

**^ИС: Социальная защита**

**^ДТ: 30.06.2007**

**^НР: 006**

**^ЗГ: ТРУДЯЩИЕСЯ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ.**

**^ТТ:**

## **ТРУДЯЩИЕСЯ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ.**

В 1997 году Россия ратифицировала Конвенцию МОТ N 156 "О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящихся с семейными обязанностями".

Впервые упомянув термин "трудящиеся с семейными обязанностями", она признала одной из целей каждого государства - члена МОТ создание такой системы законодательства, чтобы лица с семейными обязанностями, которые выполняют или желают выполнять оплачиваемую работу, могли осуществлять свое право, не подвергаясь дискриминации, гармонично сочетая профессиональные и семейные обязанности (ст. 3 Конвенции).

Приняв во внимание эту тенденцию, Трудовой кодекс РФ выделил в отдельную главу 41 "Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями", совместив при этом нормы по охране труда женщин и нормы, устанавливающие дополнительные гарантии занятости и трудоустройства лиц с семейными обязанностями, перейдя от охранного принципа к антидискриминационному.

Ряду императивных, обязывающих норм, касающихся труда работников с семейными обязанностями, законодатель предпочел придать диспозитивный характер, то есть допускающий выбор. Так, привлечение к работе в выходные и праздничные дни, к сверхурочной работе, направление в служебные командировки и т.д. производится работодателем при согласии работника, но при условии, что он ознакомлен в письменной форме с правом отказаться от выполнения работы в таких условиях.

По мнению некоторых ученых, такое диспозитивное регулирование способно более гибко учитывать потребности работников с семейными обязанностями и обеспечивать их равенство и соответственно положительно влияет на уровень их занятости. Однако с такой позицией трудно согласиться. Работник, боясь потерять рабочее место, вряд ли будет настаивать на реализации своего права. В результате напрашивается вывод о том, что в такой редакции нормы не выполняют защитную функцию.

Отрицательно сказывается на занятости и частичная отмена трудовых льгот в связи с рождением и воспитанием детей для лиц с семейными обязанностями. По сравнению со статьей 170 КЗоТа РФ в новой редакции ТК РФ не предусмотрена обязанность работодателя трудоустроить беременных женщин в случае ликвидации организации. Из этого можно сделать вывод, что помощь в трудоустройстве женщинам должны оказывать органы службы занятости. Подобная ситуация складывается и в случае истечения срочного трудового договора с работницей в период ее беременности - работодатель обязан только продлить трудовой договор до наступления у нее права на отпуск по беременности и родам, но не обязан оказывать помощь в трудоустройстве, как это предусматривалось ст. 170 КЗоТа РФ.

Антидискриминационный способ законодательного регулирования трудовых и иных непосредственно с ними связанных отношений, основанный на концепции равенства

возможностей и обращения, должен включать в себя не только предоставление равных прав, но и выработку некоторых специальных мер, посредством которых выравниваются возможности работников в сфере занятости, что обеспечивается таким методом трудового права, как единство и дифференциация правового регулирования. В науке трудового права дифференциация традиционно проводилась по таким основаниям, как пол, возраст, состояние здоровья, то есть учитывала только биологические особенности индивида и не характеризовала его как социальное существо. В советский период семейные обязанности были уделом только женщин.

В настоящее время такой критерий, как семейные обязанности, может рассматриваться в качестве самостоятельного основания дифференциации, относящегося к работникам любого пола. Таким образом, в основе дифференциации должны находиться два различных обстоятельства: относящееся исключительно к женщинам (так называемые специальные основания дифференциации, учитывающие физиологические особенности женского организма - пол, беременность, роды и кормление ребенка) и относящееся к социальным семейным обязанностям безотносительно к полу работника. При этом необходимо учитывать, что эти социальные семейные обязанности несколько шире социальной функции по воспитанию детей и включают в себя также уход за другими родственниками, нуждающимися в помощи и поддержке.

Такие группы норм преследуют различные цели: в первом случае они направлены на предупреждение неблагоприятного воздействия вредных производственных факторов на организм матери и ребенка (например, законодательством ограничивается применение труда женщин на определенных видах работ, установлены особые гарантии охраны труда беременных женщин и т.д.), во втором - на обеспечение возможности сочетания трудовой деятельности с выполнением семейных обязанностей.

Одной из важных гарантий, направленных на возникновение трудовых отношений, является норма, запрещающая отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей (ст. 64 ТК РФ). Однако это положение вызывает ряд сомнений. В частности, почему такой признак, как наличие детей, относится только к женщинам, если семейные обязанности по воспитанию детей могут выполнять и другие члены семьи? Во-вторых, в подобной гарантии нуждаются и граждане, осуществляющие уход за нетрудоспособными членами семьи. В результате рассматриваемое положение можно было бы представить следующим образом: "Запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью, а также работникам по мотивам, связанным с воспитанием несовершеннолетних детей или осуществлением ухода за нетрудоспособными членами семьи".

У нас очень часто работодатели и кадровые агентства прямо в объявлениях о вакансиях в качестве основного критерия указывают пол будущего работника - мужской. Во многих странах (Германия, Бельгия) законодательно установлены правила оповещения о найме: объявления о приеме на работу не должны обращаться только к женщинам или только к мужчинам без веских на то оснований. При нарушении такого правила объявления считаются дискриминационными. Думается, включение подобного положения в трудовое законодательство России имело бы положительный результат для занятости прежде всего женщин.

Как правило, при трудоустройстве у мужчин редко интересуются наличием детей, и, даже если такой вопрос возникает, их наличие не создает трудностей для заключения трудового договора, поскольку априори считается, что вся тяжесть по воспитанию и

заботе лежит на женщинах. В этой связи представляется актуальным предложение некоторых юристов запретить включать в документы, относящиеся к трудовой деятельности, сведения, которые могут послужить основанием для дискриминации. Этот тезис можно конкретизировать, указав в ТК РФ на то, что при составлении анкеты или резюме на этапе приема на работу запрещается истребовать от претендента на рабочее место информацию о семейном положении и наличии детей. И только после заключения трудового договора документы о составе семьи работника могут быть затребованы от работника и внесены в личное дело как имеющие правовое значение для предоставления ему гарантий, связанных с выполнением семейных обязанностей.

В последнее время стала популярной идея о том, что нормы, содержащие особенности регулирования труда отдельных категорий работников, в том числе и лиц с семейными обязанностями, которыми раньше было принято гордиться, наоборот, являются "перегрузкой", приводящей к снижению конкурентоспособности этих категорий граждан, и вместо того, чтобы устранять неравенство на рынке труда, становятся источником его усиления. Многие женские организации сами просили снять некоторые запреты для повышения шансов женщин на рынке труда, обращая внимания на то, что на практике они все равно не применяются.

Определенная доля правды в этом тезисе есть. Работодателю, стремящемуся получить хорошую прибыль, чтобы не попасть в кабалу закона, проще либо пойти на издержки "теневых" трудовых отношений с работником, либо найти возможность отказать в приеме на работу льготникам. Анализируя эту ситуацию, специалисты, занимающиеся проблемами в сфере труда и занятости, указывают на существование различных точек зрения на принципы и пути дальнейшего совершенствования законодательства. Крайние из них заключаются в следующем: либо отменить все закрепленные законодательством гарантии и льготы работающим женщинам как "дискриминирующие", так как их наличие делает женщин менее привлекательными на рынке труда, либо же, наоборот, предоставить женщинам дополнительные гарантии и льготы.

Изменения, внесенные в ТК РФ в соответствии с ФЗ от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ, не сократили объем предоставляемых лицам с семейными обязанностями гарантий, а, наоборот, расширили круг лиц, которым они предоставляются. Так, в частности, в соответствии с новой редакцией ст. 259 ТК РФ гарантии, связанные с направлением в служебные командировки, привлечением к сверхурочной работе, работе в ночное время и т.д., предоставляются также матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет.

Основная задача законодательства должна состоять в том, чтобы найти оптимальный вариант между дополнительными гарантиями, которые устанавливаются для нуждающихся в них лиц, и их конкурентоспособностью на рынке труда. А учитывая, что более 50 процентов незанятого населения составляют лица с семейными обязанностями, мероприятия, направленные на содействие занятости именно этой категории граждан, могут положительно повлиять на общую ситуацию на рынке труда.