Для заказа доставки данной работы воспользуйтесь поиском на сайте по ссылке: <http://www.mydisser.com/search.html>

Особенности правового регулирования труда женщин, работников с семейными обязанностями и опекунов (попечителей) несовершеннолетних

**Год:**

2005

**Автор научной работы:**

Москвичева, Татьяна Михайловна

**Ученая cтепень:**

кандидат юридических наук

**Место защиты диссертации:**

Ростов-на-Дону

**Код cпециальности ВАК:**

12.00.05

**Специальность:**

Трудовое право; право социального обеспечения

**Количество cтраниц:**

245

## Оглавление диссертации кандидат юридических наук Москвичева, Татьяна Михайловна

Введение.

Глава I. Становление и развитие законодательства о труде женщин, работников с семейными обязанностями и опекунов (попечителей) несовершеннолетних. Определение понятий, используемых в связи с предоставлением льгот и гарантий по признаку пола и наличия семейных обязанностей.

§ 1. Становление и развитие законодательства.

§ 2. Определение понятий.

Глава II. Особенности правового регулирования приема на работу женщин и лиц с семейными обязанностями.

Глава III. Льготы и гарантии, предоставляемые женщинам, работникам с семейными обязанностями и опекунам (попечителям) несовершеннолетних во время работы.

• § 1. Рабочее время.

§ 2. Время отдыха.

§ 3. Переводы на другую работу.

§ 4. Иные льготы и гарантии, предоставляемые работающим женщинам, работникам с семейными обязанностями и опекунам (попечителям) несовершеннолетних.

Глава IV. Особенности прекращения трудового договора женщин, работников с семейными обязанностями и опекунов (попечителей) несовершеннолетних.

## Введение диссертации (часть автореферата) На тему "Особенности правового регулирования труда женщин, работников с семейными обязанностями и опекунов (попечителей) несовершеннолетних"

Актуальность темы диссертационного исследования. Второе десятилетие в России продолжается процесс реформирования. Преобразования затрагивают практически все области жизнедеятельности государства и общества. Изменение любого социального института предполагает обязательное продуцирование новых норм права. Активное развитие частной собственности, расширение рынка, свобода труда, с одной стороны, и снижение уровня жизни значительной части населения, рост безработицы, устаревание правовых норм в сфере регулирования несамостоятельного труда, с другой, обусловили новую кодификацию трудового законодательства.

Среди требующих решения проблем на первом плане оказалась проблема сочетания функции обеспечения работниками себя и своих семей материальными благами с функцией исполнения родительских и иных семейных обязанностей.

Трудовое право относится к числу отраслей, при помощи которых государство проводит свою социальную политику. Демографическая её составляющая реализуется путем создания работникам условий для воспроизводства. Современные тенденции изменения народонаселения России таковы, что не оставляют места для оптимизма. Численность населения во всех Федеральных округах продолжает сокращаться. В целом по стране превышение умерших над родившимися на 1 января 2002года составило 1,67 раза. При этом естественная убыль населения оказалась равной 934,6 тысяч человек.1

По Ростовской области естественная убыль населения в 2002 году составила 31,96 тысяч человек, в г. Ростове-на-Дону - 6,6 тысячи человек. Это означает превышение числа умерших над родившимися, соответственно, в 1,83 и 1,79 раза . Причем за незначительным уменьшением коэффициента естественного прироста (убыли), исчисляемого на тысячу населения, в 2000 году последовало его увеличение в 2001 году и стабилизация на том же уровне в 2002 году.

1 Россия в цифрах. Краткий статистический ежегодник: Сб. Гос. ком. Российской Федерации по статистике / Ред-кол.: В .Л. Соколин и др. -2003. - С. 97-110.

2 Ежегодник за 2001 год. Статсборник по городам и районам (население, образование, культура). С.28; Ростов-на-Дону в цифрах. Статистический сборник. - Ростов н/Д, 2003. -С.12; Российский статистический ежегодник. - М., 2003.-С. 107.

По прогнозам экономистов, сложившаяся тенденция сохранится. Если в 2003 году численность постоянного населения России составила 142,8 млн. человек, то в 2007 году она буде равной 140,1 млн. человек3.

Говоря о процессе воспроизводства, следует отметить, что состояние здоровья женщин в период активного материнства и новорожденных - серьезный повод для размышлений. С каждым годом растет число детей, родившихся больными, в т.ч. с аномалиями, возникшими в перинатальном периоде. Растет число преждевременных родов, осложнений беременности и болезней послеродового периода4. В значительной степени на состояние здоровья матерей влияют условия их труда. Поэтому проблема занятости женщин на вредных, опасных и вредных работах не теряет своей актуальности.

Кроме убыли населения в абсолютных цифрах, серьезной демографической проблемой является старение населения. Прирост населения трудоспособного возраста закончится в 2006 году. Изменение соотношения в трудовой структуре населения приведет к тому, что количество лиц, выходящих за пределы трудоспособного возраста, будет превышать число вступающих в трудоспособный возраст. Коэффициент демографической нагрузки лицами старше трудоспособного возраста (на 1000 лиц трудоспособного возраста) возрастет с 330 в 2004 году до 351 - в 20105. Эксперты Совета Европы обращают внимание на важные социальные и экономические последствия уменьшения доли работающих в структуре населения, в том числе: снижение стандартов уровня жизни; перераспределение доходов между поколениями; возрастание риска социальных конфликтов или конфликтов между поколениями; реформирование пенсионной системы и системы социальной защиты6.

Сам факт роста числа лиц старше трудоспособного возраста, приходящегося на трудоспособных членов семьи и общества в целом, осложняет проблему пре

3 Сценарные условия социально- экономического развития РФ на 2005 г. и на период до 2007 г. и параметры прогноза цен (тарифов) на продукцию (услуги) субъектов естественных монополий на 2005 год // Вестник экономики. - 2004. - № 10.-С.6-7.

4Россия в цифрах. Краткий статистический ежегодник: Сб. Гос. ком. Российской Федерации по статистике / Ред-кол.: В .Л. Соколин и др. - 2003. - С.255.

5 Там же.

6 Казьмина М.М. Мировое сообщество и старение населения // Права женщин в России. - 2003. - № 1-2. -С. 13. доставления наемными работниками ухода своим престарелым и немощным родственникам.

Только для простого воспроизводства населения необходимы сплошь двух-детные семьи. Социологические исследования показывают, что лишь 10 % семей ориентированы на рождение двух и более детей, но только четверть из них действительно реализуют эту потребность. Статистика свидетельствует о том, что среднее число детей, рожденных женщиной за свою жизнь имеет тенденцию к убыли. Если на 1991г. он составлял 1,732, на 1995г. - 1,344, на 1999г. - уже 1,171.7 На 2002 год суммарный коэффициент рождаемости составляет 1,322. Некоторый рост числа рождений по стране - свидетельство достижения поколением, появившимся на свет в период, когда ситуация с рождаемостью была более благоприятной, возраста для обзаведения собственными семьями.

Новое звучание приобретает решение вопроса о распределении семейных обязанностей между женщинами и мужчинами, работающими по найму, в связи с развитием в России в последние десятилетия тендерных исследований. «Гендер» (от английского gender - род) - совокупность представлений о личностных и поведенческих особенностях мужчины и женщины.8 Тендерные различия проявляют себя в виде социальных ролей - совокупности требований, предъявляемых обществом к лицу по его половой принадлежности. Социальные нормы, как аксиомы отдельно взятой культуры, зависят от экономических, политических, демографических, иных условий и процессов. Общество развивает представления об эмоциональности, покорности, стремлении к стабильности, интуитивизме как женских качествах, а о рационализме, преобразовательной энергии, агрессивности — как о мужских. Не являясь жестко заданными полом, социальные роли мужчины и женщины определяют сферы самореализации, функционирования субъектов, а как итог и разделение труда9.

7 Россия в цифрах. Краткий статистический ежегодник: Сб. Гос. ком. Российской Федерации по статистике / Ред-кол.: В .Л. Соколин и др. -2003. - С.118.

8 Российская социологическая энциклопедия / Под общ.ред. Осипова Г.В. М. 1998г.

9 Хотя в традиционной социологии труда нет разделения на мужской и женский труд. Например, Маркович Д. Социология труда. - М., 1988. С.214.

Тендерный аспект может неожиданно проявить себя при анализе правовых норм не только исходя из положительных предписаний, но и из реального положения и поведения субъектов в различных обстоятельствах и ситуациях (например, при приеме на работу, при переподготовке и повышении квалификации). Как отмечают сторонники этого направления, «выросшая из сугубо феминистских исследований, гендерология за последние четверть века распространила свое влияние практически на все направления наук о человеке и обществе»10. Тендерный подход в настоящей диссертации подразумевает учет многовариантного влияния фактора пола. Такой подход при рассмотрении норм трудового права становится актуальным и в связи с изменением современной семьи: функции отца по материальному обеспечению ребенка в значительной степени берут на себя различные государственные учреждения; сокращается численности семьи, что приводит к переоценке значимости матери, происходит ослабление влияния отца; осуществляется переориентация жизненных ролей мужчины и женщины, а соответственно перераспределяются обязанности77.

Существует и «двойная занятость» женщин как причина более чем настороженного отношения работодателя к использованию женского труда. Серьезной проблемой становится женская безработица и сложности при трудоустройстве. По результатам обследования ИЭ РАМ, в настоящее время 46 % безработных женщин согласны на любую работу (в 92-94 годах их было менее 10%), среди мужчин таких 30 %. При этом женщины-претенденты предъявляют очень скромные требования к условиям труда, чем и мог бы воспользоваться работодатель, не будь законодательно закрепленных нормативов. Женщины более, нежели мужчины нацелены на работу на одном рабочем месте в течение продолжительного периода времени. Так, в градообразующей организации г. Ростова-на-Дону ОАО «Ростсельмаш» доля женщин в общей численности персонала 44,5%, среди промышленно-производственных рабочих - 39,5%. Вакансии же на промышленно-производственных работах имеются лишь по мужским специ

10 Лихобабин М.Ю. Тендерные исследования как инструмент самопознания личности и общества // Конференция «Пути познания: общее и различия» 31.10-1.11.03г. Тезисы докладов. - Ростов-на-Дону, 2003. - С.29.

1 7 альностям . Это отражает тенденции в ротации работников. Однако, то место, какое занимает женщина в жизни общества, делает женский вопрос одновременно и мужским вопросом.

В период экономического спада, когда значительно уменьшилось число вакантных рабочих мест, идеи трех «К» (нем. «Клпс1ег»-ребенок, «КисЬе»-кухня, «КксЬе»-церковь) звучали все более напористо. Как ни странно, по-прежнему, сказывается существование сильных предубеждений в обществе насчет «должного» и «возможного» места женщины. Выделение женщин-работниц при дифференциации норм трудового права в особую группу обусловлено их физиологией и способностью к деторождению. По инерции законодатель выводил отсюда обязанность женщины (и только женщины) по воспитанию детей, не оставляя ей возможности выбора. Насколько такая ситуация изменилась сегодня, предстоит рассмотреть в настоящем исследовании.

Плановая экономика отучила население от конкурентной борьбы за рабочие места. Ниша, отведенная женщинам в сфере труда, представляла собой те отрасли и секторы, которые более всего зависели от опеки государства. Этим были заложены основы профессиональной сегрегации. Как следствие при поступлении на работу женщина вынуждена делать лжесвободный выбор, тендерная асимметрия углубляется. Одна из основоположниц гендерологии Симона де Бовуар о потенциале женщины писала: «Позвольте женщинам нести ответственность за жизнь в обществе, и она справится с этим».13 Равенство в сфере наемного труда предполагает равные для мужчин и женщин возможности доступа к рабочим местам, равенство в уровне заработной платы работников, занятых трудом равной ценности, равные шансы в продвижении по карьерной лестнице и равное отношение на работе.

Актуальность затронутой в диссертационном исследовании темы лишний раз подчеркивается постановкой проблемы женской безработицы в Докладе о деятельности Уполномоченного по правам человека в Российской Федерации в

11 Ощепкова А.П. Некоторые тенденции развития современной семьи// Семья: XXI век. Проблемы формирования региональной семейной политики (из опыта работы Томской области). - Томск, 2001. - С.35.

По данным Управления по работе с персоналом ОАО «Ростсельмаш»; Полуботко А. Что вы думаете о молодом поколении?// г. Ростсельмашевец. - 29 октября 2002г.

13 Де Бовуар Симона. Второй пол // Иностранная литература. - 1993. - № 3. - С.152.

1999 - 2002 годах. По данным Министерства труда и социального развития Российской Федерации, доля женщин среди безработных по состоянию на конец ноября 2002 года равна 68,5%. Для поиска работы безработным женщинам требуется больше времени, чем безработным мужчинам14. Среди безработных с высшим образованием женщины составляют 69 %, а со средним специальным 74%)15. Ориентированность российской экономики на развитие добывающей промышленности создает перспективы обеспечения рабочими местами работников-мужчин. В «заповедных зонах» женской занятости через какое-то время возможности трудоустройства сократятся: в образовании - из-за низкого уровня рождаемости, в здравоохранении - из-за дороговизны медицинских услуг. О неудовлетворительном обеспечении надлежащих условий и охраны труда, занятости на тяжелых и вредных работах упоминается в Докладе за 2002 год, о нарушении прав лиц, нуждающихся в особой социальной защите, фактах незаконных увольнений многодетных матерей в Докладе за 2003 год16.

В связи с реформированием законодательства особое значение приобрела проблема соотношения производственной и социальной функции в рамках трудового права. Соотношения функций влияет на содержание специальных норм. Диссертант разделяет точку зрения С.А.Иванова об ошибочности ориентации трудового права на производство, но не на работника. С учетом заведомого неравенства сторон баланс производственных и социальных интересов предполагает преимущественную защиту интересов работника. Автору близка позиция А.Ф.Нуртдиновой и Л.А.Чикановой, утверждающих, что роль отрасли трудового права заключается не столько в способствовании, сколько в непрепятствовании производству. Но следует отметить, что для самих работодателей неоказание работникам помощи в решении семейных проблем оборачивается издержками, вызванными текучестью кадров, затратами на подбор и обучение персонала, неза

14 Россия в цифрах. Краткий статистический ежегодник: Сб. Гос. ком. Российской Федерации по статистике / Ред-кол.: В .Л. Соколин и др. - 2003. - С.84.

15 Россия в цифрах. Краткий статистический ежегодник: Сб. Гос. ком. Российской Федерации по статистике / Ред-кол.: В.Л. Соколин и др. - 2003. - С. 86-87.

16 Доклад о деятельности Уполномоченного по правам человека в РФ в 2002 году // РГ от 15-18,23-25,30 июля, 5-7 августа 2003г. № 140-143, 146-148, 151, 154, 156 , Доклад о деятельности Уполномоченного по правам человека в РФ в 2003 году II РГ от 29 августа 2004г. № 159-160. планированными невыходами на работу по семейным обстоятельствам, снижением производительности труда.

Поэтому именно сегодня представляется целесообразным проанализировать нормы трудового права с позиций их способствования созданию условий для реализации работниками родительских функций, осуществления иных семейных и опекунских обязанностей, сохранения репродуктивного здоровья и учета физиологических особенностей женского организма.

Цель и задачи диссертационного исследования.

Цель исследования состоит в том, чтобы на основании теоретико-практического анализа нормативно-правовых положений прошлых лет и ныне действующего законодательства о труде женщин, работников с семейными обязанностями и опекунов (попечителей) несовершеннолетних, разработок иных отраслей научного знания, с учетом существующих социальных проблем, обосновать ряд предложений по повышению эффективности правового регулирования труда названных категорий работников, разработать систему мер, которые в комплексе обеспечат возможность реализации их способности к труду, начиная с процедуры трудоустройства и до увольнения.

При этом особое внимание уделяется тому, что национальная политика российского государства совершенно определенно исходит из принципа недискриминации и равенства трудовых прав женщин и мужчин. В соответствии с частью 3 статьи 19 Конституции РФ мужчина и женщина имеют равные права и свободы и равные возможности для их реализации. Аналогичное положение содержится в Российской Декларации прав и свобод человека и гражданина, в многочисленных международно-правовых актах. В части 2 статьи 38 Конституции закрепляется положение, объявляющее заботу о детях и их воспитание равным правом и обязанностью обоих родителей. Но зачастую это конституционное положение в нормативно-правовых актах не учитывается.

Анализ российского трудового законодательства и попытки определить пути выхода из сложных правовых ситуаций будет производиться с учетом того, что в статье 7 Конституции 1993 года Российская Федерация определяется как социальное государство, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека, провозглашающее принцип, в соответствии с которыми в РФ обеспечивается государственная поддержка семьи, материнства, отцовства и детства.

Исходя из цели исследования, поставлены следующие задачи.

- Осветить вопросы истории законодательства о труде женщин, работников с семейными обязанностями и опекунов (попечителей) несовершеннолетних, с момента появления первых норм в российском гражданском законодательстве и до наших дней, с учетом обстановки возникновения новых положений и практики их применения. В российском праве еще с дореволюционного периода наряду с общими существовали специальные нормы, устанавливающие особые правила для лиц с пониженной трудо- и конкурентоспособностью. Рассмотрение становления и развития законодательства в исторической ретроспективе показывает неоднозначность подходов к решению ряда вопросов: использование труда женщин на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работах в ночное время; распределение и возможность перераспределения льгот, предоставленных работающим матерям, между всеми членами семьи и т.д.

- Исследовать понятия, используемые законодателем в связи с предоставлением льгот и гарантий по признаку пола и наличия семейных обязанностей; внести предложения по уточнению некоторых определений.

- Рассмотреть значение и определить роль специального правового регулирования труда женщин, работников с семейными обязанностями и опекунов (попечителей) несовершеннолетних.

- Провести последовательный тендерный анализ трудового законодательства и наметить пути решения проблемы реального обеспечения равенства возможностей женщин и мужчин при реализации предоставленных им трудовых прав, в том числе при помощи позитивных мер.

- Выявить и дать оценку нормам, закрепляющим льготы и гарантии, которые могут предоставляться вне зависимости от пола, а предоставление которых определяется имеющимися у работника опекунскими и семейными обязанностями. Нормативные акты по данной тематике значительно разбросаны во времени, поэтому внимание будет уделено вопросу их соотношения.

- Провести сравнительное исследование действующего законодательства о труде женщин, работников с семейными обязанностями и опекунов (попечителей) несовершеннолетних, исходя из положений международно-правовых актов и правовых норм отдельных зарубежных стран (с учетом опыта правоприменения). Даже если страна не ратифицировала ту или иную конвенцию, сам факт её существования и её положения могут служить ориентиром для выработки политики. Изучение зарубежного законодательства представляется полезным для определения путей дальнейшего развития российского трудового права. Ученые, практикующие в области сравнительного правоведения, в качестве его цели указывают «создание единой правовой системы, которая будет общей для всего цивилизованного человечества»17.

- Выработать практические предложения по совершенствованию правового регулирования труда женщин, работников с семейными обязанностями и опекунов (попечителей) несовершеннолетних.

Методологическая основа, научно-теоретическая и информационная база исследования.

Методологической основой исследования является общенаучный диалектический метод познания; используются также следующие частнонаучные методы: исторический, формально-логический, сравнительно-правовой, системный, конкретно-социологических исследований, функционального анализа, прочие методы научного познания.

Автор при определении собственной правовой позиции по вопросам, исследованным в диссертации, опирался на труды Абрамовой A.A., Бару М.И., Бильшай В.Л., Бугрова Л.Ю., Головиной С.Ю., Иванкиной Т.В., Ивановой И.В., Дзгоевой Ф.Ю., Киселева И.Я., Луниной H.A., Мерцаловой Г.В., Петрушиной С.Н., Полени-ной C.B., Рожникова Л.В., Соловьевой Е.В., Толкуновой В.Н., Шептулиной H.H.

17 Давид Рене. Основные правовые системы современности. - М.,1967. - С.28

Вопросы истории трудового законодательства широко освещены в работах таких авторов, как Акопова Е.М., Быков А.Н., Гессен В.Ю., Канель В., Лушников A.M., Орович Я., Соболев С.А. С учетом содержания названных работ была написана глава о становлении и развитии законодательства о труде женщин, работников с семейными обязанностями и опекунов (попечителей) несовершеннолетних. При подготовке работы использована научная литература, в которой отражаются отдельные вопросы рассматриваемой темы. Это исследования по общей теории права (Александров Н.Г., Кудрявцев В.Н., Малько A.B., Матузов Н.И. и др.), экономике (Баскакова М.Е., Ржаницына JI.C. и др.), социологии (Ерохин A.M., Касимова Р.Г. и др.), философии (Рамих В.А., Бабаева Л.В.), медицине (Воронцов И.М., Фатеева E.H. и др.).

В качестве информационной базы использовались международно-правовые документы, законодательство Российской Федерации и Ростовской области, нормативно-правовые акты СССР, действующее трудовое законодательство ряда зарубежных стран, коллективные договоры отдельных организаций, правоприменительная практика судов общей юрисдикции, акты толкования норм права и обобщение судебной практики Верховного суда РФ, материалы, предоставленные Государственной инспекцией труда Ростовской области, статистические данные, публикации периодической печати.

Научная новизна работы определяется тем, что с позиций Конституции РФ, международно-правовых норм, и правоприменительной практики, впервые после принятия нового Трудового кодекса в науке трудового права комплексно исследуются вопросы правового регулирования труда женщин, работников с семейными обязанностями и опекунов (попечителей) несовершеннолетних /далее по тексту автореферата - работники исследуемой категории/. Анализ правового материала осуществлен с учетом позиции Пленума Верховного суда Российской Федерации, отраженной в Постановлении от 17.03.2004г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» и опираясь на практику правоприменения судов общей юрисдикции и Федеральной инспекции труда Российской Федерации.

В результате проведенного анализа автор пришел к следующим научным выводам и положениям, которые выносятся на защиту:

1). Необходимость специального правового регулирования труда женщин, обусловлена их физиологическими особенностями, а также масштабами и длительностью периодов женской безработицы, ростом числа домохозяйств, возглавляемых женщиной. Потребность в специальных нормах, регламентирующих труд лиц с семейными обязанностями и опекунов (попечителей) несовершеннолетних, обусловлена положением рассматриваемой категории среди иных претендентов на рабочие места на рынке труда, сложностью их трудоустройства, необходимостью построения трудового процесса с учетом выполняемых ими семейных и опекунских обязанностей.

2). История становления и развития правового регулирования труда исследуемой в диссертации категории работников осмыслена по-новому. В основу периодизации положена цель правового регулирования.

3). Понятие «лица с семейными обязанностями» должно быть определено следующим образом. Это «лица, состоящие в родстве или свойстве, связанные личными неимущественными и имущественными правами и обязанностями, вытекающими из факта наличия детей, необходимости осуществления ухода за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, а также обязанности материального содержания члена семьи»; опекуны (попечители) несовершеннолетних не являются лицами с семейными обязанностями.

4). Наряду с одинокой матерью (с учетом требования равносопоставимости понятий) одинокий отец и одинокое лицо, усыновившее ребенка, должны быть наделены гарантиями при расторжении трудового договора.

5). Введение в законодательство термина «детородный возраст» не оправдывает себя не только в силу формальной неопределенности, но также с точки зрения поставленной цели - охраны репродуктивного здоровья.

6). Необходимо усилить антидискриминационную направленность при регулировании процедуры приема на работу. Для этого предложено законодательно закрепить требования о недопустимости указания пола работника в объявлениях о найме на работу; обязать работодателя принимать на работу лиц наименее представленного в организации пола; процедуру отбора кадров упорядочить путем применения научно-обоснованных тестов профессиональных возможностей и квалификации.

7). Среди норм о предоставлении льгот и гарантий исследуемой категории работников существуют нормы, характеризующиеся тендерной ассиметрией. В связи с этим необходимо закрепить за работниками, вне зависимости от пола, возможность использования таких льгот и гарантий (установление запрета отказа в приеме на работу по мотиву наличия детей претендентам вне зависимости от пола; ограничение направления в командировки, привлечения к сверхурочным работам; использование перерыва для кормления ребенка, отпуска по уходу за больным ребенком на дому, некоторые другие случаи).

8). Существуют гендерно не равнозначные ситуации в сфере наемного труда, связанные с наличием (либо отсутствием) гендерно нейтральных правовых норм: ненадлежащая регламентация надомного труда; отсутствие нормы о льготах при аттестации работников, использующих отпуск по уходу за ребенком; отсутствие единой системы переподготовки и повышения квалификации в отдельно взятой организации; ограничение продолжительности отпуска по уходу за ребенком, включаемого в страховой стаж и некоторые другие. Воздействовать на такие ситуации возможно путем внесения соответствующих изменений в законодательство.

9). Рекомендовано с целью совершенствования нового для российского законодательства положения о возможности расторжения трудового договора по инициативе работодателя с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери: исключить из перечня оснований увольнения несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением, в случае необходимости применять институт простоя; случай, когда виновные действия, дающие основание для утраты доверия либо аморальный проступок совершены работником не по месту работы и не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, исключить из числа оснований увольнения по инициативе работодателя; уточнить такое основание увольнения, как предоставление работником заведомо ложных сведений при заключении трудового договора, путем указания на отношение предоставленных ложных сведений к сведениям, определяющим условия выполнения трудовой функции.

10). Возможна «рецепция» в российское трудовое законодательство ряда зарубежных норм, целесообразно применение аналогичных мер воздействия на рынок труда: установление продолжительности оплачиваемого отпуска по беременности и родам в зависимости от очередности ребенка в семье; установление удлиненного отпуска по беременности и родам одиноким матерям; использование отпусков по уходу за ребенком для снятия давления на рынок труда.

Научная и практическая значимость исследования.

Выводы и предложения, обоснованные в исследовании, могут быть учтены при разработке новых нормативно-правовых актов, выработке норм коллективных договоров, совершенствовании действующего законодательства о труде женщин, работников с семейными обязанностями и опекунов (попечителей) несовершеннолетних. Материалы, изложенные в диссертации, могут быть использованы в процессе преподавания курса трудового права России, при чтении лекций, спецкурсов, проведении семинаров и в научно-исследовательской деятельности.

Апробация результатов исследования. Диссертация подготовлена на кафедре трудового и предпринимательского права юридического факультета Ростовского государственного университета, где проведено её рецензирование и обсуждение. Основные положения работы отражены в семи опубликованных статьях.

Структура работы. Диссертация состоит из введения, четырех глав, заключения и списка использованной литературы.

## Заключение диссертации по теме "Трудовое право; право социального обеспечения", Москвичева, Татьяна Михайловна

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В диссертационном исследовании автор попытался дать целостное видение проблемы правового регулирования труда женщин, работников с семейными обязанностями и опекунов (попечителей) несовершеннолетних, в то же время, понимая невозможность исчерпывающего изложения всех аспектов предмета исследования в одной работе.

В результате проведенного анализа проблемы сделаны следующие выводы.

1. Понятийный аппарат трудового права при регулировании труда женщин, работников с семейными обязанностями и опекунов (попечителей) несовершеннолетних требует четкости и точности в словоупотреблении. Поэтому необходимо его совершенствование.

1.1. Для использования в рамках трудового права предложено следующее определение лиц с семейными обязанностями. Это «лица, состоящие в родстве или свойстве, связанные личными неимущественными и имущественными правами и обязанностями, вытекающими из факта наличия детей, необходимости осуществления ухода за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, а также обязанности материального содержания члена семьи». Было бы логично главу 41 Трудового кодекса озаглавить: «Особенности регулирования труда женщин, работников с семейными обязанностями и опекунов (попечителей) несовершеннолетних».

1.2. Каждую категорию работников, обладающих гарантиями при расторжении трудового договора целесообразно определить в рамках трудового законодательства, следуя при этом требованию равносопоставимости. Терминологически сюда были бы отнесены «одинокие матери», «одинокие отцы», «одинокое лицо, усыновившее ребенка».

1.3. Учитывая конституционное положение о том, что забота о детях, их воспитание является равным правом и обязанностью родителей (ч.2 ст. 38 Конституции РФ), право на использование дополнительного отпуска без сохранения заработной платы логичнее было бы закрепить за родителем, воспитывающим ребенка без участия другого родителя в случаях смерти второго родителя, лишения его родительских прав, длительного пребывания в лечебном учреждении и других случаях отсутствия попечения о детях со стороны второго родителя.

1.4. Введение в законодательство термина «детородный возраст» не оправдывает себя не только в силу формальной неопределенности, но также с точки зрения поставленной цели — охраны репродуктивного здоровья.

1.5. При предоставлении льгот по привлечению к сверхурочным, ночным работам и т.д. (статьи 254, 258, 259, 261-264 Трудового кодекса) работникам, имеющим детей (кроме случая использования отпуска по уходу за ребенком до трех лет (статья 256 Трудового кодекса) законодатель исходит из презумпции фактического родительского воспитания. Процедурадоказывания фактического ухода со стороны иных родственников излишне не формализована и связана с подтверждением неиспользования отпуска по уходу за ребенком матерью. В последнем случае абсолютность презумпции фактического ухода сомнительна.

2. В истории развития законодательства о труде женщин, работников с семейными обязанностями и опекунов (попечителей) несовершеннолетних можно выделить три этапа. В основу периодизации положена цель правового регулирования. На первом этапе целью воздействия норм права является защита семейных интересов от вмешательства хозяйской власти работодателя. На втором этапе цель - это защита интересов работающих женщин, исходя не только из физиологических особенностей женского организма, но и возложения на них функции по уходу за детьми и их воспитанию. Такой целью на третьем этапе исторического развития исследуемого нами законодательства является воплощение тендерного подхода к распределению льгот и гарантий.

3. С учетом воздействия социальных стереотипов женского и мужского поведения на содержание правовых норм, с учетом противоречий между патриархальной моделью взаимоотношений полов и тенденциями развития общественного мнения, существующих в российском обществе, а также с учетом мирового опыта, гендерно нейтральный анализ законодательства можно назвать гендерно слепым. На устранение негативного влияния фактора пола и решение проблемы реального обеспечения равенства возможностей женщин и мужчин при реализации предоставленных им трудовых прав направлены предлагаемые автором меры.

3.1. В правовом регулировании предлагается исходить из равного распределения рабочих мест между мужчинами и женщинами в отдельно взятой организации. Целесообразно обязать работодателя принимать на работу лиц наименее представленного пола, если профессиональные характеристики обоих претендентов равнозначны. Включение подобного положения в число российских трудо-правовых норм могло бы способствовать расширению возможностей найма, в первую очередь, для женщин, в том числе в высокооплачиваемых отраслях экономики.

3.2. В российском законодательстве о рекламе правомерным с позиций недопущения дискриминации было бы закрепление положения, в соответствии с которым указание пола работника может осуществляться лишь при наличии особенностей работы, делающих её выполнение для лиц другой половой принадлежности невозможным. Последнее обстоятельство должно основываться на положениях нормативно — правовых актов, в том числе выявляться в ходе аттестации рабочих мест.

3.3. Процедуру отбора кадров целесообразно упорядочить путем применения научно-обоснованных тестов профессиональных возможностей и квалификации и внедрить в законодательном порядке повсеместное их использование при приеме на работу. Регламентация процедуры проведения тестов и использования их результатов способствовала бы тому, то работодателем не будут учитываться обстоятельства, не связанные с деловыми качествами работника, в том числе пола, состояния в браке, наличия лиц, нуждающихся в уходе.

3.4. В условиях российской действительности, когда женщины опережают мужчин по вынужденной неполной занятости, существует необходимость в обеспечении условии, при которых льготное предоставление неполного рабочего времени не сможет быть использовано во вред. Этому будет способствовать закрепление новой гарантии, такой как минимально допустимая продолжительность рабочей недели (месяца), а также установление часовой минимальной оплаты труда.

3.5. Регламентация надомничества гендерно ориентирована. Представляется, что к надомному труду должно быть отнесено выполнение работы не только по месту жительства работника, но и в других помещениях, находящихся во владении и пользовании работника. Целесообразно разработать перечни тех видов работ, которые не могут выполняться, и веществ, которые не могут использоваться в надомных условиях по причине их небезопасности. Предлагается законодательно определить порядок оценки жилищных условий как подходящих для выполнения надомной работы (в том числе комиссионный осмотр с участием органов местного самоуправления и надзорных инстанций).

3.6. Патриархальная традиция, закрепленная в законодательстве, определяет следующее распределение обязанностей: военная служба — мужчинам, воспитание детей - женщинам. Однако на уровне пенсионного законодательства такое распределение функций между полами приводит к тендерному неравноправию. Военная служба засчитывается в страховой стаж для назначения пенсии (при определенных условиях - в кратном размере). При этом не ставится никаких условий такого зачета. Вынужденный перерыв в мужской трудовой деятельности без каких-либо оговорок признается общественно-полезной деятельностью. Женская функция по уходу за малолетними детьми, являясь таким же вынужденным отвлечением от трудовой деятельности, зачитывается в страховой стаж только при выполнении ряда условий: максимальная продолжительность, количество детей, предшествующая или последующая трудовая деятельность. В таком подходе законодателя усматриваются признаки дискриминации по признаку пола.

3.7. Предоставление отцу оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком оговорено в ведомственном акте1. Этот документ не является нормативно-правовым актом, в котором могут закрепляться нормы трудового права (ст.5 ТК). В случае использования в рассматриваемой ситуации отцом неоплачиваемого отпуска по уходу за ребенком, семья остается без источника средств к существованию. Поэтому представляется, что возможность использования оплачиваемого отпуска по

1 Письмо Минздрава РФ № 2510/5321-32 и Фонда социального страхования РФ № 02-08/10-292П от 15.05.2000 года «О порядке выдачи и оплаты листков нетрудоспособности лицу, фактически осуществляющему уход за здоровым ребенком в случае смерти матери в родах (в послеродовом периоде)». уходу за ребенком (равного по продолжительности послеродовому декретному отпуску) отцом ребенка в случае смерти матери должна быть закреплена непосредственно в тексте статьи 256 «Отпуска по уходу за ребенком» Кодекса.

3.8. Особый подход к аттестации работников, имеющих детей, является дополнительным фактором, способствующим обеспечению гарантий, предоставленных при прекращении трудового договора. Однако реализуется он не всюду: в отношении работников систем образования и здравоохранения ныне действующие ведомственные акты об аттестации никаких исключений для беременных женщин и родителей малолетних детей не предусматривают. Большая часть работников названных отраслей - женщины, следовательно, существующая ситуация является гендерно неравнозначной. Представляется подлежащей закреплению на уровне Трудового кодекса следующей нормы: «Аттестации не подлежат беременные женщины и родители, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком; аттестация указанных работников проводится не ранее, чем через год после выхода их из отпуска».

3.9. Положение ТК о том, что в трудовом договоре, в котором работодателем является физическое лицо, могут устанавливаться дополнительные, по сравнению с Трудовым кодексом, основания его прекращения, ничем не ограничено. Это создает почву для субъективизма со стороны работодателя. С учетом того, что среди лиц, нанимаемых для работы по дому, а также в сфере обслуживания, подавляющее большинство составляют женщины, ситуация становится гендерно ориентированной. Поэтому необходимо включение общей формулировки, объединяющей дополнительные случаи увольнения: «отпадение объективной необходимости в применении наёмного труда». Отсутствие необходимости в применении наемного труда будет подтверждаться тем, что на освобожденное место в течение определенного срока после увольнения не должны приниматься другие работники. Для дополнительных случаев увольнения целесообразно в законодательном порядке установить срок предупреждения об увольнении.

3.10. В Российской Федерации отсутствует единая система переподготовки и повышения квалификации в отдельно взятой организации. Большинство организаций свернули внутрифирменную подготовку и повышение квалификации. Это в первую очередь сказывается на матерях малолетних детей, выходящих из отпусков по уходу за ребенком. Представляется, что контроль результатов станет возможным через создание специализированных органов, наделенных полномочиями по изучению потребностей в профобучении, формированию содержания профобразования и обучения, отслеживанию социальных и технологических изменений на рынке труда, разработке курсов повышения квалификации работников, по разработке требований конечных целей обучения, организации производственного обучения, контролю качества профобразования и итоговой аттестации. Эти органы должны иметь доступ к аккумулируемым для этих целей денежным средствам, а обучение проводиться с документальным оформлением итогов. Такой подход позволит учитывать полученные навыки при найме вне данной фирмы.

Целесообразно также на случай увольнения необученных кадров, восстановить на уровне закона норму о возмещении стоимости их обучения, осуществляемого по направлению службы занятости.

4. Имеется ряд норм, закрепляющих льготы и гарантии за матерями. Однако их распространение на отцов и опекунов малолетних детей могло бы способствовать перераспределению обязанностей по уходу за ребенком. Предлагается предоставлять работающим по найму родителям и опекунам возможность самостоятельно определять, кем из них будет использована льгота. Такой подход научно обоснован представителями социологических, психологических и культурологических дисциплин. В общественном мнении отмечается ослабление былой поляризации половых ролей и связанных с ними социокультурных стереотипов. Семейные обязанности не должны ограничивать возможности трудоустройства и продвижения по службе работников.

4.1. Часть 3 статьи 64 ТК особо оговаривает запрет отказа в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей. Оправданным с точки зрения реализации принципа равноправия полов было бы восстановление формулировки статьи 170 КЗоТ, запрещавшей отказ в приеме на работу по мотиву наличия детей претендентам вне зависимости от пола.

4.2. Предоставление льготы по ограничению направления в командировки, привлечению к ночным и сверхурочным работам одного из родителей, имеющего ребенка в возрасте до трех лет, должно быть увязано с пребыванием ребенка под присмотром второго родителя. Можно предусмотреть, например, такую оговорку: «.если на данный период времени ребенок лишается присмотра, или ухода, обоих родителей». Но право на выбор того, кем из родителей будет использована названная льгота, должно быть предоставлено самим работникам, что будет соответствовать международно-правовым стандартам2.

4.3. Предлагается законодательно закрепить возможность использовать отпуск по уходу за несколькими детьми разными родственниками, определив порядок и условия (н-р, состояние здоровья матери, особенности детей, прочие условия) реализации этого права. Отсутствие соответствующего положения в трудовом законодательстве может создать сложности в осуществлении такого права.

4.4. Для реализации в законодательстве принципа тендерной симметрии обоснованным было бы предоставить работающим родителям возможность выбора того, кому пользоваться перерывами для кормления ребенка, кому идти в отпуск по уходу на дому за больным ребенком в возрасте до 15 лет, а также закрепить за работающими отцами право на получение ежегодного оплачиваемого отпуска непосредственно до или после отпуска по уходу за ребенком.

По той же причине запрет, установленный на привлечение к работам, выполняемым вахтовым методом, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, не является оправданным. В норме ТК очень рельефно проявляет себя перекос в государственном распределении обязанностей по уходу за детьми.

4.5. Представляется, что было бы правильно предоставить льготу по ограничению направления в командировки, привлечению к сверхурочным работам, работам в выходные и нерабочие праздничные дни, льготу по ограничению указанных работ, как в случае с ночными работами, родителям, воспитывающим без супруга детей в возрасте до пяти лет.

2 Конвенция № 156 «О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящихся с семейными обязанностями» ратифицирована РФ в 1998г.

4.6. Анализ статданных позволяет сделать вывод о том, что, несмотря на законодательно установленную возможность нахождения в отпуске по уходу за ребенком и других родственников (помимо матери), в подавляющем большинстве случаев отпуск по уходу за ребенком используют работающие женщины. Сложившаяся ситуация - следствие господствующих в обществе представлений о должном и возможном поведении индивидов разного пола. Таким образом, разрешение проблемы равного участия работающих родителей в воспитании ребенка лежит в плоскости не только правовой, но и социально-идеологической. Требуются меры, способные изменить тендерные стереотипы в обществе.

4.7. Представляется, что норма, устанавливающая запрет увольнения работников (а не только одинокой матери), имеющих детей-инвалидов определенного возраста, ранее закрепленная в части 2 статье 170 КЗоТ РФ подлежит восстановлению.

5. Необходимость специального правового регулирования труда женщин, обусловлена их физиологическими особенностями, а также масштабами и длительностью периодов женской безработицы, ростом числа домохозяйств, возглавляемых женщиной. Существование специальных норм, регламентирующих труд лиц с семейными обязанностями и опекунов (попечителей) несовершеннолетних, обусловлено положением рассматриваемой категории среди иных претендентов на рабочие места на рынке труда, сложностью их трудоустройства, необходимостью построения трудового процесса с учетом выполняемых ими семейных и опекунских обязанностей.

5.1. Квотирование продолжает оставаться действенной мерой активной политики занятости. Исключение из числа граждан, испытывающих трудности в поиске работы, перечисленных в части 2 статьи 5 Закона «О занятости населения в Российской Федерации», граждан, имеющих на содержании лиц, которым по заключению уполномоченного на то органа необходимы постоянный уход, помощь или надзор, а также семей, в которых оба родителя признаны безработными, не является обоснованным. Имеется необходимость в принятии на федеральном уровне нормативно-правового акта, регламентирующего правила применения квотирования рабочих мест.

5.2. Перспективным мероприятием в решении проблемы занятости женщин могло бы стать предоставление безвозмездных ссуд. Введение этой льготы было бы целесообразно для работодателей, которые трудоустраивают в своих организациях женщин, создавая дополнительные рабочие места, на территориях с высоким уровнем женской безработицы (например, начиная с 60% от общего числа безработных на данной территории). В такой ситуации мы можем говорить о нуждаемости женщин в повышенной социальной и правовой защите.

5.3. Считаем, что есть необходимость восстановления правовой нормы, закрепляющей, что при отказе в приёме на работу беременной женщине, работнику, имеющему ребенка в возрасте до трёх лет (ребёнка-инвалида или инвалида с детства до достижения им возраста восемнадцати лет), одинокой матери или одинокому отцу, имеющим ребёнка в возрасте до четырнадцати лет, работодатель в любом случае обязан сообщить причину отказа в письменной форме. Кроме того, в целях ликвидации юридических основ для дискриминации следует возложить, на работодателя обязанность доказывать отсутствие в его действиях (или бездействиях) дискриминационных оснований.

5.4. Правило о недопустимости установления испытательного срока при приеме на работу следовало бы распространить на женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, одиноких матерей и одиноких отцов, воспитывающих ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), других лиц, воспитывающих указанных детей без матери и отца, поскольку их увольнение по инициативе работодателя по общему правилу не допускается.

5.5. Анализ возрастного состава, состояния здоровья и мотивации женщин, используемых на тяжелых работах и работах с вредными условиями труда, анализ социальных последствий их занятости на этих работах, исследование состояния рынка труда и характеристик рабочих мест приводит к выводу о том, что существующая система льгот для женщин не достигает цели социальной и медицинской защиты и лишь частично защищает их в экономическом плане. Система компенсаций не выполняет своей главной задачи - нейтрализации воздействия вредных и тяжелых условий труда на здоровье работников. Более верно было бы запретить труд женщин в этой сфере.

5.6. В отношении многих из 156-ти потенциально опасных химических веществ по действию на репродуктивную функцию, наличие которых на рабочем месте является противопоказанием для труда женщин детородного возраста3, нет достоверных сведений о фактической вероятности нарушений репродуктивного здоровья и частоте отрицательных последствий для женщин (равно как и мужчин) при крайне низких уровнях и различных режимах воздействия. Неопределенность указания на «присутствие» на рабочем месте таких веществ может исключить всех молодых женщин из числа работников целого ряда профессий. Поэтому обоснованным было бы определение предельных показателей содержания в окружающей среде потенциально опасных химических элементов; превышение этих показаний будет являться основанием для запрета использования на них труда женщин.

5.7. Думается, что есть необходимость законодательного запрета на прием в образовательные учреждения для обучения по профессиям, связанным с использованием потенциально опасных химических веществ, лиц женского пола. После проведения соответствующих исследований целесообразно утверждение перечня таких профессий на уровне Правительства.

5.8. Рекомендуется включение в Трудовой кодекс нормы, устанавливающей преимущества при заключении трудового договора о работе на дому для работников, осуществляющих уход за больными членами семьи и одного из родителей, имеющих ребенка в возрасте до 14 лет.

5.9. Уголовное преследование лиц, отказавших в приеме на работу или уволивших беременных женщин, фактически не ведется, в том числе в силу следования судей процессуальному принципу равноправия сторон при рассмотрении гражданских дел о восстановлении на работе. На этот факт влияют и целый ряд иных, в том числе психологических факторов. Более эффективным является применение к работодателям административных мер в виде штрафа и гражданско

3 Перечень приведен в Приложении 2 к Санитарным правилам и нормам СанПиН 2.2.0.555-96. правовых мер воздействия в виде регрессного иска организации к руководителю, уволившему работницу, и взыскания морального ущерба в пользу восстановленного работника.

5.10. Отказ от включения в Трудовой кодекс нормы об общем запрете ночного труда, ранее содержавшейся в ст. 161 КЗоТ, представляется неоправданным. За последние несколько лет значительно увеличилось число организаций торговли, общественного питания, досугово-развлекательной сферы, во многих из которых установлен круглосуточный или преимущественно ночной режим работы в ущерб здоровью женщин и выполнению семейных обязанностей. Мировой опыт ориентирует на отказ, по общему правилу, от использования женщин, независимо от возраста, на работах в ночное время.

5.11. Норма Трудового кодекса оговаривает необходимость предусматривать сокращенную 36-часовую рабочую неделю для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в коллективных или трудовых договорах. Практика свидетельствует о несоблюдении этого требования и отказе в предоставлении льготы. Представляетсянеобоснованным исключение из текста закона нормы, обязывавшей устанавливать 36-часовую сокращенную рабочую неделю вне зависимости от закрепления этого положения в индивидуальных и коллективных трудовых договорах.

5.12.Помещение нормы о предоставлении женщинам, работающим в сельской местности, по их письменному заявлению дополнительного выходного дня в месяц без сохранения заработной платы в статью, озаглавленную «Дополнительные выходные дни лицам, осуществляющим уход за детьми-инвалидами и инвалидами с детства», рассматривается как недоработка законодателя. Предоставление одного дополнительного выходного дня в месяц должно быть связано именно с местностью, в которой протекает трудовая деятельность женщины, — сельской местностью. Требуется внесение изменений в текст Трудового кодекса.

5.13. Трудовой кодекс несколько изменил порядок предоставления отпуска по беременности и родам. Статья 255 устанавливает, что предоставление отпуска по беременности и родам происходит по письменному заявлению женщины и в соответствии с медицинским заключением. Международно-правовая норма (часть 1 статьи 3 Конвенции «Об охране материнства») связывает возникновение права на отпуск по беременности и родам с предоставлением лишь медицинского свидетельства, удостоверяющего предполагаемый срок родов. Иной порядок предоставления такого отпуска не соответствует целям его установления и международно-правовой норме.

5.14. Представляется, что вопрос о сроке окончания отпуска по беременности и родам при патологических родах должен решаться в каждом конкретном случае врачом. Вызывает сомнение обоснованность четкой фиксации срока окончания такого отпуска одинаково для всех в законодательном порядке.

5.15. Законодатель отказался от требования перевода на более легкую работу беременных женщин. Однако анализ содержания норм СанПиН 2.2.0.555-96 от 28.10.1996г. и Гигиенических рекомендаций к рациональному трудоустройству беременных женщин приводит к выводу о том, что соблюдение всех предусмотренных нормативов облегчит труд беременных женщин. В то же время, в целях повышения гарантированности соблюдения этих прав, требование перевода на более легкую работу на законодательном уровне представляется целесообразным восстановить.

5.16. Автор критически оценивает новое положение Трудового кодекса, в соответствии с которым в случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по её заявлению продлить срок трудового договора, но только до наступления у неё права на отпуск по беременности и родам. Представляется целесообразным внести в ТК изменения, в соответствии с которыми срочный трудовой договор должен продлеваться до истечения срока отпуска по беременности и родам.

5.17. В условиях демографического кризиса в нашей стране и существующей безработицы странной представляется позиция законодателя, который при принятии Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации» ограничил период отпуска по уходу за ребенком, включаемый в страховой стаж одного из работающих родителей, тремя годами в общей сложности из расчета не более 1,5 лет на одного ребенка. Такая постановка вопроса, во-первых, ограничивает родителей в определении периода времени, которое они хотели бы посвятить уходу за малолетним ребенком, во-вторых, ограничивает в выборе бабушку, деда, иных родственников ребенка, которым этот период не включается в страховой стаж, в-третьих, значительно ущемляет в правах многодетных родителей.

5.18. Недопустимость увольнения по инициативе администрации беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, одиноких матерей при наличии у них ребенка до 14 лет (ребенка-инвалида до 16 лет) относится не только к случаям расторжения трудового договора по специальной статье, предусматривающей основания увольнения по инициативе работодателя, но и к увольнению по иным основаниям, если инициатива увольнения исходит от администрации. Поэтому случай, когда женщина, работающая вахтовым методом, забеременела (причины законодательных ограничений привлечения к работам возникли уже после приема на работу), следует рассматривать как простой по обстоятельствам, не зависящим от работодателя и работника с оплатой не менее 2/3 тарифной ставки (оклада). При прекращении допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует допуска к государственной тайне, опять-таки будет иметь место простой не по вине работника.

5.19. Трудовой кодекс не воспроизвел гарантию, ранее предусматривавшуюся частью 3 статьи 74 КЗоТ РФ, запрещавшую непредоставление ежегодного отпуска работникам, имеющим детей до 14 лет (детей-инвалидов или инвалидов с детства до достижения ими возраста 18 лет), работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением. Такое лишение гарантии, с нашей точки зрения, не является оправданным.

6. Творческое освоение международных разработок является необходимым условием совершенствования любой национальной системы трудового права, стремящейся отвечать общецивилизационным требованиям. «Эти акты, - как отмечается в литературе, - объект внимательного изучения, заимствования, практического использования в качестве признанного в цивилизованном мире эталона, своего рода международного кодекса труда».4 Оправданной является «рецепция» не

4 Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право. - М., 1999. - С.448. которых норм законодательства зарубежных стран в российское право при условии, что это будет отвечать целям, которые ставит перед собой российский законодатель.

6.1. Заслуживающим внимания представляется такой зарубежный опыт, когда продолжительность оплачиваемого отпуска по беременности и родам зависит от очередности ребенка в семье (Польша, Болгария, Беларусь, Украина, Франция). Подобный подход мог бы явиться одним из факторов повышения рождаемости в Российской Федерации.

6.2. Интересен подход законодателя Чешской республики, предоставляющего удлиненный отпуск по беременности и родам одиноким матерям. Такое решение обосновано: женщинам, родившим ребенка без мужа, не приходится рассчитывать на какую-либо помощь со стороны второго родителя. В такой ситуации времени на адаптацию к новым условиям в связи с рождением ребенка потребуется больше. За три десятилетия абсолютное число детей, родившихся вне зарегистрированного брака, в России увеличилось в 1,76 раза. Поэтому включение в российское трудовое законодательство такой льготы как предоставление одинокой матери оплачиваемого декретного отпуска большей продолжительности, чем в общем случае, например, на один календарный месяц, было бы своевременной и оправданной мерой. Тендерной асимметрии рассматриваемая мера также не вызовет, если распространить её на отцов в случае смерти матери после родов, произошедшей до истечения срока послеродового отпуска.

6.3. Отсутствие в новом Кодексе главы о социальном страховании не оправдано. В статье 22 Трудового кодекса предусмотрена обязанность работодателя осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами. Однако, основы социального страхования в Трудовом кодексе не отражены, хотя их закрепление создавало бы определенные гарантии для работников, поскольку в силу части 2 статьи 5 ТК, «нормы трудового права, содержащиеся в иных законах, должны соответствовать настоящему Кодексу». Ограничение размера пособия по беременности и родам максимальным размером противоречит правилу, закрепленному пунктом 6 статьи 4 Конвенции

Об охране материнства»: «когда сумма денежных пособий, предоставляемых за счет средств обязательного социального страхования, исчисляется на основе предшествовавшего заработка женщины, она составляет не менее двух третей предшествовавшего заработка женщины, учитываемого с этой целью». Таким образом, с учетом положений части 4 статьи 15 Конституции, в данном случае действует норма ратифицированной Конвенции.

6.4. Во многих цивилизованных странах отпуска по уходу за ребенком используются для снятия давления на рынок труда. Родителей стимулируют к использованию возможности более длительного нахождения с ребенком путем сохранения за ними места работы, выплатами пособий. Такой подход тем более актуален в связи с сокращением детских дошкольных учреждений. Безусловным стимулом стала бы выплата пособий, дополнительно к компенсации, родителям, находящимся в отпусках по уходу за детьми в возрасте от 1,5 до 3 лет. Механизм финансирования таких перерывов в трудовой деятельности может быть следующим: недостающие средства могут быть привлечены за счет источников на выплату пособий по безработице лицам, получающим место, ранее занимаемое работником, ушедшим в родительский отпуск.

6.5. Законодателем избран путь отмены целого ряда льгот, ряд запретов ослаблено переводом в ограничения. Принцип баланса интересов работника и работодателя, закладываемый в Трудовой кодекс при разработке его норм, был понят несколько однобоко. Интересы работодателя осознаются как максимальное снижение бремени материальных затрат на нужды работников. Ограничения и запрещения на привлечение работников, имеющих детей, к работе за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, ранее закреплявшиеся в КЗоТ (ст. 162) соответствуют Конвенции МОТ № 103 «Об охране материнства» и другим международным договорам5 в полной мере. На практике неоказание помощи работникам в решении семейных проблем может обернуться для работодателя иными многочисленными неблагоприятными последствиями, в том числе, отсутствием работника на работе при болезни детей, отлучками для решения семейных вопросов, дополнительными затратами на поиск и обучения персонала, когда матери не выходят из послеродового отпуска, ограничением возможностей при подборе персонала, поскольку на рабочие места, существующие лишь в период отпуска по уходу за ребенком, квалифицированные кадры не пойдут и т.п. Решение лежит в плоскости предоставления налоговых, кредитных льгот работодателю при приеме на работу работников с семейными обязанностями, в т.ч. на условиях неполного рабочего времени, по гибкому графику или на дому.

6.6. Во французском трудовом праве теория временного приостановления трудового договора служит для защиты не только беременных женщин, родителей, имеющих детей, но и трудящихся, призванных в армию, исполняющих депутатские, сенаторские, некоторые другие государственные и муниципальные функции, а также бастующего работника и работника, проходящего профессиональную подготовку. По сути дела, в оговоренных случаях индивидуальные нормы трудового договора находятся в состоянии «юридической спячки». Трудовая функция работником не выполняется, работодатель не обязан предоставлять ему работу и оплачивать её. Таким образом, юридическая связь в рамках трудовогоправоотношения с лицом, находящимся в отпуске по уходу за ребенком, прерывается. Власть нанимателя не распространяется на наемного работника. В то же время наемный работник сохраняет, при определенных условиях, страховой стаж и право на рабочее место. После устранения причины «выключенное™ норм трудового договора» договор вновь приобретает свои принудительные качества и управляет отношениями сторон. По существу, действие трудового договора приостанавливается на период отпуска по уходу за ребенком: он не расторгается, но его нормы и не реализуются.

6.7. Российский законодатель взял курс не на установление тотальных социальных пособий, а на адресность в их предоставлении. С другой стороны, расчет на постоянную государственную помощь не стимулирует трудовые ресурсы к действию. Внимания заслуживает подход, применяемый в США, при котором предоставление льгот обусловливается встречными, выгодными для государства действиями пользователей льгот, в том числе мобилизацией себя на активную

5 Конвенции ООН о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин, Конвенции №156 о равном обтрудовую деятельность родителями, имеющими детей, обязанностью матерей-одиночек помогать разыскивать отцов своих детей.

7. В результате проведенного исследования нового для российского законодательства положения о возможности расторжения трудового договора по инициативе работодателя с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, диссертантом был сформулирован ряд предложений по совершенствованию законодательства.

7.1. Представляется подлежащей исключению из перечня оснований увольнения женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), и других лиц, воспитывающих указанных детей без матери, несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением. Это основание увольнения не относится к мерам дисциплинарной ответственности. Поэтому, представляется, что при несоответствии работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением также должен применяться институт простоя.

7.2. Для недопущения использования работодателем такого основания расторжения трудового договора, как предоставление работником заведомо ложных сведений при заключении трудового договора, в случае дачи претендентом ложных ответов о семейных обстоятельствах, предлагаем уточнить это основание увольнения путем указания на отношение предоставленных ложных сведений к сведениям, определяющим условия выполнения трудовой функции.

7.3. Кодекс не назвал в качестве основания увольнения беременных женщин прекращение деятельности работодателем - физическим лицом. Представляется, что следует законодательно исправить эту неточность и внести соответствующие дополнения в ч.1 ст.261 ТК. ращении и равных возможностях для трудящихся с семейными обязанностями и др.

7.4. Как нам кажется, случай, когда виновные действия, дающие основание для утраты доверия, либо аморальный проступок совершены работником не по месту работы и не в связи с исполнением им трудовых обязанностей (а следовательно, не являются дисциплинарными взысканиями), следует исключить из числа оснований увольнения по инициативе работодателя женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), и других лиц, воспитывающих указанных детей без матери.

Должна обеспечиваться комплексность в разрешении проблемы регулирования труда женщин, работников с семейными обязанностями и опекунов (попечителей) несовершеннолетних: усиление действенности правовых норм за счет их дополнения и подкрепления мерами экономического, идеологического, общеполитического порядков.

Сегодня (сегодня даже более, чем когда-либо) общество заинтересовано в сохранении рабочей силы и ее воспроизводстве. Поэтому пересмотр льгот и гарантий нужно осуществлять очень осторожно. В новой социально-экономической обстановке защита интересов работника должна быть намного более активной и эффективной, чем прежде. В условиях движения к капиталистическому обществу социальное назначение трудового права становится тем щитом, который противостоит стихийности современного рынка.

Роль женщины в семье и семьи в жизни женщины определяет необходимость обеспечения тендерного равенства и развития человеческого потенциала. Поэтому социальная политика государства должна быть направлена не на стимулирование самого процесса воспроизводства, а на создание условий, обеспечивающих полноценное развитие (начиная от внутриутробного), воспитание и уход за ребенком. Разноплановые меры, принимаемые в государстве на разных уровнях, способны повысить ответственность родителей за воспитание детей, позволить им активно участвовать в социализации ребенка или, наоборот, отстранить их от этого процесса. Таким образом, помощь работникам в решении семейных проблем, разработка и принятие мер, способствующих сочетанию семейных и трудовых обязанностей, не может рассматриваться как благотворительность со стороны работодателя. Работодатель выигрывает в сохранении квалифицированных кадров, рационализации трудового процесса и повышении производительности труда. Роль государства, в данном случае, в том, чтобы донести до работодателя информацию о возможных вариантах деятельности в этом направлении и максимально создать условия для такого рода деятельности.

## Список литературы диссертационного исследования кандидат юридических наук Москвичева, Татьяна Михайловна, 2005 год

1. Конституция Российской Федерации (с изм. от 25.03.2004). Принята всенародным голосованием 12.12.1993) //Российская газета, N 237, 25.12.1993.

2. Международный пакт ООН об экономических, социальных и культурных правах (1966г.), ратифицированный в 1973г.

3. Конвенция № 13 «Об использовании свинцовых белил в малярном деле» (1921 г.), ратифицированная в 1991 г.

4. Конвенция № 45 «О применении труда женщин на подземных работах в шахтах» (1935г.), ратифицированная в 1961г.

5. Конвенция № 100 «О равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности» (1951г.), ратифицированная в 1956г.

6. Конвенция № 111 «О дискриминации в области труда и занятий» (1958г.), ратифицированная в 1961г.

7. Конвенция № 103 «Об охране материнства» (1952г.), ратифицированная в 1956г.

8. Конвенция ООН « О ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин» (1979г.), ратифицированная в 1980г.// Российское трудовое законодательство: Сб., т.2 М., 1997г.

9. Конвенция № 89 «О ночном труде женщин» 1948г., Российской Федерацией не ратифицирована // Справочная правовая система «Консультант Плюс».

10. Конвенция № 171 «О ночном труде» 1990г., Российской Федерацией не ратифицирована // Справочная правовая система «Консультант Плюс».

11. Закон от 3 июня 1885 г. о ночной работе подростков до 17-летнего возраста и женщин. (Утратил силу).

12. Устав о промышленности 1893 года. (Утратил силу).

13. КЗоТ РСФСР 18 года. // СУ РСФСР, 1918. № 87-88 (Утратил силу).

14. КЗоТ РСФСР 22 года//СУ РСФСР, 1922. № 70. Ст.903.(Утратил силу).

15. Кодекс законов о труде Российской Федерации (утв. ВС РСФСР 09.12.1971) (ред. от 10.07.2001, с изм. от 24.01.2002) // Ведомости ВС РСФСР, 1971, N 50, ст. 1007. /Утратил силу с 1 февраля 2002 года/

16. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (принят ГД ФС РФ 21.12.2001) (ред. от 29.12.2004, с изм. от 15.03.2005) // Российская газета. N256. 31.12.2001.

17. Уголовный кодекс РСФСР (утв. ВС РСФСР 27.10.1960) (ред. от 30.07.1996) // Ведомости ВС РСФСР, 1960, N 40, ст. 591. /Утратил силу с 1 января 1997 года/

18. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 N 195-ФЗ (принят ГД ФС РФ 20.12.2001) (ред. от 07.03.2005, с изм. от 21.03.2005) //Российская газета, N 256, 31.12.2001

19. Налоговый кодекс Российской Федерации (часть первая) от 31.07.1998 N 146-ФЗ (принят ГД ФС РФ 16.07.1998) (ред. от 02.11.2004) // Российская газета, N 148-149, 06.08.1998.

20. Налоговый кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 05.08.2000 N 117-ФЗ (принят ГД ФС РФ 19.07.2000) (ред. от 30.12.2004) // Собрание законодательства РФ. 07.08.2000. N 32. ст. 3340, Парламентская газета. N 151152. 10.08.2000.

21. Постановление Верховного Совета РСФСР «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе» от 1 ноября 1990г. // ВВС РСФСР 90г. № 24. ст.287.

22. Закон РФ от 19.04.1991 N 1032-1 (ред. от 22.08.2004) «О занятости населения в Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. N 17. 22.04.1996. ст. 1915.

23. Закон РФ от 22.12.1992 N 4180-1 (ред. от 20.06.2000) "О трансплантации органов и (или) тканей человека» // Ведомости СНД и ВС Р", 14.01.1993, N 2, ст. 62.

24. Федеральный закон РФ «Основы законодательства Российской федерации об охране труда» от 6 августа 93г.//Ведомости РФ, 1993г., №35, ст. 1412. (Утратил силу).

25. Основы законодательства Российской Федерации об охране здоровья граждан (утв. ВС РФ 22.07.1993 N 5487-1) (ред. от 07.03.2005)// Ведомости СНД и ВС РФ, 19.08.1993, N33, ст. 1318.

26. Федеральный закон от 19.05.1995 N 81-ФЗ (ред. от 29.12.2004) "О государственных пособиях гражданам, имеющим детей" (принят ГД ФС РФ 26.04.1995) // Собрание законодательства РФ, 22.05.1995, N 21, ст. 1929, Российская газета, N 99, 24.05.1995.

27. Федеральный закон от 24.10.1997 N 134-Ф3 (ред. от 22.08.2004) «О прожиточном минимуме в Российской Федерации" (принят ГД ФС РФ 10.10.1997) //Собрание законодательства РФ, 27.10.1997, N 43, ст. 4904.

28. Федеральный закон от 20.05.2002 N 54-ФЗ "О временном запрете на клонирование человека " (принят ГД ФС РФ 19.04.2002) // Российская газета. N90. 23.05.2002.

29. Федеральный закон от 08.02.2003 N 25-ФЗ (с изм. от 29.12.2004) "О бюджете Фонда социального страхования на 2003 год" (принят ГД ФС РФ 24.01.2003) // Собрание законодательства РФ. 10.02.2003. N 6. ст. 508.

30. Федеральный закон от 29.12.2004 N 202-ФЗ "О бюджете Фонда социального страхования на 2005 год" (принят ГД ФС РФ 17.12.2004) // Российская газета. N292.31.12.2004.

31. Концепция законотворческой деятельности по обеспечению равных прав и равных возможностей мужчин и женщин», утверждена постановлением Государственной Думы от 20.11.97г.//СЗ. 1997. № 48. ст.5527.

32. Постановление Совета Министров СССР «О мероприятиях по замене женского труда на подземных работах в горнодобывающей промышленности и на строительстве подземных сооружений» от 13.07.1957г.//СП СССР, 1957г., № 8, ст. 81.

33. Постановление совета Министров СССР от 13 апреля 1973г. об утверждении Правил исчисления непрерывного трудового стажа рабочих и служащих при назначении пособия по государственному социальному страхованию//СП СССР. 1973. № 10. ст. 51.

34. Постановление совета Министров СССР и ВЦСПС от 25 апреля 1978г. «О дополнительных мерах по улучшению труда женщин, занятых в народном хозяйстве»//СП СССР. 1978. №11. ст.74. /утратил силу/.

35. Постановление ЦК КПСС и совета Министров СССР от 22 января 1981г. «О мерах по усилению государственной помощи семьям, имеющим детей»// СП СССР. 1981. № 13. ст. 75.

36. Постановление Правительства РФ от 14.05.1992 N 315 (с изм. от 28.11.2000) "О системе профессиональной подготовки, повышения квалификации и переподготовки высвобождаемых работников и незанятого населения 11 // Экономика и жизнь. N 27. 1992.

37. Постановление Совета Министров Правительства РФ от 6 февраля 1993г. «О новых нормах предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную» // САПП РФ. 1993. № 7. ст.366.

38. Постановление Правительства РФ от 04.09.1995 N 883 (ред. от 08.08.2003) "Об утверждении положения о порядке назначения и выплаты государственных пособий гражданам, имеющим детей" // Собрание законодательства РФ. 11.09.1995. N37. ст. 3628.

39. Постановление Правительства РФ от 26.02.1997 N 222 (ред. от 27.07.1998) "О программе социальных реформ в Российской Федерации на период 1996-2000 годов" //Собрание законодательства РФ. 10.03.1997. N 10. ст. 1173.

40. Федеральная целевая программа содействия занятости населения РФ на 1998-2000г.г., утвержденная Постановлением Правительства 24 июля 1998г. //СЗ РФ. 1998. №33. ст. 4005.

41. Постановление Правительства РФ от 16.03.2000 № 234 (ред. от 04.10.2002) «О порядке заключения трудовых договоров и аттестации руководителей федеральных государственных унитарных предприятий» // СЗ РФ. 27.03.2000. № 13.ct.1373.

42. Постановление Правительства РФ от 11.10.2001 N 719 (ред. от 01.02.2005) "Об утверждении порядка предоставления отпусков работникам, усыновившим ребенка"// Российская газета. N 203. 18.10.2001.

43. Постановление Секретариата ВЦСПС от 2 апреля 1954г. «О дежурствах на предприятиях и в учреждениях» // Бюллетень ВЦСПС. 1954. № 2.

44. Гигиенические рекомендации к рациональному трудоустройству беременных женщин, утвержденные Минздравом СССР 29 августа 79г. //Сб. «Труд женщин и молодежи», 1990г.

45. Положение о порядке и условиях применения труда женщин, имеющих детей и работающих неполное рабочее время, утвержденное постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 29 апреля 1980г.//Бюллетень Госкомтруда СССР, 1980г., № 8.

46. Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 29.09.1981 N 275/17-99 "Об утверждении положения об условиях труда надомников"// "Бюллетень Госкомтруда СССР", 1982, № 1.

47. Положение о порядке и условиях применения скользящего (гибкого) графика для женщин, имеющих детей, утвержденное постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 6 июня 1984г.//Бюллетень Госкомтруда СССР, 1984г., № 9.

48. Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС, Минздрава СССР от 31.12.1987 N 794/33-82 (ред. от 17.01.1990, с изм. от 19.02.2003) "Об утверждении основных положений о вахтовом методе организации работ» // Бюллетене Госкомтруда СССР, 1988, N 5.

49. Гигиенические требования к условиям труда женщин, утвержденные Постановлением Госкомсанэпиднадзора России от 28 октября 1996г. (СанПиН 2.2.555-96) /Справочная правовая система «Консультант Плюс».

50. Гигиенические рекомендации к рациональному трудоустройству беременных женщин (Методические рекомендации), утверждены Минздравом СССР 29 августа 1979г. //сб. «Труд женщин и молодежи», 1990г., с. 79-83.

51. Письмо Минтруда РФ от 09.07.1998 N 3971-ММ «О порядке трудоустройства женщин детородного возраста при их выводе с тяжелых работ и работ с вредными и опасными условиями труда» //Справочная правовая система «Консультант Плюс».

52. Областной закон от 31.12.2003 N 81-ЗС (ред. от 29.12.2004) "Об областной целевой программе содействия занятости населения ростовской области на 2004-2006 годы" (принят ЗС РО 11.12.2003) // "Наше время", N 6-10, 13.01.2004.

53. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 20.12.1994 N 10 (ред. от 15.01.1998) "Некоторые вопросы применения законодательства о компенсации морального вреда" // "Российская газета", N 29, 08.02.1995.

54. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2"0 применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации11// Российская газета, N 72, 08.04.2004, Бюллетень Верховного Суда РФ, N 6, 2004.

55. Решение Верховного Суда РФ от 28.11.2000 N ГКПИ00-1168 «О признании недействительным (незаконным) абзаца 2 пункта 4 Постановления Правительства РФ ОТ 14.05.1992 N 315» // Бюллетень Верховного Суда РФ, N 6, 2001.

56. Архив Ворошиловского районного суда г. Ростова-на-Дону.

57. Архив Государственной инспекции труда по Ростовской области.1. Специальная литература

58. Абрамова A.A. Труд женщин. М.: Профиздат, 1987. - 223с.

59. Александров Н. К вопросу о разработке нового кодекса законов о труде//

60. Советская юстиция. 1957. - № 2. - С. 25-29.

61. Александров Н.Г. Трудовое правоотношение. М.: Юридическое издательство Министерства юстиции СССР, 1948. - 336с.

62. Амиров Н. Как совместить работу и материнство // Безопасность и медицина труда приложение к журналу Социальная защита. - 2002. - №7 - С.35 - 36.

63. Ата-Мирзаев О. Многодетная женщина: социально демографический анализ.// в кн. Женщины на работе и дома. - М.: Издательство «Статистика», 1978.-93с.

64. Бабаева JI. Как помочь останавливающим коня? // Человек и труд. 1997. - №8. С.76-77.

65. Бабаева J1.B. Женщины: актуальные направления социальной политики // Социс. 1997. - № 7. - С. 51-59.

66. Бару М.И. Оценочные понятия в трудовом законодательстве // Советское государство и право. 1970. - №7 - С. 104-108.

67. Баскакова М., Баскаков В. Тендерные аспекты пенсионной реформы в России // Вопросы экономики. 2000. - № 3.- С.103-109.

68. Бебель А. Женщина и социализм. М.: Госполитиздат, 1959. - 592с.

69. Бильшай В. В.И.Ленин о равноправии женщин // Советская юстиция. 1970. -№ 5. - С.3-4.

70. Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности. Учебное пособие / СПб.: Per se, 2001. 51 lc.

71. Бойко В.В. Малодетная семья. Социально-психологический аспект. М: Мысль, 1988.-237с.

72. Бугров Л.Ю. Проблемы свободы труда в трудовом праве России. Пермь: Изд-во Перм. Ун-та: Информ. - правовое агентство «ИНПЭА», 1992. - 236с.

73. Быков А.Н. Фабричное законодательство и развитие его во времени. С-П.: Типография «Правда» , 1909. - 282с.

74. В политику идут умные, профессиональные, уже состоявшиеся женщины.// газета Донской выбор предвыборный выпуск от 18.10.03г. З.М.Степановой. -С.4.

75. Варов В. О типичных нарушениях законодательства о труде // Хозяйство и право. 2003. - № 7. С. 108-117.

76. Вишневская Н.Т. Регулирование рабочего времени как средство смягчения проблемы безработицы // Труд за рубежом. 2000. - № 1. - С. 36-48.

77. Власов А., Городов А. Особенности регулирования труда женщин // Ваше право: Документ. 2002. - № 13. С.6-7.

78. Власов А., Городов А. Плюсы и минусы работы на дому // Ваше право: Документ. 2002. - .№ 44. - СЛ.

79. Власов В. Право женщин на труд // Законность. 1997. - № 8. - С.39-42.

80. Ганчев А.И. статус и роль мужчины в традиционной болгарской семье во второй половине XX века // «Мужское» в традиционном и современном обществе. М., 2003.

81. Тендерная экспертиза российского законодательства / Отв. ред. и руковод. авт. коллектива Л.Н.Завадская. М.: Изд-во Бек, 2001.- 255с.

82. Гессен В.Ю. История законодательства о труде рабочей молодежи в России. -Л.: Изд-во Ленинградского Губпрофсовета, 1927. — 134с.

83. Головина С.Ю. Понятийный аппарат трудового права. Екатеринбург: Изд-во УрПОА, 1997.-178с.

84. Губанова Н.Д. Сексуальные роли в трансформирующемся социуме.// в кн. Тендер. Миротворчество. Современность:материалы тендерных и миротворческих чтений. Ставрополь-Ростов-на-Дону:изд-во СГУ,2003. -160с.

85. Давид Рене. Основные правовые системы современности. М.: Прогресс, 1967.-496с.

86. Де Бовуар Симона. Второй пол // Иностранная литература. 1993. - № 3. -С.152-161.

87. Денисов П. Порванная справка // Трудовые отношения- приложение к журналу Социальная защита. 2003. - № 8 (77). - С. 17-19.

88. Депакс М. Трудовое право. М.: Изд-во «ИНТРА-ТЭК-Р», 1995. 123с.

89. Дзгоева Ф.О. Правовое регулирование труда лиц с семейными обязанностями // Трудовое право. 2003. - № 2. - С. 67-78.

90. Дойблер В. Тенденции развития трудового права в промышленно развитых странах// Государство и право. 1995. - №2. - С.103-109.

91. Еремкина А. Новый КЗоТ ГДР // Советская юстиция. 1978. - № 18. - С.28-30.

92. Ерохин A.M. Социокультурные детерминанты трансформации тендерных образов // в кн. Тендер. Миротворчество. Современность. Материалы тендерных и миротворческих чтений. Ставрополь-Ростов-на-Дону: Изд-во СГУ.-С.И.

93. Ершова Е, Кочкина Е. Дискриминация по . закону // Московская правда. -1996. 26 апреля. - С. 1-2.

94. Ершова И.Б. Регулирование доходов населения с помощью налогов в странах Восточной Европы // Труд за рубежом. 1996. - №2 - С.88-97.

95. Иванов С.А. Российское трудовое право: история и современность // Государство и право. 1999. - № 5. - С. 36-45.

96. Женщина и власть. Ростов-на-Дону,2000.

97. Женщины в переходный период. Центральная и Восточная Европа. Региональный мониторинговый доклад. 1999. - № 6. - Сиена: Arti Grafiche Ticci. - 179 с.

98. Зайцева С.Г. Злоупотребление правом. К вопросу о соотношении слова и понятия // Юрист. 2002. - № 1. - С. 2 - 5.

99. Законодательство о труде. Комментарий /Под редакцией Н.Г. Александрова, Е.И. Астрахана, С.С. Каринского, А.И. Ставцева. М: Госкомиздат, 1953. -468с.

100. Иванкина Т.В. Права трудящихся женщин. Л.: Лениздат, 1990. - 170с.

101. К проекту Основ законодательства о труде // Советская юстиция. 1959. - № 12. - С.41-45.

102. К проекту Основ законодательства о труде // Советская юстиция. 1959. - № 11. - С.38-42.

103. К проекту Основ законодательства о труде // Советская юстиция. 1960. - № 2. - С.36-38.

104. К проекту Основ законодательства о труде // Советская юстиция. 1960. № 1. - С.38-39.

105. Кайманков В. К аттестации готовы — дело за средствами //Профессиональные и льготные пенсии приложение к ж. Социальная защита. -2002. - №5(33). - С.2-4.

106. Каллистратова Р. Рождаемость и право // Советская юстиция. 1971. - № 2. -С.14-16.

107. Канель В. Рабочий договор: к вопросу о положении рабочего класса в России. 4.1. М: Изд-во С.Скиршунта, 1907. 259с.

108. Каткова И. Материнский уход за новорожденным // Женщины на работе и дома. М: Изд-во «Статистика», 1978. — 93с.

109. Киселев И .Я. Зарубежное трудовое право. Учебник для ВУЗов. — М: Издательская группа Норма-Инфра М.- 1998. 263с.

110. Киселев И.Я. Трудовое право России: историко-правовое исследование: учебное пособие для вузов/ И.Я.Киселев.- М: Инфра (Изд. Группа НОРМА-Инфра-М), 2001. -XII, 371с.

111. Климантова Г.И. Здоровье семьи // Здоровая семья здоровое поколение. Аналитический вестник комитета по вопросам социальной политики Совета Федерации Федерального собрания РФ. - М., 2001. - № 13 (144).

112. Кобринский Б. Мониторинг врожденных пороков // Безопасность и медицина труда- приложение к журналу Социальная защита. 2003. - № 5 (53). -С.35-38.

113. Ковалев М.И. Правовые вопросы защиты жизни, здоровья и генетического достоинства человека. — Екатеринбург, 1996.

114. Ковалев В. Права женщин и детей нуждаются в защите государства // Государство и право. 1996. - № 2.

115. Козлова Т.А. Персональные данные работника: сбор, хранение, ответственность за достоверность и незаконное распространение // Трудовое право. 2004. - № 8. - С.58-64.

116. Коломиец Г.Ф. Понятие основная форма логического мышления. Харьков, 1958.

117. Комментарий к Кодексу законов о труде РФ / Бугенова М.О., Гусов К.Н., Захаров M.JI. и др. Под ред. К.Н. Гусова. -М: Проспект, 1999. 621с.

118. Комментарий к Кодексу законов о труде РФ/ Александрова З.О., Глазырин

119. B.В., Кирилин A.B. и др. Под ред. В.И.Шкатуллы М: Инфра, 1999. -783с.

120. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / З.О.Александрова, А.М.Куренной, А.Н.Луговой и др. Под ред. С.А.Панина. -М.: ЗАО «МЦФЭР», 2002. 1056 с.

121. Комментарий к трудовому кодексу Российской Федерации / Абрамова О.В. и др., отв. ред. Ю.П.Орловский. М.: Контракт: Инфра-М, 2002. - 948с.

122. Кон И.С. Материнство и отцовство в историко-этнографической перспективе // Советская этнография. 1987. - № 6. - С.32-36.

123. Кондорова Н. Правила нуждаются в корректировке // Безопасность и медицина труда приложение к ж. Социальная защита. - 2002. - № 1 (37).1. C.39-41.

124. Коробов С.Е. Государство социальное и социалистическое // Юрист.- 1998. -№ 3. — С. 36-39.

125. Королев Ю. Молодая семья и право // Советская юстиция. 1986. - № 19. -С.10-11.

126. Костюнина Г.М. Трудовые отношения в Новой Зеландии: основные тенденции и законодательное регулирование.// Труд за рубежом. -2001. -№ 2. -С.42-58.

127. Крепче за выполнение советских законов о женщине // Советская юстиция. -1934. № 6. - С. 1-2.

128. Круглый стол: трудящиеся с семейными обязанностями // Государство и право. 1994. -№11.- С.21-56.

129. Кудрявцев В.Н. Правовое поведение: норма и патология. М.: Наука, 1982. - 287с.

130. Курилов В.И. Личность, труд, право. М.: Юридическая литература, 1989. -336с.

131. Курс российского трудового права: в Зт. Часть общая / А.В.Гребенщиков, С.П.Маврин, Е.Б.Хохлов и др. Под общ. ред. С.П.Маврина.- СПб.: Издательство С-Петербургского ун-та, 1996. — Т.1.- 572с.

132. Ленин В.И. Международный день работниц. Полн. Собр. Соч. Т. 42. М.: Изд-во Политической литературы , 1974. - 606 с.

133. Ленин В.И. Проект программы РСДРП. Полное собрание сочинений. T.VI. -М.: Изд-во Политической литературы, 1972. — 619с.

134. Ленин В.И. Великий почин. T.XVI. М.: Прогресс, 1984. - 668с.С.256.

135. Лернер М. Развитие цивилизации в Америке. Образ жизни и мыслей в Соединенных Штатах сегодня. Пер. с анг. М: Радуга, 1992. Т.2. - 575с.

136. Лившиц Р.З. Трудовое законодательство: настоящее и будущее. М.:Наука, 1989.-191с.

137. Лихобабин Л.Ю. Тендерные исследования как инструмент самопознания личности и общества // Конференция «Пути познания: общее и различия» 31.10.-1.11.03г. Тезисы докладов. Ростов-на-Дону. 2003. - 86с.

138. Лопашенко H.A. Преступные нарушения трудового законодательства // Трудовое право. 2003. № 4. -С.24-29.

139. Лыгин Р. Заключение трудового договора по проекту Трудового кодекса // Хозяйство и право. 1999. - № 12. - С.47-51.

140. Маврин С.П. Современные проблемы общей части российского трудового права: Учеб.пособие. СПб., 1993.

141. Магура М.И. Поиск и отбор персонала. М.: Бизнес-шк. «Интел-Синтез», 2001.-272с.

142. Майфат A.B. «Суррогатное материнство» и иные формы репродуктивной деятельности в новом Семейном кодексе РФ //Юридический мир. 2000. -Февраль. - С. 19-33.

143. Макашева А.Ж. Уголовная ответственность за нарушения законодательства о трудовых правах граждан // Трудовое право. -2004,- № 7.- С.72-76.

144. Малышева М.М. Современный патриархат. Заключение Московского центра тендерных исследований // Интернет-Сайт, включенный в 1-st women webring — «Кольцо женских сайтов».

145. Маркович Д. Социология труда. М.: Прогресс, 1988.-627с.

146. Материалы XXII съезда КПСС. М.: Госполитиздат, 1962.

147. Матрусова Т.Н. Комплектование кадров в японских фирмах//Труд за рубежом. 1999. - №2 - с. 69-100.

148. Матрусова Т.Н. Стратегия всеобщего контроля качества и обучения персонала в японской организации // Труд за рубежом.- 2000.- №1 С.91-105.

149. Мачульская Е.Е. Реформа социального обеспечения и необходимость кодификации законодательства // Вестник Московского университета. Серия И. Право.- 1999г. № 6. - С.3-19.

150. Миронов В.И. Постатейный комментарий Трудового кодекса Российской Федерации // Трудовое право. 2002.- № 10. -С.4-58.

151. Мотков О.И. Мужское и женское: иллюзорность традиционных представлений о психологическом облике// «Мужское» в традиционном и современном обществе. М., 2003.

152. Муравьева A.A. Профессиональное образование и обучение в странах Западной Европы: сфера деятельности социальных партнеров// Труд за рубежом. 2000. - №4. -С. 117-133.

153. Назимов И.Н. Исследование и классификация профессий с целью эффективного использования и развития кадрового потенциала (опыт США)// Труд за рубежом. 2000. - №1. - С.52-70.

154. Никольская Г.К. Новые тенденции в использовании труда женщин// Труд за рубежом. 2002. - № 3. - С.58-60.

155. Нуртдинова А.Ф. Реформа трудового законодательства: основные направления// Российская юстиция. 1996. - №2. - С.41-42.

156. Нюрина Ф. Закон в действии // Советская юстиция. 1933. - № 5. - С.8-9.

157. Обследование населения по проблемам занятости. Август 1999г., Ноябрь 1999 года. С.151, Август 2000 года. С. 154, Ноябрь 2001 года С. 148, Май 2002 года С.205.

158. Орловский Ю. Правоприменительная практика по трудовому законодательству// Право и экономика. 1998. - № 9. — С.75-79.

159. Орловский Ю. Трудовое законодательство в 21 веке// Право и экономика. -2000.-№1.-С. 52-60.

160. Орович Я. Женщина в праве. С-П.: Изд-во Я.Конторович, 1895. - 317с.

161. Ощепкова А.П. Некоторые тенденции развития современной семьи// Семья: XXI век. Проблемы формирования региональной семейной политики (из опыта работы Томской области). Томск, 2001.

162. Пазюк С.П. Защита трудовых прав граждан. М.:Буквица, 1997. 272с.

163. Первый тендерный статистически сборник по Ростову-на-Дону и Ростовской области. Ростов-на-Дону, 2000.

164. Перегудов С. Социально-демократическая модель общественных отношений // Мировая экономика и международные отношения. 1990. - № 5. -С. 16.

165. По данным Евростата //Человек и труд. 1996. - № 1.- С.41.

166. Поленина C.B. Реализация конституционного принципа равноправия полов // Государство и право. 1998. - № 6. - С.25-37.

167. Попова JI.B. Тендерные аспекты самореализации личности: Учебное пособие к спецсеминару / Л.В.Попова. М.: Моск.пед.гос. ун-т, 1996. -42с.

168. Попова П. Современный мужчина в зеркале семейной жизни. М.:Мысль. -1989.- 188с.

169. Практикум по психологии профессиональной деятельности и менеджмента: Учебное пособие. Под ред. Г.С. Никифорова и др. СПб.: Изд-во С-Петерб. Ун-та: Питер, 2001. - 239с.

170. Ржаницына JI.C. выступление на заседании Общественной комиссии 21 ноября 2002 года //Аналитический вестник № 8 (201) От равных прав к равным возможностям женщин и мужчин. М, 2003. - С.35-36.

171. Ржаницына Л. Работающие женщины в России в конце 90-х // Вопросы экономики. 2000. - №3. - С. 46-54.

172. Российская социологическая энциклопедия. /Под общ.ред. Г.В.Осипова. -М.:Норма: Инфра-М, 1998. -664с.

173. Российский статистический ежегодник: Стат. сб. /Гос. ком. Российской Федерации по статистике (Госкомстат России); Редкол.: В.Л.Соколин и др. — 2000. 642с.

174. Российский статистический ежегодник: Стат. сб. /Гос. ком. Российской Федерации по статистике (Госкомстат России); Редкол.: В.Л.Соколин и др. -2002.

175. Российский статистический ежегодник: Стат. сб. /Гос. ком. Российской Федерации по статистике (Госкомстат России); Редкол.: В.Л.Соколин и др. — 2003.-705с.

176. Россия в цифрах. Краткий статистический ежегодник: Сб. Гос. ком. Российской Федерации по статистике; Редкол.: В.Л.Соколин и др. — 2002.

177. Россия в цифрах. Краткий статистический ежегодник: Сб. Гос. ком. Российской Федерации по статистике; Редкол.: В.Л.Соколин и др. 2003. — 398с.

178. Руководство по физиологии труда / Н.Ф.Измеров, А.А.Виру, М.И.Виноградов и др. Под ред. Золиной З.М., Измерова Н.Ф. М.: Медицина, 1983.-527с.

179. Рюриков Ю.Б. По закону Тезея // Новый мир. 1986. - № 7 - С. 197.

180. Самарина О. Необходимо уравнять не только права, но и возможности женщин и мужчин на рынке труда // Человек и труд. 1998. - № 2. - С.47-49.

181. Санникова Л.В. Договор найма труда в России. М., 1999.

182. Свод кассационных положений по вопросам русского гражданского материального права за 1866-1910 годы. Составитель сенатор В.Л.Исаченко. С-П., 1911.

183. Семенова Л.Э. Воспитание мужчины как будущего родителя: состояние проблемы в современной России // «Мужское» в традиционном и современном обществе. М. 2003г. (Интернет-версия).

184. Семенюта H.H. Современные проблемы трудового права России// Государство и право. 2002. - №4. - С.116.

185. Сивочалова О., Радионова Г. Женский труд на вредных производствах // Охрана труда и социальное страхование. 1997. -№19.

186. Силин А. Социальный план на предприятиях Франции и Германии // Человек и труд . 1998. - № 3. - С. 87-91.

187. Силин A.A., НекипеловД.С. Современные тенденции в регулировании коллективных трудовых отношений в мире //Труд за рубежом. 2000. - № 2. -С. 17-28.

188. Смирнова И. Интервью на тему женского равноправия// Правозащитник.-1998.-№2.- С.12-18.

189. Смирнова H.J1. Особенности правового регулирования труда беременных женщин по Трудовому кодексу Российской Федерации // в кн. Четвертый Трудовой Кодекс России. Сборник научных статей. Омск: Омский гос. ун-т, 2002.-296с.

190. Соболев С.А. Трудовое право России и социальное развитие // Государство и право.-1997.-№4.-С. 108-116.

191. Сойфер В. Неполное рабочее время // Советская юстиция. 1972. - № 16. -С.9-11.

192. Сравнительное трудовое право: Сб.ст. по материалам сов.-брит.симпоз. 22.05.-2.06.1985г.-М:ИГПАН, 1987.- 197с.

193. Теория государства и права: Курс лекций / Под ред. Н.И.Матузова, А.В.Малько. -М: Изд-во «Юрист», 2000. 776 с.

194. Титаренко В.Я. Семья в формировании личности. М: Мысль, 1987. -352с.

195. Тихонов Р. Трудовая политика и национальная безопасность // Человек и труд 1997. - № 2. - С.60-61.

196. Толкунова В.Н. Право женщин на труд и его гарантии. М.: Изд-во «Юридическая литература», 1967. - 192 с.

197. Трудовое и социальное право России: Учеб. пособие для вузов / Под ред. Л.Н.Анисимова. М.: Гуманитарный издательский центр «Владос», 1999. — 430с.

198. Трудовое право России: Учебник для студентов вузов / Гребенщиков A.B., Доброхотова E.H., Завгородний A.B. и др. Под ред. С.П.Маврина, Е.Б.Хохлова. М.: Юрист, 2002. - 559с.

199. Трудовое право России: Учебник для вузов / В.В.Глазырин, Р.З.Лившиц, А.Ф.Нуртдинов и др. Отв. ред. Лившиц Р.З., Орловский Ю.П. М.:Норма-ИнфраМ, 1998.-473с.

200. Трудовое право Франции. Сборник нормативных актов / Отв. ред. Н.А.Муцинова. М.: Изд-во ун-т дружбы народов, 1985. - 120с.

201. Фролов В., Хныкин Г. Реформа трудового права: важнейший шаг к социальному миру//Российская юстиция. 1998. -№ 4.- С.17-19.

202. Фуртат Н.Е. Пути снижения предложения женской рабочей силы на рынке труда // Тендерные исследования в гуманитарных науках: современные подходы. Иваново, 2000.

203. Хрисанова С.Ф. Мужчины и женщины как две глобальные социальные общности // «Мужское» в традиционном и современном обществе. М., 2003. (Интернет-версия). С.77.

204. Чащин В. Будущее поколение под защитой // Безопасность и медицина труда. 2002. - № 2 - приложение к журналу Социальная защита. - С.42-45.

205. Чубарова Т.В. Поддержка работников с семейными обязанностями: взаимодействие государства и работодателей (опыт Великобритании).// Труд за рубежом. 1999. - № 2. - С.102-117.

206. Шайо Мария. Прощай постоянная работа, или новое на рынке труда.// За рубежом. 1994. - № 50 - С.6

207. Шептулина Н. Допускать ли женщин к тяжелым работам // Человек и труд. -1996.-№9.-С. 29-30.

208. Шептулина Н. Женский труд на вредных производствах // Охрана труда и социальное страхование. 1997. - октябрь № 19.

209. Шептулина H.H. Законодательство о труде женщин. Комментарий. М: ж.«Кадры», 1994. -40с.

210. Шептулина Н. Правовое регулирование труда женщин // Советская юстиция. -1969. -№ 11. С.14-15.

211. Шептулина Н. Судебная защита трудовых прав женщин // Советская юстиция. 1970. - № 5. -С.5-6.

212. Шептулина Н. Технический прогресс и вопросы правового регулирования труда женщин // Советская юстиция. 1971. - № 22. -С.5-6.

213. Шершеневич Г.Ф. Учебник русского гражданского права. М.: Фирма «Спарк», 1995. — 556с.

214. Шивашвили Д.Ф. выступление на заседании Общественной комиссии 21 ноября 2002 года // Аналитический вестник № 8 (201) От равных прав к равным возможностям женщин и мужчин. М., 2003. - С.53.

215. Шохина JI. Совершенствование законодательства о надомном труде // Советская юстиция. 1976. - № 22. - С.22.

216. Штерн С. Трудящиеся женщины в современной Германии. Шансы, трудности, карьера. 1997 год главы «Что выбрать детей или карьеру?», «Как сделать материнство более привлекательным» // www/poluchi5.ru/011082-l.html

217. Эволюция семьи в современном обществе: реф. сб./ Редкол.: Бергер Я.М. и др.-М.: ИНИОН, 1989.- 172с.

218. Энциклопедический словарь медицинских терминов: в 2т. изд.1. т.1. / С.А. Боголюбов, И.Ф.Казьмин, М.Д.Локшина и др. Гл.ред. Б.В.Петровский.- М.: Советская энциклопедия, 1982.- 464с.

219. Юридический справочник: женщины и дети. Семейное право. Трудовое право. Социальные льготы». М: Изд-во «Филинъ», 1998.

220. Язык закона / Под ред. А.С.Пиголкина. М.:Юридическая литература, 1990. — 189с.

221. Яни П.С. Уголовная ответственность за нарушения в сфере трудовых отношений// Законодательство и экономика. 1995. -№ 1-2. - С.3-10.

222. Abigail Gregory "Women's work in Britain and France: insights for a wider understanding of women's work"// www-les-Lundiis.Ined/fr/texxtes/Abigailgregory.pdf.

223. Joni Segar, Women in the World Atlas, 2nd edition. London: Penguin. 1997.

224. Women in a Changing Global Economy, 1994 World Survey on the Role of Women in Development. United Nations, 1995.

225. Статистические сводки Департамента Федеральной государственной службы занятости населения по Ростовской области, 2003г.

226. Статистические сводки Департамента Федеральной государственной службы занятости населения по Ростовской области по состоянию на октябрь 2004г.

227. Отчетная информация о работе администрации города Ростова-на-Дону, I полугодие 2000 года.

228. Диссертации и авторефераты диссертаций

229. Акопова Е.М. Трудовой договор: становление, развитие и современное состояние (теоретические и практические проблемы правового регулирования): Дис. в виде науч. докл. д-ра юрид. наук. М., 2003. - 68 с.

230. Дзгоева Ф.О. Правовое регулирование труда и социального обеспечения лиц с семейными обязанностями: Дис. . канд. юрид. наук. М., 2001. - 210с.

231. Иванова И.В. Правовое регулирование дополнительных отпусков, предоставляемых рабочим и служащим в СССР: Автореф. .дис.канд. юрид. наук.-М., 1983.

232. Касимова Р.Г. Женщины на вредных, опасных и тяжелых производствах: труд, семья, социальная защита: Дис. . канд. социол. наук. Казань, 1996. — 137 с.

233. Лунина Н.А. Реализация идеи социальной справедливости в трудовом праве. Дис. канд. юрид. наук. М., 1994.

234. Мерцалова Г.В. Проблемы правового регулирования труда женщин в СССР: Автореф. дис.канд.юрид.наук. -М., 1991.

235. Петрушина С.Н. Особенности правового регулирования труда в организациях легкой промышленности на современном этапе: Автореф. . дис. канд. юрид. наук. М., 1998. - 29с.

236. Рамих В.А. Материнство как социокультурный феномен: Дис. . д-ра филос. наук. Ростов-на-Дону, 1997. -236с.

237. Рожников Л.В. Трудовые договоры специальных субъектов трудового права: Дис. .канд. юрид. наук. М., 1999. 160с.

238. Соболев С.А. Правовые способы воздействия на мотивацию труда работника: история и современность: Автореф. . дис. канд.юрид.наук. -Пермь, 1998.

239. Соловьева Е.В. Социальное обеспечение семей с детьми как элемент системы социальной защиты населения России в переходный к рыночной экономике период: Дис. . канд. юрид.наук. М., 1995. -225с.

Для заказа доставки данной работы воспользуйтесь поиском на сайте по ссылке: <http://www.mydisser.com/search.html>