

НАУЧНАЯ СТАТЬЯ
УДК 349.2

ГАРАНТИЯ ЗАЩИТЫ ТРУДОВЫХ ПРАВ ЖЕНЩИН В РОССИИ

Полина Александровна МАСЯКИНА

ФГБОУ ВО «Тамбовский государственный университет им. Г.Р. Державина»,
г. Тамбов, Российская Федерация

Аннотация. Проведен анализ статистических данных, свидетельствующих о более высоком уровне безработицы среди женского пола в возрасте 20–40 лет, в сравнении с мужчинами. Приведены положения законодательных актов, материалы правоприменительной практики, закрепляющие правовую защиту трудовых прав женщин. Сделан вывод о необходимости активизации совместных усилий гражданского общества и государства в достижении улучшения условий труда как для беременных, лиц с семейными обязанностями, так и для граждан в целом.

Ключевые слова: трудовые права женщин, гарантия трудовых прав женщин, социальное государство

Для цитирования: Масыкина П.А. Гарантия защиты трудовых прав женщин в России // Державинский форум. 2022. Т. 6, № 3. С. 454-461

ORIGINAL ARTICLE

GUARANTEE OF PROTECTION OF LABOR RIGHTS OF WOMEN IN RUSSIA

Polina A. MASYAKINA

Derzhavin Tambov State University, Tambov, Russian Federation

Abstract. The analysis of statistical data indicating a higher level of unemployment among women aged 20–40 years, in comparison with men. The provisions of legislative acts, materials of law enforcement practice, fixing the legal protection of women's labor rights are given. The conclusion is made about the need to intensify joint efforts of civil society and the state in achieving better working conditions for both pregnant women, persons with family responsibilities, and for citizens in general.

Keywords: labor rights of women, guarantee of labor rights of women, social state

For citation: Masyakina P.A. *Garantiya zashchity trudovykh prav zhenshchin v Rossii* [Guarantee of protection of labor rights of women in Russia]. *Derzhavinskiy forum – Derzhavin Forum*, 2022, vol. 6, no. 3, pp. 454-461. (In Russian, Abstr. in Engl.)

ВВЕДЕНИЕ

В настоящий момент в мире достижение равенства между женщинами и мужчинами является одной из основополагающих ценностей правозащитных организаций. С XX века принимаются нормативные правовые акты, уравнивающие в правах людей независимо от их половой принадлежности, расы, вероисповедания и др. Равенство между мужчинами и женщинами – одна из фундаментальных гарантий соблюдения прав человека.

После окончания Второй мировой войны принято решение о создании Организации Объединенных Наций, в Уставе которой отмечено сотрудничество между странами вне зависимости от пола, расы, религии и языка¹. Такой же принцип указан в первой статье Всеобщей декларации прав человека. Таким образом, на международном уровне отмечено равенство в правах между мужчинами и женщинами.

В статье 19 Основного закона Российской Федерации также указывается, что «Государство гарантирует равенство прав и свобод человека и гражданина независимо от пола, расы...»².

Однако, проанализировав официальное издание Федеральной службы государственной статистики «Труд и занятость в России. 2021», мы пришли к выводу, что по-прежнему существует разрыв между правами, закрепленными в национальных и международных документах, и реальными показателями. Так, в указанном сборнике отмечен уровень безработицы по возрастно-половой группе в процентном соотношении на период 2017–2020 гг. Анализ данных, прописанных в колонках, имеющих возрастные категории «20–40 лет», позволяет сделать вывод о том, что на протяжении четырех лет в вышеназванных группах процент безработных женщин выше, чем у мужчин³.

¹ Устав ООН. URL: <https://www.un.org/ru/about-us/un-charter/chapter-1> (дата обращения: 30.07.2022).

² Конституция Российской Федерации: принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ, от 14.03.2020 № 1-ФКЗ) // СЗ РФ. 2020. № 31. Ст. 4398.

³ Труд и занятость в России. 2021: стат. сб. / Росстат. М., 2021. С. 31, 53, 54.

Таким образом, можно предположить, что гендерные предубеждения продолжают сохраняться. Работодатели предполагают, что женщины будут брать отпуска по уходу за ребенком, беременности и родам, и на рабочее место придется искать временного работника. Это может привести к финансовым издержкам, связанным с обучением работника и возможными пропусками сроков выполнения работы.

ПРОБЛЕМА И ЕЕ ОБСУЖДЕНИЕ

Исследователи в области трудовых отношений отмечают неравное положение женщин и мужчин в сфере труда. Так, И.М. Оспичев в своей работе подчеркивает, что женщины чаще мужчин трудятся на низкооплачиваемой работе и нередко подлежат увольнению за вступление в брак [1, с. 176]. А.Ж. Хамзина утверждает, что число представителей разного пола, занятых в экономике, почти сравнялось, однако «женский труд зачастую неоправданно считается низкооплачиваемым...» [2, с. 117].

Б.Ж. Тагаров находит причину дискриминации трудовых прав женщин в «асимметрии информации» и монополистической власти работодателя. Другое основание неравенства положения в трудовых правах ученый видит в личной неприязни начальника к женщинам (мизогинии) [3, с. 17].

Прежде чем делать основные выводы по предложенной нами теме работы, стоит исследовать правовые положения, закрепленные в законодательстве, защищающие трудовые права женщин.

К нормативным правовым актам, закрепляющим поддержку института семьи, материнства, отцовства и детства, относятся Федеральные законы «О дополнительных мерах государственной поддержки семей, имеющих детей», «О государственных пособиях, гражданам, имеющим детей» и др.

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее по тексту – ТК РФ) содержит положения, которые направлены на обеспечение социальных гарантий лицам. Как уже упоминалось ранее, в Основном законе страны закреплено положение об уравнивании мужчин и женщин в правах и свободах. Не исключением является и трудовая деятельность, включая институты рабочего времени, времени отдыха и др. Например, отпуск по уходу за ребенком могут получить мать, отец, бабушка и другие родственники, фактически осуществляющие этот уход. Но отпуск по беременности и родам имеет право получить только беременная женщина.

Дискриминация женщин в отношении реализации их трудовых прав влечет за работодателем или потенциальным работодателем юридическую ответственность. Законодатель также запретил отказывать женщинам в заключении трудового договора по необъективным причинам. К

ним относятся беременность или наличие детей. Более того, к гарантиям прав женщин можно отнести положения, закрепленные в статье 261 ТК РФ⁴. Статья закрепляет, что запрещается расторгать трудовой договор с беременной женщиной по инициативе работодателя, а также с женщиной, имеющей ребенка до трех лет, и матерью-одиночкой, при наличии особых обстоятельств.

Данное положение позволяет говорить о том, что государство обеспечивает защиту материнства и детства.

О поддержке социальных прав женщин говорит наличие следующей терминологии, закрепленной в трудовом законодательстве: «отпуска по беременности и родам и по уходу за ребенком (декретный отпуск)». Он гораздо длиннее обычного отпуска и предоставляется женщинам до достижения ее ребенком возраста трех лет. Однако пособие по уходу выплачивается только до полутора лет. С 2021 г. Фонд социального страхования напрямую выплачивает работнику данное пособие. Оно исчисляется в размере 40 % от среднего заработка и не может быть ни больше, ни меньше минимального размера.

К социальным гарантиям, которые предоставляются женщинам, относится сохранение за ней рабочего места в период ухода за ребенком. Данное место иногда называют «декретной должностью».

На такую должность назначается работник по трудовому договору или по срочному соглашению. Временных рамок по второму виду не устанавливается в соглашении. Данные трудовые правоотношения прекращаются с момента выхода на работу основного специалиста (женщины). Это связано с тем, что женщина (прежний исполнитель) может вернуться к своим обязанностям до истечения срока, обозначенного в статье 256 ТК РФ⁵.

Отпуск по уходу за ребенком включается в трудовой стаж, в том числе и в стаж по работе по специальности. По заявлению женщины, в период отпуска по уходу за ребенком она может осуществлять свои трудовые права на условиях полного рабочего времени или работать на дому.

Однако не стоит путать дистанционную работу и работу на дому. В первом случае такая деятельность осуществляется в рабочий период, а второй относится к выполнению трудовых функций во время отпуска по уходу за ребенком. Также вторая форма сопровождается выплатой пособия до достижения ребенком полутора лет.

⁴ Трудовой кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 15.07.2022) // СЗ РФ. 2002. № 1. Ст. 3.

⁵ Там же.

К сохранению институтов материнства и детства можно отнести возможность трудиться удаленно. Глава 49.1 ТК РФ закрепляет особенности регулирования труда дистанционных работников.

Такая форма работы позволяет больше времени проводить с семьей, не тратить физические силы и денежные средства на дорогу. К тому же дистанционную работу в некоторых организациях можно осуществлять вне зависимости от времени суток, что также является положительным аспектом для женщин, имеющих детей.

Значительные изменения в актах о дистанционной работе были внесены в 2020 г., после введения коронавирусных ограничений. Требовалось обеспечить максимальную нормативно-правовую защиту такого вида трудовой деятельности. На дистанционную работу в 2020 г. было переведено огромное количество работников, в том числе беременных женщин и женщин, имеющих детей. Законодатель предусмотрел гарантии, которые обеспечиваются при переводе на такую рабочую деятельность. К ним относится указание, что выполнение работником своих трудовых обязанностей дистанционно не является основанием для снижения платы за работу.

В защиту трудовых прав женщин говорит и положение, которое закрепляет за ней право получить ежегодный оплачиваемый отпуск вне зависимости от стажа работы. Это основание позволяет говорить о социальной ориентированности трудового законодательства и защите прав трудящихся. Поскольку перед самими родами и после них женщина испытывает стресс, физические боли, она не может в полной мере осуществлять свои трудовые функции, что, как правило, влечет за собой снижение выполняемой работы (как качества, так и количества). Это влияет на оклад работы и, соответственно, заработную плату. Поэтому предоставление оплачиваемого ежегодного отпуска женщинам считается весьма разумным.

Однако стоит обратить внимание на статью 261 ТК РФ и Постановление Пленума Верховного суда Российской Федерации от 28 января 2014 г. № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетними»⁶. Данные правовые акты содержат положение о работе беременной женщины на замещаемой должности. Как мы знаем, срочный трудовой договор в данном случае заключается до выхода основного работника на

⁶ О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних: Постановление Пленума Верховного суда Российской Федерации от 28.01.2014 № 1 // Бюллетень Верховного суда Российской Федерации. 2014. № 4.

работу. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной запрещено.

Однако стоит отметить, что при выходе основного работника на свою должность и при невозможности предоставить рабочее место, соответствующее квалификации и состоянию здоровья беременной женщины, увольнение допускается. Таким образом, фактически женщина остается без основного заработка.

Обратимся к судебной практике. В Шалинский районный суд Свердловской области был подан иск, в котором женщина просила признать незаконным ее увольнение и восстановить в должности. Согласно материалам дела, между истцом и ответчиком был заключен срочный трудовой договор, согласно которому девушка работала на «декретной должности», и после выхода основного работника трудовые отношения должны были прекратиться. Однако в это время истица забеременела, и ей был также предоставлен отпуск по беременности и родам. После выхода основного работника работодатель (ответчик), в соответствии с законодательством, имел право законно уволить истицу. Однако в связи с тем, что работодатель не расторг договор, указанный в материалах дела, трудовые отношения между ним и истицей считаются заключенными на неопределенный срок. Суд постановил признать увольнение девушки незаконным и восстановить ее в должности⁷.

ВЫВОД

Таким образом, основываясь на данном примере, мы можем прийти к выводу, что работодатель имеет право уволить беременную женщину и оставить ее без основного заработка.

Подводя итог вышесказанному, стоит согласиться с мнением И.М. Оспичева. Судам во время разрешения трудовых споров следует учитывать весь объем прав и гарантий, предоставленных законодателем в сфере труда, в том числе прав работников-женщин, других лиц с семейными обязанностями и конкретную ситуацию, которая исследуется в рамках дела.

Законодатель, гарантируя права женщин в области социального обеспечения, трудового права, и уравнивания всех перед законом, обеспечивает защиту материнства и детства. Это проявляется в возможности

⁷ Решение № 2-217/2020 2-217/2020-М-177/2020 М-177/2020 от 06.05.2021 по делу № 2-217/2020 // Судебные и нормативные акты РФ: сайт. URL: <https://sudact.ru/regular/doc/il7JPWMrLdUo/?ysclid=17ro2jb774270032047> (дата обращения: 30.07.2022).

перевода на дистанционный формат работы, предоставлении дополнительных отпусков, выплате пособий. Именно эти аспекты говорят о социальном статусе государства, который закреплен в Конституции Российской Федерации. Однако необходимо продолжать работу по обеспечению трудовых прав женщин, что позволит максимально защитить институт материнства и детства.

Стоит также отметить, что улучшение отношений в сфере трудовых прав берет свое начало от интеграции гражданского общества и государства. Работники должны активно защищать свои права и не бояться обращаться в контрольные органы, а государство обязано уделять особое внимание правовому просвещению граждан в области трудовых отношений. Таким образом будут обеспечены условия необходимой защиты работников и восстановления их прав.

Список источников

1. *Оспичев И.М.* Защита трудовых прав женщин // Современная наука: актуальные проблемы теории и практики. Серия: экономика и право. 2020. № 20. С. 176-178. <https://doi.org/10.37882/2223-2974.2020.10.24>
2. *Хамзина А.Ж.* Проблема дискриминации женщин в трудовых отношениях // 20 Юбилейные царскосельские чтения: материалы Междунар. науч. конф. СПб., 2016. С. 116-120.
3. *Тагаров Б.Ж.* Экономические причины гендерного неравенства на рынке труда // Экономика труда. 2020. № 7 (1). С. 15-26. <https://doi.org/10.18334/et.7.1.41306>

References

1. *Ospichev I.M.* Zashchita trudovykh prav zhenshchin [Protection of women's labour rights]. *Sovremennaya nauka: aktual'nyye problemy teorii i praktiki. Seriya: ekonomika i pravo – Modern Science: Actual Problems of Theory and Practice. Series of Economics and Law*, 2020, no. 20, pp. 176-178. <https://doi.org/10.37882/2223-2974.2020.10.24> (In Russian).
2. *Khamzina A.Z.* Problema diskriminatsii zhenshchin v trudovykh otnosheniyakh [The problem of discrimination against women in labor relations]. *Materialy Mezhdunarodnoy nauchnoy konferentsii «20 Yubileynnye tsarskosel'skiye chteniya»* [Proceedings of the International Scientific Conference "The 20th Anniversary Tsarskoye Selo Readings"]. St. Petersburg, 2016, pp. 116-120. (In Russian).
3. *Tagarov B.Z.* Ekonomicheskiye prichiny gendernogo neravenstva na rynke truda [Economic causes of gender inequality in the labour market]. *Ekonomika truda – Russian Journal of Labor Economics*, 2020, no. 7 (1), pp. 15-26. <https://doi.org/10.18334/et.7.1.41306> (In Russian).

Информация об авторе

Масякина Полина Александровна, студентка института права и национальной безопасности, Тамбовский государственный университет им. Г.Р. Державина, Российская Федерация, 392000 г. Тамбов, ул. Интернациональная, 33, masyakina03@mail.ru

Information about the author

Polina A. Masyakina, Student of Law and National Security Institute, Derzhavin Tambov State University, Internatsionalnaya St., 33, Tambov 392000, Russian Federation, masyakina03@mail.ru

Статья поступила в редакцию/The article was submitted 11.08.2022
Одобрена после рецензирования/Approved after reviewing 16.09.2022
Принята к публикации/Accepted for publication 27.09.2022