

УДК 349.23/24

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДА ЖЕНЩИН В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Туранин В. Ю., Гусакова Ю. С., Лиликова О. С.

*Белгородский государственный национальный исследовательский университет
(НИУ «БелГУ»)*

Статья посвящена особенностям правового регулирования труда женщин. На сегодняшний день правовая база регламентации женского труда представляется весьма обширной. К категории таких законов можно отнести не только Трудовой кодекс РФ, но также и различные подзаконные нормативные правовые акты, среди которых Приказ Минтруда России от 18 июля 2019 года № 512н «Об утверждении перечня производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин», Постановление Правительства РФ от 06 февраля 1993 года № 105 «О новых нормах предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную» и т.д. Высокий интерес и российского, и международного законодателя к регламентации женского труда вызван тем, что женщины, как одна из наиболее незащищенных категорий населения, часто подвергаются дискриминации именно в трудовой деятельности. Несмотря на то, что в современном мире идет активная борьба за равные права мужчин и женщин на труд, эта проблема актуальна до сих пор, хотя во многом приобрела латентный характер.

Ключевые слова: правовое регулирование, труд женщин, законодательство, условия труда, дискриминация, должность, профессия, компенсационные выплаты, гарантии.

Женский труд обладает определенной спецификой, обусловленной особенностями ее физического и физиологического строения. Специфика женского труда регламентирована главой 41 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ). Как совершенно верно утверждает Т. З. Демченко, главная цель выделения женского труда и предоставления им дополнительных гарантий, является формирование благоприятных и справедливых условий труда, обеспечивающих равенство прав и возможностей работников [9, с. 120].

В рамках представленной статьи мы проанализируем не только основные нормативные правовые акты, которые регулируют женский труд, но и рассмотрим проблемы, которые возникают в связи с их действием.

Обратим внимание, что подобное выделение женского труда в качестве отдельной категории, не является новеллой российского законодательства. Впервые подобная специфика была закреплена на международном уровне в Конвенции МОТ 1981 года № 156 «О равных возможностях трудящихся мужчин и женщин, трудящихся с семейными обязанностями» [2, с. 11-15].

Данная конвенция была ратифицирована нашей страной в 1998 г., и уже на ее основе (в части) формулировал трудовой кодекс. Кроме того, в качестве источника международного трудового законодательства в части регулирования женского труда, мы можем назвать Международный пакт о социальных, экономических и культурных правах, принятый ООН 16 декабря 1966 г. [2, с. 12].

Высокий интерес и российского, и международного законодателя к регламентации женского труда вызван тем, что женщины, как одна из наиболее незащищенных категорий населения, часто подвергаются дискриминации именно в трудовой деятельности. Несмотря на то, что в современном мире идет активная борьба за равные

права мужчин и женщин на труд, эта проблема актуальна до сих пор, хотя во многом приобрела латентный характер.

Итак, в чем же проявляется дискриминация?

Прежде всего, обратим внимание на то, что в последние годы существенно увеличилась доля активно занятых женщин, и по заверениям некоторых ученых, во многих странах их количество сравнялось с количеством социально активных мужчин. Другими словами, в трудовой деятельности занято примерно равное количество мужчин и женщин. На сегодняшний день, прослеживаются следующие виды дискриминации женского труда:

1. Дискриминация при приеме на работу;
2. Неравенство в оплате труда;
3. Недостаток женщин на руководящих должностях;
4. Разделение профессий на «мужские» и «женские»;
5. Запрет женщинам заниматься некоторыми профессиями и пр.

Все указанные разновидности дискриминации в той или иной мере являются латентными или неочевидными, однако есть и вполне легальные. Например, ст. 253 ТК РФ закрепляет перечень работ, на которых ограничивается применение труда женщин [3, ст. 253].

Например, женский труд применяется в ограниченном виде на работах, связанных с вредными и (или) опасными условиями, на подземных работах, а также на работах, «связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы». Если же мы обратимся к Приказу Минтруда России от 18.07.2019 № 512н «Об утверждении перечня производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин [5], то мы увидим конкретные примеры профессиональной деятельности, где использование женского труда ограничено или запрещено вовсе. Например, это подземные работы в горнодобывающей промышленности, работы по эксплуатационному и разведочному бурению скважин на нефть и газ, работы по ремонту и техническому обслуживанию железных дорог и пр.

В целом, перечень достаточно широкий, но на наш взгляд, довольно сложно рассматривать его как некий акт дискриминации женского труда. Даже наоборот – женщины не допускаются к тем работам, с которыми они не могут справиться не из-за отсутствия каких-либо профессиональных качеств, а именно из-за своего физического состояния.

Кроме того, работа на некоторых производствах, особенно, что касается химической промышленности, может нанести женскому здоровью (и репродуктивному в том числе) невосполнимый вред. Таким образом, мы считаем целесообразным рассматривать подобные ограничения не как акт легализированной дискриминации женского труда, а скорее, как гарантию охраны и защиты их жизни и здоровья ввиду особенностей физиологического развития. Дополнительные гарантии, исходя из гендерной принадлежности, заключаются не только в ограничении работ, к которым женщины не допускаются.

Если мы проанализируем главу 21 ТК РФ, то увидим, что еще существуют такие гарантии как:

1. Перевод на другую работу беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет. Например, женщинам, находящимся в состоянии беременности, нельзя осуществлять свои рабочие обязанности в условиях воздействия ультразвука, резкого перепада давления и пр.

2. Предоставление отпуска по беременности и родам и отпуска по уходу за ребенком. Так как последние месяцы беременности и рождение ребенка – это самый сильный стресс для организма, а также необходимость женщины находиться со своим ребенком в первые годы жизни, то по семейным обстоятельствам женщина предоставляется дополнительный отпуск. В этот период она имеет право на получение специальных пособий (пособие по беременности и родам, пособия по уходу за ребенком и т.д.).

3. Предоставление перерывов для кормления ребенка. Согласно ст. 258 ТК РФ, такие перерывы предоставляются не реже, чем через каждые три часа и продолжительностью не менее тридцати минут каждый. При этом время кормления может как суммироваться с рабочим перерывом женщины как работника, так и выделяться отдельно в начале или конце рабочего дня. Также важной особенностью данной гарантии является то, что перерывы для кормления подлежат обязательной оплате.

4. Гарантии, которые предоставляются беременным и женщинам, имеющим детей, связанные с направлением в служебные командировки, привлечении к сверхурочным и ночным работам, а также в нерабочие и праздничные дни. Например, трудовое законодательство запрещает привлекать к трудовой деятельности беременных женщин в ночное и сверхурочное время. Если у женщины есть дети в возрасте до трех лет, то ее нельзя отправлять в командировки. Также интересен тот факт, что беременную женщину нельзя досрочно вызвать из ежегодного оплачиваемого отпуска или заменить отпуск денежной компенсацией.

5. Дополнительные гарантии женщинам, работающим в сельской местности и т.д. Данная новелла была введена в 2019 г. и устанавливает, что женщинам, работающим в сельской местности, дополнительно может быть предоставлен один дополнительный выходной без сохранения заработной платы, установление повышенной оплаты труда на работах, где рабочий день разделен на части и возможность установления сокращенного рабочего дня.

Помимо вышеупомянутых нормативных правовых актов, женский труд частично регламентирован Постановлением Правительства РФ от 6 февраля 1993 г. № 105 «О новых нормах предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную» [4]. Данный документ действовал до 28 февраля 2022 г., а с 1 марта 2022 г. вступил в силу Приказ Минтруда России от 14 сентября 2021 г. № 629н «Об утверждении предельно допустимых норм нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную» [6].

Данные законы устанавливают весовые ограничения для женщин при перемещении и поднятии тяжестей, что является основанием для их ограничения в выполнении той или иной работы.

Также частично регламентирует порядок выплаты социальных пособий (в том числе по беременности и родам) Приказ Минтруда России от 29 сентября 2020 г. № 668н «Об утверждении Порядка и условий назначения и выплаты государственных пособий гражданам, имеющим детей» [7]. Данный нормативный правовой акт регулирует скорее не трудовую деятельность, а порядок осуществления гарантийных

социальных выплат в связи с временной утратой женщиной трудоспособности в связи с беременностью, родами и последующим воспитанием ребенка.

Однако, несмотря на то, что законодатель попытался максимально полно раскрыть и закрепить гарантии защиты женского труда, это привело к повсеместному распространению латентной дискриминации, доказать факт наличия которой довольно сложно.

Связано это с тем, что подавляющему большинству работодателей невыгодно брать на работу женщин, так как существует «риск» того, что она уйдет в декрет, а это будет означать не только потерю работника и необходимость поиска нового на период декрета, но и обязанность осуществления установленных законом социальных и компенсационных выплат. Кроме того, нельзя не отметить, что в России уже достаточно долго существует стереотип, согласно которому женщина является «хранительницей домашнего очага», а мужчина – «основным кормильцем семьи», из-за чего многие работодатели предпочитают брать на работу мужчин (особенно на руководящие должности), считая, что женщина не справится с возлагаемыми на нее обязанностями.

Также нельзя не обратить внимание на стереотипность разделения профессий на мужские и женские. Например, Д. С. Ульянова утверждает, что при приеме на работу, например, в правоохранительные органы, работодатель скорее отдаст предпочтение мужчине, нежели женщине, хотя на сегодняшний день доля сотрудников-женщин в правоохранительных органах ненамного меньше, чем доля мужчин [12, с. 66].

В целом, закрепление гарантий защиты и поддержки женского труда стало «палкой о двух концах»: с одной стороны женщины действительно были ограждены от ряда дискриминационных проявлений, с другой – стали менее конкурентоспособными на рынке труда.

Обратим внимание, что факт дискриминации при приеме на работу очень сложно доказать, если работодатель не сказал об этом прямо. И хотя ТК РФ закрепляет ряд гарантий граждан, реализуемых при приеме на работу, доказать отказ в приеме, основанный на гендерном признаке, практически невозможно.

Так, при анализе судебной практики, нами было обнаружено Постановление мирового судьи судебного участка в границах Пачелмского района Пензенской области в отношении директора магазина М. Согласно материалам дела, М. опубликовала в сети «Интернет» объявление о том, что в ее магазин требуется продавец, уточнив, что требуется именно мужчина. Суд счел указание на желаемую половую принадлежность соискателя дискриминационным и назначил М. административный штраф в размере 10 тыс. рублей [8].

Интересен тот факт, что похожих дел в Белгородской области мы не обнаружили, что позволяет сделать два вывода:

1. Или в Белгородской области работодателями соблюдаются все требования к запрету дискриминации женщин при приеме на работу;
2. Или в Белгородской области дискриминация существует, но носит скрытый характер, в связи с чем довести дело до суда практически невозможно.

В качестве примеров завуалированной дискриминации мы также можем привести случаи, когда работодатель «вынуждает» беременную женщину уволиться по собственному желанию. Официально, увольнять беременную женщину не запреще-

но, однако никто не запрещает работодателю создать такие условия труда или психологическую атмосферу, в которых женщина будет вынуждена уйти. Нередки случаи, когда работодатели при поиске соискателей на должность заранее дают сотруднику, осуществляющему кадровый подбор, негласное задание о поиске только мужчин.

Доказать существование такого дискриминационного уклона невозможно, так как фактически соискатель, не подходящий по критериям, не получит внятного и обоснованного объяснения, почему на работу взяли не его, а кого-то другого. Если же соискатель просит от работодателя официальный, письменный ответ с указанием причины отказа в приеме на работу, то, как правило, последний ссылается на «несоответствие деловых качеств соискателя желаемой должности», что фактически может означать и нежелательный пол, и физическое состояние и пр.

Если подобные дела все же доходят до суда, то в подавляющем большинстве случаев, женщинам в иске просто отказывается. Как правило, суд мотивирует свое решение тем, что отсутствуют доказательства, подтверждающие факт отказа работодателя устроить соискателя на работу. Или же суд ссылается на ст. 22 ТК РФ, которая закрепляет право работодателя на самостоятельное принятие решений по кадровым вопросам [3, ст. 22].

В контексте рассматриваемого вопроса обратим внимание на то, что сложности в трудовом положении женщины в России, повлекли за собой возникновение такого негативного социального явления как феминизация бедности. Как утверждает И. К. Колос, это явление заключается в том, что среди бедных возрастает доля женщин по сравнению с мужчинами [11, с. 10]. Также в частном секторе наблюдается тенденция к тому, что заработная плата женщин существенно ниже, чем заработная плата мужчин.

В зарубежных странах дела с занятостью женщин в трудовой деятельности обстоят несколько иначе, чем в нашей стране. Например, в Швеции действует закон «О равных возможностях», принятый в 1991 г. Данный нормативный правовой акт провозглашает повсеместное равенство мужчин и женщин, в том числе и в сфере трудовой деятельности. Кроме того, Швеция является одной из ведущих стран по уровню женской занятости, а мужчины в стране уходят в отпуск по уходу за ребенком не реже, чем сами женщины. Во многом это объясняется и разницей в менталитете, ведь если в России традиционно считается, что домашним хозяйством и детьми должна заниматься исключительно женщина, то в Швеции эту роль берут на себя многие мужчины. Да и в целом, такого строгого разделения обязанностей на мужские и женские в скандинавских странах нет.

Совершенно другая ситуация складывается в Италии, где между уровнем дохода мужчин и женщин существует огромный разрыв. Например, что итальянская женщина должна обеспечивать не только себя и ребенка (если таковой имеется), но также и своих пожилых родителей, что вынуждает ее работать за двоих и даже за троих. Таким образом, женщине в Италии добиться уровня дохода, равного с мужчинами, очень сложно.

Если же говорить о странах мусульманского мира, то там говорить о равенстве не только трудовых, но прав в целом между мужчинами и женщинами, не представляется возможным. Обусловлено это особенностями религиозного воспитания

женщин в мусульманских странах и традиционной главенствующей ролью мужчины.

Таким образом, мы можем констатировать, что в зарубежных странах отношение к женскому труду не самое однозначное и варьируется в зависимости от специфики менталитета и системы законодательства той или иной страны. К сожалению, мы вынуждены признать, что дискриминация женщин в трудовой сфере существует в той или иной мере в каждой из стран, в том числе и в России. На наш взгляд, это проблема, с которой нужно бороться. Увы, изменить менталитет в нашей стране мы не можем, хотя уже сегодня мы можем наблюдать тенденцию к увеличению доли женщин в сфере занятости, в том числе и на руководящих должностях. Однако, государство может предпринять еще несколько мер по защите женщин в сфере труда.

Е. К. Рудакова предлагает в качестве меры государственной поддержки организовывать на постоянной основе курсы повышения квалификации или переподготовки сотрудников, вышедших из декретного отпуска [11, с. 48].

Одной из причин нежелания работодателей принимать на работу женщин является опасение, что, выйдя из декретного отпуска, женщина потеряет свои навыки как квалифицированный специалист, так как почти на три года она «выпадает» из рабочего процесса. Выходом из данной ситуации и является проведение таких курсов за счет средств регионального бюджета. Это поможет не только самим работодателям не переживать за потерю квалификации сотрудницы, но и позволит самим женщинам восстановить пробелы в знаниях и в короткие сроки компенсировать недостающие знания.

Весьма интересное предложение было выдвинуто И. К. Колос. Она предлагает создать центры женской мотивационной консультации, где можно будет прослушать лекции и получить материалы для самостоятельного изучения под руководством женщин, добившихся успеха в бизнесе [11, с.12].

На наш взгляд, идея достаточно спорная, так как на сегодняшний день гораздо удобнее создавать такие сообщества в онлайн-формате, например, на базе площадок социальных сетей, таких как Инстаграм и ВКонтакте.

Это позволит объединить женщин не только в рамках отдельного населенного пункта, но и всей России, и сделает сотрудничество и доступ к необходимой информации более эффективным. Наиболее рациональным способом будет создание общественного объединения, на базе которого уже и развивать возможные варианты сотрудничества.

На основании вышеизложенного можно сделать следующие выводы:

1. На сегодняшний день правовая база регламентации женского труда представляется весьма обширной. К категории таких законов можно отнести не только Трудовой кодекс РФ, но также и различные подзаконные нормативные правовые акты, среди которых Приказ Минтруда России от 18.07.2019 № 512н «Об утверждении перечня производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин», Постановление Правительства РФ от 6.02.1993 № 105 «О новых нормах предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную» и т.д.

2. Специфика женского труда такова, что женщины в силу своих физических и физиологических возможностей, не могут быть допущены к ряду работ, например, подземным работам, некоторым особо вредным производствам и пр. Объясняется

это тем, что занятие подобными видами деятельности может нанести женскому здоровью непоправимый урон, в том числе и ее репродуктивному здоровью. В современных условиях, направленных на повышение уровня демографии в стране это не допустимо. Однако мы выяснили, что закрепление в трудовом законодательстве ряда гарантий, направленных на защиту женщины от эксплуатации ее труда, фактически понизило ее конкурентоспособность как самостоятельного работника. В общей сложности, это приводит к тому, что работодатели во многих профессиональных сферах предпочитают брать на работу мужчин, так как в отношении женского труда не только существует ряд ограничений, но также и система выплаты пособий и компенсаций при ее уходе в декретный отпуск. Таким образом, женщина представляется для потенциального работодателя нерентабельным работником, что фактически приводит к дискриминации по половой принадлежности.

3. На законодательном уровне урегулировать обозначенную нами проблему сложно, так как фактическая дискриминация латентна и доказать ее практически невозможно. В качестве способа государственной поддержки организовывать на постоянной основе курсы повышения квалификации или переподготовки сотрудников, вышедших из декретного отпуска. Это поможет не только самим работодателям не переживать за потерю квалификации сотрудницы, но и позволит самим женщинам восстановить пробелы в знаниях и в короткие сроки компенсировать недостающие знания. Также выходом станет создание различных общественных объединений, активно работающих в онлайн-сфере, что позволит не только объединять женщин по всей России, но и доносить им полезную информацию, касающуюся саморазвития и самостоятельного изучения под руководством женщин, добившихся успеха в бизнесе.

Список литературы:

1. Конвенция № 156 Международной организации труда «О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями» (принята в г. Женеве 23.06.1981 на 67-ой сессии Генеральной конференции МОТ) // Бюллетень международных договоров. 2004. № 10. С. 11 – 15. - Текст: электронный.
2. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах (Принят 16.12.1966 Резолюцией 2200 (XXI) на 1496-ом пленарном заседании Генеральной Ассамблеи ООН) // Бюллетень Верховного Суда РФ. 1994. № 12. – Текст: электронный.
3. Трудовой кодекс Российской Федерации : текст с изменениями и дополнениями на 1 февраля 2023 года + таблица изменений + путеводитель по судебной практике. – Москва : Эксмо, 2023. – 400 с. – (Актуальное законодательство). – Текст : непосредственный.
4. Постановление Правительства РФ от 06.02.1993 № 105 «О новых нормах предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную» // Собрание актов Президента и Правительства РФ. 1993. № 7. – Текст: электронный.
5. Приказ Минтруда России от 18.07.2019 № 512н (ред. от 13.05.2021) «Об утверждении перечня производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин» (Зарегистрировано в Минюсте России 14.08.2019 № 55594) // СПС «КонсультантПлюс». URL: <http://consultant.ru/> (дата обращения: 04.02.2023). – Текст: электронный.
6. Приказ Минтруда России от 14.09.2021 № 629н «Об утверждении предельно допустимых норм нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную» (Зарегистрировано в Минюсте России 25.11.2021 № 65973) // СПС «КонсультантПлюс». URL: <http://consultant.ru/> (дата обращения: 04.02.2023). – Текст: электронный.
7. Приказ Минтруда России от 29.09.2020 № 668н (ред. от 20.12.2021) «Об утверждении Порядка и условий назначения и выплаты государственных пособий гражданам, имеющим детей» (Зарегистрировано в Минюсте России 23.12.2020 № 61741) // СПС «КонсультантПлюс». URL: <http://consultant.ru/> (дата обращения: 04.02.2023). – Текст: электронный.
8. Постановление мирового судьи судебного участка в границах Пачелмского района Пензенской области от 21.03.2017 по делу № 5-184/2017 // Судебные и нормативные акты РФ. URL: <https://sudact.ru/> (дата обращения: 04.02.2023). – Текст: электронный.

9. Демченко Т. З. Занятость и трудоустройство женщин и лиц с семейными обязанностями в России и зарубежных странах // Инновации и инвестиции. 2015. № 10. С. 120. – Текст : непосредственный.
10. Колос И. К. К вопросу о дискриминации женщин при приеме на работу // Science Time. 2016. № 1. С. 10-12. – Текст : непосредственный.
11. Рудакова Е. К. Демографические последствия глобализации в контексте феминизации труда // Власть. 2021. № 4. С. 48. – Текст : непосредственный.
12. Ульянова Д. С. Особенности регулирования труда женщин // Уникальные исследования XXI века. 2016. № 5. С. 66. – Текст : непосредственный.

Turanin V. Yu., Gusakova Yu. S., Lilikova O. S. Legal regulation of women's labor in modern conditions // Scientific notes of V. I. Vernadsky Crimean Federal University. Juridical science. – 2023. – Т. 9 (75). № 2. – P. 401-408.

The article is devoted to the peculiarities of legal regulation of women's labor. To date, the legal framework for regulating women's labor seems to be very extensive. The category of such laws includes not only the Labor Code of the Russian Federation, but also various subordinate regulatory legal acts, including the Order of the Ministry of Labor of the Russian Federation dated July 18, 2019 No. 512n "On approval of the list of industries, jobs and positions with harmful and (or) dangerous working conditions in which the use of women's labor is limited", Decree of the Government of the Russian Federation No. 105 dated February 06, 1993 "On new norms of maximum permissible loads for women when lifting and moving weights manually", etc. The high interest of both Russian and international legislators in the regulation of women's labor is caused by the fact that women, as one of the most vulnerable categories of the population, are often discriminated against in their work. Despite the fact that in the modern world there is an active struggle for the equal rights of men and women to work, this problem is still relevant, although it has largely acquired a latent character.

Keywords: legal regulation, women's labor, legislation, working conditions, discrimination, position, profession, compensation payments, guarantees.

Spisok literary:

1. Convention No. 156 of the International Labour Organization "On Equal treatment and equal opportunities for Working men and Women: workers with Family responsibilities" (adopted in Geneva on 23.06.1981 at the 67th session of the ILO General Conference) // Bulletin of International Treaties. 2004. No. 10. pp. 11-15.
2. International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (Adopted on 12/16/1966 by Resolution 2200 (XXI) at the 1496th plenary Session of the UN General Assembly) // Bulletin of the Supreme Court of the Russian Federation. 1994. No. 12.
3. The Labor Code of the Russian Federation: text with amendments and additions as of February 1, 2023 + table of changes + guide to judicial practice. – Moscow : Eksmo, 2023. – 400 p. – (Current legislation).
4. Decree of the Government of the Russian Federation No. 105 dated 06.02.1993 "On new norms of maximum permissible loads for women when lifting and moving weights manually" // Collection of Acts of the President and Government of the Russian Federation. 1993. No. 7.
5. Order of the Ministry of Labor of Russia dated 18.07.2019 No. 512n (ed. dated 13.05.2021) "On approval of the list of productions, works and positions with harmful and (or) dangerous working conditions in which the use of women's labor is restricted" (Registered with the Ministry of Justice of Russia on 14.08.2019 No. 55594) // SPS "ConsultantPlus". URL: <http://consultant.ru/> (date of appeal: 04.02.2023).
6. Order of the Ministry of Labor of the Russian Federation No. 629n dated 14.09.2021 "On approval of the maximum permissible load standards for women when lifting and moving weights manually" (Registered with the Ministry of Justice of the Russian Federation No. 65973 on 25.11.2021) // SPS "ConsultantPlus". URL: <http://consultant.ru/> (date of appeal: 02/04/2023).
7. Order of the Ministry of Labor of Russia dated 09/29/2020 No. 668n (ed. dated 12/20/2021) "On approval of the Procedure and conditions for the appointment and payment of state benefits to citizens with children" (Registered with the Ministry of Justice of Russia on 12/23/2020 No. 61741) // SPS "ConsultantPlus". URL: <http://consultant.ru/> (accessed: 02/04/2023).
8. Resolution of the Justice of the peace of the judicial precinct within the boundaries of the Pachelmsky district of the Penza region dated 21.03.2017 in case No. 5-184/2017 // Judicial and regulatory acts of the Russian Federation. URL: <https://sudact.ru/> (date of application: 04.02.2023).
9. Demchenko T. Z. Employment and employment of women and persons with family responsibilities in Russia and foreign countries // Innovations and investments. 2015. No. 10. p. 120.
10. Kolos I. K. On the issue of discrimination of women in hiring // Science Time. 2016. No. 1. pp. 10-12.
11. Rudakova E. K. Demographic consequences of globalization in the context of feminization of labor // Power. 2021. No. 4. p. 48.
12. Ulyanova D. S. Features of regulation of women's labor // Unique studies of the XXI century. 2016. No. 5. p. 66.