

Секция «Правовое регулирование предпринимательства (СГУПС)»

Проблемы защиты трудовых прав работников женщин и лиц с семейными обязанностями в РФ

Антипенкова Дарья Сергеевна

Студент (бакалавр)

Сибирский государственный университет путей сообщения, Новосибирск, Россия

E-mail: antipenkovadarya@yandex.ru

Аннотация: Статья анализирует защиту трудовых прав женщин и лиц с семейными обязанностями в России согласно Трудовому кодексу РФ. Несмотря на существующие нормы, проблемы с их реализацией остаются актуальными, включая незаконные увольнения, неплатежи пособий и дискриминацию. Обсуждаются особенности трудовых отношений, предусмотренные главой 41 ТК РФ, а также примеры судебной практики, иллюстрирующие нарушения прав.

Конституция РФ гарантирует равенство прав, и эти принципы находят отражение в трудовом законодательстве, в частности, в ТК РФ.[1] Статья 2 ТК РФ, например, подчеркивает, что принудительный труд и дискриминация в сфере труда недопустимы.[2] Защита трудовых прав женщин и лиц с семейными обязанностями является важной задачей для любого общества, стремящегося к равенству и социальной справедливости. В России, несмотря на наличие законодательства, направленного на защиту прав этих категорий работников, существуют значительные проблемы, касающиеся их реализации.

В ТК РФ особенности трудовых отношений женщин и людей с семейными обязанностями выделены в 41 главе. Эта глава описывает права и обязанности работодателей и работников этой категории. Цель этих статей – обеспечить женщинам и лицам с семейными обязанностями комфортные и безопасные условия труда. Эти нормы позволяют работникам совмещать работу с семейными обязанностями, не подвергая риску свое здоровье и реализуя свои трудовые права.

Гл.14 ТК РФ устанавливает особые правила для трудоустройства и работы женщин и лиц, имеющих семейные обязанности.

Важно отметить, что особенности трудовых прав женщин и лиц с семейными обязанностями не ограничиваются только гл.14. Например, ч. 4 ст.70 ТК РФ запрещает устанавливать испытательный срок при приеме на работу беременным женщинам и женщинам с детьми до полутора лет. Этот запрет распространяется и на других лиц, воспитывающих детей до полутора лет без матери.

Работники, имеющие семейные обязательства, должны иметь равные права и возможности в отношении подготовки и доступа к рабочим местам, карьерного роста и обеспечения занятости. При этом их семейное положение, обстоятельства или обязанности не могут служить основанием для отказа в трудоустройстве или увольнении.[1]

Когда люди пытаются совмещать работу и заботу о семье, возникает ряд проблем. Прежде всего, это нарушение трудовых прав. Можно выделить наиболее распространенные нарушения:

Неправильные выплаты: Неверный расчет пособий по беременности и родам, а также по уходу за ребенком.

Неподходящие условия труда: Неудовлетворительные условия работы для беременных женщин.

Увольнения: Незаконное увольнение беременных женщин и матерей с детьми.

Проблемы с возвращением на работу: Отсутствие возможности вернуться к работе после декретного отпуска.

Дискриминация: Несправедливое отношение к работникам из-за их семейного положения. Работодатели часто опасаются, что сотрудники с маленькими детьми будут часто отсутствовать на работе из-за семейных обстоятельств, что может привести к убыткам и необходимости поиска временной замены.

Важно отметить, что такие нарушения чаще встречаются в небольших компаниях. Это объясняется тем, что крупные предприятия чаще проверяются надзорными органами и, следовательно, более тщательно соблюдают трудовое законодательство.[2]

Основные проблемы, с которыми сталкиваются люди, совмещающие работу и семью:

Трудности с трудоустройством: Женщинам может быть сложнее найти работу из-за дополнительных обязательств работодателя, связанных с беременностью и рождением детей. Необходимо признать, что далеко не все работодатели готовы начать сотрудничество с женщиной, имеющей маленького ребенка. Это потенциально риск больничных листов, дополнительных отпусков, предоставления льгот и компенсаций, низкой мотивации к труду и т. п.

Невыплата пособий: Работодатели часто нарушают закон, не выплачивая положенные пособия. Например декретные отпуска и уход за детьми, нередко сопровождаются финансовыми и социальными трудностями.

Ограниченные возможности карьерного роста: Отсутствие равных возможностей для профессионального развития, особенно для женщин.

Если женщина проработала в компании более пяти лет, ее считают "ценным сотрудником". Однако, перерыв в работе, вызванный рождением и воспитанием детей, негативно влияет на профессиональные навыки и квалификацию женщины, снижает ее шансы на трудоустройство, а также ограничивает ее возможности и права в сфере занятости.

Неясность с сокращенным рабочим временем: Сложности с определением оптимального количества рабочих часов, позволяющего получать пособие по уходу за ребенком.

Приведем пример судебной практики в случае с беременной женщиной. Согласно решению апелляционной инстанции Верховного суда Республики Саха (Якутия) от 26 марта 2014 года дело № 33-951/14, о признании увольнения сотрудницы незаконным. Суд установил, что на момент увольнения по инициативе работодателя женщина была беременна. В соответствии со ст. 261 ТК РФ, которая запрещает увольнять беременных женщин по инициативе работодателя, суд постановил восстановить сотрудницу в прежней должности с даты увольнения.[1]

Для решения указанных проблем предлагается ряд мер, в том числе:

Усиление контроля за соблюдением трудового законодательства, работодателей предлагается обязать предоставлять отчеты о заработной плате сотрудников, например, в Федеральную инспекцию труда. Это позволит контролировать соблюдение принципа справедливой оплаты труда.

Создание благоприятных условий труда для работников с семейными обязанностями.

Расширение защиты прав лиц с семейными обязанностями предлагается внести изменения в ст. 145 УК РФ, чтобы она защищала не только беременных женщин и матерей с детьми до трех лет, но и всех, кто имеет семейные обязанности.

Поощрение гибких форм занятости, работодателей следует стимулировать к внедрению гибких графиков работы, возможности частичной занятости или дистанционной работы для сотрудников с семейными обязательствами.[1]

Зашита трудовых прав женщин и лиц с семейными обязанностями в России требует совместных усилий государства, работодателей и общества в целом. Необходимо внедрять меры, способствующие созданию благоприятной рабочей среды, обеспечивающей равные возможности для всех работников, независимо от их семейного положения. Важно пони-

мать, что предоставление этим категориям работников дополнительных гарантий, льгот и компенсаций не является дискриминацией, а, наоборот, свидетельствует о приверженности России принципам правового и социального государства. Эти меры обусловлены семейным положением и обязанностями. Однако, на практике работодатели иногда нарушают права женщин и лиц с семейными обязанностями, опасаясь дополнительных затрат, связанных с предоставлением льгот и гарантий. Для успешного решения обозначенных проблем необходим комплексный подход, включающий реформирование законодательства, активное информационное сопровождение, а также расширение взаимодействия между государством и работодателями.

[1] Кальянова, С. А. Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями / С. А. Кальянова // Молодой ученый. — 2021. — № 8 (350). — С. 85.

[1] Апелляционное определение СК по гражданским делам Верховного суда Республики Саха (Якутия) от 26.03.2014 по делу № 33-951/14 [Электронный ресурс] // Сайт судебных и нормативных актов РФ — URL: <https://www.garant.ru> (дата обращения: 02.04.2025).

[1] Слепцова, Ю. А. Особенности правового регулирования труда работников с семейными обязанностями / Ю. А. Слепцова // Молодой ученый. — 2023. — № 40 (487). — С. 275.

[2] Умалатова, З. И. Проблемы трудоустройства женщин с детьми и меры их поддержки / З. И. Умалатова // Молодой ученый. — 2022. — № 25 (420). — С. 399.

[1] Конституция Российской Федерации: принята всенародным голосованием 12.12.1993 (ред. от 06.10.2022) // [Электронный ресурс] Официальный интернет-портал правовой информации. — URL: <http://www.pravo.gov.ru>.

[2] Трудовой кодекс Российской Федерации: федер. закон от 30.12.2001 № 197 — ФЗ (ред. от 01.03.2025) // Собр. законодательства Рос. Федерации. — 2002. — № 1 (ч. 1). — Ст. 2

Источники и литература

- 1) 1. Конституция Российской Федерации: принята всенародным голосованием 12.12.1993 (ред. от 06.10.2022) // [Электронный ресурс] Официальный интернет-портал правовой информации. — URL: <http://www.pravo.gov.ru>. 2. Трудовой кодекс Российской Федерации: федер. закон от 30.12.2001 № 197 — ФЗ (ред. от 01.03.2025) // Собр. законодательства Рос. Федерации. — 2002. — № 1 (ч. 1). — Ст. 3. 3. Апелляционное определение СК по гражданским делам Верховного суда Республики Саха (Якутия) от 26.03.2014 по делу № 33-951/14 [Электронный ресурс] // Сайт судебных и нормативных актов РФ — URL: <https://www.garant.ru> (дата обращения: 02.04.2025). 4. Апелляционное определение СК по гражданским делам Московского городского суда от 04.12.2017 по делу № 33-45444/2017 14 [Электронный ресурс] // Сайт судебных и нормативных актов РФ — URL: <https://www.garant.ru> (дата обращения: 02.04.2025). 5. Кальянова, С. А. Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями / С. А. Кальянова // Молодой ученый. — 2021. — № 8 (350). — С. 84-86. 6. Слепцова, Ю. А. Особенности правового регулирования труда работников с семейными обязанностями / Ю. А. Слепцова // Молодой ученый. — 2023. — № 40 (487). — С. 274-276. 7. Умалатова, З. И. Проблемы трудоустройства женщин с детьми и меры их поддержки / З. И. Умалатова // Молодой ученый. — 2022. — № 25 (420). — С. 397-400.