

Секция «Юриспруденция»

Реализация социальной функции трудового права в регулировании труда работников – лиц с семейными обязанностями

Шамшурова Наталья Михайловна

Студент

Марийский государственный университет, Юридический факультет, Йошкар-Ола, Россия

E-mail: nata17170@mail.ru

Конституция РФ провозглашает Российскую Федерацию социальным государством, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека (ч. 1 ст. 7). Таким образом, Россия принимает на себя обязанность проводить активную социальную политику, направленную на развитие личности, достижение благосостояния, социальной защиты и безопасности граждан. Следовательно, реализации данной обязанности должно соответствовать законодательство данного государства. Так, нормы трудового законодательства также направлены на осуществление социальной функции РФ. В науке трудового права учеными чаще всего выделяется три функции данной отрасли права: социальная (защитная), производственная и воспитательная.

Социальная (защитная) функция трудового права выражается как в защите наемного работника в процессе реализации его права на труд, так и в обеспечении приоритета интересов наемного работника как экономически слабой стороны трудовых отношений перед интересами экономически сильного работодателя; в создании правовых механизмов, обеспечивающих осуществление основных прав человека в сфере труда, разработке системы трудовых прав и гарантий для работника, достаточных для обеспечения достойной жизни и социальной защищенности. Осуществление указанной функции определяет и особенности правового воздействия на соответствующие общественные отношения, и саму сущность трудового права [6].

В свете реализации социальной функции трудового права обоснованно выделение законодателем в обособленную группу отдельной категории работников, требующих повышенной защиты со стороны государства – лиц с семейными обязанностями (гл. 41 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ). Термин "лица с семейными обязанностями" был заимствован из Конвенции МОТ N 156 (1981) "О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящихся с семейными обязанностями" (далее – Конвенция 156), ратифицированной Россией в 1998 году [5].

В соответствии со ст. 1 указанной Конвенции к трудящимся с семейными обязанностями относятся: трудящиеся мужчины и женщины, имеющие семейные обязанности в отношении находящихся на их иждивении детей, когда такие обязанности ограничивают их возможности подготовки, доступа, участия или продвижения в экономической деятельности; трудящиеся мужчины и женщины, имеющие обязанности в отношении других ближайших родственников - членов их семьи, которые действительно нуждаются в уходе или помощи, когда такие обязанности ограничивают их возможности подготовки, доступа, участия или продвижения в экономической деятельности.

Согласно ст. 3, 7 Конвенции МОТ 156 одна из целей национальной политики каждого члена Организации заключается в том, чтобы лица с семейными обязанностями могли

осуществлять свое право на это, не подвергаясь дискриминации, гармонично сочетая профессиональные и семейные обязанности.

Статьи ТК РФ не раз анализировались Конституционным Судом РФ на предмет их противоречия Конституции РФ. Так, Постановлением Конституционного Суда от 15 декабря 2011 г. 28-П «По делу о проверке конституционности ч. 4 ст. 261 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина А.Е. Остаева» [3] положение части четвертой статьи 261 ТК РФ было признано не соответствующим Конституции РФ, ее статьям 7, 19, 37 (часть 1) и 38 (части 1 и 2), в той мере, в какой в системе действующего правового регулирования оно, запрещая увольнение по инициативе работодателя женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, и других лиц, воспитывающих детей указанного возраста без матери, исключает возможность пользоваться этой гарантией отцу, являющемуся единственным кормильцем в многодетной семье, воспитывающей малолетних детей, в том числе ребенка в возрасте до трех лет, где мать в трудовых отношениях не состоит и занимается уходом за детьми.

В связи с этим представляется, что ч. 3 ст. 64 ТК РФ, устанавливающая запрет на отказ в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью и наличием детей, не согласуется с Конвенцией МОТ 156. В соответствии со ст. 7, ч. 1 ст. 38 Конституции РФ в РФ обеспечивается государственная поддержка семьи, материнства, отцовства и детства, мужчинам и женщинам гарантируются равные права и свободы и равные возможности для их реализации (статья 19, часть 3), что предопределяет необходимость коррекции на законодательном уровне условий осуществления ими прав в сфере труда и занятости, чтобы устранить возможное неравенство работников, обусловливаемое наличием в семье малолетних детей.

На ликвидацию такого неравенства в социально-трудовой сфере направлена Конвенция МОТ N 156, согласно которой для установления равенства для трудящихся мужчин и женщин должны приниматься все меры чтобы трудящиеся с семейными обязанностями могли осуществлять свое право на свободный выбор работы и принимались во внимание их потребности в области условий занятости (статья 4).

Из этого следует, что государственная поддержка должна распространяться на обоих родителей, имеющих детей, не достигших трехлетнего возраста. Исходя из вышеизложенного, предлагаем внести изменения в ч. 3 ст. 64 ТК РФ, которая будет изложена следующим образом:

Запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей, а также другим лицам, воспитывающим детей без матери, а также отцам, являющимся единственным кормильцем в многодетной семье, воспитывающей детей, где мать в трудовых отношениях не состоит и занимается уходом за детьми, по мотивам, связанным с наличием детей.

Литература

1. Иванова Н.Д., Шептулина Н.Н. Работники с семейными обязанностями // Справочник кадровика. 2001. N 1.
2. Орловский Ю.П., Нуртдинова А.Ф. Трудовое право России. М.: Юридическая фирма КОНТРАКТ, ИНФРА-М. 2010.

3. Постановление Конституционного Суда от 15 декабря 2011 г. 28-П «По делу о проверке конституционности ч. 4 ст. 261 Трудового кодекса РФ в связи с жалобой гражданина А.Е. Остаева» // Собрание законодательства РФ, 26.12.2011. N 52. Ст. 7639.
4. Трудовой кодекс РФ от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 07.01.2002.N 1 (ч. 1), ст. 3.
5. Федеральный закон от 30 октября 1997 г. N 137-ФЗ «О ратификации конвенции о равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящихся с семейными обязанностями» // Собрание законодательства РФ. 2004. N 32. Ст. 3284.
6. Чиканова Л.А., Нуртдинова А.Ф. Основные направления развития российского трудового законодательства // Журнал российского права. 2010. N 5.