

Студент магистратуры по направлению «Право Арктики»
Северный (Арктический) федеральный университет
Научный руководитель Зыкина Татьяна Алексеевна
к.ю.н., доцент кафедры международного права и сравнительного
правоведения Северного (Арктического) федерального университета

**К ВОПРОСУ О ВОЗМОЖНОСТИ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ
ЖЕНЩИНАМИ И ЛИЦАМИ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ
РАБОТЫ В РЕЖИМЕ ГИБКОГО РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ В СТРАНАХ
ЦИРКУМПОЛЯРНОГО РЕГИОНА**

Аннотация: в статье рассматриваются вопросы дифференциации правового регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями в контексте предоставления им права самостоятельно устанавливать свой график работы. Предлагаются изменения в действующее российское законодательство, направленные на углубление дифференциации труда отдельных категорий работников.

Ключевые слова: женщины, лица с семейными обязанностями, циркумполярный регион, гибкий режим рабочего времени, Арктика.

Resume: The article examines the issues of differentiation of the legal regulation of the labor of women and persons with family responsibilities in the context of granting them the right to independently set their own work schedule. Changes are proposed to the current Russian legislation aimed at deepening the differentiation of labor of certain categories of workers.

Key words: women, people with family responsibilities, circumpolar region, flexible working hours, Arctic.

Правовое регулирование труда женщин в международном законодательстве главным образом связано с выполнением ими семейных обязанностей¹. Основные международные акты в этой сфере - Конвенция МОТ №156 «О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями»² 1981 года и Конвенции №103 «Об охране материнства»³ 1952 года. В соответствии с Конвенцией МОТ №156 трудящиеся с семейными обязанностями — это трудящиеся мужчины и женщины, имеющие семейные обязанности в отношении детей, находящихся на их иждивении, а также в отношении других ближайших родственников - членов их семей, действительно нуждающихся в уходе.

Нередко у родителей возникают проблемы, связанные с необходимостью постоянного или периодического присмотра за маленькими детьми. Ввиду этого соблюдать обычный режим рабочего времени для женщин и лиц с семейными обязанностями зачастую является отнюдь нетривиальной задачей. Именно поэтому многие страны циркумполярного региона устанавливают в качестве одного из вариантов дифференциации правового регулирования возможность понуждения работодателя установить такой режим гибкого рабочего времени, который был бы удобен работнику. Таким образом, у работника появляется возможность совмещать свою непосредственную трудовую деятельность с семейными обязанностями.

¹ Алиева З.А. Регулирование труда женщин и лиц с семейными обязанностями в России и зарубежом: сравнительно-правовой анализ // Юридический вестник Дагестанского государственного университета. 2015. №2. С. 99.

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 на 67-ой сессии Генеральной конференции МОТ) // Бюллетень международных договоров. – 2004. - № 10. С. 11-15.

³ Конвенция № 103 Международной организации труда «Относительно охраны материнства (пересмотренная в 1952 году)» [рус., англ.] (Заклучена в г. Женеве 28.06.1952) (с изм. от 15.06.2000) // International Labour Conventions and Recommendations. 1952 - 1976. Volume II.- Geneva: International Labour Office, 1996. P. 37 - 43.

Например, в США указанный вопрос регулируется посредством Family and Medical Leave Act (FMLA)⁴ (Законом о семейных и медицинских отпусках). В соответствии с данным законом, гибкая работа также может быть установлена для женщин и лиц с семейными обязанностями по их желанию, за исключением случаев тяжелой обстановки на производстве. Таким образом, на работодателя возлагается обязанность предоставить работнику возможность осуществлять трудовую деятельность в режиме гибкого рабочего времени. Единственным исключением являются случаи аврала на производстве, вследствие которых к работе привлекаются все работники с целью сохранения работоспособности предприятия.

Также интересным является рассмотрение опыта Швеции в вопросе предоставления работнику возможности регулировать режим своего рабочего времени. В соответствии с Законом об отпуске по уходу за ребенком (Parental leave act)⁵, устанавливается возможность работника самостоятельно регулировать время своей трудовой деятельности до момента как ребенку исполнится 8 лет. Указанная гарантия, с нашей точки зрения, также является немаловажной в контексте обеспечения как трудовых прав и обязанностей работника, так и его семейных обязанностей.

В иных странах циркумполярного региона (например, Канаде, Финляндии, Дании) имеется возможность установления режима гибкого рабочего времени для работников, вынужденных совмещать трудовую деятельность с семейными обязанностями. Однако, такое установление осуществляется по предварительному по соглашению с работодателем, который зачастую не настроен на предоставление дополнительных гарантий работникам ввиду снижения эффективности их трудовой деятельности и, соответственно, потерь для производства.

⁴ Family and Medical Leave Act (FMLA). [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.bu.edu/hr/policies/federal-and-state-laws/family-and-medical-leave-act-fmla/> (дата доступа: 01.02.2021)

⁵Parental leave act. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.government.se/4ac87f/contentassets/d163a42edcea4638aa112f0f6040202b/sfs-1995584-parental-leave-act> (дата доступа: 21.03.2021)

В Российской Федерации, также относящейся к странам циркумполярного региона, также имеется возможность установления режима гибкого рабочего времени работнику, однако при условии согласования такого времени с работодателем. Указанное правовое регулирование осуществляется посредством ст. 102 Трудового кодекса Российской Федерации⁶. Таким образом, указанная гарантия, по сути, ничем не обеспечивается. В случае, если работодатель не изъявит желания заключать с работником дополнительное соглашение об установлении режима гибкого рабочего времени, понуждение его к установлению данного режима является невозможным. На наш взгляд, указанное правовое регулирование не устанавливает надлежащий уровень дифференциации труда женщин и лиц с семейными обязанностями, которые, ввиду невозможности понуждения работодателя к установлению режима гибкого рабочего времени, вынуждены разрываться между исполнением своих трудовых обязанностей и заботой за несовершеннолетними детьми, что сказывается как на их семейно-бытовом положении, так и на эффективности их труда.

Таким образом, на наш взгляд, имеется необходимость в заимствовании опыта иных стран циркумполярного региона в контексте закрепления в рамках ТК РФ обязанности для работодателя устанавливать по заявлению работника гибкий режим рабочего времени в случае, если у такого работника имеется необходимость в уходе за ребенком в возрасте до 10 лет или осуществлении иных семейных обязанностей.

⁶ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 30.04.2021) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.05.2021) // Российская газета. – 2001. - № 256.

Использованные источники:

1. 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 на 67-ой сессии Генеральной конференции МОТ) // Бюллетень международных договоров. – 2004. - № 10. С. 11-15.

2. Конвенция № 103 Международной организации труда «Относительно охраны материнства (пересмотренная в 1952 году)» [рус., англ.] (Заклучена в г. Женеве 28.06.1952) (с изм. от 15.06.2000) // International Labour Conventions and Recommendations. 1952 - 1976. Volume II.- Geneva: International Labour Office, 1996. P. 37 - 43.

3. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020) // Российская газета. – 2020. - № 144.

4. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 30.04.2021) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.05.2021) // Российская газета. – 2001. - № 256.

5. Алиева З.А. Регулирование труда женщин и лиц с семейными обязанностями в России и зарубежом: сравнительно-правовой анализ // Юридический вестник Дагестанского государственного университета. 2015. №2. С. 99.

6. Family and Medical Leave Act (FMLA). [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.bu.edu/hr/policies/federal-and-state-laws/family-and-medical-leave-act-fmla/> (дата доступа: 01.05.2021)

7. Parental leave act. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.government.se/4ac87f/contentassets/d163a42edcea4638aa112f0f6040202b/sfs-1995584-parental-leave-act> (дата доступа: 21.03.2021)