском крае. См. статью 2 Закона Краснодарского края от 8 февраля 2000 г. № 231-ОЗ "О квотировании рабочих мест в Краснодарском крае" // Кубанские новости. 2000. 25 февраля, 15 августа; 2002. 15 октября; 2004. 28 июля; 2005. 1 февраля; 2007. 12 сентября. [↑](#footnote-ref-4)
5. Например, согласно части 3 статьи 5 Закона Кемеровской области от 11 декабря 2002 г. № 106-ОЗ "О порядке квотирования рабочих мест", органами местного самоуправления в соответствии с действующим законодательством могут устанавливаться льготы по уплате местных налогов и сборов, иные меры экономического стимулирования организациям, исполняющим решения органов местного самоуправления о квотировании рабочих мест // Кузбасс. 2002. 26 декабря; 2004. 15 января; 2005. 15 марта. [↑](#footnote-ref-5)
6. Амурская правда. 2004. 13 июля; 2005. 22 марта. [↑](#footnote-ref-6)
7. Каргалова М.В. Занятость как высший приоритет социальной политики XXI века / М.В. Каргалова // Труд за рубежом. 2003. № 1. С. 15. [↑](#footnote-ref-7)
8. Шмидт В.Р. Указ. соч. С. 137. [↑](#footnote-ref-8)
9. Грицюк М., Смольякова Т. Женщина с ребенком ищет работу / М. Грицюк, Т. Смольякова // Российская газета. 2008. 22 января. [↑](#footnote-ref-9)
10. См., например: Матрусова Т.Н. Государственное регулирование сферы труда в Японии / Т.Н. Матрусова // Труд за рубежом. 2006. № 3. С. 94; Муравьева А.А. Формирование умений для рынка труда в Испании / А.А. Муравьева // Там же. С. 93 - 103. [↑](#footnote-ref-10)
11. Шестакова Е.Е. Отпуска и пособия в связи с материнством: опыт развитых стран / Е.Е. Шестакова // Труд за рубежом. 2005. № 2. С. 133. [↑](#footnote-ref-11)
12. Например, в Дании 10% отцов берут часть отпуска по уходу за ребенком, в Швеции - 36%, в Норвегии - 80%. См.: Вишневская Н.Т. Демографическая политика в развитых странах: социально-экономические проблемы рождаемости / Н.Т. Вишневская // Труд за рубежом. 2007. № 1. С. 16. [↑](#footnote-ref-12)
13. Никифорова А.А. Нестандартные формы занятости и режимы рабочего времени (опыт стран с рыночной экономикой) / А.А. Никифирова // Труд за рубежом. 1999. № 1. С. 12 - 13. [↑](#footnote-ref-13)
14. Киселев И.Я. Новый облик трудового права стран Запада (прорыв в постиндустриальное общество) / И.Я. Киселев. М., 2003. С. 84. [↑](#footnote-ref-14)
15. Чубарова Т.В. Поддержка работников с семейными обязанностями: взаимодействие государства и работодателей (опыт Великобритании) / Т.В. Чубарова // Труд за рубежом. 1999. № 2. С. 105 - 108 и др. [↑](#footnote-ref-15)
16. Вишневская Н.Т. Новая стратегия занятости в странах ОЭСР / Н.Т. Вишневская // Труд за рубежом. 2007. № 2. С. 13. [↑](#footnote-ref-16)
17. Никольская Г.К. Новые тенденции в использовании труда женщин / Г.К. Никольская // Труд за рубежом. 2002. № 3. С. 66 - 67. [↑](#footnote-ref-17)
18. См. подробнее: Чубарова Т.В. Совмещение работы и семейных обязанностей: опыт развитых стран / Т.В. Чубарова // Труд за рубежом. 2004. № 2. С. 48 - 66. [↑](#footnote-ref-18)
19. См.: Социальные технологии российских корпораций. М., 2005. С. 14 и др. [↑](#footnote-ref-19)
20. Чубарова Т.В. Поддержка работников с семейными обязанностями: взаимодействие государства и работодателей (опыт Великобритании). С. 105 - 108 и др. [↑](#footnote-ref-20)
21. См.: Шмидт В.Р. Обеспечение трудовых прав женщин: Сравнительный анализ международного и национального законодательства / В.Р. Шмидт // Труд за рубежом. 2003. № 4. С. 133 - 135 и др. [↑](#footnote-ref-21)