

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

«ПЕНЗЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Историко-филологический
факультет
ПИ им. В.Г. Белинского
Направление подготовки

Кафедра «Всеобщая история и
обществознание»

44.03.05 Педагогическое
образование

Профиль
Форма обучения

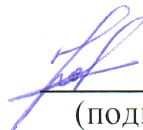
История. Обществознание
Очная

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

на тему:

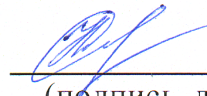
Социально-трудовые права женщин в России

Студент


(подпись, дата)

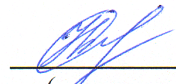
Корнаухова Дарья
Дмитриевна

Руководитель


(подпись, дата)

Семина Н.В.

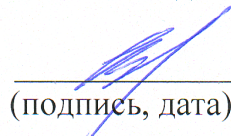
Нормоконтролёр


(подпись, дата)

Семина Н.В.

Работа допущена к защите (протокол заседания кафедры от 01.06.2020 № 12)

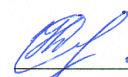
Заведующий кафедрой


(подпись, дата)

Белоусов С.В.

Работа защищена с отметкой отлично (протокол заседания ГЭК от 25.06.2020 № 5)

Секретарь ГЭК

 25.06.2020
(подпись, дата)

Семина Н.В.

Пенза, 2020

ПЕНЗЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

Педагогический институт имени В.Г. Белинского

Историко-филологический факультет

Кафедра «Всеобщая история и обществознание»

Направление подготовки:
44.03.05 Педагогическое образование
(с двумя профилями подготовки)
профиль: История. Обществознание

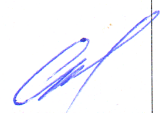
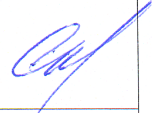
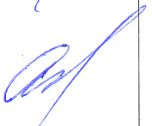
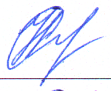
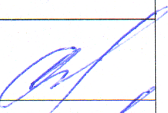
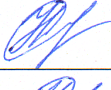
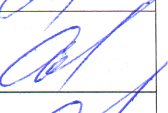
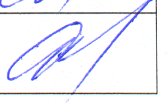
УТВЕРЖДАЮ:
Зав. кафедрой ВИиО
«04» сентября 2019 г.

ЗАДАНИЕ ПО ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЕ

Корнаухова Дарья Дмитриевны

1. Тема выпускной квалификационной работы:
«Социально-трудовые права женщин в России»
2. Руководитель к.и.н., доцент Н.В. Семина
3. Срок сдачи студентом законченной работы «01» июня 2020 г.
4. Перечень подлежащих разработке вопросов:
 1. раскрыть понятие, становление и развитие социально-трудовых прав женщин;
 2. изучить международное и отечественное законодательство в сфере социально-трудовых прав женщин;
 3. охарактеризовать содержание, реализацию и защиту социально-трудовых прав женщин в современной России;
 4. сравнить некоторые аспекты социально-трудовых прав российских женщин с социально-трудовыми правами женщин зарубежных государств;
 5. разработать элективный курс для учащихся старших классов по теме:
«Социально-трудовые права женщин в России».

5. График выполнения выпускной квалификационной работы

№ п/п	Вид деятельности	Срок выполнения раздела	Подпись рук.	Подпись зав. кафедрой
1	Написание заявления на выбор темы выпускной квалификационной работы; составление плана выпускной квалификационной работы; подборка библиографического списка по теме выпускной квалификационной работы (не менее 30 источников)	16.09.2019-31.10.2019		
2	Сдача на проверку 1 главы выпускной квалификационной работы	01.03.2020		
3	Сдача на проверку 2 главы выпускной квалификационной работы	02.04.2020		
4	Подготовка выступления на ежегодной научно-практической конференции	01.04.2020-30.04.2020		
5	Написание не менее одной статьи по теме выпускной квалификационной работы и публикация	01.04.2020-30.04.2020		
6	Прохождение предзащиты, получение допуска к защите	11.05.2020-04.06.2020		
7	Представление завершенной работы	01.06.2020		
8	Проверка на оригинальность в системе «Антиплагиат.ВУЗ»	08.06.2020-16.06.2020		

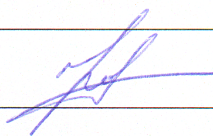
6. Дата выдачи задания «07» октября 2019 г.

Руководитель



Н.В. Семина

Задание принял к исполнению студент



Д.Д. Корнаухова

Оглавление

Введение.....	3
Глава1. Теоретические основы исследования.....	12
1.1. Социально-трудовые права женщин: понятие, становление и развитие.....	12
1.2. Нормативно-правовые акты в области социально-трудовых прав женщин.....	24
Глава 2. Содержание, реализация и защита социально-трудовых прав женщин в Российской Федерации.....	35
2.1. Особенности трудовых прав женщин в России: теоретический и практический аспекты.....	35
2.2. Особенности социальных прав женщин в России: теоретический и практический аспекты.....	57
Глава 3. Методическая разработка программы элективного курса на основании результатов исследования.....	73
Заключение.....	90
Список использованных источников и литературы.....	95

Введение

Актуальность темы исследования. Право на труд как одно из основополагающих прав человека имеет огромное прикладное значение, так как основная масса людей обеспечивает свои жизненные потребности исключительно посредством трудовой деятельности. Доступ к труду (рабочим местам) и оплата за труд являются центральными вопросами социально-экономической защиты во всём мире, а недопустимость дискриминации в сфере труда — базовым правовым принципом, закреплённым в Декларации о правах человека. Следуя этому принципу, национальные правовые нормы большинства государств предоставляют равные трудовые права мужчинам и женщинам, а с учётом природного предназначения женщины быть матерью устанавливают дополнительные гарантии в связи с беременностью и материнством.

Вместе с тем международная практика показывает, что в применении правовых норм есть существенное отличие, и более уязвимыми оказываются именно женщины: их труд оплачивается ниже, чем мужской, их менее охотно берут на работу, ограничивают продвижение по службе, они чаще попадают под сокращения, становятся жертвами неправомерных действий со стороны работодателей. В международных документах наиболее важным показателем положения женщин в экономике страны является уровень их экономической активности. По оценкам Международной организации труда, в настоящий момент на рынке действует (то есть работает либо активно ищет работу) самое большое число женщин, чем когда-либо ранее. Таким образом, современные женщины во всем мире занимают достаточно активную позицию в сфере экономики, в своих стратегиях занятости и обеспечении своих семей. Все эти факторы, на фоне сильно активизировавшейся борьбы организаций, отстаивающих права женщин, делают вопрос о социально-трудовых правах женщин в России как никогда актуальным. И это подтверждается возросшим интересом законодателя, международных и российских организаций к данной теме.

В российском обществе общемировые тенденции высокой занятости женщин в общественном производстве проявляются таким же образом. При этом нужно учитывать, что для большинства развитых стран Запада начало массового выхода женщин на рынок труда относилось лишь к середине XX века.

Объект выпускной квалификационной работы – общественные отношения в сфере регулирования социально-трудовых прав женщин.

Предмет выпускной квалификационной работы – понятие, становление и развитие социально-трудовых прав женщин в России, особенности их правового регулирования и защиты.

Степень изученности проблемы. Ввиду своей актуальности, по данной теме написан достаточно обширный пласт работ. Все они, конечно, базируются на тех или иных нормативно-правовых актах и имеют ценность в рассмотрении отдельных вопросов. Однако, особый интерес представляет комплексное исследование И.М. Козиной В монографии она обращает внимание на гендерную дискриминацию в сфере труда и пишет о разделении ролей и обязанностей между российскими женщинами и мужчинами, указывает на наличие гендерных стереотипов в сфере труда. Также она раскрывает темы необоснованных требований и отказе в найме, ограничений применения женского труда¹.

Исследование затрагивает не только современное состояние данной категории прав, но и их эволюцию. Исторический аспект изучен не полностью, но некоторые авторы затрагивают эту проблему в своих работах. Так, И.В. Кузнецова даёт сравнительно-правовой анализ социальных прав российских женщин сквозь призму истории. Её работа охватывает период с XVIII века по современность. Много внимания уделено советскому периоду². Также помощь при написании исследования оказала работа Т.Я. Валетова.

¹ Козина, М.И. Социально-трудовые права женщин в. М, 2012. 268 с.

² Кузнецова, И.В. Сравнительно-правовой анализ социальных прав женщин в истории России // Труды молодых ученых Алтайского государственного университета. 2018. № 15. 356 с.

Учёный обращает внимание на развитие социально-трудовых прав российских женщин, работающих на фабриках¹. Проблема развития женского образования в пореформенной России достаточно подробно освещена в работе К.Е. Лукониной. Автор обращает внимание на создание Бестужевских курсов, открытие первых женских учебных заведений в Москве, Санкт-Петербурге, Киеве². При описании исторического аспекта прав женщин в США были использованы оригинальные иностранные интернет-статьи из проверенных, официальных интернет-ресурсов.

При написании параграфа о трудовых правах женщин в РФ были использованы в основном последние версии действующих нормативно-правовых актов в этой сфере, однако, исследование подкреплено и переработанными данными из научных статей. Так, Н.Ю. Молева производит оценку современного российского законодательства в сфере трудовых прав женщин. Обращается внимание на ограничивающие женский труд нормы, а также ведутся рассуждения о об эффективности защиты указанных норм³. И.В. Пыхтеева, А.В. Виноградов, А.Ф. Абдурахманова, К.С. Боровкова поднимают очень актуальный вопрос об изменении перечня запрещённых для женщин работ. Исследователи делают обзор изменений в нормативно-правовом акте, а также рассуждают о причинах изменений⁴. Работа П.В. Ухтинского посвящена праву работников на отдых, он пишет о необходимости беременным женщинам иметь перерывы для кормления⁵. Н.Н. Ефремова поднимает актуальные проблемы, возникающие при приёме женщин и беременных женщин на работу. В статье освещается, как

¹ Валетов, Т.Я. Фабричное законодательство в России до Октябрьской революции. [Электронный ресурс] // Hist.msu.ru: Исторический факультет Московского государственного университета им. М.В. Ломоносова. Режим доступа: <http://www.hist.msu.ru/Labs/Ecohist/OB13/valetov.pdf> (дата обращения 10.04.2020).

² Луконина, К.Е. Становление и развитие высшего женского образования в пореформенной России // Новая наука: Современное состояние и пути развития. 2016. № 11-3. С. 159-162.

³ Молева, Н.Ю. Оценка законодательства по охране труда женщин // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. 2017. № 6-2. С. 97-99.

⁴ Пыхтеева, И.В., Виноградов, А.В., Абдурахманова, А.Ф., Боровкова, К.С. Обновление перечня работ, на которых ограничивается женский труд: что изменится с 1 января 2021 г.? // В сборнике: Современная экономика: актуальные вопросы, достижения и инновации. Сборник статей XXXIV Международной научно-практической конференции. 2020. С. 184-188.

⁵ Ухтинский, П.В. Право работников на отдых в течение рабочего дня // Актуальные теоретические и практические вопросы развития юридической науки: общегосударственный и региональный аспекты. 2015. № 1. С. 266-280.

некоторые работодатели стараются обойти закон, а также приводятся меры, препятствующие этому¹. А.В. Курсаев пишет о применении статьи 145 УК РФ при необоснованном отказе в приёме на работу или незаконном увольнении беременной женщины или женщины, имеющей детей в возрасте до 3-х лет. Исследователь напоминает о грозящем штрафе или обязательных работах для нерадивого работодателя². Об основах предоставления декретного отпуска в России пишут Р.Р. Алиев³, У.М. Стародубова, В.А. Игольникова⁴.

В области социальных прав женщин также интересен труд ряда исследователей. Так, об особенностях порядка учёта и расчёта пособия по временной нетрудоспособности провели анализ З.М. Шайнурова, Г.Р. Нигматуллина⁵. Довольно детально рассмотрен порядок исчисления отпуска по уходу за ребёнком в работе К.М. Деминой⁶. Э.Ч. Цыденова обращает внимание на этот вопрос⁷. В.В. Стародубцева в своей работе сравнивает отпуск по уходу за ребёнком в России и в Швейцарии⁸. О спектре ежемесячных выплат в своей статье пишет М.А. Гаджиева⁹.

Цель исследования – рассмотреть социально-трудовые права женщин в России, их соответствие международным стандартам.

¹ Ефремова, Н.Н. Особенности приёма женщин на работу и заключения с ними трудового договора // В сборнике: Актуальные вопросы в науке и практике. 2018. С. 14-18.

² Курсаев, А.В. О некоторых вопросах применения статьи 145 УК РФ «Необоснованный отказ в приёме на работу или необоснованное увольнение беременной женщины или женщины, имеющей детей в возрасте до трёх лет» в контексте принципа равенства граждан перед законом // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. 2016. № 4 (72). С. 86.

³ Алиев, Р.Р. Предоставление декретного отпуска в Российской Федерации // Молодой ученый. 2016. № 22. С. 57-62.

⁴ Стародубова, У.М., Игольникова, В.А. Трудовые гарантии работникам при предоставлении декретных отпусков // Аллея науки. 2018. Т. 6. № 10 (26). С. 810-814.

⁵ Шайнурова, З.М., Нигматуллина, Г.Р. Особенности порядка учёта и расчёта пособий по временной нетрудоспособности // Вестник Башкирского государственного аграрного университета. 2015. № 4 (36). С. 144-148.

⁶ Демина, К.М. Отпуск по уходу за ребёнком // Современное развитие экономических и правовых отношений. Образование и образовательная деятельность. 2014. № 1. С. 128-130.

⁷ Цыденова, Э.Ч. Расчет пособия по временной нетрудоспособности [Электронный ресурс] // Вестник БГУ. 2015. № 2-2. Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/raschet-posobiya-po-vremennoy-netrudosposobnosti> (дата обращения: 28.04.2020).

⁸ Стародубцева, В.В. Отпуск и пособие по уходу за ребенком в России и Швейцарии: сравнительно-правовое исследование // Юридические исследования. 2015. № 10. С. 51 - 60.

⁹ Гаджиева, М.А. Особенности расчета ежемесячного пособия по уходу за ребенком // В сборнике: Фундаментальные и прикладные научные исследования: актуальные вопросы, достижения и инновации: сборник статей XVII Международной научно-практической конференции. 2018. С. 165-167.

Данная цель предполагает решение следующих **задач**:

- раскрыть понятие, становление и развитие социально-трудовых прав женщин;
- изучить российское и международное законодательство, регулирующее социально-трудовые права женщин;
- охарактеризовать содержание, реализацию и защиту социально-трудовых прав женщин в современной России;
- сравнить некоторые аспекты социально-трудовых прав российских женщин с социально-трудовыми правами женщин зарубежных государств;
- разработать элективный курс для учащихся старших классов по теме: «Социально-трудовые права женщин в России».

Источниковая база. При написании выпускной квалификационной работы были использованы различные нормативно-правовые акты. Основным источником послужила Конституция Российской Федерации, которая закрепляет основные социально-трудовые права.

Другим источником является Трудовой кодекс Российской Федерации, который, в частности, устанавливает права и обязанности работника и работодателя, регулирует вопросы охраны труда, профподготовки, переподготовки и повышения квалификации, трудоустройства, социального партнёрства. Закрепляются правила оплаты и нормирования труда, порядок разрешения трудовых споров. Отдельные главы посвящены особенностям правового регулирования труда некоторых категорий граждан (несовершеннолетних, педагогов, тренеров и спортсменов, надомников, вахтовиков и т.д.).

Особую ценность для нашей работы имеет глава 41 «Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями»¹. В ней рассматриваются следующие аспекты: работы, на которых ограничивается применение труда женщин, отпуска по беременности и родам, отпуска по

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 16.12.2019 г.). [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс. Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (дата обращения 15.02.2020).

уходу за ребёнком, гарантии беременным женщинам и лицам с семейными обязанностями при направлении в служебные командировки, привлечении к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, гарантии беременной женщине и лицам с семейными обязанностями при расторжении трудового договора и др.

Также к источниковой базе относится ряд международных документов. Например, Конвенция о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности от 29 июня 1951 года¹, которая опирается на принцип равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности². Всеобщая Декларация прав человека и гражданина, в которой провозглашён принцип отсутствия дискриминации по какому-либо признаку, в том числе по признаку пола³. Особенно стоит выделить Конвенцию о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин⁴. В ней закрепляется право женщин на равную оплату труда с мужчинами, на возможности получения занятости и т.д.

Также при написании работы мы опирались на основополагающие принципы Конституции Российской Федерации⁵, провозглашающей равенство между мужчинами и женщинами, гарантирующей женщинам одинаковые с мужчинами трудовые и социальные права, а также предоставляющей дополнительные гарантии женщинам, в связи с материнством.

¹ Конвенция о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности от 29 июня 1951 г. [Электронный ресурс] // Информационный портал «Женщина и общество». Режим доступа: http://www.owl.ru/win/docum/un/sal_con.htm (дата обращения 14.02.2020).

² Там же.

³ Всеобщая декларация прав человека (принята Генеральной Ассамблеей ООН 10.12.1948 г.). [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс. Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_120805/ (дата обращения 20.04.2020).

⁴ Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (принята резолюцией 34/180 Генеральной Ассамблеи от 18 декабря 1979 г.). [Электронный ресурс] // Официальный сайт ООН. Режим доступа: https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/cedaw.shtml (дата обращения 21.04.2020).

⁵ Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 г.). [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс. Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399/ (дата обращения 21.03.2020).

Более детально нами была рассмотрена Национальная стратегия действий в интересах женщин на 2017-2022 годы¹, которая освещает направления работы государства в области предоставления женщинам социальных и трудовых гарантий. При проработке вопроса об особых условиях женского труда мы обращались к утверждённым нормам СанПин².

В вопросе о различных пособиях и выплатах были проанализированы нормы современного законодательства. К их числу можно отнести, например, Федеральный закон «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей»³ и Федеральный закон «О дополнительных мерах государственной поддержки семей, имеющих детей»⁴. Была исследована и актуальная информация с официальных интернет-сайтов, таких как «Портал Госуслуг», «Пенсионный фонд России», сайт Кризисного центра помощи женщинам и детям, а также была привлечена актуальная справочная информация сайта Консультант.Плюс. При рассмотрении регионального аспекта вопроса, были привлечены законы Пензенской и Нижегородской областей.

В составлении сравнительной характеристики трудовых прав женщин в России и США были также использованы интернет-статьи, размещённые на официальных зарубежных сайтах.

При исследовании проблем реализации и защиты социально-трудовых прав женщин использовались материалы судебной практики.

¹ Национальная стратегия действий в интересах женщин на 2017 - 2022 годы (утверждена распоряжением Правительства РФ от 8 марта 2017 г. № 410). [Электронный ресурс] // Гарант. Режим доступа: <https://base.garant.ru/71624782/> (дата обращения 24.04.2020).

² СанПин 2.2.0.555-96. 2.2. Гигиена труда. Гигиенические требования к условиям труда женщин. Санитарные правила и нормы (утв. Постановлением Госкомсанэпиднадзора РФ от 28.10.1996 г. № 32. [Электронный ресурс] // Гарант. Режим доступа: <https://base.garant.ru/4173100/> (дата обращения 01.05.2020).

³ Федеральный закон «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей» от 19.05.1995 г. № 81-ФЗ (в ред. от 02.12.2019 г.). [Электронный ресурс]. // КонсультантПлюс. Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_6659/8ac524b2368952ff3fa9311b07519f0087b0ed87/ (дата обращения 10.05.2020).

⁴ Федеральный закон «О дополнительных мерах государственной поддержки семей, имеющих детей» от 29.12.2006 г. № 256-ФЗ (в ред. от 15.04.2020 г.) [Электронный ресурс]. // КонсультантПлюс. Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_64872/87119687f6485f84c98a194ed9fb2b0be648a9f8/ (дата обращения 13.05.2020).

В совокупности все использованные источники позволили детально проанализировать все аспекты темы выпускной квалификационной работы.

Методология исследования. В работе использованы такие методы научного исследования, как системный, сравнительно-правовой, сравнительно-исторический, аналитический.

При помощи сравнительно-исторического метода нам удалось проследить зарождение и эволюцию социально-трудовых прав женщин в России, выделить основные вехи в их становлении и формировании, разобраться в причинах современного положения женщин в социально-трудовой сфере российского государства.

Благодаря сравнительно-правовому методу мы смогли сопоставить юридические понятия, явления и процессы, касающиеся социально-трудового законодательства в России. Также мы сравнили международное и российское законодательство. Выявили гендерную специфику вопроса.

Аналитический метод позволил проанализировать особенности в сфере социально-трудовых прав женщин в России, выявить положительные и отрицательные черты.

Системный метод помог нам в составлении общего вывода и итоговых заключений об особенностях социально-трудовых прав женщин в России и методах их защиты.

Практическая значимость работы. В результате проведённого исследования был разработан элективный курс по теме выпускной квалификационной работы, целью которого является расширение и углубление знаний учащихся в предметной области «Обществознание», а также вооружение учеников практическими навыками в данной области. Курс соответствует ФГОС и способствует развитию правового и толерантного воспитания школьников.

Помимо этого, работа может быть использована при написании учебных пособий по проблемам, которые затрагивают главы выпускной квалификационной работы. Также исследование может быть применено для

разработки специального курса по особенностям социально-трудовых прав женщин в России или же информация может быть включена в курс трудового права.

Кроме того, на основе данной работы могут быть написаны рефераты, контрольные, либо курсовые работы. Возможно и проведение мероприятий правовой грамотности.

Апробация выпускной квалификационной работы. Одна из глав данной выпускной квалификационной работы положена в основу выступления на XXI Всероссийской научно-практической конференции преподавателей, учителей, аспирантов, студентов и школьников «Лебедевские чтения», по итогам которой автору присуждена первая премия. А также, научная работа была представлена на международном конкурсе «Professional stars» и заняла первое место в направлении «Юридические науки». Публикация статьи была сделана в сборнике РИНЦ «Столица науки»¹.

Структура работы. Чёткая структура наиболее полно и четко раскрывает тему выпускной квалификационной работы, помогает достичь поставленных целей и задач. Работа включает в себя введение, три главы, объединяющие четыре параграфа и методическую разработку по одноимённой теме исследования, заключение и список использованных источников и литературы.

Глава 1. Теоретические основы исследования

1.1. Социально-трудовые права женщин: понятие, становление и развитие

Рассмотрение вопроса о социально-трудовых правах российских женщин сквозь призму истории является чрезвычайно интересным, однако, недостаточно изученным. При исследовании исторического пути развития

¹ Корнаухова, Д.Д. Социально-трудовые права женщин в РФ: исторический аспект // Электронный журнал «Столица науки». 2020. №4 (21). С. 297-304.

данной категории прав, нам будут более понятны присущие им особенности в реалиях современной России.

Для начала необходимо определиться с тем, что мы вкладываем в понятия социальных и трудовых прав. Во-первых, нужно указать, что права, которые в целом понимаются как социальные, содержат и экономическую составляющую. Учитывая данный момент, к категории социальных прав мы относим:

- право на социальное обеспечение;
- право на охрану здоровья и медицинскую помощь;
- право на образование¹.

При этом, особое внимание следует уделить понятию «социальное обеспечение». В современной России «право на социальное обеспечение» рассматривается как комплексное понятие и имеет экономическую подоплёку, включая всю полноту правомочий на получение социально-обеспечительных благ в денежном выражении (пенсии, пособия, субсидии, компенсационные выплаты) и в натуральном выражении, а, именно, в виде социальных услуг (социальное обслуживание, медицинское обслуживание, льготы для отдельных категорий граждан)².

К трудовым правам, в соответствии со статьёй 37 Конституции РФ, относятся:

- свобода труда и запрещение принудительного труда;
- право каждого свободно распоряжаться своими способностями к труду;
- выбирать род деятельности и профессию;
- право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены;

¹ Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 г.) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 г. № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 г. № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 г. № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 г. № 11-ФКЗ). [Электронный ресурс] // Consultant.ru: информационно-правовой портал. Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399/ (дата обращения 21.03.2020).

² Миронова, Т.К. Право на социальное обеспечение в системе социально-экономических прав // Право и государство: теория и практика. 2010. № 3 (63). С. 33.

– вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда¹.

Особое внимание мы хотели бы обратить на последний пункт. Данный аспект будет неоднократно фигурировать в нашем историческом анализе развития социально-трудовых прав женщин в России.

С IX по XVIII века в Российском государстве любые законодательные акты социального или же трудового характера отсутствовали. Женщины не обладали в этот период социальными или же трудовыми правами. Русское общество жило по патриархальным канонам, которые делали мужчину доминантной личностью как в семье, так и в обществе². И в это время женщина являлась субъектом правоотношений лишь при наследовании имущества.

Начиная с XVIII века, в России появляются зачатки прав женщин. Так, в эпоху Петра I, специальными указами (1700, 1702 и 1724 годов) была запрещена насильственная выдача замуж и женитьба.

Значимые реформы были проведены в эпоху правления Екатерины II. Появились первые женские учебные заведения: в 1764 году были открыты Смольный институт благородных девиц и Воспитательное общество благородных девиц. Также открывались и другие воспитательные заведения, куда девочку отдавали с раннего возраста. Кроме того, создавались и специальные училища для девочек низшего сословия, которые также получали качественное образование при поддержке российского государства. Начиная с 1859 года, женщинам было разрешено посещать лекции в университетах в качестве вольнослушательниц. В 1871 году в Санкт-Петербурге были созданы Владимирские высшие курсы для женщин и

¹ Миронова, Т.К. Указ. соч. С. 34.

² Кузнецова, И.В. Сравнительно-правовой анализ социальных прав женщин в истории России // Труды молодых ученых Алтайского государственного университета. 2018. № 15. С. 355.

мужчин. В поисках достойного образования многие женщины также отправлялись за границу, например, в Швейцарию.

Знаменательным событием было открытие осенью 1872 года профессором Московского университета В.И. Герье Высших женских курсов в Москве, и такая практика стала распространяться на крупнейшие города России. В том же году в Петербурге были открыты Высшие женские медицинские курсы, на протяжении 1870-х годов такие женские курсы были созданы в Киеве, Казани и Одессе. Большую роль в развитии высшего женского образования сыграли Бестужевские высшие женские курсы, открытые в 1878 году. Возглавил курсы профессор русской истории Петербургского университета К.Н. Бестужев. По своему характеру Бестужевские курсы были высшим учебным заведением университетского типа. Поначалу в своём составе имели три направления: словесно-историческое, специально-математическое и физико-математическое. Большинство слушательниц Бестужевских курсов были родом из дворянских семей. Но сам факт преодоления ими рутинных воззрений на образование женщин, на её место в обществе свидетельствовал, что на курсы шли лучшие представители женской молодёжи. В 1873 году, в связи с официальным разрешением на открытие Высших женских курсов, правительство страны потребовало, чтобы все женщины, поступившие на учёбу в Швейцарию, до 1 января 1874 года вернулись в Россию¹.

В начале 1860-х годов особенно остро обсуждается женский вопрос и наблюдается повышение интереса к статусу русской женщины в области социальных, политических и трудовых прав. В этот же период женскими активистками создаются первые организации помощи женщинам, которые позднее получили название «феминистского триумvirата». Эти организации ставили перед собой задачу улучшения правового и финансового положения женщин-работниц. Однако, в 1881 году все официальные женские

¹ Луконина, К.Е. Становление и развитие высшего женского образования в пореформенной России // Новая наука: Современное состояние и пути развития. 2016. № 11-3. С. 159.

организации были запрещены, что нанесло серьёзный урон по деятельности многих общественных объединений.

Важной вехой в развитии социальных и трудовых прав женщин в России было принятие Александром III в 1885 году так называемых «особых норм охраны труда женщин» – закон «О воспрещении ночной работы несовершеннолетним и женщинам на фабриках, заводах и мануфактурах»¹.

Впервые в этом законе оговаривались условия труда для женщин – работниц. Так, например, запрещалась работа в ночное время суток (с 21.00 до 5.00) для женщин, работающих на хлопчатобумажных, шерстяных и полотняных фабриках. Затем с марта 1886 года в административном порядке это же было установлено для всего текстильного производства в России. Также действие закона позднее было распространено и на вредные работы в фарфоровом и спичечном производствах².

В предреволюционные годы своё развитие получили, так называемые, больничные кассы. В них должны были вступать все рабочие и служащие со сроком найма не менее одной недели. Позднее, помимо этого, рожениц, состоящих участницами больничных касс, не допускали к работе по найму ранее истечения четырех недель со дня родов. Кроме того, в случае беременности выдавалось социальное пособие от пятидесяти процентов до полного заработка женщины. Для этого было необходимо состоять в кассе не менее трёх месяцев до самих родов.

Очевидные пробелы в женском трудовом законодательстве прослеживались при замещении женщинами и мужчинами государственных должностей. Например, врачи-женщины не пользовались правом награждения орденами и производством в чины. А также, женщины, служившие в учреждениях государственного контроля, на железных дорогах Министерства путей сообщения и в адресных столах, вообще не обладали

¹ Кузнецова, И.В. Указ. соч. С. 357.

² Валетов, Т.Я. Фабричное законодательство в России до Октябрьской революции. [Электронный ресурс] // Hist.msu.ru: Исторический факультет Московского государственного университета им. М.В. Ломоносова. Режим доступа: <http://www.hist.msu.ru/Labs/Ecohist/OB13/valetov.pdf> (дата обращения 10.04.2020).

правами, представлявшимися государственной службой. В другие учреждения государственной службы женщинам доступ был закрыт¹.

Совершенно новый этап в развитии социально-трудовых прав женщин в России начался после революции, в связи с принятием в 1918 году Конституции РСФСР, наделившей их широкой базой прав. В данном документе не содержится общего положения о равноправии мужчин и женщин, однако формулировки статей основываются как раз на таком принципе. Например, что касается трудовых прав, то в ст. 10 указано, что «Российская Республика есть свободное социалистическое общество всех трудящихся России». Акцент поставлен на слове «всех», здесь имеются ввиду и женщины, и мужчины².

Одним из главных достижений советского периода в данной области является получение женщинами права свободно выбирать профессию, права на равную оплату труда с мужчинами и права на получение образования. А также были значительно расширены и социальные права. Так, декретом от 22 декабря 1917 года «О страховании на случай болезни» была предусмотрена выплата пособия при родах и родовспоможении. В 1919 году были введены пособие кормящей матери и продовольственная «материнская карточка», однако, распространялось это только на пролетариат, крестьянкам данная льгота была недоступна, отсюда хорошо виден пробел советской власти в социальной политике на ранних этапах.

Декрет от 1921 года «О социальном обеспечении при временной нетрудоспособности и материнстве» предусматривал пособие по материнству в размере фактического заработка. Прорывом являлся и тот факт, что беременные женщины на период за восемь недель до и восемь недель после родов освобождались от трудовой повинности. Такого не было

¹ Ермаков, В.Г. Развитие принципа равенства прав и свобод мужчин и женщин в России // Научные ведомости Белгородского государственного университета. Серия: Философия. Социология. Право. 2013. № 9 (152). С. 83.

² Смыкалин, А.С. Конституция РСФСР 1918 г.: первый опыт законодательного закрепления Советского государственного строя. [Электронный ресурс] // Электронное приложение к Российскому юридическому журналу. 2018. № 6. Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/konstitutsiya-rsfsr-1918-g-pervyyuy-opyt-zakonodatelnogo-zakrepleniya-sovetskogo-gosudarstvennogo-stroya> (дата обращения: 15.03.2020).

ни в одной стране мира. Также специальным декретом регулировалась работа в ночное время суток, для женщин такой труд был запрещён¹. Однако, при этом, как мы уже говорили, во-первых, из поля действия законодательства были вытеснены женщины советской деревни, во-вторых, многим приходилось работать в достаточно тяжёлых условиях труда на вредных производствах, а также производственная нагрузка в целом возросла².

По Трудовому кодексу 1922 года, женщины старше 40 лет не привлекались к трудовой повинности, у мужчин же возраст составлял 45 лет. Так же, не привлекались к труду беременные женщины в период 8 недель до родов и родившие в течении 8 недель после. В этот список включались и женщины, у которых есть ребенок младше 8 лет, но при условии, если за ним больше не было присмотра. В кодексе была выделена целая глава «Труд женщин и несовершеннолетних». На основании норм этой главы, женщинам запрещалось работать на особо тяжёлых, вредных для здоровья производствах и подземных работах. Женщина также не допускалась к ночному труду, однако, это право могло предоставляться при особой необходимости³.

Главным правовым актом 1930-х годов стала Конституция СССР, которая официально закрепила положение о «подлинном равноправии женщин». Статья 122 содержала норму о том, что советской женщине наравне с мужчиной предоставляются права в государственной, хозяйственной и общественно-политической жизни. Грань гендерного неравенства стирается, устанавливается совместное обучение мальчиков и девочек на всех образовательных уровнях, а также вводится единая общая

¹ Постановление ВЦИК «О введении в действие Кодекса Законов о Труде Р.С.Ф.С.Р. изд. 1922 г.» (вместе с Кодексом Законов о Труде Р.С.Ф.С.Р.) от 09.11.1922 г. [Электронный ресурс] // Consultant.ru: информационно-правовой портал. Режим доступа: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=ESU&n=3889#07909334363006566> (дата обращения 26.03.2020).

² Балахнина, М.В. Социально-бытовое положение женщин-работниц Западной Сибири (1921-1929 гг.): автореферат дис. ... канд. истор. наук: 07.00.02 / Новосибирск, 1997. С. 23.

³ Виноградова, А.Е., Сереженкова, Е.Н. Конституционное закрепление демократического принципа равноправия женщины и мужчины в советском законодательстве // В сборнике: Идеи конституционализма в отечественном законодательстве. Материалы Всероссийского студенческого юридического форума / Отв. ред. Т.А. Сошникова. 2019. С. 194.

программа обучения для всех. В области труда женщина так же достигла равноправия, в то же время, законодателем были учтены и биологические особенности женщины. По мнению многих исследователей, руководствуясь этими документами – Трудовым кодексом 1922 года и Конституцией 1936 года был сделан серьёзный шаг в уравнивании полов. А Конституция 1936 года считается одной из самых прогрессивных нормативно-правовых актов своего времени.

С течением времени область применения женского труда стала расти и к 1940-м годам практически сравнялась с мужской. Но в 1939 году декретный отпуск был урезан до 63 дней, по сравнению с 16 неделями до этого. В военные годы женщины трудились в тылу наравне с мужчинами, а некоторые также проходили службу в Красной армии.

После широкой дискуссии относительно прав женщин, в 1977 году была принята Конституция СССР, содержащая статью, прямо указывающую на уравнивание женщин и мужчин в правах, а ещё и о мерах соцподдержки женщин¹. В соответствии со ст. 35, мужчины и женщины в СССР наделяются равными правами. Они наравне получают образование, профессиональную подготовку, имеют равным доступ к труду и к его оплате, продвижению по карьерной лестнице. Однако, специальными мерами охраняется труд и здоровье женщин, провозглашаются условия, позволяющие женщине сочетать труд с материнством².

В 1980-х годах с постепенным ослаблением «железного занавеса» возникла новая волна борьбы активисток за свои права.

Если говорить о современном периоде, то основными источниками социально-трудовых прав женщин в современной России являются Конституция 1993 года, Трудовой кодекс РФ от 2001 года и, конечно,

¹ Кузнецова, И.В. Указ. соч. С. 358.

² Чвыкалов, В.В. Гендерная политика советского государства в социальной сфере в целях защиты прав женщин. [Электронный ресурс] // ЮП. 2011. № 3. Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/gendernaya-politika-sovetskogo-gosudarstva-v-sotsialnoy-sfere-v-tselyah-zaschity-prav-zhenschin> (дата обращения: 11.02.2020).

международные акты, на которые ориентируется наша система законодательства, однако, стоит принять во внимание тот факт, что если будут приняты поправки к Конституции, то приоритет будет отдаваться уже нормам национального права, к каким последствиям это приведёт – пока неизвестно.

Основной закон государства провозглашает равенство мужчин и женщин в правах и свободах. Трудовой же кодекс включает в себя Главу 41 «Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями», в которой закрепляются основные социально-трудовые права женщин. В целом же, современное российское законодательство гарантирует женщинам достаточно широкий круг социально-трудовых прав, но в некоторых случаях фактически эти права не соблюдаются.

Для того, чтобы выявить, насколько прогрессивно действовал социум и руководство Российского государства при решении исследуемой нами проблемы, мы бы хотели рассмотреть также эволюцию некоторых аспектов социально-трудовых прав в США. Современное гражданское общество в США считается негласным эталоном по всему миру, в том числе и по состоянию развития прав женщин. Представительницы прекрасного пола активно внедряются в предпринимательство на самых разных уровнях, и это, безусловно, связано с многолетней борьбой американок за свои права¹.

Капиталистическая индустриализация, движение за отмену рабства, Гражданская война – всё это побудило рядовых американцев бороться за свои права. Женщины, так же, как и мужчины, были поставлены в условия капиталистического производства. Рабочий день длился по 13-14 часов в день в душных цехах с коптящими лампами. Уже к 1850 году количество

¹ Ермоленко, Т.С. Равные права на рынке труда: ответ государства на вызов женского движения в США в 1960-е годы. [Электронный ресурс] // Вестник Московского университета. Серия 21. Управление (государство и общество). 2016. № 3. Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/ravnye-prava-na-rynke-truda-otvet-gosudarstva-na-vyzov-zhenskogo-dvizheniya-v-ssha-v-1960-e-gody> (дата обращения: 23.03.2020).

женщин в промышленности равнялось 225 тыс., а в 1900 году 878 тыс. их трудилось только в текстильной и швейной промышленности¹.

Интересно, что именно женщины оказались среди первых американских пролетариев, воспользовавшихся такими формами протеста, как забастовки, петиции с требованиями об изменении условий труда и стачки².

В сфере труда и экономики первый закон о минимальной заработной плате был принят в штате Массачусетс в 1912 году. Закон был написан, чтобы помочь 15 000 женщин, живущих в условиях крайней нищеты и получающих низкую заработную плату. Закон о справедливых трудовых стандартах 1938 года позже установил минимальную заработную плату уже по всей стране без учета пола³.

В 1920 году было создано Бюро по защите трудовых прав женщин, в круг задач которого вошло поддержание и повышение благосостояния наёмных работников и улучшение условий труда. Оно вошло в состав Министерства труда, которое было создано ещё в 1913 году. Именно Бюро убедило президента Дж. Кеннеди создать первую в истории США консультационную Комиссию по статусу женщин на уровне федерального правительства. На основании такой комиссии была создана Национальная женская организация, а также Вашингтонский союз женщин. А бюро и по сей день является важным источником статистических данных о положении женщины и её месте в сфере трудовых ресурсов.

¹ Горелик, К. В. Борьба американских женщин за равные права и возможности в социально-экономической сфере, создание законодательной базы женского предпринимательства. [Электронный ресурс] // Вестник КемГУ. 2008. № 1. Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/borba-amerikanskih-zhenschin-za-ravnye-prava-i-vozmozhnosti-v-sotsialno-ekonomicheskoy-sfere-sozdanie-zakonodatelnoy-bazy-zhenskogo> (дата обращения: 23.03.2020).

² Там же.

³ Women's rights throughout U.S. history. [Электронный ресурс] // Politico.com: politics, policy, political news. 2019. Режим доступа: <https://www.politico.com/story/2019/01/20/women-rights-abortion-us-history-1116040> (дата обращения 30.03.2020).

В 1963 году был принят закон о равной оплате труда и раздел VII первого Закона о гражданских правах (1964 год), которые предписали справедливую оплату труда мужчин и женщин за один и тот же вид работы¹.

Конгресс США одобрил Закон о равных возможностях в сфере занятости (1972 год), который расширил полномочия Комиссии: был учреждён Координационный Совет по равным возможностям в сфере занятости, в состав которого вошли Комиссия по обеспечению равными возможностями в сфере занятости, министерства труда и юстиции, Комиссия по гражданской службе.

23 июня 1972 года был подписан Раздел IX Поправок в области образования. Раздел IX представляет собой всеобъемлющий федеральный закон, который запрещает дискриминацию по признаку пола в любой федеральной образовательной программе или деятельности. Основная цель Раздела IX состоит в том, чтобы избежать использования федеральных денег для поддержки дискриминации по признаку пола в образовательных программах и обеспечить отдельным гражданам эффективную защиту от такой практики².

В 1978 году Закон о дискриминации беременных при найме на работу запретил дискриминацию женщин по причине их беременности. Женщина не может быть уволена, ей не может быть отказано в повышении по службе «из-за беременности или желания стать беременной». Также женщину не могут заставить взять декретный отпуск, если она сама желает работать и в силах это делать.

В 1980-е годы была проведена тотальная проверка законодательства США, с тем чтобы выявить законодательные акты, дискриминирующие по

¹ Women's rights throughout U.S. history. [Электронный ресурс] // Politico.com: politics, policy, political news. 2019. Режим доступа: <https://www.politico.com/story/2019/01/20/women-rights-abortion-us-history-1116040> (дата обращения 30.03.2020).

² Title IX of the Education Amendments of 1972. [Электронный ресурс] // Justice.gov: an official website of the United States government. 2015. Режим доступа: <https://www.justice.gov/crt/overview-title-ix-education-amendments-1972-20-usc-1681-et-seq> (дата обращения 30.03.2020).

признаку пола. Многие законы и инструкции были дополнены поправками, снимающими дискриминационный характер¹.

И одной из самых важных норм в уравнении американских женщин в правах с мужчинами стала поправка «О равных правах» в Конституцию США (ERA). Предложена она была ещё в далёком 1923 году, а впервые принята Конгрессом в 1972 году, однако её ратификация была отложена до 1982 года, набрав 35 из 38 голосов, однако, многие учёные оспаривали факт прекращения ратификации. 2017 год ознаменовался годом «четвёртой волны» феминизма, женщины стали заявлять о своих правах более активными формами, оказывая и влияние на власть. Как итог, 20 января 2020 года необходимое большинство было получено при результатах голосования в штате Вирджиния. Но это не означает, что поправка о равных правах (ERA) будет добавлена в Конституцию в ближайшее время. Скорее всего, прежде чем это произойдёт, будет длительная борьба в судах или в законодательном органе США, поскольку законодатели, которые первоначально приняли поправку в 1972 году, продлили срок её ратификации штатами. Этот срок истёк более трёх десятилетий назад. Но всё же принятие данной нормы, с одной стороны, является огромным шагом в развитии социально-трудовых, а также политических прав женщин США и мира², а с другой стороны, общественность осуждает внесение в Конституцию данной поправки. Исследователи допускают, что вполне бы реалистичными последствиями её принятия стали бы принудительный призыв женщин в армию в чрезвычайной ситуации, потеря женщинами права на алименты или потеря особых социальных привилегий³. В чем же необходимость поправки, если права женщин уже защищены многими актами, и США и так славится своей

¹ Шведова, Н.А. Женщины в США: механизм гендерного равенства // Женщина в российском обществе. 2007. № 4 (45). С. 24.

² The history of Equal Rights Amendment. [Электронный ресурс] // Time.com: current and breaking news. 2020. Режим доступа: <https://time.com/5657997/equal-rights-amendment-history/> (дата обращения 29.03.2020).

³ Вирджиния утвердила поправку «о равных правах». [Электронный ресурс] // vnovomsvete.com: is the largest Russian language weekly newspaper in America. 2020. Режим доступа: <https://www.vnovomsvete.com/politics/2020/01/22/virdzhiniya-utverdila-popravku-o-ravnykh-pravakh.html> (дата обращения 04.05.2020).

социальной политикой по уравниванию полов в правах? Не будет ли это являться перегибом?

К началу XXI столетия женщины составляли 46 % рабочей силы в США. И эта доля продолжает расти. Примечательно, что на данный момент в США созданы различные органы по правам женщин: Отдел по здравоохранению женщин был учрежден в 1991 году; администрация США по малому бизнесу имеет в своем составе подразделение, которое занимается женским бизнесом; Отдел по борьбе с насилием в отношении женщин – подразделение в составе Министерства юстиции США, созданное в 1995 году, занимается проблемами насилия.

Таким образом, в штатах женское движение зародилось с конца XIX века (суфражистки, феминистки) и по сей день является сильнее российского, женщины США в основном отвоёвывали свои права, у нас же эти права преимущественно были дарованы с приходом большевиков к власти. Российское женское трудовое и социальное законодательство можно оценить, как более развитое в некоторых аспектах, относительно США. К примеру, равенство прав мужчин и женщин было закреплено уже в Конституции 1936 года, когда как в США документ о равных правах до сих пор не ратифицирован. У американок отсутствует право оплачиваемого «декретного» отпуска, невозможны дополнительные выходные и пособия. В России система охраны материнства является более развитой. Но женское движение в США является весьма сильным, и в перспективе они могут сравняться в правах с женщинами России. Тем более, что антидискриминационное законодательство США работает отлаженно и обещает большие штрафы нарушителям. При этом, оценивая все положительные аспекты данного процесса в РФ, нельзя сказать, что достигнуто полное равноправие женщин и мужчин в социально-правовой

сфере. На практике выявляются пробелы в законодательстве и частое нежелание работодателя подчиниться закону¹.

1.2. Нормативно-правовые акты в области социально-трудовых прав женщин

Примерно с середины XX века получило активное развитие законодательство, направленное на защиту и регулирование прав женщин, в том числе и социально-трудовых. Данное утверждение, в первую очередь, относится именно к международному праву, однако, РФ также идёт в ногу со временем, разрабатывая законы и долгосрочные стратегии действий по реализации и защите прав женщин. На уровне субъектов также принимаются некоторые локальные акты, дополнительно обеспечивающие реализацию прав женского населения. Для того, чтобы ответить на вопросы – насколько же полно российское законодательство в данной сфере, и отвечает ли оно современным мировым тенденциям, – мы поставили задачу сделать обзор наиболее важных международных нормативно-правовых актов, российских законов и стратегий, а также будет рассмотрен опыт некоторых субъектов РФ.

Итак, 10 декабря 1948 года Генеральной Ассамблеей ООН была принята Всеобщая Декларация прав человека и гражданина. На момент своего принятия она имела колоссальное значение в развитии системы защиты прав человека, но и сейчас этот документ не потерял своей важности. Так, в статье 2 указано, что каждый человек должен обладать всеми провозглашенными в ней правами и свободами без какой бы то ни было дискриминации по половому признаку. В данном документе провозглашены и интересующие нас права: право на социальное обеспечение (ст. 22), право на труд, на свободный выбор работы, на справедливые и благоприятные условия труда и на защиту от безработицы, а также на равную оплату

¹ Корнаухова, Д.Д. Социально-трудовые права женщин в РФ: исторический аспект // Электронный журнал «Столица науки». 2020. № 4 (21). С. 303.

мужского и женского труда (ст. 23)¹. В РФ данный документ был ратифицирован в 1998 году.

Ещё одним основополагающим документом является Европейская социальная хартия. В октябре 2009 года Дмитрий Медведев подписал Федеральный закон «О ратификации Европейской социальной хартии (пересмотренной) от 3 мая 1996 года». В отличие от рекомендательного характера Декларации, государства – участники обязаны раз в два года отчитываться о реализации положений Хартии. В России ратифицированы лишь некоторые статьи, ратификация всех статей не представляется возможной на данном этапе, ввиду недостаточности материальной базы. В числе ратифицированных и статья, закрепляющая право на труд и право на равные возможности и равное обращение в сфере занятости и профессиональной деятельности без дискриминации по признаку пола. В последней предусмотрено, что стороны обязаны принимать надлежащие меры для обеспечения осуществления этого права в следующих сферах: доступ к занятости, защита от увольнения и профессиональная реинтеграция; профессиональная ориентация, профессиональная подготовка, переподготовка и реадаптация² и др.

Ещё одним значимым документом в сфере социально-трудовых прав женщин является Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин. Документ был принят ООН 18 декабря 1979 года и вступил в силу 3 сентября 1981 года. СССР ратифицировал Конвенцию в 1980 году, США же не ратифицировали до сих пор. Важен также факультативный протокол, принятый 6 октября 1999 года и вступивший в силу 22 декабря 2000 года. Его роль определяется наличием в нём механизма подачи индивидуальных жалоб на нарушения Конвенции, а надзор за

¹ Всеобщая декларация прав человека (принята Генеральной Ассамблеей ООН 10.12.1948 г.). [Электронный ресурс] // Consultant.ru: информационно-правовой портал. Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_120805/ (дата обращения 20.04.2020).

² Европейская социальная хартия (пересмотренная) (принята в г. Страсбурге 03.05.1996). [Электронный ресурс] // Consultant.ru: информационно-правовой портал. Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_120807/ (дата обращения 20.04.2020).

соблюдением положений Конвенции осуществляет Комитет по ликвидации дискриминации в отношении женщин¹. Его цель – контроль за осуществлением и реализацией положений Конвенции. Для осуществления данной цели Комитет изучает доклады, которые представляют государства – участники Конвенции. А в соответствии со статьей 21 Конвенции Комитет имеет право вносить в данные доклады свои предложения и рекомендации². Обязательным условием для ратификации документа является внесение в Основной Закон государства пункта об уравнивании мужчин и женщин в правах, а также принятие и реализация законодательных актов, направленных на ликвидацию дискриминации в отношении женщин. Из данных утверждений становится понятно, почему Конвенция подписана, но не ратифицирована США. В Конституции Штатов отсутствует пункт о равенстве полов в социальной, трудовой, экономической и др. сферах.

Перейдём к рассмотрению основных положений Конвенции и её реализации в России. Итак, в статье 1 представлено само понятие «дискриминации в отношении женщин». В статье 2 прописаны основные обязательства государств – участников. О них мы уже сказали выше. Очень интересна статья 5. В ней законодатель говорит об обязанности стран участников приложить усилия к изменению социальных и культурных моделей поведения мужчин и женщин с целью достижения искоренения предрассудков и упразднения обычаев и всей прочей практики, которые основаны на идее неполноценности или превосходства одного из полов или стереотипности роли мужчин и женщин³. Здесь речь идёт, очевидно, о смене самого менталитета и образа мышления, относительно статуса и роли женщин в том числе и в социальной или трудовой сферах. Статья 10

¹ The Committee on the Elimination of Discrimination against Women. [Электронный ресурс] // Ohchr. Org: UN human rights. 2020. Режим доступа: <https://www.ohchr.org/EN/HRBodies/CEDAW/Pages/CEDAWIndex.aspx> (дата обращения 21.04.2020).

² Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (принята резолюцией 34/180 Генеральной Ассамблеи от 18 декабря 1979 г.). [Электронный ресурс] // Un.org: United Nations. Режим доступа: https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/cedaw.shtml (дата обращения 21.04.2020).

³ Там же.

освещает право женщин на получение образования наравне с мужчинами, например, в пункте g) говорится об одинаковых возможностях участия в спорте и физической подготовке. Однако, следует с осторожностью относиться к данному моменту, так как он не должен означать, например, игру женской команды по футболу против мужской, необходимо учитывать физические и психологические особенности женского организма. Статья 11 провозглашает равные права в области занятости, а именно: право на одинаковые возможности при найме на работу, право на равное вознаграждение, право на социальное обеспечение. Государства – участники обязаны поощрять предоставление необходимых дополнительных социальных услуг для того, чтобы позволить лицам с семейными обязанностями совмещать карьеру и семью, а также запретить увольнение женщин по причине беременности и обеспечить их оплачиваемым отпуском и социальными пособиями¹. В статьях 12 и 13 от дискриминации защищаются другие социальные права женщин: право на равный доступ к здравоохранению, на соответствующее обслуживание в период беременности, родов и послеродовой период, право на семейные пособия, на участие в спортивных и культурных мероприятиях. А в статье 16 гарантируются одинаковые права и обязанности мужчин и женщин как родителей².

Таким образом, в Конвенции вопрос о социально-трудовых правах женщин качественно и детально проработан. Нормы Конвенции нашли отражение в законодательстве Российской Федерации, однако на практике применение некоторых из них пока что оставляет желать лучшего. Вероятно, это как раз связано с социальными и культурными моделями поведения мужчин и женщин, стереотипностью их ролей, а также с частым нежеланием ущемлённых в правах женщин обращаться в суд и приковывать внимание к

¹ Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (принята резолюцией 34/180 Генеральной Ассамблеи от 18 декабря 1979 года). [Электронный ресурс] // Un.org: United Nations. Режим доступа: https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/cedaw.shtml (дата обращения 21.04.2020).

² Там же.

своей проблеме, создавая общественный резонанс, который мог бы дойти до высших эшелонов власти, тем самым призвав их к необходимым действиям.

Итак, обратимся к некоторым положениям Доклада РФ о реализации данной Конвенции за 2014 год, касаясь социально-трудовых прав российских женщин. Во-первых, за дискриминацию по признаку пола в нашей стране предусмотрена уголовная ответственность в виде крупных штрафов. Во-вторых, были приняты меры, касаясь невыплаты пособий беременным, а именно внесены изменения в Федеральный закон «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством». К перечню оснований для назначения и выплаты пособий по беременности и родам и ежемесячных пособий по уходу за ребенком, отнесли, например, прекращение деятельности страхователем на день обращения застрахованного лица за пособиями. В-третьих, с 1 января 2013 года установлено ежемесячное пособие неработающим трудоспособным лицам, осуществляющим уход за ребенком-инвалидом в возрасте до 18 лет или инвалидом с детства I группы (родителю (усыновителю) или опекуну (попечителю) – в размере 5500 рублей, другим лицам – в размере 1200 рублей. В-четвёртых, разработан проект Концепции государственной семейной политики на период до 2025 года, в который вошли положения о равных возможностях реализации в трудовой сфере и в общественной деятельности. В-пятых, гарантируется соблюдение права на равный доступ к образованию, так, девушки могут получать образование в некоторых военно-учебных заведениях по ограниченному кругу специальностей. Расширяются и возможности женщин в инженерной сфере, среди специалистов по информационной безопасности доля женщин возросла на 10 процентов (от 2 % в 2008 году до 12 % в 2012 году), и сейчас продолжает расти. В-шестых, с 2007 года установлен новый механизм начисления пособия по уходу за ребенком, в результате чего значительно повышен размер пособия, и право на пособие получили незастрахованные (неработающие) граждане.

Таким образом, нормы Конвенции реализуются в РФ достаточно активно. Законодатель принимает во внимание рекомендации и предложения, поступающие от Комиссии, и работает над совершенствованием российского законодательства в данной области.

В завершение нашего обзора международных документов, касающихся социально-трудовых прав женщин, дадим краткую характеристику ещё трёх актов: Конвенция об охране материнства, Конвенции о равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин и Конвенции о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности. Все они подписаны и ратифицированы РФ. Конвенция об охране материнства была пересмотрена в 1952 году и ратифицирована СССР 6 июля 1956 года. Установлен ряд прав в сфере охраны материнства: право женщины на отпуск по материнству, на получение денежного пособия и медицинской помощи во время её нахождения в отпуске по материнству. Медицинская помощь должна включать в себя предродовой, родовой и послеродовой уход со стороны дипломированных медицинских работников (п. 3 ст. 4); право женщины, кормящей ребенка, на перерывы в работе¹.

Конвенция о равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин была принята в 1981 году, ратифицирована Россией в 1997 году, а вступила в силу в 1999 году. Основной посыл данного документа заключается в том, что для обеспечения подлинного равенства обращения и возможностей для трудящихся мужчин и женщин одна из целей национальной политики каждого члена Международной организации труда заключается в том, чтобы лица с семейными обязанностями, выполняющие и желающие выполнять оплачиваемую работу, могли осуществлять свое право на это, не подвергаясь дискриминации, и, совмещая карьеру и семью².

¹ Конвенция об охране материнства (пересмотренная в 1952 г.) № 103 (ратифицирована Указом Президиума Верховного Совета СССР от 6 июля 1956 г. [Электронный ресурс] // Docs.cndt.ru: электронный фонд правовой и научно-технической документации. Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/document/1900861> (дата обращения 21.04.2020).

² Конвенция № 156 Международной организации труда «О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями» (принята в г. Женеве 23.06.1981 г.

Конвенция о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности была принята в 1951 году, ратифицирована СССР в 1956 году. Данный документ устанавливает обязательство государств-участников поощрять и обеспечивать применение в отношении всех работников принципа равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности. В Конвенции указаны пути достижения цели и способы контроля¹.

Нормативно-правовые акты РФ, безусловно, опираются на нормы международного права. Конституция РФ признана одной из самых демократических в мире. В ней официально закреплена невозможность дискриминации и дарованы равные права и свободы для мужчин и женщин (ч. 3 ст. 19). Все основные социальные и трудовые права, закреплённые в международных документах, также прописаны и в Основном Законе.

Следующим источником социально-трудовых прав в РФ, безусловно, будет являться трудовой кодекс. Он был принят в 2001 году. Какая-либо дискриминация в сфере труда запрещена российским законодательством. Однако дискриминацией не будет являться некоторое ограничение женского труда, в связи с особенностями их организма. Попросту некоторые виды работ противопоказаны женщинам из соображений по сохранению их здоровья. Также глава 41 полностью посвящена регулированию женского труда и лиц с семейными обязанностями. Более детально об этом документе мы будем говорить в следующей главе².

Особый интерес в системе российского права будет представлять Указ Президента РФ «О первоочерёдных задачах государственной политики в отношении женщин» от 1993 года. Основная цель принятия - осуществление

на 67-ой сессии Генеральной конференции МОТ). [Электронный ресурс] // Consultant.ru: информационно-правовой портал. Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_121450/ (дата обращения 21.04.2020).

¹ Конвенция о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности (принята 29 июня 1951 г. на тридцать четвертой сессии Генеральной конференции МОТ). [Электронный ресурс] // Un.org: United Nations. Режим доступа: https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/remuner.shtml (дата обращения 22.04.2020).

² Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 16.12.2019 г.). [Электронный ресурс] // Consultant.ru: информационно-правовой портал. Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (дата обращения 25.03.2020).

целостной государственной политики по улучшению положения женщин, и признание таковой одним из приоритетных направлений деятельности РФ. Для осуществления данного плана также прописаны задачи¹.

Немного подробнее остановимся на Постановлении Правительства «О концепции улучшения положения женщин в Российской Федерации» от 1996 года, которое было принято в рамках реализации Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин. Интересно, что документ имеет не только декларативный характер, но также в нём прописаны основные проблемы и результаты. Так, были сформированы комиссии и комитеты по вопросам женщин, семьи и детей. По состоянию на 2000 год концепцией выявлены следующие проблемы: нарастание дискриминационных тенденции в отношении женщин, падение их конкурентноспособности, рост числа женской безработицы. Затронута и проблема аборт, так, по количеству произведённых абортов Россия остаётся мировым лидером. Говорится и о труднодоступности медицинской помощи. В концепции определены и пути решения поставленных задач: федеральная программа «Безопасное материнство», программа «Планирования семьи», обязательство по созданию механизмов эффективного применения трудового законодательства и многое другое².

Ещё одним нормативно-правовым актом в области социально-трудовых прав женщин будет являться Национальная стратегия действий в интересах женщин на 2017 – 2022 годы. Одной из целей документа является реализация принципа равных прав и свобод мужчины и женщины. Во второй части описывается положение женщин в современной России. Поднимается проблема отраслевой сегрегации, которая обуславливает сохранение более

¹ Указ Президента РФ от 4 марта 1993 г. № 337 «О первоочередных задачах государственной политики в отношении женщин» (ред. от 01.09.2000 г.). [Электронный ресурс] // Base.garant.ru: сетевое издание Федеральной службы по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций. Режим доступа: <https://base.garant.ru/6150171/> (дата обращения 24.04.2020).

² Постановление Правительства РФ от 8 января 1996 г. № 6 «О концепции улучшения положения женщин в Российской Федерации» (в ред. от 26.07.2004). [Электронный ресурс] // Base.garant.ru: сетевое издание Федеральной службы по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций. URL: <https://base.garant.ru/1518536/> (дата обращения 24.04.2020).

низкой по сравнению с мужчинами заработной платы женщин. При этом, отмечается сокращение данной разницы. Женщины затрачивают большее количество времени на поиск работы. На 2015 год – на 0,3 % больше, чем мужчины, это отражается на уровне их доходов и на социальном статусе. Касаемо трудовых отношений, интересна статистика в отношении женщин, пострадавших на производстве: в 2014 году это 9,4 %, в 2015 году уже 8,6 %¹.

Сама же стратегия заключается в мероприятиях по улучшению охраны здоровья женщин (диспансеризация, профилактика неинфекционных заболеваний, расширение доступности генетической диагностики и др.), по защите и реализации экономических прав (курс на уравнивание мужчин и женщин в заработной плате, повышение социальной ответственности работодателей и др.). Стратегия состоит из 2 этапов: подготовительного и основного. Ожидаемые результаты также указаны, но на наш взгляд, они весьма расплывчаты, так как отсутствуют конкретные цифры. Этот момент мы бы отнесли к минусам документа. Так, например, один из пунктов: сокращение разницы в оплате труда мужчин и женщин. Но здесь непонятно, насколько процентов это сокращение должно произойти – на 0,01 % или на 5 %? Отсюда и непонятно, каким образом оценивается эффективность принимаемых мер. Но в целом документ составлен в русле международных современных тенденций в сфере прав женщин и отвечает всем социальным запросам, однако его реализация на практике неоднозначна.

Нормативно-правовые акты в области социально-трудовых прав женщин также принимаются и на уровне субъектов и дополняют федеральные меры. В Пензенской области 1 сентября 2017 года была принята Стратегия действий в интересах женщин Пензенской области на 2017 – 2022 годы², и её содержание практически полностью совпадает с Национальной

¹ Национальная стратегия действий в интересах женщин на 2017 - 2022 гг. (утверждена распоряжением Правительства РФ от 8 марта 2017 г. № 410). [Электронный ресурс] // Base.garant.ru: сетевое издание Федеральной службы по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций. Режим доступа: <https://base.garant.ru/71624782/> (дата обращения 24.04.2020).

² Стратегия действий в интересах женщин Пензенской области на 2017-2022 гг. (утверждена распоряжением Правительства Пензенской области от 1 сентября 2017 г. № 398-пП). [Электронный ресурс] // Docs.cndt.ru:

стратегией действий в интересах женщин на 2017 – 2022 годы. Различия состоят в статистических данных и выведении некоторых мер на региональный уровень. Например, Федерацией профсоюзов Пензенской области при поддержке Правительства Пензенской области с 2007 года проводится областной женский форум «Роль женщины в социально-экономическом развитии Пензенской области». Также, в 2012 году был издан специальный Доклад Уполномоченного по правам человека в Пензенской области «Соблюдение прав женщин на территории Пензенской области», в котором указывается, что дополнительно к федеральным выплатам в Пензенской области принят и действует ряд нормативных актов, предусматривающих социальное право женщин на получение дополнительных пособий. Закон Пензенской области «О пособиях семьям, имеющим детей» от 21 апреля 2005 года¹ и Закон Пензенской области «О мерах социальной поддержки отдельных категорий граждан, проживающих на территории Пензенской области» от 20 декабря 2004 года. Так, Закон «О мерах социальной поддержки отдельных категорий граждан, проживающих на территории Пензенской области» для женщин, которые награждены медалью «Материнская доблесть» I или II степени, при проживании с ними не менее чем одного несовершеннолетнего ребенка, предусматривает ежемесячную денежную компенсацию расходов по оплате жилого помещения и коммунальных услуг, в том числе твердого топлива с учётом расходов по его доставке, в размере 50 процентов от величины регионального стандарта².

электронный фонд правовой и научно – технической документации. Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/document/450337058> (дата обращения 24.04.2020).

¹ Закон Пензенской области от 21.04.2005 г. № 795-ЗПО «О пособиях семьям, имеющим детей» (с изменениями на 27 марта 2020 г.). [Электронный ресурс] // Base.garant.ru: сетевое издание Федеральной службы по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций. Режим доступа: <https://base.garant.ru/17405317/> (дата обращения 28.04.2020).

² Закон Пензенской области от 20.12.2004 г. № 715-ЗПО «О мерах социальной поддержки отдельных категорий граждан, проживающих на территории Пензенской области» (принят ЗС Пензенской обл. 17.12.2004 г.). [Электронный ресурс] // Base.garant.ru: сетевое издание Федеральной службы по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций. Режим доступа: <https://base.garant.ru/17404565/> (дата обращения 28.04.2020).

Таким образом, социально-трудовые права женщин регулируются как международным законодательством, так и внутригосударственным. Важно, что нормы отечественного права, причём как федеральные, так и нормы субъектов федерации, соответствуют международным стандартам и закрепляют равное право на труд, право на одинаковую оплату равнозначного мужского и женского труда, право на социальное обеспечение и медицинскую помощь, а также права женщин, связанные непосредственно с материнством. Особое внимание следует обратить на то, что все нормы российского права носят антидискриминационный характер и уравнивают положение мужчин и женщин, при этом, предоставляя дополнительные гарантии, связанные с охраной женского здоровья, а также с дополнительной финансовой поддержкой беременных женщин и женщин, имеющих детей. Прослеживается тенденция к дальнейшему развитию законодательной базы на всех уровнях, так как выбранное направление политики является на данный момент приоритетным как в России, так и в мире.

Глава 2. Содержание, реализация и защита социально-трудовых прав женщин в Российской Федерации

2.1. Особенности трудовых прав женщин в России: теоретический и практический аспекты

В Российской Федерации провозглашено равенство трудовых прав, независимо от пола, возраста, расы и т.д. Однако, важно упомянуть, что дискриминацией не является некоторое ограничение трудовых прав женщин, в связи с особенностями их здоровья и организма. Запрещена работа на вредных производствах, поднятие тяжестей и в некоторых случаях недопустима ночная смена. Также, в связи с осуществлением женщиной функцией материнства, законодателем предусмотрен ряд льгот: особый порядок предоставления отпусков, дополнительные выходные, перерывы и многое другое.

В Конституции РФ и ТК РФ закреплены важнейшие принципы: свобода труда, равные права и свободы и равные возможности для их реализации, независимо от пола, принцип безопасного труда и принцип равного вознаграждения за равноценный труд. И ни один из этих принципов не может подвергаться дискриминации. Однако, как сказано выше, дискриминацией не будет является некоторое ограничение трудовых прав женщин, в связи с особенностями их здоровья и организма. Обратимся к статье 253 ТК РФ, которая гласит, что применение труда женщин на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземных работах, за исключением нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию запрещено, а также невозможна для женщин и работа, связанная с подъёмом тяжестей, которые превышают предельно допустимую отметку¹. При этом, норма подъёма тяжестей с перемещением варьируется от 7 до 10 кг². Касается перечня недопустимых работ для женского пола, на

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 16.12.2019 г.). [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс. Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (дата обращения 25.03.2020).

² Постановление от 6 февраля 1993 г. «О новых нормах предельно допустимых нагрузок для женщин при подъёме и перемещении тяжестей вручную». [Электронный ресурс] // Электронный фонд правовой и

данный момент в него включено 456 видов профессий. Однако, летом 2019 года Министерство труда и социальной защиты России утвердило новый Перечень, который вступит в силу 1 января 2021 года, он содержит всего 100 специальностей¹, что сокращает количество запрещённых видов работ практически в 5 раз. Так, с 2021 года женщина сможет стать водителем автомобиля грузоподъёмностью свыше 2,5 т; членом палубной команды (боцманом, шкипером и матросом) судов всех видов флота; парашютистом; или машинистом электропоезда. В США такой перечень отсутствует, женский труд может применяться на любой работе, даже с вредными веществами².

В ТК РФ также предусмотрены гарантии по установлению особого режима и отдыха для беременных и для лиц с семейными обязанностями³. В силу статьи 93 ТК РФ работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет⁴. Необходимо знать, что тем, кто работает неполный рабочий день, обязаны предоставлять все трудовые права и гарантии на общих основаниях, а отличием от работы в режиме полного рабочего дня будет то, что расчёт производится из фактического среднего заработка⁵.

Но это ещё не всё, ТК РФ устанавливает также правовые гарантии, ограничивающие привлечение к работе в ночное время (с 22 до 6 час.), сверхурочным работам, работам в выходные и праздничные дни. Они распространяются на матерей, имеющих ребёнка в возрасте до 3-х лет; на мужчин и женщин, если в семье на воспитании ребенок-инвалид, больной, за

нормативно – технической литературы. Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/document/9003487> (дата обращения: 25.03.2020).

¹ Пыхтеева, И.В. Обновление перечня работ, на которых ограничивается женский труд: что изменится с 1 января 2021 г.? // В сборнике: Современная экономика: актуальные вопросы, достижения и инновации. Сборник статей XXXIV Международной научно-практической конференции. 2020. С. 184-188.

² Молева, Н.Ю. Оценка законодательства по охране труда женщин // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. 2017. № 6-2. С. 97-99.

³ Козина, М.И. Социально-трудовые права женщин в России., М., 2012. С. 68.

⁴ Василиади, С.М. Особенности регулирования рабочего времени женщин и лиц с семейными обязанностями // Общество: политика, экономика, право. 2016. № 1. С. 55.

⁵ Козина, М.И. Указ. соч. С. 62.

которым необходим уход в соответствии с медицинским заключением; если одинокие родители или опекуны имеют ребёнка в возрасте до 5 лет. При этом, привлечение к таким работам возможно только с письменного согласия работника и при отсутствии медицинских противопоказаний. Те же правила действуют и при направлении данных категорий лиц в служебные командировки.

Касаемо беременных, в ч. 1 ст. 259 ТК РФ установлен прямой запрет на привлечение их к ночным работам, работам сверх нормальной продолжительности и направление в служебные командировки. При этом статья 7 Конвенции МОТ № 171 призывает принять меры по обеспечению альтернативы ночного труда для женщин.

Ещё одним бесспорным правом женщины, имеющей детей в возрасте до 1,5 лет, являются дополнительные перерывы для кормления не реже, чем через каждые три часа продолжительностью не менее тридцати минут каждый (ст. 258 Трудового кодекса РФ). Но иногда 30 минут бывает недостаточно, например, ввиду отдалённого места жительства, так что его продолжительность может быть увеличена. При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа. По заявлению женщины перерывы для кормления ребёнка могут быть присоединены к перерыву для отдыха и питания, либо они могут быть суммированы и перенесены на начало или конец рабочего дня. При этом не требуется согласие работодателя и каких-либо специальных согласований, и перерывы обязаны быть предоставлены в том порядке, который указан в заявлении женщины или другого лица, имеющего на них право¹. В США же, например, такое право у женщин вообще отсутствует, так как это абсолютно невыгодно с экономической точки зрения².

¹ Ухтинский, П.В. Право работников на отдых в течение рабочего дня // Актуальные теоретические и практические вопросы развития юридической науки: общегосударственный и региональный аспекты. 2015. № 1. С. 266-280.

² Молева, Н.Ю. Указ. соч. С. 98.

У беременных также имеется право перевода на другую, более лёгкую работу с сохранением среднего заработка. Для этого требуется медицинское заключение и личное заявление женщины. Таким образом, женщине даётся возможность трудиться в более благоприятных условиях. При этом работодатель обязан обеспечить работницу необходимыми условиями труда, а в случае невозможности выполнения данной задачи, женщина освобождается от работы и за ней сохраняется средний заработок. Данное право закреплено в статье 254 ТК РФ. Следует упомянуть, что таким же правом могут и воспользоваться женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет¹.

А теперь перейдём к гарантиям при приёме на работу женщин, беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет. Так, статья 64 ТК РФ запрещает необоснованный отказ в заключении трудового договора, то есть ограничения прав, не связанных с деловыми качествами работников². Законами РФ и международными договорами запрещена дискриминация по признаку пола, а это значит, что работодатель не имеет права отказывать женщине в трудоустройстве по половому признаку, из-за её беременности или наличия детей. Однако, на практике работодатели находят другую официальную причину для письменного отказа. С одной стороны, такое поведение вполне логично, так как принимая на работу женщину, работодатель идёт на определённые риски: при беременности женщины он понесёт финансовые потери, в связи с необходимостью выплаты отпускных и пособий, а также предоставлении женщинам декретных выплат, сохранения её места и подбора нового временного работника, которому будет необходимо время для адаптации на новом месте. Это и многое другое заставляет работодателя всеми способами избегать решения о приёме молодой женщины на работу. Однако, как же быть самой женщине, особенно, при наличии соответствующей для

¹ Козина, М.И. Указ. соч. С. 69.

² Ефремова, Н.Н. Особенности приёма женщин на работу и заключения с ними трудового договора // В сборнике: Актуальные вопросы в науке и практике. 2018. С. 14.

выполнения работы квалификации и навыков. Работа для современной женщины в большинстве случаев это не просто времяпрепровождение, но и основное средство дохода и обеспечения не только собственных нужд, но и нужд семьи. Именно поэтому, государство всячески защищает права работниц и создаёт для них всевозможные гарантии, которые, вероятно, порой, кажутся излишними для работодателей. Но стоит помнить о статье 145 УК РФ. В ней установлена уголовная ответственность за необоснованный отказ в приёме на работу или необоснованное увольнение беременной женщины или женщины, имеющей детей в возрасте до трёх лет¹. Нерадивому работодателю может грозить штраф в размере до двухсот тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до восемнадцати месяцев либо обязательными работами на срок до трёхсот шестидесяти часов².

Практика показывает, что многие работодатели всё же пытаются потребовать от женщины представить документ, подтверждающий отсутствие её беременности. Такое действие является незаконным, ввиду того, что список документов, которые работник должен предоставить работодателю не содержит такой справки. И такой поступок работодателя может быть обжалован в суде. Исключением является принудительное медицинское обследование, которое осуществляется только в случаях, когда это прямо предусмотрено ТК РФ или другими федеральными законами³. В США вопрос о беременности, поле или возрасте находится под строжайшим запретом. Это приравнивается к дискриминации, как и у нас.

Теперь перейдём к процедуре увольнения. Самое главное, что при увольнении по собственному желанию работодатель не вправе задерживать

¹ Курсаев, А.В. О некоторых вопросах применения статьи 145 УК РФ «Необоснованный отказ в приёме на работу или необоснованное увольнение беременной женщины или женщины, имеющей детей в возрасте до трёх лет» в контексте принципа равенства граждан перед законом // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. 2016. № 4 (72). С. 86-91.

² Уголовный кодекс Российской Федерации от 13.06.1996 № 63-ФЗ (ред. от 07.04.2020) (с изм. и доп., вступ. в силу с 12.04.2020). [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс. Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_10699/ (дата обращения 19.04.2020).

³ Ефремова, Н.Н. Указ. соч. С. 15.

беременную женщину или женщину с ребёнком в возрасте до трёх лет и требовать отработки. Работнице просто необходимо написать заявление об увольнении по собственному желанию и указать удобную для неё дату, при этом отрабатывать положенные по закону две недели ей не обязательно. В данном случае всё просто, сложности возникают при увольнении по инициативе работодателя. Закон гласит, что увольнение беременной женщины или женщины, имеющей ребёнка в возрасте до трёх лет, одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также других лиц, воспитывающих указанных детей без матери, невозможно. Есть лишь одно исключение – полная ликвидация организации (п. 1 ст. 81 ТК РФ).

Однако, при истечении срока трудового договора, когда основанием прекращения трудовых отношений является не односторонняя инициатива работодателя, а условие трудового договора, увольнение даже беременной женщины возможно, но только в том случае, если она была принята на время исполнения обязанностей отсутствующего работника. Также на практике очень часто возникают ситуации, когда женщина находится в отпуске по уходу за ребенком и у неё истекает срок трудового договора. Будет ли являться правомерным её увольнение? Большинство склоняются к тому, что это противоречит закону, но существует судебная практика, которая доказывает обратное. Так, например, в республике Башкортостан в 2020 году гражданка Г. обратилась в суд с иском к работодателю. Иск требовал признать приказ об увольнении во время нахождения женщины в отпуске по уходу за ребёнком незаконным, восстановить женщину в должности доцента кафедры физики и биологии, а также выплатить ей моральный ущерб в размере 10000 рублей и заключить дополнительное соглашение о продлении действия трудового договора. Однако, в обеих инстанциях требования истицы не удовлетворили. Суд сослался на то, что увольнение в связи с

истечением срока трудового договора является самостоятельным основанием и не связано с волей работодателя, поэтому является законным¹.

Подобное дело было рассмотрено в 2018 году в Свердловской области. Гражданка С. обратилась в суд с требованием о признании ее увольнения во время отпуска по уходу за ребёнком неправомерным. В трудовом договоре сроки были оговорены фразой об окончании его действия по окончании выполнения проекта. Суд исходил из того, что проект гражданкой С. был реализован, а, следовательно, действие трудового договора заершено, увольнение правомерно².

Если у женщины в период нахождения в отпуске по уходу за ребёнком истекает срок трудового договора, то её могут уволить по п. 2. ч.1 ст. 77 ТК РФ. Истечение срока трудового договора не относится к основаниям увольнения по инициативе работодателя, а является самостоятельным основанием для прекращения трудового договора по п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК РФ (Общие основания прекращения договора)³. Также, расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трёх лет, в связи с неудовлетворительными результатами испытания будет неправомерно, так как относится к увольнению по инициативе работодателя (ст. 261 ТК РФ), за исключением таких случаев, как ликвидация организации, грубое нарушение трудовой дисциплины со стороны работницы или предоставление ложных сведений. А статья 70 ТК РФ и вовсе запрещает установление испытания при приёме на работу для беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет. В США теоретически

¹ Апелляционное определение Верховного суда Республики Башкортостан от 16.01.2020 г. по делу № 2-9115/2019(33-499/2020). [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс. Режим доступа: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?rnd=BFA2FC51F937C34AF2384CAB30816E62&req=doc&base=SO&n=423707&REFFIELD=134&REFDST=100906&REFDOC=6&REFBASE=PTS&stat=refcode%3D10881%3Bindex%3D147#1dp5fa4uqd3> (дата обращения 09.06.2020).

² Апелляционное определение Свердловского областного суда от 14.06.2018 г. по делу № 33-10366/2018. [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс. Режим доступа: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?rnd=BFA2FC51F937C34AF2384CAB30816E62&req=doc&base=SO&n=158195&REFFIELD=134&REFDST=100900&REFDOC=6&REFBASE=PTS&stat=refcode%3D10881%3Bindex%3D154#1j9kwk2iyhu> (дата обращения 09.06.2020).

³ Шаталова, А.Н. Расторжение трудового договора за неоднократное неисполнение обязанностей женщин, которые находятся в отпуске по уходу за ребёнком //Аллея науки. 2018. Т. 7. № 5 (21). С. 933.

увольнение женщины по признаку беременности запрещено, но эта норма не носит императивного характера. Беременная женщина может быть уволена (ведь при этом совсем не обязательно говорить истинную причину её увольнения – беременность), и, кстати, о причине увольнения работодатель вправе вообще не сообщать.

Перейдём к последнему рассматриваемому нами блоку трудовых прав женщин – право на отпуск и дополнительные выходные дни. Статья 255 ТК РФ даёт женщине право на отпуск по беременности и родам для выполнения ею своих материнских обязанностей. Женщинам по общему правилу предоставляется отпуск продолжительностью 70 дней до родов и 70 после с выплатой пособия. Однако, в случае многоплодной беременности 84 дня до родов. В случае осложнённых родов количество дней после родов увеличивается до 86 дней, а в случае рождения 2 и более детей – 110 дней после¹. Исчисляется данный отпуск суммарно и не зависит от числа дней, использованных фактически до момента родов. В соответствии с ТК РФ основанием для его предоставления служит заявление женщины и выданный листок нетрудоспособности². Рассматривая некоторые нюансы, необходимо выделить, что женщинам, работающим на территории радиоактивного загрязнения, предоставляется отпуск по беременности и родам продолжительностью 90 календарных дней до родов и 70 календарных дней после родов. При этом общая продолжительность отпуска не может быть менее 146 (160) календарных дней. При этом, во время отпусков по беременности и родам и по уходу за ребёнком за работником не сохраняется средний заработок, а выплачивается пособие по государственному социальному страхованию³.

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 16.12.2019 г.). [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс. Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (дата обращения 25.03.2020).

² Стародубова, У.М., Игольникова, В.А. Трудовые гарантии работникам при предоставлении декретных отпусков // Аллея науки. 2018. Т. 6. № 10 (26). С. 812.

³ Алиев, Р.Р. Предоставление декретного отпуска в Российской Федерации // Молодой ученый. 2016. № 22. С. 57-62. Режим доступа: <https://moluch.ru/archive/126/34895/> (дата обращения: 29.03.2020).

Важно отметить, что женщина вправе не уходить в «декретный» отпуск, а работодатель в свою очередь не может лишить её этого права, то есть отправить её в отпуск без заявления и листка нетрудоспособности. Однако, в некоторых случаях, беременность (причём независимо от срока) может быть признана противопоказанием для выполнения работы¹. Например, беременность признана противопоказанием для выполнения работ с токсичными химикатами, также беременная женщина не допускается к работе оператора копировальных и множительных машин², в подвальных помещениях, на сквозняке, в условиях намокания одежды и обуви, в условиях воздействия вредных производственных факторов³ и т.д., также, ей запрещена работа за компьютером более трёх часов за рабочую смену, однако, на практике часто это требование нарушается.

Итак, после окончания отпуска по беременности и родам женщина должна решить, будет ли она выходить на работу, либо воспользуется своим правом на предоставление отпуска по уходу за ребенком до 1,5 или до 3 лет. Для этого нужно написать заявление установленного образца⁴.

В соответствии со статьёй 256 ТК РФ, сотрудники - родители имеют право на отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет. Условно отпуск по уходу за ребёнком до трёх лет можно разделить на два периода:

- 1) отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста полутора лет;
- 2) отпуск по уходу за ребёнком от полутора до трёх лет⁵.

¹ Козина, М.И. Указ. соч. С. 74.

² Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 30 мая 2003 г. № 107 «О введении в действие санитарно-эпидемиологических правил и нормативов СанПиН 2.2.2.1332-03» (в ред. от 07.09.2010 г.). [Электронный ресурс] // Гарант. Режим доступа: <https://base.garant.ru/4179327/> (дата обращения 20.04.2020).

³ СанПиН 2.2.0.555-96. 2.2. Гигиена труда. Гигиенические требования к условиям труда женщин. Санитарные правила и нормы (утв. Постановлением Госкомсанэпиднадзора РФ от 28.10.1996 г. № 32 (в ред. от 25.12.2018 г.)). [Электронный ресурс] // Гарант. Режим доступа: <https://base.garant.ru/4173100/> (дата обращения 01.05.2020).

⁴ Алиев, Р.Р. Указ. соч. С. 60.

⁵ Филоненко, Ю.О., Кобылинская, С.В. Отпуск по уходу за ребенком: особенности оформления // В сборнике: актуальные проблемы современной науки в 21 веке сборник материалов X Международной научно-практической конференции. 2016. С. 188.

С точки зрения трудовых отношений это один и тот же отпуск, различается он по порядку оплаты. Дело в том, что до достижения ребёнком возраста 1,5 лет отпуск является частично оплачиваемым, а остальная часть отпуска (от 1,5 до 3 лет) не оплачивается вовсе¹. Также, важно, что таким отпуском и соответственно выплатами может воспользоваться не сама мать, а её родственник, который фактически осуществляет уход за ребёнком.

Обращаясь к правовым гарантиям такого отпуска, подчеркнём, что за работником сохраняется место работы (должность) во время ухода за ребёнком. Такие отпуска засчитываются в общий и непрерывный трудовой стаж, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения трудовой пенсии по старости)². Необходимо отметить и то, что женщина вправе прервать свой отпуск по уходу за ребёнком и выйти на работу в любое удобное для неё время. Несомненным плюсом является и то, что женщина во время отпуска может работать на условиях неполного рабочего времени или на дому, а пособие при этом сохранится³.

Совсем по-другому обстоят дела в США, касаясь «декретного» отпуска. Обзор законодательства штатов показывает, что категория беременных женщин остаётся одной из самых незащищённых. Декретный отпуск либо отсутствует, либо длится 6 недель и является неоплачиваемым, беременные могут трудиться в ночную смену, и никто не обязан предоставлять им неполный рабочий день или перерывы для кормления ребёнка. Поэтому, реальность такова, что хоть женщины в США находятся под покровительством различных антидискриминационных законодательств, материнство практически не защищается вовсе. Вероятно, из-за этого многие американки предпочитают заводить детей только к 30 годам, так как

¹ Демина, К.М. Отпуск по уходу за ребёнком // Современное развитие экономических и правовых отношений. Образование и образовательная деятельность. 2014. № 1. С. 128.

² Никонова, Н.Д. Правовое регулирование предоставления отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет // Молодой ученый. 2015. № 7.3. С. 47-48. Режим доступа: <https://moluch.ru/archive/87/17136/> (дата обращения: 01.04.2020).

³ Козина, М.И. Указ. соч. С. 78.

содержание няни будет обходиться недешево, да и детские сады являются частными и плата в месяц составляет около 1500 долларов.

Так же, как в федеральном законе страны отсутствует право на оплачиваемый ежегодный отпуск, отсутствует и право на оплачиваемый отпуск по уходу за ребёнком. Однако, некоторые штаты обеспечили женщинам и лицам с семейными обязанностями минимальные права. Большинство коллективных договоров и многие индивидуальные договоры предусматривают оплачиваемый отпуск, но работники, не обладающие способностью чётко и грамотно защитить свои права в переговорах, на практике часто не получают такового. В соответствии с Законом об отпуске по семейным и медицинским отпускам 1993 года, сотрудники могут иметь до 12 недель неоплачиваемого отпуска по беременности и рождению ребёнка, усыновления, ухода за близким родственником с плохим состоянием здоровья или из-за плохого состояния здоровья самого работника¹. Но только при условии, что в компании более 50 человек. А если женщина, проработала у своего работодателя не менее года, то с 1993 года ей гарантируется шестинедельный неоплачиваемый отпуск по беременности после рождения или усыновления ребенка².

Женщины и лица с семейными обязанностями в трудовом праве РФ также имеют право на ежегодный дополнительный неоплачиваемый отпуск и на дополнительные выходные. В статье 263 ТК РФ прямо прописано, что работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, полагается 14 календарных дней дополнительного неоплачиваемого отпуска, который они могут взять в любое удобное для них время.

¹ United States Labor law. [Электронный ресурс] // The free encyclopedia. 2020. Режим доступа: https://en.wikipedia.org/wiki/United_States_labor_law (дата обращения 01.05.2020).

² Pregnancy Discrimination Act (1978). [Электронный ресурс] // Encyclopedia.com. 2020. Режим доступа: <https://www.encyclopedia.com/history/united-states-and-canada/us-history/pregnancy-discrimination-act-1978> (дата обращения 02.05.2020).

В соответствии со статьёй 262 ТК РФ одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению могут быть предоставлены 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата производится из расчёта среднего заработка родителя. На практике, чаще всего такими выходными пользуются всё-таки женщины.

Таким образом, Российская Федерация обладает более развитой системой трудового законодательства в отношении женщин, беременных женщин и женщин, имеющих детей, в сравнении с США. Так, отпуск по беременности и родам, а также отпуск по уходу за ребёнком является одним из самых продолжительных в мире. Законодательно, женщины равны в своих трудовых правах с мужчинами, имеют право на получение одинаковой заработной платы, могут требовать соответствующих условий труда. Беременные женщины России защищены императивной нормой о невозможности их увольнения. «Декретные» отпуска сопровождаются пособиями, о которых мы скажем немного позже. В России развёрнута достаточно качественная система охраны материнства, отвечающая понятию «социальное» государство. Однако, изменений требует, в первую очередь, и менталитет жителей, переориентация укоренившейся роли женщины из матери и домохозяйки в работницу или бизнес-леди. Превращение патриархальной семьи в партнёрскую. Зарубежный опыт говорит о том, что такая практика не за горами и для российского социума. Так, Скандинавские страны вводят так называемые пособия по отцовству.

Также стоит рассмотреть реализацию данного законодательства, так как каким бы гуманным и полным ни являлся бы закон на бумаге, эффективность его действия подтверждается исключительно при реализации норм на практике. Однако, перед анализом судебной практики по некоторым трудовым спорам с участием женщин в РФ, будет уместным выявить долю участия женщин в рабочей сфере и размер их заработной платы. Ответы на

данные вопросы предоставят нам возможность определить: существует ли фактическая дискриминация по половому признаку в трудовом поле РФ, а, соответственно, нуждаются ли женщины в таком виде защиты своих трудовых прав, как судебное разбирательство и какие же споры наиболее популярны.

Эффективность и уровень развития современного общества напрямую зависит от степени образованности его членов. Этот аспект также может быть рассмотрен с учетом гендерной специфики. Таким образом, по данным всероссийской переписи населения на 2010 год образованными являются 64335 тыс. женщин и 53305 тыс. мужчин, 55 и 45 процентов соответственно. Учитывается население в возрасте от 15 лет и более. При этом доля женщин с высшим образованием равна 58 процентам, мужчин – 42. Конечно, здесь важно учитывать и численность населения, так, по данным на 2010 год число женщин равно 76818 тыс., а мужчин 66016 тыс. К 2018 году произошёл небольшой рост – 78761 тыс. женщин и 68120 тыс. мужчин. Таким образом, можно сделать вывод о том, что число образованных женщин в РФ незначительно выше, чем мужчин¹. Отсюда рассмотрим степень участия населения в экономической сфере. По данным за 2017 год, к числу рабочей силы относятся 70,95 % мужчин и 55,3 % женщин, что показывает достаточно высокую степень трудового участия женщин в экономике страны. Для сравнения в Германии в 2017 году процент участия мужчин в рабочей силе был равен 66,34 %² от общего числа мужского населения, женщин – 55,21 %³. Из этого примера виден совершенно незначительный отрыв. Интересно, что, начиная с 1990 года и вплоть до нашего времени, идёт яркая тенденция на снижение степени участия мужчин в сфере труда и активное увеличение числа работающих немок. Так, доля мужского участия снизилась

¹ Оксенойт, Г.К. Женщины и мужчины России // Статистический сборник. М., 2018. С. 134.

² Германия: доля мужской рабочей силы. [Электронный ресурс] // Ru.theglobaleconomy.com. Режим доступа: https://ru.theglobaleconomy.com/Germany/Male_labor_force_participation/ (дата обращения 02.05.2020).

³ Германия: доля женской рабочей силы. [Электронный ресурс] // Ru.theglobaleconomy.com. Режим доступа: https://ru.theglobaleconomy.com/Germany/Female_labor_force_participation/ (дата обращения 02.05.2020).

с 72,55 % в 1990 году до 66,07 % в 2019 году¹. А вот с женщинами дела обстоят прямо противоположно: с 45,23 % в 1990 году их число возросло до 55,27 % в 2019 году². И с течением времени эта тенденция будет только усиливаться. Вероятно, это связано с несколькими факторами: активная борьба представительниц женских национальных и международных организаций за свои права и сильное антидискриминационное законодательство, что в свою очередь приводит к изменению самого менталитета и осознанию равной роли при участии в труде мужчин и женщин. Примечательно, что в США за тот же период участие мужчин снизилось с 75,2 % до 67,93 %³, а доля женского труда сначала возросла с 56,21 % до 59,03 % в 2000 году, а затем упала до 55,78 %⁴ в 2019 году. Однако, можно спрогнозировать тенденцию роста данного числа, в связи с принятием акта о равных правах.

В России с 1990 года по 2019 год степень участия мужчин снизилась с 75,57 % до 70,3 %, а женщин с 58,84 % до 54,51 %. Такие цифры могут быть связаны с неблагоприятной экономической ситуацией в стране, что влечёт за собой эмиграцию населения. Проблема низких заработков в стране является наболевшей, так, в 2017 году средняя заработная плата женщины составила 32658 рублей, в то время как мужчинам платят 45557, таким образом, женщина получает 71,7 % от оплаты мужского труда. В США картина обстоит немного иначе. По показателям за 2019 год средняя месячная заработная плата женщины равна 3284 доллара, мужчины – 4028 доллара. Таким образом, женщина зарабатывает 81,5 % от заработной платы

¹ Германия: доля мужской рабочей силы. [Электронный ресурс] // Ru.theglobaleconomy.com. Режим доступа: https://ru.theglobaleconomy.com/Germany/Male_labor_force_participation/ (дата обращения 02.05.2020).

² Германия: доля женской рабочей силы. [Электронный ресурс] // Ru.theglobaleconomy.com. Режим доступа: https://ru.theglobaleconomy.com/Germany/Female_labor_force_participation/ (дата обращения 02.05.2020).

³ США: доля мужской рабочей силы. [Электронный ресурс] // Ru.theglobaleconomy.com: Business and economic data for 200 countries. Режим доступа: https://ru.theglobaleconomy.com/USA/Male_labor_force_participation/ (дата обращения 02.05.2020).

⁴ США: доля женской рабочей силы. [Электронный ресурс] // Ru.theglobaleconomy.com: Business and economic data for 200 countries. Режим доступа: https://ru.theglobaleconomy.com/USA/Female_labor_force_participation/ (дата обращения 02.05.2020).

мужчины¹. Как мы видим, отрыв между российскими и американскими женщинами равен примерно 10 %. Интересно, что наименьший разрыв в оплате труда между мужчинами и женщинами составил 3 %, и наблюдался такой показатель в Румынии в 2018 году².

Таким образом, анализируя статистические данные можно сделать вывод о том, что современные женщины являются полноправными участницами трудовых отношений и вносят достойный вклад в развитие экономики страны. Разрыв между трудовым участием женского и мужского населения действительно небольшой и объясняется тем, что многие женщины вынуждены оставаться дома до достижения ребёнком возраста 3 лет и осуществлять функцию материнства, что является рациональным шагом. А, если учесть, что многие российские семьи предпочитают иметь более одного ребёнка, то женщина может находиться в «декрете» суммарно до 10 лет, а, быть может, и более. Совмещение двух ролей, работницы и матери, достаточно непросто, но это становится всё более необходимым. И трудовое законодательство РФ направлено на предоставление женщине гарантий успешного функционирования такого совместительства. Но как же реализуются данные нормы и действительно ли они осуществляют должную защиту трудовых прав женщин в РФ? Для ответа на эти вопросы обратимся к некоторым случаям из судебной практики.

К первой категории споров мы отнесли споры, которые возникают по причине отказа в приёме на работу. Неправомерным будет отказ, обусловленный беременностью женщины, наличием у неё малолетних детей или даже мотивами дискриминации по половому признаку. А вот отказ ввиду отсутствия необходимых деловых качеств является законным, но, обычно, работодатель не станет называть действительную причину отказа в приёме на работу, ведь решение об отказе ввиду пола, беременности или наличия детей

¹ Women's Earnings – The Pay Gap: Quick Take. [Электронный ресурс] // Catalyst.org. Режим доступа: <https://www.catalyst.org/research/womens-earnings-the-pay-gap/> (дата обращения 03.05.2020).

² Gender Pay Gap in Unadjusted Form. [Электронный ресурс] // An official website of EU. Режим доступа: https://ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/en/earn_grpg2_esms.htm (дата обращения 03.05.2020).

можно оспорить в суде. Так, жительница Петербурга, гражданка И. хотела устроиться на работу машинистом экскаватора, посетила собеседование и судя по всему была принята в должность. Ей обещали позвонить и сообщить, когда она может приступать ко своим обязанностям. Однако, звонка так и не поступило. Через некоторое время гражданка И. вновь обнаружила объявление о приёме на работу на данную должность, а, значит, достойнее кандидата так и не нашли, но женщину на работу так и не приняли. И. направила телеграмму на имя руководителя и вновь предложила свою кандидатуру на должность и попросила в случае отказа сообщить причину письменно, но ответа не последовало, несмотря на то, что телеграмма руководителем была получена. Гражданка И. обратилась в Московский районный суд Санкт-Петербурга с иском о признании отказа в приёме на работу незаконным и взыскании морального вреда, но иск был удовлетворён частично, так как суд не выявил мотивов дискриминации в действиях ответчика. Истице была выплачена компенсация морального вреда в размере 3000 рублей¹, в связи с тем, что женщине не предоставили письменный ответ с обоснованием причины отказа. Исход дела неудивителен, ведь работодатель, подкованный в трудовом законодательстве, никогда не укажет истинную причину своего отказа, и это вполне понятно. Такое деяние будет расценено как противоправное и повлечёт за собой административную (ст. 5.27 КоАП РФ), либо уголовную ответственность по ст. 145 УК РФ – штраф, либо обязательные работы². Возможно, улучшить ситуацию поможет увеличение базы судебных прецедентов по данной категории споров, так как это привлечёт должное внимание к проблеме и путям её решения. На данный момент, лишь единицы доводят дело до суда и осуществляют борьбу за свои

¹ О чем спорят с женщинами, или наиболее распространенные категории трудовых споров с участием женщин. [Электронный ресурс] // Практическая помощь бухгалтеру. Режим доступа: <https://www.klerk.ru/law/articles/313742/> (дата обращения 15.04.2020).

² Уголовный кодекс Российской Федерации от 13.06.1996 г. № 63-ФЗ (ред. от 07.04.2020 г.) (с изм. и доп., вступ. в силу с 12.04.2020 г.). [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс. Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_10699/ (дата обращения 19.04.2020).

права, и часто иск подают как бы на всякий случай, а вдруг повезёт (многие истцы не являются на само заседание, и дела рассматриваются заочно).

Но бывают и случаи, когда работодатель плохо разбирается в трудовом законодательстве, напрямую мотивируя отказ в приёме на работу, например, беременностью соискательницы. Однако, в данном случае спор отсутствует, с нерадивым работодателем разбираются органы исполнительной власти. Подобный случай произошёл в Перми в 2011 году. Беременной девушке было отказано в трудоустройстве в детский сад, а в письменном отказе причиной была указана беременность. Таким действием заинтересовалась прокуратура, которая привлекла работодателя к дисциплинарной ответственности¹.

Ко второй категории трудовых споров с участием женщин мы отнесли судебные разбирательства в связи с незаконным увольнением. Напомним, что в соответствии со ст. 261 ТК РФ: уволить беременную женщину по инициативе работодателя можно только в случае ликвидации организации, при прекращении деятельности индивидуальным предпринимателем, по окончании срока действия трудового договора, если он был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего сотрудника и женщину невозможно перевести на другую вакантную должность². Случай из судебной практики от 5 августа 2019 года, город Ленинск. Некая Страховая компания обратилась в суд с заявлением к гражданке Г. и просила признать трудовой договор, заключенный 13 июня 2018 года с гражданкой Г. недействительным. При объяснении своих требований представитель компании указал, что 13 июня 2018 года Страховая компания заключила трудовой договор с гражданкой Г. и приняла её на должность специалиста в структурное подразделение – служба внутреннего контроля на условиях

¹ В Перми женщине отказали в приёме на работу, потому что она беременна. [Электронный ресурс] // Комсомольская правда в Перми. Режим доступа: <https://www.perm.kp.ru/online/news/903808/> (дата обращения 09.06.2020).

² Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 16.12.2019 г.). [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс. Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (дата обращения 25.03.2020).

полной занятости. С ней было проведено собеседование, её деловые качества полностью устроили работодателя. Г. заявила, что не планирует беременность в ближайшее время, тем самым заведомо скрыла факт своей беременности. 20 июня на почту работодателя поступил листок нетрудоспособности по беременности и родам от Г. Ответчик также заявил, что состояние беременности, заведомо скрытое от компании, сильно влияет на трудовую деятельность гражданки, так как она не сможет осуществлять её в полной мере, поэтому это влечёт недействительность трудового договора. Представитель Г. выступила с речью и указала, что на собеседовании гражданка находилась на 7 месяце беременности, что было трудно не заметить, и в её трудовые функции не входило выполнение работ, запрещённых беременным женщинам. Суд иск не удовлетворил, так как, во-первых, трудовой договор не является сделкой в том смысле, который вкладывается в неё ст. 153 ГК РФ, поэтому признать недействительным трудовой договор невозможно. Суд также акцентирует внимание на том, что все работодатели обязаны руководствоваться положениями именно трудового законодательства. А в соответствии с ч. 3 ст. 64 ТК РФ запрещено отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам беременности или наличия детей. Более того, работодатель не имеет права задавать вопросы кандидату касаясь того, планирует ли она беременность или нет, и не имеет права требовать справку о наличии или отсутствии беременности. В соответствии со ст. 253 ТК РФ применение труда женщин ограничено¹, однако должность гражданки Г. не входит в перечень запрещённых работ. Более того, её рабочее место полностью соответствует требованиям и нормам СанПиН. По материалам дела, женщина также предъявила суду фото от 12 мая и 3 июня 2018 года, где видно, что она находится на большом сроке беременности, которую нельзя скрыть. Ч. 1 ст. 261 ТК РФ запрещает расторжение трудового договора с беременной

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 16.12.2019 г.). [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс. Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (дата обращения 25.03.2020).

женщиной по инициативе работодателя¹. В удовлетворении иска Страховой компании отказано.

Сведения о возмещении гражданке Г. компенсации за моральный вред отсутствуют². Случай действительно интересный, так как неизвестно, почему работодатель не заметил факта беременности кандидатки. Возможно, гражданка умело подобрала гардероб для собеседования. Но, в любом случае, наличие беременности не должно служить причиной отказа в трудоустройстве.

Подобное дело было рассмотрено в Воронежском суде в 2014 году. Гражданка М. подала иск к Федеральному казенному учреждению «Управление по обеспечению деятельности оперативных подразделений Федеральной службы исполнения наказаний», в котором требовала признать незаконным приказ об увольнении, восстановлении на службе, взыскании денежного довольствия за время вынужденного прогула, а также компенсации морального вреда. 4 июля 2013 года её должность была сокращена, и 8 августа 2013 года она была освобождена от замещаемой должности и зачислена в распоряжение ФКУ УОДОП ФСИН России с сохранением денежного довольствия. 16 августа ей было объявлено о предстоящем увольнении по сокращению штата и 29 ноября она была уволена. Гражданка М. обратилась в суд с иском Федеральному казенному учреждению «Управление по обеспечению деятельности оперативных подразделений Федеральной службы исполнения наказаний» о признании приказа об увольнении незаконным, так как оно было произведено в период

¹ Там же.

² Решение № 2-422/2019 от 5 августа 2019 г. по делу № 2-422/2019. [Электронный ресурс] // Судебные и нормативные акты РФ. 2019. Режим доступа: https://sudact.ru/regular/doc/FF0SiyKBkUVx/?regular-txt=&regular-case_doc=&regularlawchunkinfo=%D1%F2%E0%F2%FC%FF+253.+%D0%E0%E1%EE%F2%FB%2C+%ED%E0+%EA%EE%F2%EE%F0%FB%F5+%EE%E3%F0%E0%ED%E8%F7%E8%E2%E0%E5%F2%F1%FF+%EF%F0%E8%EC%E5%ED%E5%ED%E8%E5+%F2%F0%F3%E4%E0+%E6%E5%ED%F9%E8%ED%28%D2%CA+%D0%D4%29&regular-date_from=&regular-date_to=&regular-workflow_stage=&regular-area=&regular-court=&regular-judge=&_=1585992179865 (дата обращения 16.04.2020).

её беременности (ст. 261 ТК РФ)¹. По результатам дела М. была восстановлена в должности.

Похожее дело было рассмотрено в 2016 году в Новосибирске. Гражданка Б. обратилась в суд с иском, просила признать её увольнение по ч. 4 ст. 77 Трудового кодекса РФ незаконным, восстановить её в должности и выплатить заработную плату за время вынужденного прогула в размере 25 908,97 руб., а также моральный вред 100 000 руб. и судебные расходы. Женщина была уволена за прогул, однако, на момент увольнения она находилась в состоянии беременности. По итогам слушания, требования истца были удовлетворены на 68 %. Она была восстановлена в должности, ей была выплачена заработная плата с 23.06.2016 по 31.08.2016 - 17840 рублей, а также возмещён моральный ущерб в размере 10000 рублей и частично оплачены судебные расходы.

К третьей категории споров мы отнесли споры, связанные с реализацией норм ст. 253 ТК РФ – работы, на которых ограничивается труд женщин². Здесь мы бы хотели привести неординарный пример из судебной практики Санкт-Петербурга. Случай произошел в 2017 году. Истица Г. работала в ООО «Яношка Павловск» с 2005 года в должности печатника глубокой печати. Поводом к увольнению послужила смена пола истца. До 03.07.2017 года он имел паспорт с указанием мужского пола, 04.07.2017 года ему был выдан паспорт с указанием женского пола. Гражданка была уволена в связи с невозможностью создания для неё благоприятных условий труда. Истица потребовала восстановить её в должности, возместить моральный вред и утраченный заработок во время вынужденного прогула и создать на

¹ Апелляционное определение от 1 августа 2014 г. по делу № 3-35/2014. [Электронный ресурс] // Судебные и нормативные акты РФ. 2019. Режим доступа: https://sudact.ru/vsrf/doc/umm8f5yQCeWt/?vsrf-txt=&vsrf-case_doc=&vsrf-lawchunkinfo=Статья+261.+Гарантии+беременной+женщине+и+лицам+с+семейными+обязанностями+при+расторжении+трудового+договора%28ТК+РФ%29&vsrf-date_from=&vsrf-date_to=&vsrf-judge=&_=1585996608525 (дата обращения 16.04.2020).

² Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 16.12.2019 г.). [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс. Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (дата обращения 25.03.2020).

рабочем месте безопасные условия труда в соответствии с установленными законодательством РФ требованиями в области труда женщин на указанной работе. Суд установил, что согласно карте № 13 специальной оценки условий труда от 06.10.2016 года на рабочем месте печатника глубокой печати в ООО «Яношка Павловск», отсутствует возможность труда для женщин. В Перечне тяжёлых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин, утверждённом Постановлением Правительства РФ от 25.02.2000 № 162, предусмотрены работы в печатном отделении глубокой печати (кроме приёмки и упаковки готовой продукции). Таким образом, гражданке Г. в удовлетворении исковых требований было отказано¹.

Ещё одно интересное дело по ст. 253 ТК РФ от 24 июля 2017 года было рассмотрено в Москве. Гражданка М. обратилась в суд с иском к работодателю с требованием в кратчайший срок создать условия труда и заключить трудовой договор. Дело в том, что женщина в 2012 году хотела устроиться на работу на должность моториста-рулевого теплохода, но несмотря на то, что её профессиональные качества соответствовали вакансии, на работу М. так и не была принята. Отказ был мотивирован статьёй 253 ТК РФ. Иск был не удовлетворён. Однако, гражданка подала апелляцию, а затем в феврале 2016 года обратилась с жалобой в Комитет, сославшись на Конвенцию о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин. Мнение Комитета с рекомендациями к РФ состояло в удовлетворении требований гражданки М., а также в пересмотре статьи 253 ТК РФ и изменении Перечня. Женщина обратилась в Верховный суд РФ, который, опираясь на Мнение Комитета, постановил отменить предыдущие

¹ Решение № 2-5476/2017 2-5476/2017-М-4349/2017 М-4349/2017 от 8 ноября 2017 г. по делу № 2-5476/2017. [Электронный ресурс] // Судебные и нормативные акты РФ. 2019. Режим доступа: https://sudact.ru/regular/doc/rJMzIzgqx5rp/?regular-txt=&regular-case_doc=&regular-lawchunkinfo=%D1%F2%E0%F2%FC%FF+253.+%D0%E0%E1%EE%F2%FB%2C+%ED%E0+%EA%EE%F2%EE%F0%FB%F5+%EE%E3%F0%E0%ED%E8%F7%E8%E2%E0%E5%F2%F1%FF+%EF%F0%E8%EC%E5%ED%E5%ED%E8%E5+%F2%F0%F3%E4%E0+%E6%E5%ED%F9%E8%ED%28%D2%CA+%D0%D4%29&regular-date_from=&regular-date_to=&regular-workflow_stage=&regular-area=&regular-court=&regular-judge=&_id=1585997353465 (дата обращения 17.04.2020).

решения Самарского суда, а требования гражданки М. удовлетворить¹. Здесь демонстрируется приоритет международных норм над национальными. Вполне вероятно, что именно данное дело послужило толчком к пересмотру Перечня и, в соответствии с рекомендациями Комитета, его сокращения к 2021 году.

Также, внимания заслуживает определение Верховного Суда РФ от 13 марта 2017 года на кассационную жалобу АО «НЛМК-Урал». В ходе плановой проверки предприятия было обнаружено нарушение ст. 253 ТК РФ, в частности, на заводе в городе Нижние Серги трудились 74 женщины на рабочих местах, на которых установлен вредный класс условий труда, а в 2014 году - в городе Ревда 229 женщин трудились на рабочих местах, на которых также установлен вредный класс условий труда. Санитарные правила были нарушены. По итогу дела АО в удовлетворении жалобы было отказано².

Подводя итог, следует выделить, что нормы по запрещению увольнения беременных женщин, работе на вредных предприятиях неоспоримы, и решения суда абсолютно прозрачны и соответствуют российскому законодательству, но как мы увидели из судебной практики, приоритет международных норм над отечественными также действует, и решение российского суда может быть оспорено, если является несоответствующим международным стандартам. Но срок рассмотрения таких дел растягивается при рассмотрении на годы. Что касается споров о принятии на работу беременных женщин и женщин, имеющих детей, то они решаются в пользу работодателя, так как акт дискриминации достаточно

¹ Решение верховного суда: определение № 46-кг17-24 от 24.07.2017 г. [Электронный ресурс] // Кодексы и законы РФ. Режим доступа: <https://www.zakonrf.info/suddoc/942ac13de805f59250fdca80895d4219/> (дата обращения 09.06.2020).

² Определение Верховного Суда РФ от 13.03.2017 № 309-КГ17-1757 по делу № А60-692/2016. [Электронный ресурс] // Законы, кодексы и нормативно – правовые акты РФ. URL: <https://legalacts.ru/sud/opredelenie-verkhovnogo-suda-rf-ot-13032017-n-309-kg17-1757-po-delu-n-a60-6922016/#100015> (дата обращения 09.06.2020).

трудно доказать, соответственно, данная норма должна подвергнуться детальной проработке, чтобы найти пути выхода из данной ситуации.

Несовершенна российская практика в области равной оплаты труда, напомним, женщина получает всего 71,2 % от заработной платы мужчины. При её достаточно активном участии в экономике страны, такая разница оценивается как большая. Выйти из этой ситуации можно, ужесточив ответственность для работодателя за дискриминацию такого рода.

2.2. Особенности социальных прав женщин в России: теоретический и практический аспекты

Социальные права относятся к категории конституционных прав, и они дарованы государством.

Основной Закон РФ провозглашает Россию социальным государством¹, а это значит, что помощь слабым, малоимущим, людям, оказавшимся в сложной ситуации, является одним из приоритетных направлений политики. Целью деятельности госаппарата является достижение социальной справедливости и всеобщего блага². Женщины входят в категорию социально уязвимого населения и нуждаются в дополнительной государственной поддержке.

«Социальными» можно назвать довольно широкий круг прав человека. Мы рассмотрим специфические социальные права, гарантированные женскому населению страны. В данный список, в первую очередь, войдут различные виды социального обеспечения. Все главные социальные выплаты и пособия, которые получают работающие граждане, имеют страховой

¹ Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 г.) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 г. № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 г. № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 г. № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 г. № 11-ФКЗ). [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс. Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399/ (дата обращения 21.03.2020).

² Козина, М.И. Указ. соч. С. 97.

характер, а это значит, что они зависят от страхового стажа, то есть от количества и размера уплаченных взносов.

Итак, правом на пособие на случай временной нетрудоспособности и материнства (по беременности и родам) обладают люди, подлежащие обязательному социальному страхованию. Важно отметить, что к данной категории лиц будут отнесены только работающие официально люди. В свою очередь, данный вид страхования подразделяется на разные категории. Во-первых, это пособие по временной нетрудоспособности. Правом на получение данного пособия обладают, помимо стандартных случаев, женщины, которые утратили свою трудоспособность, в связи с операцией по искусственному прерыванию беременности или осуществлением экстракорпорального оплодотворения. Данным правом можно воспользоваться при работе по трудовому договору, либо же в течение 30 календарных дней со дня прекращения работы, или в период со дня заключения трудового договора до дня его аннулирования¹. Выплачиваться пособие будет до дня восстановления трудоспособности, либо же признания инвалидности, либо, если работа осуществлялась по срочному трудовому договору на срок до 6 месяцев, то в течение 75 календарных дней. Как же рассчитать данное пособие: для начала необходимо знать, что расчётный период для получения пособия равен двум годам, предшествующим страховому случаю². Теперь определяем средний дневной заработок за расчётный период, для этого делим сумму начисленного заработка (сюда входят все вознаграждения и помимо заработной платы, с которых были сделаны страховые отчисления) за расчётный период на 730 (количество дней, если год високосный, то прибавляем 1). Если застрахованное лицо в так называемый расчётный период не имело заработка или если средний

¹ Федеральный закон от 29 декабря 2006 г. № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» (в ред. от 27.12.2019 г.). [Электронный ресурс] // Гарант. Режим доступа: <https://base.garant.ru/12151284/5633a92d35b966c2ba2f1e859e7bdd69/> (дата обращения 06.05.2020).

² Шайнурова, З.М., Нигматуллина, Г.Р. Особенности порядка учёта и расчёта пособий по временной нетрудоспособности // Вестник Башкирского государственного аграрного университета. 2015. № 4 (36). С. 144.

месячный заработок ниже МРОТ, то пособие определяется из расчёта МРОТ, при этом первые 3 дня выплаты на себя берёт работодатель, а остальные ФСС¹. При расчёте пособия также учитывается и стаж: 8 и более лет, — 100 % среднего заработка, от 5 до 8 лет, — 80 % среднего заработка, до 5 лет, — 60 % среднего заработка². Нельзя забывать о том, что есть такое понятие как предельный заработок, с которого будет выплачиваться пособие. Так, больничный лист 2020 года будет рассчитываться исходя из выплат за 2019 и 2018 годы, предельная сумма за эти годы составляли 865 000 руб. и 815 000 рублей соответственно, а значит, если размер заработной платы со всеми вознаграждениями за 2019 год составил, например, 875 000, а за 2018 — 820 000, то расчёт пособия пойдёт исходя из суммы предельного заработка. Минимальный предел также существует, он рассчитывается из МРОТ. С 1 января 2020 года МРОТ равен 12 130 руб., а значит, минимальный средний заработок - 398,79 руб.³

Приведём пример расчёта больничного листа. Допустим, что месячный заработок гражданки М. равен 25.000 рублей. 25.000 умножаем на 24 и делим на 730, итого: 822 рубля — дневной средний заработок. Страховой стаж работника — 6,2 лет, соответственно, в дневное пособие будет входить 80 % от заработной платы. $822 \cdot 80 = 657,6$ рублей.

К следующему виду пособий относятся различные пособия по материнству. Пособие по беременности и родам, по общему правилу оно выплачивается в течение 70 дней до родов и 70 дней после. К особым случаям относятся многоплодная беременность, тогда размер пособия составит 84 дня, а также рождение нескольких детей — 110 дней и осложнения при родах — 86 дней. Что касается усыновления детей до 3 месяцев, то здесь правило звучит так: пособие выплачивается с момента

¹ Демина, К.М. Указ. соч. С. 130.

² Цыденова, Э.Ч. Расчет пособия по временной нетрудоспособности. [Электронный ресурс] // Вестник БГУ. 2015. № 2-2. Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/raschet-posobiya-po-vremennoy-netrudospobnosti> (дата обращения: 28.04.2020).

³ Расчет больничного листа в 2020 году по-новому: примеры расчета. [Электронный ресурс] // Сайт журнала «Главбух». Режим доступа: <https://www.glavbukh.ru/art/98627-raschet-bolnichnogo-lista-2020> (дата обращения 07.05.2019).

усыновления до 70-го дня от рождения ребёнка и 110 дней, если детей несколько.

Кто имеет право на получение пособия? По закону, в данную категорию лиц будут входить только женщины: работающие (официально и отчисляющие средства в ФСС), студенты очной формы, безработные (уволенные в течение 12 месяцев со дня ликвидации организации до наступления беременности), женщины, проходящие военную службу. Ко всем этим категориям будут относиться и женщины, усыновившие ребёнка в возрасте до 3 месяцев¹.

Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине независимо от числа дней, фактически использованных до родов и включается в трудовой стаж². Что означает фраза «фактически использованных до родов»? Женщины, столкнувшиеся с назначением выплат по данному виду пособий, иногда сталкиваются с проблемой о порядке его начисления. Дело в том, что женщина может родить раньше или позже предполагаемой даты родов, а в законе прописано – 70 дней до и 70 после. Представляется, что суммарная продолжительность уменьшиться не может, но и увеличиться тоже, ведь она равна 140 дней в общем³. Предположим, что гражданка Н., отправившись в отпуск по беременности и родам на установленном 30-ти недельном сроке, использовала 63 дня до момента родов. Соответственно, у неё осталось 7, значит, они будут перекинуты на послеродовой период, и он составит 77 дней, что в сумме даст как раз 140.

А также, если возникает следующая ситуация: во время нахождения женщины в отпуске по уходу за ребёнком у неё наступает отпуск по

¹ Федеральный закон «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей» от 19.05.1995 г. № 81-ФЗ (в ред. от 02.12.2019 г.). [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс. Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_6659/8ac524b2368952ff3fa9311b07519f0087b0ed87/ (дата обращения 10.05.2020).

² Стародубова, У.М., Игольникова, В.А. Трудовые гарантии работникам при предоставлении декретных отпусков // Аллея науки. 2018. Т. 6. № 10 (26). С. 813.

³ Доспанол, М.В., Куханова, Д.А. Социальные отпуска по беременности, родам и уходу за ребенком // Трибуна ученого. 2019. № 12. С. 70.

беременности и родам, она вправе выбрать из двух пособий, но получать два одновременно нельзя. Закон предусматривает случаи двойного трудоустройства, то есть, если женщина в течение двух лет имела два официальных трудоустройства, то «декретные» выплаты пойдут с обоих.

Теперь, что касается самих выплат. Важно обратиться с документами не позднее шести месяцев окончания отпуска по беременности и родам, а страхователь в течение десяти дней обязан назначить пособие¹. Процедура здесь схожа с отпуском по временной нетрудоспособности, но отличается тем, что пособие равно 100 % среднедневного заработка женщины, а если она официально трудоустроена в двух местах, то и пособие будет двойное, но его размеры, конечно, будут отличаться, в зависимости от среднедневного заработка. Для безработных размер выплат составит всего 300 рублей, для студентов – в размере стипендии.

Вернёмся к работающим женщинам. Если стаж работы менее полугода, то пособие будет исчисляться из МРОТ. Таким образом, минимальный порог пособия на 1 января 2020 года – 55 831 рубль, максимальный – 322 192 рубля (срок 140 дней)².

Приведём пример расчёта пособия. Гражданка А. получила листок нетрудоспособности на тридцатой неделе беременности, написала заявление на отпуск по беременности и родам и получение пособия и отдала его работодателю. Теперь бухгалтерия должна рассчитать ей размер пособия. Расчётный период – 24 календарных месяца, но в 2018 году А. находилась в отпуске по уходу за ребёнком, поэтому попросила сделать расчёт за 2016 и 2017 годы, так размер пособия будет выше. За 2016 год сумма всех выплат с вычетом двухнедельного отпуска по временной нетрудоспособности составила 567 000 рублей, а за 2017 – 580 000 рублей. Это больше

¹ Федеральный закон «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей» от 19.05.1995 г. № 81-ФЗ (в ред. от 02.12.2019 г.). [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс. Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_6659/b2d2a947caedd7154f441f4d82d01a1a9ee9ccdc/ (дата обращения 10.05.2020).

² Калюгина, И.В., Тарасенко, О.Н. Актуальные изменения в расчете государственной помощи в виде детских пособий молодым родителям // Экономика и предпринимательство. 2018. № 3 (92). С. 71-74.

минимального и ниже максимального порогов. Складываем эти суммы и делим на 731, так как 2016 год – високосный. В сумме вышло 1569 рублей, умножаем сумму на 140 и получаем 219 660 рублей. Это и есть окончательная сумма, так как НДФЛ она не облагается.

После пособия по беременности и родам полагается пособие по уходу за ребёнком до полутора лет. Здесь важно упомянуть, что в отличие от предыдущего, на него имеет право не только мать, но и другие родственники, опекуны, которые будут непосредственно осуществлять уход за ребёнком, но это будет только кто то один¹. Итак, кто же обладает правом на это пособие: оба родителя, официально трудоустроенные; отцы, матери, опекуны, являющиеся студентами очного отделения; родственники, не подлежащие обязательному социальному страхованию (в случае смерти матери и (или) отца, лишения их родительских прав и т.п.); матери или другие родственники, уволенные в связи с ликвидацией организации в период беременности и родов или в период отпуска по уходу за ребёнком². Отпуск может быть взят по частям и поделён между всеми оговоренными лицами. Период отпуска также включается в трудовой стаж, но не более шести лет в сумме.

В отличие от пособий, рассмотренных выше, данное выплачивается ежемесячно и составляет 40 % от среднедневного заработка. Если уход осуществляется за 2 и более детей, то размер суммируется, но не более 100 %. С 1 января 2020 года минимальный размер пособия равен 4 852 рубля, а за вторым и последующими детьми – 6 751 рубль 54 копейки. Максимальный же размер пособия в 2020 году – 27 984 рубля 66 копеек³. Расчётный период такой же – 2 года. Схема расчёта: средний размер заработка за 2 предыдущих года делим на 730 (число календарных дней),

¹ Козина, М.И. Указ. соч. С. 111.

² Гаджиева, М.А. Особенности расчета ежемесячного пособия по уходу за ребенком // В сборнике: Фундаментальные и прикладные научные исследования: актуальные вопросы, достижения и инновации: сборник статей XVII Международной научно-практической конференции. 2018. С. 165.

³ Пособие по уходу за ребенком до 1,5 лет в 2020 году. [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс. Режим доступа: <http://www.consultant.ru/law/ref/poleznye-sovety/detskie-posobija/posobie-po-uhodu-za-rebenkom/> (дата обращения 11.05.2020).

умножаем на 30,4 и умножаем на 40 %. В некоторых случаях размер пособия фиксированный (если лица не подлежат обязательному страхованию, или в связи с ликвидацией организации, то 1500 за первого ребёнка, 3000 за второго и последующих)¹. Стоит помнить о том, что отпуск по уходу за ребёнком может длиться до трёх лет, но пособие будет выплачиваться только до полутора лет. При условиях неполного рабочего дня или удалённой работе, женщина также имеет право на пособие. А после родов можно выбрать, какое пособие получать – по беременности и родам или же по уходу за ребёнком. Но в отличие от первого, пособие по уходу можно получать только по одному месту работы. Однако, с 1.06.2020 были внесены поправки в данный закон, и теперь минимальный размер пособия для неработающих граждан, а также для студентов составляет 6752 рубля, а максимальный размер равен 13504 рублям.

Стародубцева В.В. в своём исследовании сравнивает данный вид отпуска и пособия в РФ со Швецией и Швейцарией и выявляет интересные различия. Так, если в РФ страховые взносы платят только официально устроенные работающие люди, то в Швейцарии такие взносы делает и неработающая часть населения, а их размер определяется из их финансового положения – наличие недвижимости, например. Если в РФ продолжительность отпуска и выплаты пособия определяется – до полутора лет ребёнка, то в Швеции – 16 месяцев, и взять его может только отец или мать, а в Швейцарии продолжительность выплаты пособия всего лишь 98 дней, однако пособие равняется 80 % от среднедневной заработной платы, в России же всего 40 %².

Теперь сделаем небольшой обзор единовременных выплат. Так, женщины, вставшие на учёт в медицинскую организацию на раннем сроке

¹ Федеральный закон «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей» от 19.05.1995 г. № 81-ФЗ (в ред. от 02.12.2019 г.). [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс. Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_6659/253bd6418f5a9d5ef265e5966bb3fb3e77d59fe0/ (дата обращения 10.05.2020).

² Стародубцева, В.В. Отпуск и пособие по уходу за ребенком в России и Швейцарии: сравнительно-правовое исследование // Юридические исследования. 2015. № 10. С. 51-60.

(до 12 недель), имеют право на получение единовременного пособия в размере 675,15 рублей на 2020 год. Таким правом обладают как безработные женщины, так и женщины, работающие по трудовому договору, обучающиеся на очной форме или проходящие военную службу. Выплачивается сумма вместе с пособием по беременности и родам при подаче документов в одно время. Но также 675 рублей может быть выплачено не позднее 10 дней с даты приёма справки о постановке на учёт, это относится к женщинам, работающим по трудовому договору, учащимся на очной форме или в связи с ликвидацией организации¹. Данная выплата является лишь приятным бонусом или поощрением для семей, обладающих определённой степенью ответственности при планировании семьи, в этом заключается его цель.

Ещё одним социальным правом является право на получение единовременного пособия при рождении ребёнка. Им обладают оба родителя, однако воспользоваться может только один. Получить выплату может как неработающее, так и работающее лицо, а также студент-очник. То есть выплата будет осуществляться либо по месту работы, либо по месту жительства. С 1 февраля 2020 года выплата составит 18 004 рубля 12 копеек². При рождении двух и более детей пособие будет предоставляться на каждого ребёнка.

Специальным законом регулируется ещё одно социальное право женщин, которое направлено на поддержку современной российской семьи – материнский капитал. Его целью является улучшение демографической ситуации в стране, путём осуществления единовременной выплаты при рождении ребёнка. Впервые инициатива о введении материнского капитала

¹ Приказ Минздравсоцразвития России от 23.12.2009 г. № 1012н (ред. от 24.09.2018 г.) «Об утверждении Порядка и условий назначения и выплаты государственных пособий гражданам, имеющим детей» (Зарегистрировано в Минюсте России 31.12.2009 г. № 15909). [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс. Режим доступа:

http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_96127/000e3f9ecf2a2c305e6bfd26521053ac5a3ab989/#dst78 (дата обращения 11.05.2020).

² Пособие при рождении ребенка в 2020 году. [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс. Режим доступа: <http://www.consultant.ru/law/ref/poleznye-sovety/detskie-posobija/edinovremennoe-posobie-pri-rozhdenii-rebenka/> (дата обращения 13.05.2020).

была представлена в Послании Федеральному Собранию РФ Президентом РФ 10 мая 2006 года. Это был своевременный шаг и была отмечена важность государственной помощи женщине, осуществляющей роль матери и на долгий срок выбывшей из трудовой деятельности, теряющей свою квалификацию¹. Сначала выплаты полагались при рождении второго или последующих детей, но с 1 января 2020 года ситуация изменилась, и теперь материнский капитал выдаётся и при рождении первенца.

Рассмотрим, кто же обладает правом на данную денежную сумму, и каков её размер. Право на получение материнского капитала имеют, в первую очередь, женщины при условии рождения или усыновления второго ребёнка или последующих с 1 января 2007 года, а теперь и при рождении или усыновлении первенца. Данным правом могут воспользоваться и мужчины². Однако, по статистике материнский капитал регистрируется именно на женщину.

Для получения выплаты с 15 апреля 2020 года в Пенсионный фонд даже не нужно обращаться, так как теперь получение осуществляется в беззаявительном порядке на портале Госуслуг или сайте Пенсионного фонда в электронной форме. Также приятным бонусом является индексация капитала государством, таким образом, он не будет обесцениваться и облагаться НДФЛ³. Вынесение решения, конечно, зависит от соблюдения необходимых условий, если ребёнок действительно рождён в установленные законом сроки, предоставлены достоверные документы, ребёнок и мать являются гражданами РФ, то в предоставлении материнского капитала отказано не будет. Также важно наличие родительских прав⁴.

¹ Велиева, Э.Ш., Гулевич, И.В. Материнский капитал: современное состояние, отдельные аспекты реализации права на материнский капитал // Modern Science. 2020. № 2-1. С. 151.

² Федеральный закон от 29.12.2006 г. № 256-ФЗ (ред. от 01.03.2020 г.) «О дополнительных мерах государственной поддержки семей, имеющих детей» (с изм. и доп., вступ. в силу с 15.04.2020 г.). [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс. Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_64872/87119687f6485f84c98a194ed9fb2b0be648a9f8/ (дата обращения 09.06.2020).

³ Материнский капитал. [Электронный ресурс] // Пенсионный фонд России. Режим доступа: <http://www.pfrf.ru/branches/kalmikia/info~voprosy/980> (дата обращения 15.05.2020).

⁴ Там же.

Разъясним ситуацию относительно гражданства. В данном аспекте могут возникнуть некоторые трудности при чтении закона. Для получения материнского капитала необходимо, чтобы на момент рождения ребёнка и ребёнок и мать являлись гражданами РФ. При этом, если ребёнок родился за границей, его мать – гражданка РФ, а отец – без вести пропавший или лицо без гражданства, то ребёнок является гражданином РФ, а, следовательно, получить материнский капитал можно.

Начиная с 2020 года за рождение первого ребёнка полагается выплата в размере 466 617,0, за второго – 616 617,0 рублей. За третьего и последующих - 616 617,0 рублей, если ранее данного права не возникало¹. При рождении (усыновлении) второго ребёнка с 1 января 2020 года при соблюдении условия о том, что первый ребёнок был рождён (усыновлён) также начиная с 1 января 2020 года, размер выплаты увеличивается на 150 000 рублей и составляет в общей сумме 616 617 рублей. Воспользоваться таким правом можно только один раз.

Касаясь сроков, обратиться с заявлением на выдачу сертификата можно в любое время после рождения ребёнка, однако воспользоваться им можно при достижении ребёнком трёх лет по общему правилу². Потратить сумму можно на улучшение жилищных условий, образование ребёнка или его пенсию, а также на покупку товаров или услуг, связанных с адаптацией в общество детей-инвалидов. При усыновлении можно также воспользоваться данным правом, однако после усыновления должно пройти не менее трёх лет. По статистике на 2019 год, сертификаты получило около девяти миллионов семей, использовали их в полном объёме пока только пять миллионов, большая часть – около 89 % была направлена на улучшение жилищных условий, на образование ушло 10 %, 1 % на другие нужды³.

¹ Справочная информация: «Размер материнского (семейного) капитала» (Материал подготовлен специалистами КонсультантПлюс). [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс. Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_115058/#dst0 (дата обращения 14.05.2020).

² Материнский капитал. [Электронный ресурс] // Пенсионный фонд России. Режим доступа: <http://www.pfrf.ru/branches/kalmikia/info~voprosy/980> (дата обращения 15.05.2020).

³ Велиева, Э.Ш., Гулевич, И.В. Указ. соч. С. 153.

С 1 января 2006 года ещё одним социальным правом женщины теперь уже в области здравоохранения является право на получение родового сертификата, в рамках программы «Здоровье». Данный сертификат даёт право женщине выбрать самостоятельно любой родильный дом, а для медицинских организаций он служит дополнительным источником финансирования. Его введение было направлено на увеличение конкурентоспособности медицинских организаций и стимулирования оказания наиболее качественных медицинских услуг. Правом на получения родового сертификата обладает гражданка РФ или иностранка, находящаяся в состоянии беременности и обладающая российским ПМЖ или разрешением на временное проживание, а также медицинским полисом. Выдаётся на 28 или 30 неделе беременности при явке к врачу на осмотр¹. Ценность сертификата – 12000 рублей, при этом 4000 отдаётся в женскую консультацию, 6000 в роддом, 1000 на медосмотр ребёнка в первые и вторые полгода. Сейчас реализуется пилотная программа, в рамках которой родовой сертификат станет электронным². В соответствии с Методическим письмом об итогах реализации программы за 2006 – 2008 годы, средства отправлялись на оплату работы медицинского персонала: 60 % в 2006 году, 35-40 % в 2007-2008 годах. А также на обеспечение женщин медикаментами – 20-33 % в 2007 – 2008 годах. Остальные средства ушли на медицинское оборудование и оснащение больниц.

В процессе изучения данной программы мы нашли немало отзывов, выложенных в СМИ. И большая часть негативна. Рядовые женщины не ощущают преимуществ сертификата и не понимают его назначения. Они пишут о том, что их права всё равно нарушаются. К числу самых распространённых отнесём: нет возможности выбрать роддом, из-за

¹ Программа «Родовой сертификат» в рамках национальной программы «Здоровье». [Электронный ресурс] // Фонд социального страхования РФ. Режим доступа: <https://r10.fss.ru/144629/144646.shtml> (дата обращения 15.05.2020).

² В Минтруде рассказали о проекте по электронному родовому сертификату. [Электронный ресурс] // Сетевое издание РИА Новости зарегистрировано в Федеральной службе по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций. 2020. Режим доступа: <https://ria.ru/20200220/1565000725.html> (дата обращения 16.05.2020).

недостаточности материально-технической базы; медицинский персонал ведёт себя грубо; женские консультации и родильные дома переполнены; не предоставляются бесплатные медикаменты или предоставляются только самые дешёвые. Отзывы были взяты с интернет-сайтов: www.baby.ru, www.roddoma.ru. Многие беременные женщины на данный момент, не имея желания сталкиваться с такими проблемами, выбирают платные роды. Для них сертификат не требуется.

Социальная политика проводится как на федеральном, так и на региональном уровнях. И многие регионы осуществляют свои собственные доплаты женщинам. На сайте Госуслуг по Пензе и Пензенской области, к примеру, можно оформить, так называемое, ежемесячное пособие на обеспечение питанием беременных женщин¹, однако, размер такого пособия составляет 580 рублей в месяц и выплачивается оно по заявлению со дня постановки женщины на учёт. Заканчивается выплата в первый месяц после рождения ребёнка. Ещё один вид пособий называется: единовременное пособие при рождении в семье ребёнка в течение первых 18 месяцев после заключения брака, и составляет 22580 рублей. Обратиться нужно не позднее шести месяцев со дня рождения ребёнка². При рождении нескольких детей выплата предоставляется на каждого. Ещё одним социальным правом женщин Пензы и Пензенской области будет выплата пособий на обеспечение питанием кормящих матерей³, размер такого пособия – 550 рублей в месяц. Довольно полезным является выплата одиноким матерям на покрытие квартирной платы жилья. В законе сказано, что многодетным матерям положена 100 % оплата, но не более 6000 рублей по общему правилу, женщинам с двумя детьми полагается оплата 70 % от стоимости, но не более

¹ Назначение и выплата ежемесячного пособия на обеспечение питанием беременных женщин. [Электронный ресурс] // Портал госуслуг Пензенская область. Режим доступа: <https://gosuslugi.pnzreg.ru/service/detail.php?serviceid=20157> (дата обращения 15.05.2020).

² Закон Пензенской области от 21.04.2005 г. № 795-ЗПО «О пособиях семьям, имеющим детей» (с изменениями на 27 марта 2020 г.). [Электронный ресурс] // Гарант. Режим доступа: <https://base.garant.ru/17344682/3d3a9e2eb4f30c73ea6671464e2a54b5/> (дата обращения 28.04.2020).

³ Закон Пензенской области от 21.04.2005 г. № 795-ЗПО «О пособиях семьям, имеющим детей» (с изменениями на 27 марта 2020 г.). [Электронный ресурс] // Гарант. Режим доступа: <https://base.garant.ru/17344682/1a77b5b6b287f503b3af7ce4f52d85a1/#friends> (дата обращения 28.04.2020).

4200 рублей, и при наличии одного ребёнка – 50 %, но не более 2100 рублей¹. Для сравнения, на 2020 год стоимость аренды двухкомнатной квартиры без оплаты коммунальных услуг равна в среднем 7500 – 8000 рублей. Если добавить к этому оплату коммунальных услуг, получится примерно 10000 – 11000 рублей в месяц. Из этого делаем вывод о том, что пособие, хоть и облегчает бремя матерей Пензенской области, но не обладает внушительной эффективностью. Мэру можно оценить, как половинчатую. В целом, на территории Пензы и Пензенской области обеспечено большое количество различных социальных выплат матерям или будущим матерям, но размер этих выплат явно не соответствует реальной экономической ситуации.

Рассмотрим социальные выплаты в Нижегородском регионе. Здесь ежемесячная выплата на питание беременным равна 600 рублей, но уже с оговоркой на то, что среднедушевой доход семьи должен быть ниже прожиточного минимума². Единовременное пособие на рождение ребёнка в этом регионе также есть, но здесь не учитывается срок брака молодожёнов, оно равняется 8000 рублей за первого и второго детей и 10000 рублей на рождение третьего и последующих. Ещё одной интересной мерой является так называемый региональный капитал. Размеры: 25 тысяч рублей – на детей, рождённых с 1 сентября 2011 года по 31 декабря 2016 года включительно и 100 тысяч рублей – на детей, рождённых с 1 января 2017 года по 31 декабря 2021 года включительно³. При этом выплаты можно получить только один раз, начиная со второго ребёнка. Потратить такой капитал можно на улучшение жилищных условий, на оздоровление ребёнка, на медицинскую помощь ребёнку, на оплату образовательных услуг, а также на приобретение товаров и услуг, предназначенных для социальной адаптации и интеграции в

¹ Там же.

² Закон Нижегородской области от 24 ноября 2004 г. № 130-З «О мерах социальной поддержки граждан, имеющих детей» (с изменениями на 1 ноября 2018 г.). [Электронный ресурс] // Электронный фонд правовой и научно – технической документации. Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/document/944921611> (дата обращения 09.05.2020).

³ Региональный материнский капитал. [Электронный ресурс] // Правительство Нижегородской области, Министерство социальной политики. Режим доступа: <https://minsocium.ru/index.php/posobiya-i-vyplaty/family/424-deti08> (дата обращения 18.05.2020).

общество детей-инвалидов. Итак, как мы видим, регионы устанавливают свои доплаты для беременных женщин и матерей, причём некоторые из них довольно эффективны и значительны, как, например, единовременное пособие или же региональный капитал, а вот пособие в размере около 500 рублей в месяц является, скорее, просто приятным бонусом, нежели значительным способом поддержки женщины и российской семьи.

Дополнительной мерой социальной поддержки женщин является создание и функционирование Кризисного центра помощи женщинам и детям. Рассмотрим его работу на примере московского центра. Так, учреждение является государственным и его целью является оказание социальной, юридической и психологической помощи женщинам, оказавшимся в трудной жизненной ситуации. Данная организация занимается реабилитацией женщин, подвергнутых домашнему насилию, женщин, нуждающихся в психологической помощи после развода, или же матерям-одиночкам, но это не полный список задач Центра¹.

Кризисный центр оказывает широкий спектр услуг как на бесплатной, так и на платной основе. Услуги делятся на виды: психологическая помощь, проживание в стационаре, развивающие и коррекционные занятия, оказание правовых услуг, оказание медицинских услуг и услуги физиотерапии. Например, с 15 апреля 2020 года открыт набор в он-лайн группу психологической поддержки в Skype. Центр принимает женщин и предоставляет им полное социальное, психологическое и юридическое сопровождение. Женщины могут получить консультацию по вопросу алиментных обязательств, им обеспечена помощь в составлении различных заявлений и обращений и т.д. К платным услугам относятся, например, разные виды массажа, физические занятия, развивающие кружки, УЗИ-

¹ Паршина, В.В. Деятельность социальных учреждений по оказанию помощи женщинам, пострадавшим от насилия (на примере ГБУ города Москвы «кризисный центр помощи женщинам и детям») // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. 2016. № 1-4. С. 165.

обследования, лазеротерапия и т.д.¹ Так, приём врача психотерапевта стоит 2623 рубля за 60 минут, а УЗИ органов брюшной полости – 1478 рублей. В Центре оказываются даже парикмахерские услуги, стоимость социальной стрижки – 659 рублей², в то время как в салоне стоимость начинается с 1800 рублей³.

В целом, по всей России функционирует около 150 подобных центров, но не все они являются государственными. Многие финансируются за счёт пожертвований или спонсорства. Так, например, нижегородский центр является одним из самых развитых в России. Он был создан в 2003 году. У Центра есть убежище для женщин, пострадавших от домашнего насилия, – это совместный проект с министерством социальной политики города. Министерство также выделило кризисную квартиру и помогает женщинам туда заселиться. В Центре работают психологи и юристы, оплачивается питание и коммунальные услуги женщинам, попавшим в кризисную ситуацию⁴.

Для наиболее всестороннего изучения нашего вопроса также представляет интерес и обзор деятельности Комитета по развитию женского предпринимательства «Опора России». Как мы говорили, социальные права тесно переплетаются с экономическими, это представлено и на примере деятельности данной организации. Например, Комитетом осуществляется проект «Мама – предприниматель». Его суть заключается в предоставлении женщинам, находящимся в декрете или имеющим несовершеннолетних детей, абсолютно бесплатной возможности пройти обучение и научиться разрабатывать и воплощать в жизнь свои бизнес-проекты. При этом

¹ Услуги Кризисного центра помощи женщинам и детям. [Электронный ресурс] // Официальный сайт Кризисного центра помощи женщинам и детям. Режим доступа: <https://krizis-centr.ru/services> (дата обращения 07.05.2020).

² Стоимость услуг Кризисного центра помощи женщинам и детям. [Электронный ресурс] // Официальный сайт Кризисного центра помощи женщинам и детям. Режим доступа: <https://krizis-centr.ru/cost> (дата обращения 07.05.2020).

³ Стрижки на средние волосы. [Электронный ресурс] // Сайт салона красоты «Соната». Режим доступа: <https://salonsonata.ru/strizhki-na-srednie-volosy.html> (дата обращения 14.05.2020).

⁴ Кто и как в России помогает женщинам. [Электронный ресурс] // Электронный журнал «Филантроп». Режим доступа: <https://special.philanthropy.ru/women#rec46552381> (дата обращения 18.05.2020).

обеспечена менторская поддержка. В конце пятидневного обучения наиболее успешный проект получает грант на развитие, так, в 2016 году он равнялся 200000 рублей¹. Эта мера направлена не только на экономическую поддержку женщин России, но и на социальную, так как она помогает им не потерять свою квалификацию, наработать новые знания и обеспечивает продолжение социализации женщин в декрете, их возвращение в привычный ритм жизни, даёт им преимущества.

Таким образом, российским женщинам доступен достаточно широкий круг социальных прав, большинство из которых связано с материнством. Наиболее распространённой и известной мерой поддержки являются различные пособия: по беременности и по уходу за ребёнком. Они бывают ежемесячные и единовременные, и могут выплачиваться как по всей стране из федерального бюджета, так и предоставляться регионами, как дополнительный бонус. Но наиболее яркой формой поддержки женщин России и современной российской семьи является, конечно, материнский капитал, тем более, что его размер индексируется, а с 2020 года им смогут воспользоваться даже при рождении первенца. Также социальной защитой женского населения занимаются и специальные кризисные центры, однако об их существовании знает небольшое количество женщин, что вполне ясно: организация никаким образом не рекламируется, и информация о её существовании не доносится ни через СМИ, ни через государственные учреждения, что является упущением. А женщины в трудной жизненной ситуации часто не знают, куда им обратиться, а, ведь, повышение эффективности в работе таких организаций могло бы помочь в решении проблемы домашнего насилия, которая как никогда остро стоит в РФ. В целом, мы увидели достаточно разветвлённую систему социального обеспечения женщин, которая предусматривает разные виды выплат, но вопросы вызывает их величина. А также выплаты для неработающих мам,

¹ Федеральный образовательный проект «Мама – предприниматель». [Электронный ресурс] // Официальный сайт федерального образовательного проекта «Мама – предприниматель». Режим доступа: <https://mama-predprinimatel.ru/> (дата обращения 18.05.2020).

так как они не обеспечиваются пособием по беременности и родам, а также по уходу за ребёнком, но это не уменьшает их трат на воспитание ребёнка.

Глава 3. Методическая разработка программы элективного курса на основании результатов исследования

Рабочая программа факультатива «Социально-трудовые права женщин в России»

1. Пояснительная записка

Учебный (элективный) курс «Социально-трудовые права женщин в России» относится к виду факультативных, дополнительных курсов, разработанных и реализуемых в целях обеспечения принципа вариативности и учёта индивидуальных потребностей учащихся.

Программа курса направлена на углубление и расширение теоретических и практических знаний учащихся в области основных трудовых и социальных прав женщин и лиц с семейными обязанностями, освещение процедуры реализации данных прав и их критический анализ сквозь призму уважения прав и свобод, в соответствии с постулатом о запрете любых форм дискриминации.

Данный курс способствует расширению кругозора обучающихся по актуальной в современных условиях проблеме не только в России, но и за рубежом – отсутствие равноправия женщин и мужчин в сфере трудоустройства и занятости, а также недостаточности социальной поддержки женщин. Курс сможет стать эффективным дополнением полученных знаний в рамках предметной области «Обществознание».

Программа учебного (элективного) курса «Социально-трудовые права женщин в России» для образовательных организаций, реализующих программы среднего общего образования разработана, в том числе, в соответствии с целями Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин и «Национальной стратегии действий в интересах женщин 2017 – 2022 годы», а также в соответствии со следующими нормативно-правовыми документами:

– Федеральный закон Российской Федерации от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями от 25.05.2020 г.);

– Федеральный государственный образовательный стандарт среднего общего образования, утверждённый приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 17 мая 2012 года № 413 (с изменениями и дополнениями от 29.06.2017);

– Порядок организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам – образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования, утверждённым приказом Минобрнауки России от 30.08.2013 г. № 1015 (с изменениями и дополнениями 10.06.2019).

Форма: факультативные занятия.

Вид деятельности: познавательная.

Направление воспитания: толерантное, правовое, направленное против дискриминации.

Так, ещё в утверждённом распоряжением Правительства РФ от 8 марта 2017 года № 410-р «Национальной стратегии действий в интересах женщин 2017 – 2022 годы» нашли отражение задачи по реализации принципа равных прав и свобод мужчины и женщины, а в «Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин» одной из превалирующих целей является изменение социальных и культурных моделей поведения мужчин и женщин с целью достижения искоренения предрассудков и упразднения обычаев и всей прочей практики, которые основаны на идее неполноценности или превосходства одного из полов или стереотипности роли мужчин и женщин. Из последнего утверждения видно, что взят курс на воспитание в духе взаимоуважения и равенства полов.

В настоящее время проблема отсутствия равноправия женщин и мужчин в сфере трудоустройства и занятости, а также недостаточности

социальной поддержки женщин стоит остро не только перед РФ, но и перед другими странами. Например, повсеместно наблюдается отрыв в заработной плате мужчин и женщин за труд равной ценности, прослеживается дискриминация женского населения при приёме на работу, а также видна проблема нехватки социального обеспечения матерей и беременных женщин, положенная им государством на фоне реализации их функции материнства и выпадения на значительный срок из профессиональной жизни, а также ввиду исторически сложившегося уклада и традиций общества.

Более того, данные проблемы активно обсуждаются в СМИ на фоне общего подъёма движения женщин всего мира в сторону борьбы за свои права. Сейчас многие международные организации добавляют в свой организационный аппарат так называемые женские комитеты или же создают специализированные программы с целью адаптации женщин в ту или иную среду. Это подтверждает тот факт, что «женский» вопрос сейчас стоит на пике популярности.

Целевая аудитория: учащиеся 11 классов.

Целью программы является углубление и расширение полученных знаний на уроках обществознания по вопросам трудовых прав и социального обеспечения отдельных категорий лиц, вооружение выпускников практическими знаниями в данной области, содействие созданию условий для реализации конституционных прав человека, привлечение внимания школьников к данной проблеме.

Исходя из поставленной цели определяются следующие задачи:

1. Расширить знания учащихся о социально-трудовых правах женщин в РФ.
2. Ознакомить учеников с современными проблемами, касающимися социально-трудовых прав женщин РФ.
3. Дать знания о правовых основах регулирования социально-трудовых прав женщин.

4. Научить учащихся работать с правовыми актами, их источниками в интернет-среде.

5. Научить учащихся высчитывать самостоятельно размеры пособий.

6. Оказать влияние на менталитет учащихся, касаясь равноправия полов в трудовой и социальной сфере.

7. Выработать практические навыки в данной сфере, путём моделирования ситуаций и решения задач.

8. Обучить учащихся проектной деятельности и кейс-технологиям.

Планируемые результаты:

Предметные:

Знать:

- понятие социальных прав человека;
- понятие трудовых прав человека;
- специфику социально-трудовых прав женщины;
- основные правовые документы, регулирующие социально-трудовые права женщин в РФ;
- виды и особенности социальных прав женщин;
- виды и основные аспекты социального обеспечения женщин;
- наиболее важные особенности трудовых прав женщин по ТК РФ;
- основные методы защиты социально-трудовых прав женщин.

Уметь:

- применять полученные знания на практике;
- ориентироваться в современном законодательстве, относительно социально-трудовых прав женщин в РФ;
- выявлять пробелы, недоработки в современной системе законодательства, относительно данной сферы;
- работать с различными источниками, анализировать и обобщать большие объёмы информации;
- решать практические задачи и кейсы;

– разрабатывать и защищать проекты, уважительно относиться к выступлению других учащихся.

Личностные:

– применение полученных знаний в обычной жизни в будущем;
– грамотное изложение своих мыслей в устной и письменной форме, в том числе в процессе защиты проекта;

– расширение кругозора относительно проблемы равенства полов в социально-трудовой сфере;

– осознание существующей проблемы и изменение способа мышления относительно неё;

– развитие коммуникативных навыков, навыков публичного выступления и навыков проведения анализа.

Метапредметные:

Регулятивные УУД:

– развитие методов и мотивов своей познавательной деятельности;
– формирование навыков критического восприятия полученной информации;

– развитие навыков самостоятельного планирования своей деятельности;

– развитие способностей и навыков для достижения эффективного результата в познавательной и проектной деятельности;

– корректировка и самоанализ своих действий в процессе проектной деятельности.

Познавательные УУД:

– осуществлять поиск необходимой информации в процессе познавательной и проектной деятельности, делать выводы;

– осознанно выбирать наиболее эффективные стратегии решения познавательных задач;

– выделять для себя плюсы и минусы представленного материала.

Коммуникативные УУД:

- развивать навыки работы в команде;
- развивать навык грамотной и последовательной устной и письменной речи;
- развивать навык публичных выступлений;
- развивать навык аргументации своей точки зрения и участия в беседе.

Формы итогового контроля учащихся по окончании факультативного курса:

Итоговый контроль осуществляется в виде защиты проектов, подготовленных учащимися по исследуемой ими проблеме в рамках тематики факультатива.

2. Общая характеристика учебного (факультативного) курса

Содержание учебного (факультативного) курса «Социально-трудовые права женщин в России» основано на взаимосвязи с другими дисциплинами, такими как обществознание, история, право и др.

Программа учебного (элективного) курса направлена на расширение и углубление базовых знаний, предусмотренных ФГОС СОО школьного курса «Обществознание» и является важной ступенью в рамках профильных курсов, в том числе при подготовке учащихся к ОГЭ и ЕГЭ.

Программа учебного (элективного) курса состоит из трёх разделов и итогового занятия:

1. Раздел. Понятие и исторический аспект социально-трудовых прав женщин в РФ (5 часов).
2. Раздел. Трудовые права женщин: теоретический и практический аспект (6 часов).
3. Раздел. Социальные права женщин: теоретический и практический аспект (6 часов).
4. Итоговое занятие предполагает работу над проектом, его презентацию и защиту.

Программа учебного курса может быть скорректирована в соответствии с требованиями ФГОС СОО, основным и обязательным курсом «Обществознание» и возрастной психологией учащихся.

Ценностные ориентиры программы определяются направленностью толерантного и правового воспитания учащихся.

3. Учебно-тематический план рабочей программы факультатива «Социально-трудовые права женщин в России»

п/п	Тема	Количество часов	Форма проведения
I. Раздел. Понятие и исторический аспект социально-трудовых прав женщин в РФ			
.	Понятие социальных прав человека.	1	Лекция с элементами беседы
.	Понятие трудовых прав человека.	1	Лекция с элементами беседы
.	Становление социально-трудовых прав женщин в РФ.	2	Лекция
.	Нормативно-правовые акты в сфере социально-трудовых прав женщин.	1	Лекция
II. Раздел. Трудовые права женщин: теоретический и практический аспект			
.	Особенности трудовых прав женщин в РФ по ТК.	4	Групповая форма, беседа
.	Ограничения применения женского труда и безопасные	1	Беседа

	условия труда.		
.	Практикум по трудовым правам женщин в РФ.	2	Кейс метод, беседа
III. Раздел. Социальные права женщин: теоретический и практический аспект (10 часов)			
.	Федеральные выплаты.	2	Беседа
.	Региональные выплаты (конкретизируются в зависимости от региона проживания учащихся, на примере Пензенской и Нижегородской областей).	1	Лекция
0.	Материнский капитал и Кризисный центр помощи женщинам.	1	Лекция и беседа
1.	Практикум по социальным правам женщин в РФ.	2	Кейс метод, беседа
2.	Итоговое занятие: актуальные вопросы в сфере социально-трудовых прав женщин.	4	Защита проектов

4. Содержание тем рабочей программы факультатива «Социально-трудовые права женщин в России»

I. Раздел. Понятие и исторический аспект социально-трудовых прав женщин в России (5 ч.)

Тема 1. Понятие социальных прав человека

Понятие «социальные права» человека. Перечень социальных прав, закреплённых в Конституции РФ. Социальное обеспечение. Взаимосвязь социальных прав с экономическими правами. Толкование социальных прав с примерами. Специфика и виды социальных прав женщин.

Тема 2. Понятие трудовых прав человека

Понятие «трудовые права» человека. Перечень трудовых прав, закреплённых в Конституции РФ. Толкование трудовых прав человека. Специфика трудовых прав женщин и чем она определяется.

Тема 3. Становление социально-трудовых прав женщин в России

Появление первых женских учебных заведений. Смольный институт благородных девиц. Высшие женские курсы в Москве. К.Н. Бестужев. Деятельность Александра III. Закон «О воспрещении ночной работы несовершеннолетним и женщинам на фабриках, заводах и мануфактурах». Больничные кассы. Конституция 1918 года. Формирование принципа равноправия. Выплата пособий при родах и пособий по беременности. Трудовой кодекс 1922 года и труд женщин. Конституция 1936 года и положение о равноправии полов. Конституция 1977 года и меры социальной поддержки женщин. Социально-трудовые права женщин на современном этапе. Конституция 1933 года. Трудовой кодекс 2001 года. Основные черты современного состояния прав женщин. Статистические данные.

Тема 4. Нормативно-правовые акты в сфере социально-трудовых прав женщин

Международные документы. Всеобщая Декларация прав человека и гражданина. Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин: статьи 1, 2, 5. Доклад РФ о реализации Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин. Конвенция об охране материнства. Конвенция о равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин. Конвенция о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности. Конституция РФ. Трудовой кодекс РФ и 41 глава. Национальная стратегия действий в интересах женщин

2017 – 2022 годы. Программа «Здоровье». Закон о материальном капитале. ФЗ о ежемесячных выплатах семьям. Плюсы и минусы законодательства.

II. Раздел. Трудовые права женщин: теоретический и практический аспект

Тема 5. Особенности трудовых прав женщин в России

Отказ приёма на работу по мотиву беременности или наличия детей. Запрет дискриминации при приёме на работу. Гарантии беременной женщине при приёме на работу. Императивный запрет на увольнение беременной женщины. Основания увольнения женщины, имеющей детей. Гарантии беременным женщинам, женщинам, имеющим детей. Гарантии лицам с семейными обязанностями. Перевод на более лёгкую работу. Рабочее время. Запрет ночной работы. Неполный рабочий день. Перерывы для кормления. Отпуск по беременности и родам. Отпуск по уходу за ребёнком. Порядок предоставления отпусков. Продолжительность и очередность отпусков. Дополнительные выходные. Гарантии женщинам, работающим в сельской местности. Дискриминация в отношении женщин. Статистика заработных плат. Критический анализ законодательства РФ в отношении трудовых прав женщин.

Тема 6. Ограничения применения женского труда и безопасные условия труда

Перечень запрещённых профессий. Работы, связанные с подъемом и перемещением тяжестей вручную. Подземные работы. Металлообработка. Строительные, монтажные и ремонтно-строительные работы. Горные работы. Геологоразведочные и топографо-геодезические работы. Бурение скважин. Добыча нефти и газа и др. Причины ограничений: дискриминация или особые права. Тенденции. Гигиенические требования к условиям труда женщин. Производственный микроклимат. Показатели допустимой трудовой нагрузки. Требования к условиям труда женщин в период беременности.

Тема 7. Практикум по трудовым правам женщин в России

Решение практических кейсов. Незаконное увольнение. Увольнение по сокращению штата. Увольнение по ликвидации организации. Нарушение условий труда. Непредставление отпусков. Дискриминация при приёме на работу.

III. Раздел. Социальные права женщин: теоретический и практический аспект (6 часов)

Тема 8. Федеральные выплаты

Понятие социального пособия. Пособие по беременности и родам и пособие по уходу за ребёнком. История понятия «декрет». Основания для назначения пособий. Особые условия (студенты, уволенные, в связи с ликвидацией и т.д.). Наличие официального трудоустройства. ФСС. Перечень документов, необходимых для назначения пособий. Сроки выплаты пособий. Размер пособий, в зависимости от трудового статуса женщины. Формула расчёта пособий. Среднедневный заработок. Верхний и нижний пределы выплат. МРОТ. Пособие при постановке на медицинский учет. Единовременное пособие при рождении ребёнка. Программа «Родовой сертификат» и её ценность. Плюсы и минусы программы.

Тема 9. Региональные выплаты (конкретизируются в зависимости от региона проживания учащихся, на примере Пензенской и Нижегородской областей)

Ежемесячное пособие по обеспечению питанием беременных женщин. Пособие при рождении ребёнка в молодой семье. Пособие по обеспечению питанием кормящих матерей. Выплата одиноким матерям на покрытие квартирной платы жилья. Региональный капитал в Нижнем Новгороде. Рассмотрение сроков, размеров и условий выплаты указанных пособий.

Тема 10. Материнский капитал и Кризисный центр помощи женщинам

Цель и обстоятельства введения материнского капитала. Понятие материнского капитала. Лица, претендующие на выплату пособия. Условия для получения выплаты. Порядок получения выплаты. Сайт «Госуслуги».

Аспект гражданства матери и ребёнка при получении капитала. Размеры выплаты. Сроки выплаты. Варианты использования материнского капитала с примерами. Оценка эффективности принятой меры.

Кризисный центр помощи женщинам. Направления и цели деятельности. Реализуемые проекты. Оказание юридической и психологической помощи, предоставление жилья. Платный и бесплатный спектр услуг. Эффективность КЦПЖ. Предложения по совершенствованию работы.

Тема 11. Практикум по социальным правам женщин в России

Составление калькулятора пособий (учёт вида пособия, размера, среднедневного заработка, коэффициента, статуса женщины).

Изучения сайта «Госуслуги». Основной спектр предлагаемых услуг и их стоимость. Реальность получения услуг. Обучение практической работе с сайтом на примере подачи заявления на выплаты.

Примерные темы проектов:

1. Сравнительная характеристика социального обеспечения женщин в России и Германии.
2. Сравнительная характеристика социального обеспечения женщин в России и Швейцарии.
2. Плюсы и минусы современного российского законодательства в сфере социально-трудовых прав женщин.
3. Калькулятор социальных пособий женщинам и лицам с семейными обязанностями.
4. «Мой законопроект» в сфере социально-трудовых прав женщин в РФ.
5. Антидискриминационное законодательство в РФ и в мире.
6. Современные тенденции в сфере социально-трудовых прав женщин.
7. Международные организации в поддержку женского движения.
8. Российское женское движение о защите социально-трудовых прав женщин.

9. История зарождения и развития трудовых прав женщин США.
10. Феминизм в современном обществе: положительные и отрицательные аспекты.
11. Способы защиты социально-трудовых прав женщин.
12. Проблема дискриминации женщин при приёме на работу и пути решения.
13. Интернациональное сотрудничество в борьбе женщин за свои права.

5. Методическое обеспечение рабочей программы факультатива «Социально-трудовые права женщин в России»

Лекция

Лекция является одной из основных форм проведения занятий в школе. Она представляет собой изложение материала учителем под запись учащимися.

Преимуществами лекционной методики является систематизированная подача знаний, концентрирование внимания учащихся на наиболее сложных вопросах, стимулирование высокой познавательной активности школьников, обучение выявлению причинно-следственных связей.

Написание лекции требует внимания от учеников, а также вдумчивого анализа написанного материала. Лучше, если лекционный материал будет подаваться в сочетании с изображениями, схемами и таблицами, а также видео и аудио материалами.

Процедура подготовки лекции:

- изучение выполнения дисциплинарной программы;
- установление цели и задачи лекции;
- разработка плана лекции;
- подбор литературы (знакомство с методической литературой, публикации периодических изданий по теме лекции);

- подготовка конспекта лекции;
- моделирование лекций;
- понимание учебных материалов, разъяснение того, как выполняется их применение.

Лекция как часть образовательного процесса должна состоять из следующих этапов:

- формулировка темы лекции;
- вступительная часть;
- презентация основных частей лекции;
- краткие выводы по результатам;
- вывод.

Беседа

Метод беседы отличается своей эффективностью и поднятием уровня вовлеченности учащихся в тему урока. Учитель задаёт классу цепь последовательных вопросов, с целью обсудить ту или иную темы, рассмотреть плюсы и минусы вопроса, проследить основные моменты, сделать выводы и узнать личное отношение ученика к обсуждаемому вопросу. Беседа прекрасно активизирует познавательную активность учащихся и мыслительные процессы. Данный метод предполагает собой наличие знаний по обсуждаемому вопросу у учеников.

Типология беседы:

– **Вводная беседа.** Проводится в начале урока или другого учебного занятия. Настраивает класс на восприятие новой информации, помогает подвести к теме урока.

– **Сообщения новых знаний.** В таких беседах очень хорошо прослеживается построение учителем вместе с учениками причинно-следственных цепочек. Создается впечатление, что учащийся сам сделал открытие, проделал путь открытия новых истин.

Например, такая беседа может быть проведена при изучении Темы 8. Федеральные выплаты.

Этапы:

1. Самостоятельная подготовка учениками материала дома по предложенным учителем документам.

2. Постановка вопроса учителем «Какие виды федеральных социальных пособий женщинам существуют?». Необходимо задать уважительный и вежливый тон беседы, установить правило поднятой руки, договориться не перебивать друг друга.

3. Заслушивание ответов учеников (пособия по уходу за ребёнком и т.д.)

4. Предложить остановиться на нескольких видах выплат. Задать вопросы о сроках, порядке, размере выплат. Спросить личное отношение ученика к вопросу, предложить одному из учеников полностью охарактеризовать тот и или иной вид пособия.

5. Резюмировать сказанное.

– **Закрепляющая беседа.** Применение для закрепления, обобщения и систематизации знаний (первичное закрепление на этом же уроке).

– **Контрольно-коррекционная беседа.** Применяются с целью определения уровня освоенности знаний, выявления слабых моментов, умения воспроизводить информацию.

Метод проектов

Метод проекта относится к современным методам обучения и полностью соответствует системно-деятельностному подходу, положенному в основу обучения. Данный подход характеризуется сочетанием познавательной, учебной, исследовательской и творческой активностей учащихся. Он ориентирован на активизацию самостоятельной работы учеников, развитие познавательных навыков, умение поиска информации, решение проблемы, умение распределять роли в команде, а также развитие

творческого и критического мышления. Проект – является интеллектуальным продуктом школьника, показывает его способность к исследовательской деятельности, уровень креативности и грамотности.

Требования к организации проектной деятельности в школе:

1. Понятность и доступность задания.
2. Помощь в подборе информации и источников.
3. Тьюторская деятельность преподавателя, направление.
4. Актуальность темы и её интересность для учеников.

Требования к структуре проекта:

1. введение;
2. актуальность;
3. практическая значимость;
4. теоретическая часть проекта, поделённая на логические разделы;
5. выводы;
6. список источников и литературы.

Критерии оценивания проекта:

1. правильность постановки цели;
2. выявление актуальности;
3. раскрытие темы;
4. практическая ценность исследования;
5. использование наглядности;
6. грамотность речи;
7. качество и логика сделанных выводов;
8. оформление;
9. ответы на вопросы аудитории.

Метод кейсов

Кейс – это описание конкретной реальной ситуации (в данном случае учебной), подготовленное по определённому формату и предназначенное для обучения учащихся анализу разных видов информации, её обобщению,

навыкам формулирования проблемы и выработки возможных вариантов её решения, помогает систематизировать теоретическую информацию и применить её на практике.

Этапы:

1. введение в задачу;
2. сбор информации по кейс-задаче;
3. принятие решений;
4. рассмотрение альтернатив;
5. сравнительный анализ;
6. презентация решений.

Пример:

Работодатель В. обратился в суд с заявлением к гражданке Г. и просил признать трудовой договор, заключенный 13 июня 2018 года с гражданкой Г. недействительным. При объяснении своих требований работодатель указал, что 13 июня 2018 года заключил трудовой договор с гражданкой Г. и принял её на должность специалиста в структурное подразделение – служба внутреннего контроля на условиях полной занятости. С ней было проведено собеседование, её деловые качества полностью устроили работодателя. Г. заявила, что не планирует беременность в ближайшее время, тем самым заведомо скрыла факт своей беременности. 20 июня на почту работодателя поступил листок нетрудоспособности по беременности и родам от Г. Ответчик также заявил, что состояние беременности, заведомо скрытое от компании, сильно влияет на трудовую деятельность гражданки, так как она не сможет осуществлять её в полной мере, поэтому это влечёт недействительность трудового договора. Представитель Г. выступила с речью и указала, что на собеседовании гражданка находилась на 7 месяце беременности, что было трудно не заметить, и в её трудовые функции не входило выполнение работ, запрещённых беременным женщинам.

Решите кейс и определите, какое решение вынесет суд.

Заключение

Изучив эволюцию социально-трудовых прав женщин в России, начиная с XVIII века, мы сравнили её также с историческим развитием социально-трудовых прав женщин в США. Отметим, что пути развития отличаются, но содержат в себе значимые события. Итак, в штатах женское движение зародилось в конце XIX века и по настоящее время является сильнее российского, женщины США в основном отвоёвывали свои права, у нас же эти права преимущественно были дарованы большевиками после прихода их к власти. Российское женское трудовое и социальное законодательство можно оценить, как более развитое в некоторых аспектах, относительно США. Равенство прав мужчин и женщин было закреплено уже в Конституции 1936 года, когда как в США документ о равных правах до сих пор не ратифицирован. У женщин в Соединённых штатах отсутствует право на оплачиваемый «декретный» отпуск, дополнительные выходные и пособия. В России система охраны материнства является более развитой. Но женское движение в США является весьма сильным, и в перспективе это может привести к уравниванию с социально-трудовыми правами женщин РФ. Тем более, что антидискриминационное законодательство США работает отлаженно и устанавливает большие штрафы нарушителям. При этом, оценивая все положительные аспекты данного процесса в РФ, нельзя сказать, что достигнуто полное равноправие женщин и мужчин в социально-правовой сфере, так как на практике выявляется частое нежелание работодателя подчиниться закону.

Проанализировав основополагающие международные акты в области социально-трудовых прав, мы пришли к выводу, что нормы отечественного права, причём как федеральные, так и нормы субъектов федерации, соответствуют международным стандартам и закрепляют равное право на труд, право на одинаковую оплату равнозначного мужского и женского труда, право на социальное обеспечение и медицинскую помощь, а также права женщин, связанные непосредственно с материнством. Особое

внимание следует обратить на то, что все нормы российского права носят антидискриминационный характер и уравнивают положение мужчин и женщин, при этом, предоставляя дополнительные гарантии, связанные с охраной женского здоровья, а также с дополнительной финансовой поддержкой беременных женщин и женщин, имеющих детей. Положительным моментом является выявленная традиция регионов вырабатывать свою стратегию по улучшению положения женщин, основываясь на федеральном документе. Также, прослеживается тенденция к дальнейшему развитию законодательной базы на всех уровнях, так как выбранное направление политики является на данный момент приоритетным как в России, так и в мире.

Рассмотрев базовый пласт нормативно-правовых актов России о труде, которые касаются именно положения женщин, мы установили, что Российская Федерация обладает развитой системой трудового законодательства в отношении женщин. Так, отпуск по беременности и родам, а также отпуск по уходу за ребёнком является одним из самых продолжительных в мире. Законодательно женщины равны в своих трудовых правах с мужчинами, имеют право на получение одинаковой заработной платы, могут требовать соответствующих условий труда. Беременные женщины в РФ защищены императивной нормой о невозможности их увольнения, а также работницы вправе иметь дополнительные выходные, перерывы на кормление. Однако, мы обращаем внимание на то, что в XXI веке не все женщины стремятся достичь лишь карьерных высот, преобладают те, кто хочет совмещать работу и семью, а также есть женщины, которые готовы посвятить своё время только домашнему хозяйству и семье. Тем не менее, всё же в некоторых случаях изменений требует и менталитет жителей, переориентация укоренившейся роли женщины из матери и домохозяйки в работницу или бизнес-леди.

Что касается практической стороны проблемы, рассмотрев случаи из судебной практики, мы пришли к выводам о том, что нормы по запрещению

увольнения беременных женщин, работе на вредных предприятиях неоспоримы и решения суда абсолютно прозрачны и соответствуют российскому законодательству. Как мы установили из судебной практики, действует приоритет международных норм над отечественными, и решение российского суда может быть оспорено, если является несоответствующим международным стандартам. Но срок рассмотрения таких дел растягивается на годы. Что касается споров о принятии на работу беременных женщин и женщин, имеющих детей, то они решаются в пользу работодателя, так как акт дискриминации достаточно трудно доказать, соответственно, данная норма должна подвергнуться детальной проработке, чтобы найти пути выхода из данной ситуации.

К сожалению, несовершенна российская практика и в области равной оплаты труда, женщина получает всего 71,2 % от заработной платы мужчины. При этом, обладает высокой степенью экономической активности и обучается в университетах наравне с мужчинами.

Что касается социальных прав, то российским женщинам доступен достаточно широкий круг данных прав, большинство из которых связано с материнством. Наиболее распространённой и известной мерой поддержки являются различные пособия: по беременности и по уходу за ребёнком. Они бывают ежемесячные и единовременные, и могут выплачиваться как по всей стране из федерального бюджета, так и предоставляться регионами, как дополнительный бонус. Но наиболее яркой формой поддержки женщин России и современной российской семьи является, конечно, материнский капитал, тем более, что его размер индексируется, а с 2020 года им смогут воспользоваться даже при рождении первенца. Также социальной защитой женского населения занимаются и специальные кризисные центры, однако об их существовании знает небольшое количество женщин, что вполне ясно: организация никаким образом не рекламируется, и информация о её существовании не доносится ни через СМИ, ни через государственные учреждения, что является упущением. А женщины в трудной жизненной

ситуации часто не знают, куда им обратиться, а, ведь, повышение эффективности в работе таких организаций могло бы помочь в решении проблемы домашнего насилия, которая как никогда остро стоит в Российской Федерации. В целом, мы увидели достаточно разветвлённую систему социального обеспечения женщин, которая предусматривает разные виды выплат, но вопросы вызывает их величина, а также выплаты для неработающих мам, так как они не обеспечиваются пособием по беременности и родам, а также по уходу за ребёнком, официально признанным безработным женщинам придётся выбирать между пособием по безработице и пособием по уходу за ребёнком. Но это не уменьшает их трат на воспитание ребёнка.

В реалиях современной России выплата пособий со стороны государства происходит без перебоев, так как поддержка семьи является приоритетным направлением деятельности государства. Однако, социальная жизнь женщин, реабилитация после родов и помощь женщинам, оказавшимся в трудной жизненной ситуации, требуют большего внимания.

Все граждане России обладают правом на равный доступ к образованию и, согласно нашему исследованию, дискриминация по признаку пола в этой сфере отсутствует. Однако, есть ограничения, которые продиктованы особенностями женского организма, касаясь некоторых специальностей и учебных заведений, преимущественно военных. Но и они со временем смягчаются. Так, например, с 2014 года девушкам был открыт доступ к некоторым специальностям Военно-космической академии им. Можайского. Кроме того, государство поддерживает молодых мам и предоставляет им возможность бесплатно обучаться, находясь в декрете. Например, действующим проектом является проект «Мама – предприниматель», который не только выполняет функцию обучающей предпринимательству платформы, но и даёт возможность женщинам открыть свой собственный бизнес.

На основе результатов проведённого исследования нами был разработан элективный курс «Социально-трудовые права женщин в России», который сможет стать эффективным дополнением к полученным знаниям в рамках предметной области «Обществознание». Программа курса поможет углубить и расширить теоретические знания учащихся в области основных трудовых и социальных прав женщин и лиц с семейными обязанностями, осветить процедуру их реализации и вооружить выпускников практическими знаниями по расчёту пособий, гарантиям при осуществлении трудовой деятельности женщинами и лицами, с семейными обязанностями. Кроме того, разработанный курс способствует расширению кругозора обучающихся по актуальной в современных условиях проблеме не только в России, но и за рубежом.

Список использованных источников и литературы

I. Нормативно-правовые акты

1. Всеобщая декларация прав человека (принята Генеральной Ассамблеей ООН 10.12.1948 г.). – [Электронный ресурс] // Consultant.ru: информационно-правовой портал. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_120805/ (дата обращения 20.04.2020).

2. Европейская социальная хартия (пересмотренная) (принята в г. Страсбурге 03.05.1996 г.). – [Электронный ресурс] // Consultant.ru: информационно-правовой портал. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_120807/ (дата обращения 20.04.2020).

3. Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (принята резолюцией 34/180 Генеральной Ассамблеи от 18 декабря 1979 г.). – [Электронный ресурс] // Un.org: United Nations. – Режим доступа: https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/cedaw.shtml (дата обращения 21.04.2020).

4. Конвенция об охране материнства (пересмотренная в 1952 г.) № 103 (ратифицирована Указом Президиума Верховного Совета СССР от 6 июля 1956 г.). – [Электронный ресурс] // Docs.cndt.ru: электронный фонд правовой и научно – технической документации. – Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/document/1900861> (дата обращения 21.04.2020).

5. Конвенция № 156 Международной организации труда «О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями» (принята в г. Женеве 23.06.1981 г. на 67-ой сессии Генеральной конференции МОТ). – [Электронный ресурс] // Consultant.ru: информационно-правовой портал. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_121450/ (дата обращения 21.04.2020).

6. Конвенция о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности (принята 29 июня 1951 года на тридцать четвертой сессии Генеральной конференции МОТ). – [Электронный ресурс] // Un.org: United Nations. – Режим доступа: https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/remuner.shtml (дата обращения 22.04.2020).

7. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 г.) (с учетом поправок, внесенных Законами Российской Федерации о поправках к Конституции Российской Федерации от 30.12.2008 г. № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 г. № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 г. № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 г. № 11-ФКЗ). – [Электронный ресурс] // Consultant.ru: информационно-правовой портал. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399/ (дата обращения 21.03.2020).

8. Конституция (Основной закон) РСФСР (принята V Всероссийским Съездом Советов в заседании от 10 июля 1918 года). – [Электронный ресурс] // Гарант.ру: информационно-правовой портал. – Режим доступа: <https://constitution.garant.ru/history/ussr-rsfsr/1918/> (дата обращения 21.03.2020).

9. Конституция (Основной закон) СССР (утверждена постановлением Чрезвычайного VIII Съезда Советов Союза Советских Социалистических Республик от 5 декабря 1936 г.). – [Электронный ресурс] // Base.garant.ru: сетевое издание Федеральной службы по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций. – Режим доступа: https://constitution.garant.ru/history/ussr-rsfsr/1936/red_1936/3958676/ (дата обращения 26.03.2020).

10. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 16.12.2019 г.). – [Электронный ресурс] // Consultant.ru: информационно-правовой портал. – Режим доступа:

http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (дата обращения 25.03.2020).

11. Уголовный кодекс Российской Федерации от 13.06.1996 г. № 63-ФЗ (ред. от 07.04.2020 г.) (с изм. и доп., вступ. в силу с 12.04.2020 г.). – [Электронный ресурс] // Consultant.ru: информационно-правовой портал. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_10699/ (дата обращения 19.04.2020).

12. Федеральный закон «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» от 29 декабря 2006 г. № 255-ФЗ (в ред. от 27.12.2019 г.). – [Электронный ресурс] // Base.garant.ru: сетевое издание Федеральной службы по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций. – Режим доступа: <https://base.garant.ru/12151284/5633a92d35b966c2ba2f1e859e7bdd69/> (дата обращения 06.05.2020).

13. Федеральный закон «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей» от 19.05.1995 г. № 81-ФЗ (в ред. от 02.12.2019 г.). – [Электронный ресурс] // Consultant.ru: информационно-правовой портал. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_6659/8ac524b2368952ff3fa9311b07519f0087b0ed87/ (дата обращения 10.05.2020).

14. Федеральный закон от 29.12.2006 г. № 256-ФЗ (ред. от 01.03.2020 г.) «О дополнительных мерах государственной поддержки семей, имеющих детей» (с изм. и доп., вступ. в силу с 15.04.2020 г.). – [Электронный ресурс] // Consultant.ru: информационно – правовой портал. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_64872/87119687f6485f84c98a194ed9fb2b0be648a9f8/ (дата обращения 09.06.2020).

15. Постановление ВЦИК от 09.11.1922 г. «О введении в действие Кодекса Законов о Труде Р.С.Ф.С.Р. изд. 1922 г.» (вместе с Кодексом Законов о Труде Р.С.Ф.С.Р.). – [Электронный ресурс] // Consultant.ru: информационно-правовой портал. – Режим доступа:

<http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=ESU&n=3889#07909334363006566> (дата обращения 26.03.2020).

16. Постановление Правительства Российской Федерации «О концепции улучшения положения женщин в Российской Федерации» от 8 января 1996 г. № 6 (в ред. от 26.07.2004 г.). – [Электронный ресурс] // Base.garant.ru: сетевое издание Федеральной службы по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций. – Режим доступа: <https://base.garant.ru/1518536/> (дата обращения 24.04.2020).

17. Постановление Правительства Российской Федерации «О новых нормах предельно допустимых нагрузок для женщин при подъёме и перемещении тяжестей вручную» от 6 февраля 1993 г. – [Электронный ресурс] // Docs.cntd.ru: электронный фонд правовой и нормативно – технической литературы. – Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/document/9003487> (дата обращения: 25.03.2020).

18. Постановление Главного государственного санитарного врача Российской Федерации «О введении в действие санитарно-эпидемиологических правил и нормативов СанПиН 2.2.2.1332-03» от 30 мая 2003 г. № 107 (в ред. от 07.09.2010 г.). – [Электронный ресурс] // Base.garant.ru: сетевое издание Федеральной службы по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций. – Режим доступа: <https://base.garant.ru/4179327/> (дата обращения 20.04.2020).

19. Приказ Минздравсоцразвития России «Об утверждении Порядка и условий назначения и выплаты государственных пособий гражданам, имеющим детей» от 23.12.2009 г. № 1012н (ред. от 24.09.2018 г.) (зарегистрировано в Минюсте России 31.12.2009 г. № 15909). – [Электронный ресурс] // Consultant.ru: информационно-правовой портал. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_96127/000e3f9ecf2a2c305e6bfd26521053ac5a3ab989/#dst78 (дата обращения 11.05.2020).

20. Национальная стратегия действий в интересах женщин на 2017 – 2022 гг. (утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 8 марта 2017 г. № 410). – [Электронный ресурс] // Base.garant.ru: сетевое издание Федеральной службы по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций. – Режим доступа: <https://base.garant.ru/71624782/> (дата обращения 24.04.2020).

21. СанПиН 2.2.0.555-96. 2.2. Гигиена труда. Гигиенические требования к условиям труда женщин. Санитарные правила и нормы (утв. Постановлением Госкомсанэпиднадзора РФ от 28.10.1996 г. № 32 (в ред. от 25.12.2018 г.)). – [Электронный ресурс] // Base.garant.ru: сетевое издание Федеральной службы по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций. – Режим доступа: <https://base.garant.ru/4173100/> (дата обращения 01.05.2020).

22. Указ Президента Российской Федерации «О первоочередных задачах государственной политики в отношении женщин» от 4 марта 1993 г. № 337 (с изменениями и дополнениями). – [Электронный ресурс] // Base.garant.ru: сетевое издание Федеральной службы по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций. – Режим доступа: <https://base.garant.ru/6150171/> (дата обращения 24.04.2020).

23. Закон Пензенской области «О мерах социальной поддержки отдельных категорий граждан, проживающих на территории Пензенской области» от 20.12.2004 г. № 715-ЗПО (принят ЗС Пензенской обл. 17.12.2004 г.). – [Электронный ресурс] // Base.garant.ru: сетевое издание Федеральной службы по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций. – Режим доступа: <https://base.garant.ru/17404565/> (дата обращения 28.04.2020).

24. Закон Пензенской области «О пособиях семьям, имеющим детей» от 21.04.2005 г. № 795-ЗПО (в ред. от 27.03.2020 г.). – [Электронный ресурс] // Base.garant.ru: сетевое издание Федеральной службы по надзору в сфере

связи, информационных технологий и массовых коммуникаций. – Режим доступа: <https://base.garant.ru/17405317/> (дата обращения 28.04.2020).

25. Закон Нижегородской области «О мерах социальной поддержки граждан, имеющих детей» от 24 ноября 2004 г. № 130-З (с изменениями на 1 ноября 2018 г.). – [Электронный ресурс] // Docs.cndt.ru: электронный фонд правовой и научно – технической документации. – Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/document/944921611> (дата обращения 09.05.2020).

26. Стратегия действий в интересах женщин Пензенской области на 2017-2022 гг. (утверждена распоряжением Правительства Пензенской области от 1 сентября 2017 г. № 398-рП). – [Электронный ресурс] // Docs.cndt.ru: электронный фонд правовой и научно – технической документации. – Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/document/450337058> (дата обращения 24.04.2020).

II. Статьи и монографии по теме исследования

27. Алиев, Р.Р. Предоставление декретного отпуска в Российской Федерации / Р.Р. Алиев // Молодой ученый. – 2016. – № 22. – С. 57-62.

28. Василиади, С.М. Особенности регулирования рабочего времени женщин и лиц с семейными обязанностями / С.М. Василиади // Общество: политика, экономика, право. – 2016. – № 1. – С. 54-56.

29. Валиева, Э.Ш. Материнский капитал: современное состояние, отдельные аспекты реализации права на материнский капитал / Э.Ш. Валиева, И.В. Гулевич // Modern Science. – 2020. – № 2-1. – С. 150-154.

30. Виноградова, А.Е. Конституционное закрепление демократического принципа равноправия женщины и мужчины в советском законодательстве / А.Е. Виноградова, Е.Н. Сереженкова // В сборнике: Идеи конституционализма в отечественном законодательстве. Материалы Всероссийского студенческого юридического форума / Отв. ред. Т.А. Сошникова. – 2019. – С. 194-200.

31. Гаджиева, М.А. Особенности расчёта ежемесячного пособия по уходу за ребёнком / М.А. Гаджиева // В сборнике: Фундаментальные и

прикладные научные исследования: актуальные вопросы, достижения и инновации: сборник статей XVII Международной научно-практической конференции. – 2018. – С. 165-167.

32. Демина, К.М. Отпуск по уходу за ребёнком / К.М. Демина // Современное развитие экономических и правовых отношений. Образование и образовательная деятельность. – 2014. – № 1. – С. 128-130.

33. Доспанол, М.В. Социальные отпуска по беременности, родам и уходу за ребёнком / М.В. Доспанол, Д.А. Куханова // Трибуна ученого. – 2019. – № 12. – С. 69-73.

34. Ермаков, В.Г. Развитие принципа равенства прав и свобод мужчин и женщин в России / В.Г. Ермаков // Научные ведомости Белгородского государственного университета. Серия: Философия. Социология. Право. – 2013. – № 9 (152). – С. 81-88.

35. Ефремова, Н.Н. Особенности приёма женщин на работу и заключения с ними трудового договора / Н.Н. Ефремова // В сборнике: Актуальные вопросы в науке и практике. – 2018. – С. 14-18.

36. Калюгина, И.В. Актуальные изменения в расчёте государственной помощи в виде детских пособий молодым родителям / И.В. Калюгина, О.Н. Тарасенко // Экономика и предпринимательство. – 2018. – № 3 (92). – С. 71-74.

37. Козина, М.И. Социально-трудовые права женщин в России / М.И. Козина. – М.: ИСИТО, 2012. – 268 с.

38. Корнаухова, Д.Д. Социально-трудовые права женщин в РФ: исторический аспект / Д.Д. Корнаухова // Электронный журнал «Столица науки». – 2020. – № 4 (21). – С. 297-304.

39. Кузнецова, И.В. Сравнительно-правовой анализ социальных прав женщин в истории России / И.В. Кузнецова // Труды молодых ученых Алтайского государственного университета. – 2018. – № 15. – С. 355-357.

40. Курсаев, А.В. О некоторых вопросах применения статьи 145 УК РФ «Необоснованный отказ в приёме на работу или необоснованное увольнение

беременной женщины или женщины, имеющей детей в возрасте до трёх лет» в контексте принципа равенства граждан перед законом / А.В. Курсаев // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. – 2016. – № 4 (72). – С. 86-91.

41. Луконина, К.Е. Становление и развитие высшего женского образования в пореформенной России / К.Е. Луконина // Новая наука: Современное состояние и пути развития. – 2016. – № 11-3. – С. 159-162.

42. Молева, Н.Ю. Оценка законодательства по охране труда женщин / Н.Ю. Молева // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. – 2017. – № 6-2. – С. 97-99.

43. Миронова, Т.К. Право на социальное обеспечение в системе социально – экономических прав / Т.К. Миронова // Право и государство: теория и практика. – 2010. – № 3 (63). – С. 33-36.

44. Никонова, Н.Д. Правовое регулирование предоставления отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет / Н.Д. Никонова // Молодой ученый. – 2015. – № 7.3. – С. 47-48.

45. Оксенойт, Г.К. Женщины и мужчины России / Г.К. Оксенойт // Статистический сборник. – М.: Росстат, 2018. – 241 с.

46. Паршина, В.В. Деятельность социальных учреждений по оказанию помощи женщинам, пострадавшим от насилия (на примере ГБУ города Москвы «кризисный центр помощи женщинам и детям») / В.В. Паршина // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. – 2016. – № 1-4. – С. 164-167.

47. Пыхтеева, И.В. Обновление перечня работ, на которых ограничивается женский труд: что изменится с 1 января 2021 г.? / И.В. Пыхтеева, А.В. Виноградов, А.Ф. Абдурахманова, К.С. Боровкина // В сборнике: Современная экономика: актуальные вопросы, достижения и инновации. Сборник статей XXXIV Международной научно-практической конференции. – 2020. – С. 184-188.

48. Стародубова, У.М. Трудовые гарантии работникам при предоставлении декретных отпусков / У.М. Стародубцева, В.А. Игольникова // Аллея науки. – 2018. – Т. 6. – № 10 (26). – С. 810-814.

49. Стародубцева, В.В. Отпуск и пособие по уходу за ребенком в России и Швейцарии: сравнительно-правовое исследование / В.В. Стародубцева // Юридические исследования. – 2015. – № 10. – С. 51-60.

50. Ухтинский, П.В. Право работников на отдых в течение рабочего дня / П.В. Ухтинский // Актуальные теоретические и практические вопросы развития юридической науки: общегосударственный и региональный аспекты. – 2015. – № 1. – С. 266-280.

51. Филоненко, Ю.О. Отпуск по уходу за ребенком: особенности оформления / Ю.О. Филоненко, С.В. Кобылинская // В сборнике: актуальные проблемы современной науки в 21 веке. Сборник материалов X Международной научно-практической конференции. – 2016. – С. 187-189.

52. Шайнурова, З.М. Особенности порядка учёта и расчёта пособий по временной нетрудоспособности / З.М. Шайнурова, Г.Р. Нигматуллина // Вестник Башкирского государственного аграрного университета. – 2015. – № 4 (36). – С. 144-148.

53. Шаталова, А.Н. Расторжение трудового договора за неоднократное неисполнение обязанностей женщин, которые находятся в отпуске по уходу за ребёнком / А.Н. Шаталова // Аллея науки. – 2018. – Т. 7. – № 5 (21). – С. 933-935.

54. Шведова, Н.А. Женщины в США: механизм гендерного равенства / Н.А. Шведова // Женщина в российском обществе. – 2007. – № 4 (45). – С. 22-53.

III. Судебная практика

55. Апелляционное определение от 1 августа 2014 г. по делу № 3-35/2014. – [Электронный ресурс] // Sudact.ru: судебные и нормативные акты РФ. – 2019. – Режим доступа: https://sudact.ru/vsrf/doc/umm8f5yQCeWt/?vsrf-txt=&vsrf-case_doc=&vsrf-

lawchunkinfo=Статья+261.+Гарантии+беременной+женщине+и+лицам+с+с
мейными+обязанностями+при+расторжении+трудового+договора%28ТК+Р
Ф%29&vsrf-date_from=&vsrf-date_to=&vsrf-judge=&_=1585996608525 (дата
обращения 16.04.2020).

56. Апелляционное определение Верховного суда Республики
Башкортостан от 16.01.2020 г. по делу № 2-9115/2019(33-499/2020). –
[Электронный ресурс] // Consultant.ru: информационно – правовой портал. –
Режим доступа:

<http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?rnd=BFA2FC51F937C34AF2384CAB30816E62&req=doc&base=SOPV&n=423707&REFFIELD=134&REFDST=100906&REFDOC=6&REFBASE=PTS&stat=refcode%3D10881%3Bindex%3D147#1dp5fa4uqd3> (дата обращения 09.06.2020).

57. Апелляционное определение Свердловского областного суда от
14.06.2018 г. по делу № 33-10366/2018. – [Электронный ресурс] //
Consultant.ru: информационно – правовой портал. – Режим доступа:
<http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?rnd=BFA2FC51F937C34AF2384CAB30816E62&req=doc&base=SOUR&n=158195&REFFIELD=134&REFDST=100900&REFDOC=6&REFBASE=PTS&stat=refcode%3D10881%3Bindex%3D154#1j9kwk2iyhu> (дата обращения 09.06.2020)

58. Определение Верховного Суда РФ от 13.03.2017 г. № 309-КГ17-
1757 по делу № А60-692/2016. – [Электронный ресурс] // Legalacts.ru: законы,
кодексы и нормативно – правовые акты РФ. – Режим доступа:
<https://legalacts.ru/sud/opredelenie-verkhovnogo-suda-rf-ot-13032017-n-309-kg17-1757-po-delu-n-a60-6922016/#100015> (дата обращения 09.06.2020).

59. Решение № 2-422/2019 от 5 августа 2019 г. по делу № 2-422/2019. –
[Электронный ресурс] // Sudact.ru: судебные и нормативные акты РФ. – 2019.
– Режим доступа: [https://sudact.ru/regular/doc/FF0SiyKBkUVx/?regular-](https://sudact.ru/regular/doc/FF0SiyKBkUVx/?regular-txt=&regular-)
[txt=&regular-](https://sudact.ru/regular/doc/FF0SiyKBkUVx/?regular-txt=&regular-)

[case_doc=&regularlawchunkinfo=%D1%F2%E0%F2%FC%FF+253.+%D0%E0%E1%EE%F2%FB%2C+%ED%E0+%EA%EE%F2%EE%F0%FB%F5+%EE%E3](https://sudact.ru/regular/doc/FF0SiyKBkUVx/?regular-txt=&regular-case_doc=&regularlawchunkinfo=%D1%F2%E0%F2%FC%FF+253.+%D0%E0%E1%EE%F2%FB%2C+%ED%E0+%EA%EE%F2%EE%F0%FB%F5+%EE%E3)

%F0%E0%ED%E8%F7%E8%E2%E0%E5%F2%F1%FF+%EF%F0%E8%EC%E5%ED%E5%ED%E8%E5+%F2%F0%F3%E4%E0+%E6%E5%ED%F9%E8%ED%28%D2%CA+%D0%D4%29&regular-date_from=&regular-date_to=&regular-workflow_stage=&regular-area=&regular-court=&regular-judge=&_=1585992179865 (дата обращения 16.04.2020).

60. Решение № 2-5476/2017 2-5476/2017~М-4349/2017 М-4349/2017 от 8 ноября 2017 г. по делу № 2-5476/2017. – [Электронный ресурс] // Sudact.ru: судебные и нормативные акты РФ. – 2019. – Режим доступа: https://sudact.ru/regular/doc/rJMzIzgqx5rp/?regular-txt=&regular-case_doc=&regular-lawchunkinfo=%D1%F2%E0%F2%FC%FF+253.+%D0%E0%E1%EE%F2%FB%2C+%ED%E0+%EA%EE%F2%EE%F0%FB%F5+%EE%E3%F0%E0%ED%E8%F7%E8%E2%E0%E5%F2%F1%FF+%EF%F0%E8%EC%E5%ED%E5%ED%E8%E5+%F2%F0%F3%E4%E0+%E6%E5%ED%F9%E8%ED%28%D2%CA+%D0%D4%29&regular-date_from=&regular-date_to=&regular-workflow_stage=&regular-area=&regular-court=&regular-judge=&_=1585997353465 (дата обращения 17.04.2020).

61. Решение Верховного суда: определение № 46-кг17-24 от 24.07.2017 г. – [Электронный ресурс] // Zakonrf.info: кодексы и законы РФ. – URL: <https://www.zakonrf.info/suddoc/942ac13de805f59250fdca80895d4219/> (дата обращения 09.06.2020).

IV. Авторефераты диссертаций по теме исследования

62. Балахнина, М.В. Социально-бытовое положение женщин-работниц Западной Сибири (1921-1929 гг.): автореферат дис. ... канд. истор. наук: 07.00.02 / Новосибирск. гос. ун-т. – Новосибирск, 1997. – 23 с.

V. Электронные ресурсы

63. Валетов, Т.Я. Фабричное законодательство в России до Октябрьской революции. – [Электронный ресурс] / Т.Я. Валетов // Hist.msu.ru: Исторический факультет Московского государственного университета им. М.В. Ломоносова. – Режим доступа:

<http://www.hist.msu.ru/Labs/Ecohist/OB13/valetov.pdf> (дата обращения 10.04.2020).

64. Вирджиния утвердила поправку «о равных правах». – [Электронный ресурс] // vnovomsvete.com: is the largest Russian language weekly newspaper in America. – 2020. – Режим доступа: <https://www.vnovomsvete.com/politics/2020/01/22/virdzhiniya-utverdila-popravku-o-ravnykh-pravakh.html> (дата обращения 04.05.2020).

65. В Минтруде рассказали о проекте по электронному родовому сертификату. – [Электронный ресурс] // [Ria.ru](http://ria.ru): Сетевое издание РИА Новости зарегистрировано в Федеральной службе по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций. – 2020. – Режим доступа: <https://ria.ru/20200220/1565000725.html> (дата обращения 16.05.2020).

66. В Перми женщине отказали в приёме на работу, потому что она беременна. – [Электронный ресурс] // [Perm.kp.ru](http://perm.kp.ru): Комсомольская правда в Перми. – Режим доступа: <https://www.perm.kp.ru/online/news/903808/> (дата обращения 09.06.2020).

67. Горелик, К.В. Борьба американских женщин за равные права и возможности в социально-экономической сфере, создание законодательной базы женского предпринимательства. – [Электронный ресурс] / К.В. Горелик // Вестник КемГУ. – 2008. – № 1. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/borba-amerikanskih-zhenschin-za-ravnye-prava-i-vozmozhnosti-v-sotsialno-ekonomicheskoy-sfere-sozdanie-zakonodatelnoy-bazy-zhenskogo> (дата обращения: 23.03.2020).

68. Германия: доля мужской рабочей силы. – [Электронный ресурс] // Ru.theglobaleconomy.com: Business and economic data for 200 countries. – Режим доступа: https://ru.theglobaleconomy.com/Germany/Male_labor_force_participation/ (дата обращения 02.05.2020).

69. Германия: доля женской рабочей силы. – [Электронный ресурс] // Ru.theglobaleconomy.com: Business and economic data for 200 countries. –

Режим

доступа:

https://ru.theglobaleconomy.com/Germany/Female_labor_force_participation/
(дата обращения 02.05.2020).

70. Ермоленко, Т.С. Равные права на рынке труда: ответ государства на вызов женского движения в США в 1960-е годы. – [Электронный ресурс] / Т.С. Ермоленко // Вестник Московского университета. Серия 21. Управление (государство и общество). – 2016. – № 3. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/ravnye-prava-na-rynke-truda-otvet-gosudarstva-na-vyzov-zhenskogo-dvizheniya-v-ssha-v-1960-e-gody> (дата обращения: 23.03.2020).

71. Кто и как в России помогает женщинам. – [Электронный ресурс] // Special.philanthropy.ru: электронный журнал «Филантроп». – Режим доступа: <https://special.philanthropy.ru/women#rec46552381> (дата обращения 18.05.2020).

72. Материнский капитал. – [Электронный ресурс] // Pfrf.ru: Пенсионный фонд России. – Режим доступа: <http://www.pfrf.ru/branches/kalmikia/info~voprosy/980> (дата обращения 15.05.2020).

73. Назначение и выплата ежемесячного пособия на обеспечение питанием беременных женщин. – [Электронный ресурс] // Gosuslugi.pnzreg.ru: Портал госуслуг Пензенская область. – Режим доступа: <https://gosuslugi.pnzreg.ru/service/detail.php?serviceid=20157> (дата обращения 15.05.2020).

74. О чем спорят с женщинами, или наиболее распространённые категории трудовых споров с участием женщин. – [Электронный ресурс] // Klerk.ru: практическая помощь бухгалтеру. – Режим доступа: <https://www.klerk.ru/law/articles/313742/> (дата обращения 15.04.2020).

75. Пособие по уходу за ребенком до 1,5 лет в 2020 году. – [Электронный ресурс] // Consultant.ru: информационно-правовой портал. –

Режим доступа: <http://www.consultant.ru/law/ref/poleznye-sovety/detskie-posobija/posobie-po-uhodu-za-rebenkom/> (дата обращения 11.05.2020).

76. Пособие при рождении ребенка в 2020 году. – [Электронный ресурс] // Consultant.ru: информационно-правовой портал. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/law/ref/poleznye-sovety/detskie-posobija/edinovremennoe-posobie-pri-rozhdenii-rebenka/> (дата обращения 13.05.2020).

77. Программа «Родовой сертификат» в рамках национальной программы «Здоровье». – [Электронный ресурс] // R10.fss.ru: Фонд социального страхования РФ. – Режим доступа: <https://r10.fss.ru/144629/144646.shtml> (дата обращения 15.05.2020).

78. Расчет больничного листа в 2020 году по-новому: примеры расчета. – [Электронный ресурс] // Glavbukh.ru: сайт журнала «Главбух». – Режим доступа: <https://www glavbukh.ru/art/98627-raschet-bolnichnogo-lista-2020> (дата обращения 07.05.2019).

79. Региональный материнский капитал. – [Электронный ресурс] // Minsocium.ru: Правительство Нижегородской области, Министерство социальной политики. – Режим доступа: <https://minsocium.ru/index.php/posobiya-i-vyplaty/family/424-deti08> (дата обращения 18.05.2020).

80. Смыкалин, А.С. Конституция РСФСР 1918 г.: первый опыт законодательного закрепления Советского государственного строя. – [Электронный ресурс] / А.С. Смыкалин // Электронное приложение к Российскому юридическому журналу. – 2018. – № 6. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/konstitutsiya-rsfsr-1918-g-pervyyu-opyt-zakonodatelnogo-zakrepleniya-sovetskogo-gosudarstvennogo-stroya> (дата обращения: 15.03.2020).

81. Справочная информация: «Размер материнского (семейного) капитала» (Материал подготовлен специалистами КонсультантПлюс). – [Электронный ресурс] // Consultant.ru: информационно-правовой портал. –

Режим доступа:

http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_115058/#dst0 (дата обращения 14.05.2020).

82. Стоимость услуг Кризисного центра помощи женщинам и детям. – [Электронный ресурс] // Krizis-centr.ru: Официальный сайт Кризисного центра помощи женщинам и детям. – Режим доступа: <https://krizis-centr.ru/cost> (дата обращения 07.05.2020).

83. Стрижки на средние волосы. – [Электронный ресурс] // Salonsonata.ru: Сайт салона красоты. – Режим доступа: <https://salonsonata.ru/strizhki-na-srednie-volosy.html> (дата обращения 14.05.2020).

84. США: доля мужской рабочей силы. – [Электронный ресурс] // Ru.theglobaleconomy.com: Business and economic data for 200 countries. – Режим доступа: https://ru.theglobaleconomy.com/USA/Male_labor_force_participation/ (дата обращения 02.05.2020).

85. США: доля женской рабочей силы. – [Электронный ресурс] // Ru.theglobaleconomy.com: Business and economic data for 200 countries. – Режим доступа: https://ru.theglobaleconomy.com/USA/Female_labor_force_participation/ (дата обращения 02.05.2020).

86. Услуги Кризисного центра помощи женщинам и детям. – [Электронный ресурс] // Krizis-centr.ru: Официальный сайт Кризисного центра помощи женщинам и детям. – Режим доступа: <https://krizis-centr.ru/services> (дата обращения 07.05.2020).

87. Федеральный образовательный проект «Мама – предприниматель». – [Электронный ресурс] // Mama-predprinimatel.ru: официальный сайт федерального образовательного проекта «Мама – предприниматель». – Режим доступа: <https://mama-predprinimatel.ru/> (дата обращения 18.05.2020).

88. Цыденова, Э.Ч. Расчет пособия по временной нетрудоспособности. – [Электронный ресурс] / Э.Ч. Цыденова // Вестник БГУ. – 2015. – № 2-2. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/raschet-posobiya-po-vremennoy-netrudosposobnosti> (дата обращения: 28.04.2020).

89. Чвыкалов, В.В. Гендерная политика советского государства в социальной сфере в целях защиты прав женщин. – [Электронный ресурс] / В.В. Чвыкалов // ЮП. – 2011. – № 3. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/gendernaya-politika-sovetskogo-gosudarstva-v-sotsialnoy-sfere-v-tselyah-zaschity-prav-zhenschin> (дата обращения: 11.02.2020).

90. Что нужно знать о материнском (семейном) капитале. – [Электронный ресурс] // Pfrf.ru: Пенсионный фонд России. – Режим доступа: http://www.pfrf.ru/grazdanam/family_capital/chto_nuzh_znat/ (дата обращения 14.05.2020).

VI. Источники и литература на иностранном языке

91. Gender Pay Gap in Unadjusted Form. – [Электронный ресурс] // Ec.europa.eu: an official website of EU. – Режим доступа: https://ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/en/earn_grgpg2_esms.htm (дата обращения 03.05.2020).

92. Pregnancy Discrimination Act (1978). – [Электронный ресурс] // encyclopedia.com: the world's #1 online encyclopedia. – 2020. – Режим доступа: <https://www.encyclopedia.com/history/united-states-and-canada/us-history/pregnancy-discrimination-act-1978> (дата обращения 02.05.2020).

93. Title IX of the Education Amendments of 1972. – [Электронный ресурс] // Justice.gov: an official website of the United States government. – 2015. – Режим доступа: <https://www.justice.gov/crt/overview-title-ix-education-amendments-1972-20-usc-1681-et-seq> (дата обращения 30.03.2020).

94. The history of Equal Rights Amendment. – [Электронный ресурс] // Time.com: current and breaking news. – 2020. – Режим доступа: <https://time.com/5657997/equal-rights-amendment-history/> (дата обращения 29.03.2020).

95. The Committee on the Elimination of Discrimination against Women. – [Электронный ресурс] // Ohchr. Org: UN human rights. – 2020. – Режим доступа:

<https://www.ohchr.org/EN/HRBodies/CEDAW/Pages/CEDAWIndex.aspx> (дата обращения 21.04.2020).

96. United States Labor law. – [Электронный ресурс] // En.wikipedia.org: The free encyclopedia. – 2020. – Режим доступа: https://en.wikipedia.org/wiki/United_States_labor_law (дата обращения 1.05.2020).

97. Women's Earnings – The Pay Gap: Quick Take. – [Электронный ресурс] // Catalyst.org: Workplaces that work for women. – Режим доступа: <https://www.catalyst.org/research/womens-earnings-the-pay-gap/> (дата обращения 03.05.2020).

98. Women's rights throughout U.S. history. – [Электронный ресурс] // Politico.com: politics, policy, political news. – 2019. – Режим доступа: <https://www.politico.com/story/2019/01/20/women-rights-abortion-us-history-1116040> (дата обращения 30.03.2020).

Дипломная работа выполнена своей
самостоятельно. 112 страница является
последней 

20.06.2020



СПРАВКА

о результатах проверки текстового документа на наличие заимствований

Проверка выполнена в системе Антиплагиат.ВУЗ

Автор работы	Корнаухова Дарья Дмитриевна
Подразделение	Кафедра "Всеобщая история и обществознание"
Тип работы	Выпускная квалификационная работа
Название работы	ВКР_Корнаухова Д.Д._Социально-трудовые права женщин в России
Название файла	ВКР_Корнаухова Д.Д._Социально-трудовые права женщин в России.docx
Процент заимствования	16.14 %
Процент самоцитирования	0.00 %
Процент цитирования	9.19 %
Процент оригинальности	74.67 %
Дата проверки	11:31:22 15 июня 2020г.
Модули поиска	Модуль поиска ИПС "Адилет"; Модуль выделения библиографических записей; Сводная коллекция ЭБС; Модуль поиска "Интернет Плюс"; Коллекция РГБ; Цитирование; Модуль поиска переводных заимствований; Модуль поиска переводных заимствований по elibrary (EnRu); Модуль поиска переводных заимствований по интернет (EnRu); Коллекция eLIBRARY.RU; Коллекция ГАРАНТ; Коллекция Медицина; Диссертации и авторефераты НББ; Модуль поиска перефразирований eLIBRARY.RU; Модуль поиска перефразирований Интернет; Коллекция Патенты; Модуль поиска "ПГУ"; Модуль поиска общеупотребительных выражений; Кольцо вузов
Работу проверил	Хрянина Елена Михайловна ФИО проверяющего
Дата подписи	<div></div> <div>Подпись проверяющего</div>



ОТЗЫВ

на бакалаврскую работу студентки 5 курса (гр.15ИПО1)
направление подготовки 44.03.05 Педагогическое образование
профиль История. Обществознание
историко-филологического факультета
Педагогического института им. В.Г. Белинского
Пензенского государственного университета Д.Д. Корнауховой на тему:
«Социально-трудовые права женщин в России»

Бакалаврская работа Дарьи Дмитриевны представляет собой самостоятельное исследование, выполненное на актуальную тему. Международная практика показывает, что в применении правовых норм, касающихся социально-трудовых прав женщин, есть существенное отличие от декларируемых положений. Это на фоне сильно активизировавшейся борьбы организаций, отстаивающих права женщин, делает вопрос о социально-трудовых правах женщин в России как никогда актуальным.

Обзор степени изученности проблемы представляет собой не простое перечисление опубликованных исследований. Он свидетельствует об их осмыслении и – нередко о критической оценке.

Достоинством работы является использование российских и иностранных источников и литературы, которые легли в основу сравнительного анализа правового регулирования, практики реализации социально-трудовых прав женщин в России и зарубежных странах. Объект исследования рассматривается в динамике: история и современность.

В работе проведён анализ не только теоретических положений, но и практической стороны проблемы. Автор анализирует судебную практику по указанной теме. В третьей главе бакалаврской работы представлены педагогические разработки автора, составлена программа элективного курса.

Основные положения работы были апробированы на Всероссийской научно-практической конференции «Лебедевские чтения», по итогам которой автору присуждена первая премия. А также, научная работа была представлена на международном конкурсе «Professional stars» и заняла первое место в направлении «Юридические науки», что подтверждает основательность проведённого исследования. Публикация статьи была сделана в сборнике РИНЦ «Столица науки» (г. Москва).

Работа написана хорошим научным языком, содержит серьезные выводы и обобщения. Необходимо также отметить безупречное внешнее оформление бакалаврской работы, правильность составления списка использованной литературы, подстрочных сносок.

Исследование является законченным, соответствует требованиям, предъявляемым к работам подобного уровня, автор заслуживает оценки «отлично».

**К.и.н., доцент кафедры
«Всеобщая история и обществознание»**



Н.В. Семина