



Научная статья

УДК 349.2

<https://doi.org/10.24412/2073-0454-2025-5-111-117>

EDN: <https://elibrary.ru/nmsdzw>

NIION: 2003-0059-5/25-385

MOSURED: 77/27-003-2025-05-584

Гибкие графики работы для лиц с семейными обязанностями

Федор Георгиевич Мышко

Государственный университет управления, Москва, Россия, fg_myshko@guu.ru

Аннотация. Проводится комплексный анализ гибких форм занятости как инструмента реализации трудовых прав лиц с семейными обязанностями и их влияния на репродуктивное поведение. На основе данных социологических исследований выявлены ключевые социально-экономические страхи и барьеры (потеря работы, отсутствие профессиональной реализации), препятствующие рождению желаемого числа детей, особенно среди молодых женщин, ориентированных на карьеру. Анализируются действующие нормы Трудового кодекса РФ, регламентирующие дистанционный труд и работу на условиях неполного рабочего времени. Аргументированно критикуется законодательная новелла 2017 г., предусматривающая предоставление неполного рабочего времени «с учетом условий производства», которая на практике привела к массовым отказам работодателей и судебным спорам, нивелировав гарантированный характер данной льготы. В качестве решения выявленной проблемы дисбаланса интересов работников и работодателей предлагается система взаимосвязанных законодательных изменений. Ключевые предложения включают: наделение Государственной инспекции труда полномочиями по выдаче обязательных заключений о возможности предоставления гибкого графика; установление обязанности работодателя предложить альтернативную вакансию в случае невозможности предоставить запрашиваемый режим; введение компенсационных механизмов (выходного пособия или оплачиваемого приостановления трудового договора) при невозможности найти компромиссное решение. Предлагаемые меры направлены на достижение конституционного баланса прав и интересов обеих сторон трудового отношения и укрепление семейной политики государства.

Ключевые слова: трудовое право, лица с семейными обязанностями, гибкий график работы, неполное рабочее время, дистанционная работа, гендерное равенство, социальная политика, репродуктивное поведение, государственная инспекция труда, защита трудовых прав, Трудовой кодекс РФ, баланс интересов работника и работодателя

Для цитирования: Мышко Ф. Г. Гибкие графики работы для лиц с семейными обязанностями // Вестник Московского университета МВД России. 2025. № 5. С. 111–117. <https://doi.org/10.24412/2073-0454-2025-5-111-117>. EDN: NMSDZW.

Original article

Flexible work schedules for people with family responsibilities

Fyodor G. Myshko

State University of Management, Moscow, Russia, fg_myshko@guu.ru

Abstract. A comprehensive analysis of flexible forms of employment as a tool for implementing the labor rights of persons with family responsibilities and their impact on reproductive behavior is being carried out. Based on sociological research, key socio-economic fears and barriers (job loss, lack of professional implementation) have been identified that prevent the birth of the desired number of children, especially among young career-oriented women. The current norms of the Labor Code of the Russian Federation regulating remote work and part-time work are analyzed. The legislative novel of 2017, which provides for the provision of part-time work «taking into account the conditions of production», is reasonably criticized, which in practice led to massive refusals of employers and litigation, leveling the guaranteed nature of this benefit. As a solution to the identified problem of imbalance of interests of employees and employers, a system of interconnected legislative changes is proposed. Key proposals include: empowering the State Labor Inspectorate to issue mandatory opinions on the possibility of providing flexible hours; establishing the employer's obligation to offer an alternative vacancy if it is impossible to provide the requested regime; introduction of compensation mechanisms (severance pay or paid suspension of an employment contract) if it is impossible to find a compromise solution. The proposed measures are aimed at achieving a constitutional balance of the rights and interests of both sides of the labor relationship and strengthening the family policy of the state.

Keywords: labor law, persons with family responsibilities, flexible working hours, part-time work, remote work, gender equality, social policy, reproductive behavior, state labor inspectorate, protection of labor rights, Labor Code of the Russian Federation, balance of interests of the employee and the employer

For citation: Myshko F. G. Flexible work schedules for people with family responsibilities. Bulletin of the Moscow University of the Ministry of Internal Affairs of Russia. 2025;(5):111–117. (In Russ.). <https://doi.org/10.24412/2073-0454-2025-5-111-117>. EDN: NMSDZW.

© Мышко Ф. Г., 2025



В качестве мотивационных факторов к рождению называют трудовую мотивацию: личностные особенности и социальные факторы, наличие государственных финансовых мер поддержки, применение гибких условий труда (удаленная работа, длительный декретный отпуск, свободный график работы) усиливают мотивацию к рождению детей у женщин, официально трудоустроенных, но могут вызывать определенную дискриминацию, снижая мотивацию у молодых специалистов. Возникновение потребности в детях зависит от многих факторов: брачно-семейного статуса, образования, рода деятельности и т. д. Женщины с высшим образованием реже ориентируются на многодетность, но их решения в определенной степени зависят и от доступности инфраструктуры (ясли, гибкий график работы и т. п.).

Одним из главных инструментов государственной социальной политики, регламентирующей поддержку семей с детьми, является правовое закрепление дополнительных льгот и гарантий лиц с семейными обязанностями. Льготные трудовые режимы позволяют сбалансировать возможности к трудовой деятельности субъектов трудовых отношений, имеющих семейно-детные особенности, наряду с другими работниками в целях социальной справедливости [5]. Формирование дополнительных трудовправовых льгот и гарантий беременным женщинам и женщинам, имеющим детей, начало складываться в 1980-е гг. прошлого столетия. Законодательное обеспечение [10; 11] дополнительных мер трудовправовой поддержки в 1980-е гг. в целях изменения демографической ситуации, заключалось в следующем:

- ♦ улучшались условия работы женщин, позволяющие сочетать трудовую деятельность с воспитанием детей, посредством обеспечения возможности введения неполного рабочего дня, неполной рабочей недели, скользящего графика и других мер;
- ♦ женщинам с двумя и более детьми в возрасте до 12 лет предоставлялся трехдневный оплачиваемый отпуск, а также первоочередное право на получение ежегодного отпуска летом или в другое удобное время;
- ♦ матерям гарантировался оплачиваемый период по уходу за больным ребенком.

В рамках настоящего исследования был проведен социологический опрос, в котором приняли участие около 840 тыс. жителей разных возрастов и около 370 тыс. подростков и молодых людей из 20 регионов России.

Одной из причин отказа от рождения желаемого количества детей респонденты назвали распространение в обществе ориентации на профессиональный успех (мужчины 9,8 %; женщины 11,7 %), а также проблемы с трудоустройством (в областном центре — 26,3 %, в городе — 20,1 %; в районном центре — 24,4 %; в поселке городского типа — 20,3 %, в сельской местности — 20,4 %).

Долго время сохраняющаяся диспозиция гендерной власти, предполагающая распределение ролей: мужчина-кормилец семьи, добытчик рыночного капитала, а женщина сосредоточивает усилия на накоплении «семейного капитала» [2], перестала восприниматься современным обществом. Результаты проведенного социологического исследования показали непопулярность данной модели, ее сторонниками были только 10 % участников опроса, причем мужчины, проживающие в сельской местности, чаще выступали в качестве сторонников. Для молодых женщин в возрасте до 30 лет характерны устремления на самореализацию, карьеру. Они не спешат связать себя узами брака и рождением детей.

Результаты социологических исследований показывают, что работа занимает важное место в жизни молодых людей. При ответе на вопрос «Если бы вы имели достаточно денег, чтобы не работать, вы бросили бы работу или нет?» мужчины и женщины в ответах были практически единодушны и в своем большинстве высказали желание работать. Современные женщины ориентированы на карьеру и профессиональный успех.

По мнению респондентов всех старших возрастных групп, независимо от пола, наибольшие страхи за будущее семьи связаны с экономической нестабильностью, негативными тенденциями в семейно-брачной сфере, характеризующимися разрушением ценностей традиционной семьи.

Респонденты назвали основные страхи за будущее семьи и детей, рождаемые современным обществом, это, в том числе:

- ♦ потеря работы (так ответили 19 % женщин и 21 % мужчин);
- ♦ отсутствие работы в регионе (для 27 % женщин и 24 % мужчин);
- ♦ невозможность профессионального роста (для 10 % женщин и 9 % мужчин).

Ответы респондентов на данные вопросы несколько отличаются в зависимости от возраста:



Молодые люди оценивают риски следующим образом:

- ♦ потеря работы — 32 % (так ответили молодые люди 15–20 лет); 20 % (так ответили молодые люди 21–25 лет); 17 % (так ответили молодые люди 26–30 лет);
- ♦ отсутствие работы в регионе — 23 % (15–20 лет) 22 % (21–25 лет); 19 % (26–30 лет);
- ♦ профессиональная реализация — 19 % (15–20 лет); 16 % (21–25 лет); 14 % (26–30 лет);
- ♦ длительные командировки — 35 % (15–20 лет); 27 % (21–25 лет); 22 % (26–30 лет).

Как мы видим, чем старше становятся молодые люди, тем меньше у них вызывают страхи за семью трудовые проблемы. Это очевидно, потому что к возрасту 26–30 лет молодые люди получают профессиональное образование и уже имеют некоторый трудовой опыт.

Респондентам было предложено внести несколько инициатив, которые бы способствовали мотивации рождаемости в России и поддержке семьи с детьми. Ими были названы, в том числе, такие, как дополнительные трудовые гарантии семьям с детьми, матерям с детьми и т. д., включая сокращение рабочего времени матерям, имеющим детей без снижения уровня заработной платы, а также гибкий график или дистанционную работу.

Респонденты так же обратили внимание на то, что современные СМИ и другие интернет-ресурсы ориентируют современную молодежь на профессиональный успех и карьерный рост: так ответили мужчины — 40,8 % и женщины — 40,2 %.

В период 2019–2022 гг. рядом учебных заведений были проведены социологические исследования цифровой занятости и ее влияния на успешность родительства [6]. Одним из факторов, снижающих потенциал родительства, является невозможность совмещения профессионального труда с эффективным, полноценным воспитанием детей. Гармоничный баланс между родительством и профессиональными обязанностями оказывает существенное влияние на репродуктивное поведение. Ученые отмечают неудовлетворенность родителей затратами времени на воспитание детей [4].

Вопрос затрат времени на родительство изучается и за рубежом. Исследователи, например, отмечают, что вечерние рабочие часы (после 18.00) или нестабильные графики негативно влияют на родительское благополучие [7].

Проведено несколько зарубежных исследований, касательно применения удаленного труда для сотрудников предприятий, гибридных (гибких) графиков и других альтернативных форм занятости. Как оказалось, введение такой формы занятости способствовало рождаемости и укреплению семейных уз [8].

В ряде отечественных исследований отмечены положительные эффекты дистанционного труда на совмещение родительства и профессиональной занятости [1; 14].

Исследователи проанализировали востребованность, общий спрос на сегмент цифровой занятости и, как оказалось, 42–45 % соискателей работы хотели бы работать дистанционно [3].

В такой связи становится актуальным вновь проанализировать возможности законодательного закрепления дополнительных льготных режимов работы для лиц с семейными обязанностями.

Трудовое законодательство предусматривает следующие гибкие (гибридные) формы занятости для лиц с семейными обязанностями:

- ♦ дистанционный труд, который регламентируется гл. 49.1 Трудового кодекса РФ [12]. Проблемным является получение такой формы режима, поскольку он предоставляется только по соглашению сторон. Если работодатель не захочет, то он не удовлетворит желание женщины получить такой удобный для нее режим труда.

- ♦ неполное рабочее время (ст. 93 Трудового кодекса РФ). Такой режим работы отдельным категориям работников, имеющих детей, работодатель обязан предоставить по их заявлению, но изменения, внесенные в 2017 г. в Трудовой кодекс РФ, стали препятствием для реализации этой льготы [13].

В ст. 93 Трудового кодекса РФ добавлено условие предоставления неполного рабочего времени работнику: работодатель может предоставить такой режим работы «с учетом условий производства». Трактую норму закона по-своему, работодатели отказывают работницам, имеющим детей, в предоставлении неполного рабочего времени, ссылаясь на отсутствие таких производственных возможностей. Работники вынуждены защищать свои трудовые права в судебном порядке.

Так, решением Орловского областного суда [9], были удовлетворены иски о предоставлении женщины, работающей инженером по охране труда, об обязанности работодателя предоставить ей неполное рабочее



время. Однако следует отметить, что не каждый работник способен отстоять свои трудовые права в судебном порядке. Чаще всего при отказе работодателя предоставить более гибкие режимы работы работницы будут увольняться. Нарушениям трудовых прав способствует введенное в закон условие «с учетом условий производства», которое фактически нивелирует всю норму закона в целом.

Однако необходимо отметить, что и права работодателя иногда следует защитить от злоупотреблений со стороны работников, огульно требующих снижать им рабочее время на то количество часов, которое они хотят. Так, в кадровой практике Государственного университета управления был такой работник, который имел право на получение неполного рабочего времени в связи с уходом за инвалидом, и таким право пользовался. Замещая должность руководителя структурного подразделения, он фактически работал один день в неделю. Очевидно, что на руководителе структурного подразделения лежат не просто функциональные обязанности, но и обязанности контроля за подчиненными, организации их работы. Трудясь один день в неделю, работник не имел возможности выполнять надлежащим образом свою работу. В то же время, работодатель не имел возможности принять замещающего его работника на те дни, пока он ухаживает за больным членом семьи и не работает. Именно такой дисбаланс интересов между работниками и работодателями наблюдается зачастую при труде молодых мам. И это приводит к тому, что работодатели с неохотой берут женщин с детьми на работу.

Споры между сторонами трудового договора в таких случаях может по действующему законодательству решить только суд. Но, как сказано выше, судебные инстанции не всем «по плечу», тем более женщине, у которой на руках дети. В этой связи предлагается наделить полномочиями Государственную инспекцию труда или профсоюзную инспекцию труда полномочиями давать заключение о возможности или невозможности предоставления работницам неполного рабочего дня с учетом производственных условий. Инспекторы труда вправе будут, изучив производство, обязанности работника, возможности его замены на период отсутствия и т. д. При условии наличия такого независимого заключения работодатель будет обязан предоставить женщине неполное рабочее время.

Аналогичный порядок следует установить и для предоставления по просьбе работников, воспитывающих детей, дистанционного труда.

При отсутствии возможностей предоставить работнице трудиться дистанционно или на условиях неполного рабочего времени, если инспекторы труда сделают такой вывод (такие ситуации реально могут быть), следует предусмотреть обязанность работодателя подыскать такой работнице другую работу у себя на предприятии, где она бы смогла успешно совмещать профессиональный труд и уход за детьми.

Предлагается дополнить ч. 2 ст. 93 «Неполное рабочее время» Трудового кодекса РФ предложением: «При отсутствии возможности предоставить указанным работникам режима неполного рабочего времени работодатель обязан предложить им с их согласия другую имеющуюся у него работу, где такая возможность имеется. При этом предлагаемая работа должна быть не ниже по квалификации, чем та, которую выполняет работник, соответствовать его состоянию здоровья и квалификации. Заработная плата за работником на период перевода выплачивается в размере, установленном для этой работы, но не ниже среднего заработка по прежнему месту работы».

Предлагается также дополнить ч. 2 ст. 93 «Неполное рабочее время» Трудового кодекса РФ предложением: «Отказ работодателя в предоставлении указанным работникам неполного рабочего времени или трудоустройства его на другую работу может быть обжалован работником в государственную инспекцию труда».

Ст. 356 «Основные полномочия федеральной инспекции труда» Трудового кодекса РФ дополнить абз. 25 следующего содержания: «по заявлению работника анализирует условия производства и возможность предоставления ему по его заявлению режима неполного рабочего времени. Заключение государственного инспектора труда является обязательным для работника и работодателя».

В случае отсутствия у работодателей таких условий труда, при которых указанные работники могут получить неполное рабочее время, предоставить работнику право расторгнуть или приостановить трудовой договор на период, связанный с воспитанием ребенка. При этом, если работник выберет увольнение, оно может быть проведено по основании п. 1 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ «по соглашению сторон», но с определенными компенсационными выплатами.



тами. В этих целях предлагается внести изменения в ст. 178 «Выходные пособия. Выплата среднего месячного заработка за период трудоустройства или единовременной компенсации» Трудового кодекса РФ.

Предлагается добавить в ч. 9 ст. 178 следующего содержания: «При увольнении работника на основании п. 1 ч. 1 ст. 77 настоящего Кодекса (по соглашению сторон трудового договора), причиной которого является отсутствие у работодателя условий труда (производства) для предоставления работнику по его заявлению неполного рабочего времени, если такая обязанность возложена на работодателя в соответствии с ч. 2 ст. 93 настоящего Кодекса, работодатель выплачивает работнику компенсационную выплату в размере, установленном соглашением сторон, но не менее трех средних заработков».

Во избежание злоупотреблений со стороны работников, которые могут на момент приема на работу скрыть наличие тех семейных обстоятельств, которые позволяют ему получить дополнительные льготы в виде неполного рабочего времени, предлагается оградить и работодателя. Например, определив, что компенсационные выплаты выплачиваются при увольнении работников по причине невозможности получить неполное рабочее время, если он проработал у работодателя не менее одного календарного года, либо указанные семейные обстоятельства наступили ранее, но в период работы работника у данного работодателя.

Для этого предлагается дополнить предлагаемую ч. 9 ст. 178 Трудового кодекса РФ вторым предложением: «Компенсационные выплаты выплачиваются при увольнении работника по причине невозможности получить неполное рабочее время, если он проработал у работодателя не менее одного календарного года, либо указанные семейные обстоятельства наступили ранее, но в период работы работника у данного работодателя. В случае отказа работника от перехода на другую, предложенную ему работодателем работу, где режим неполного рабочего дня может быть предоставлен, компенсационные выплаты не выплачиваются».

Второй вариант разрешения ситуации — приостановление трудового договора на весь период, пока у работника имеются те самые семейные обстоятельства, позволяющие ему требовать у работодателя предоставления режима рабочего времени, или пока у работодателя нет такой работы, на которой работ-

нику может быть предоставлен указанный режим работы. Предлагается приостанавливать трудовой договор, но с обязательными выплатами компенсации, например, в размере S минимального размера оплаты труда. Для этого предлагается дополнить трудовое законодательство ч. 5 ст. 93 Трудового кодекса РФ «неполное рабочее время» следующего содержания: «При отсутствии у работодателя условий труда (производства), позволяющих предоставить работнику режим неполного рабочего времени по его заявлению в соответствии с ч. 2 ст. 93 настоящего Кодекса, включая иную работу, которую работодатель обязан предложить работнику, работник вправе по своему заявлению приостановить трудовой договор на период, пока у него имеются семейные обстоятельства, позволяющие ему требовать предоставления неполного рабочего дня, или пока у работодателя не появится возможность предоставить ему иную работу, где такой режим работы возможен. При этом за работником сохраняется заработная плата на весь период приостановления в размере, установленном по соглашению сторон, но не менее S минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом. При появлении у работодателя возможности предоставить работнику режим неполного рабочего дня, в том числе на других местах работы, работник обязан рассмотреть такую возможность, возобновив действие трудового договора. В случае необоснованного отказа выйти на работу на условиях неполного рабочего времени, включая отказ от предложенной ему работодателем работы, расценивается как отсутствие работника на работе без уважительных причин (прогул)».

На наш взгляд, наличие нескольких альтернативных решений сложившихся ситуаций позволит как защитить права работников с семейными обязанностями, так и предоставит возможность работодателю выбор в принятии решений без ущемления своих интересов, что сгладит социально-трудовой конфликт, обеспечит баланс интересов сторон трудового договора.

Список источников

1. Багирова А. П., Бледнова Н. Д. Совмещение профессионального и родительского труда в оценках уральских женщин: объективные и субъективные барьеры // Женщина в российском обществе. № 5. С. 150–167.



2. Базуева Е. В. Трансформация диспозиции гендерной власти в современных семьях как фактор институциональных изменений // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. 2014. № 4 (34).

3. Камарова Т. А. Цифровые компетенции рынка труда 4.0. В сб. Достойный труд — основа стабильного общества: мат. XIV междунар. науч.-практ. конф. Екатеринбург : Уральский государственный экономический университет, 2022. С. 14–19.

4. Камарова Т. А., Маркова Т. Л., Тонких Н. В. Влияние цифровизации занятости на совмещение профессиональных и семейных обязанностей: субъективные оценки россиян // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. 2023. № 6. Т. 16. С. 252–269.

5. Орлова Е. Е., Подольский А. В. Льготные правовые режимы в сфере трудовых отношений // Право и государство: теория и практика. 2024. № 9 (237). С. 138–141.

6. Тонких Н. В. Исследование влияния цифровой занятости на рождаемость и родительское благополучие. Отчет о НИР № 22-18-00614. Российский научный фонд, 2022.

7. Pollmann-Schult M., Li J. (2020). Introduction to the special issue Parental work and family/child well-being // Journal of Family Research. 2020. No. 32 (2). P. 177–191.

8. Lyman Stone and Adam Ozimek. The Impact of Remote Work on Family Dynamics and Relationship Patterns // URL: <https://blogs.vorecol.com/blog-the-impact-of-remote-work-on-family-dynamics-and-relationship-patterns-194631>

9. Апелляционное определение Орловского областного суда от 30 апреля 2025 г. № 33-1406/2025 (УИД 57RS0022-01-2024-004183-25) // СПС «КонсультантПлюс».

10. Постановление Совмина СССР, ВЦСПС от 20 октября 1987 г. № 1177 «Об увеличении продолжительности оплачиваемого периода по уходу за больным ребенком» // СПС «КонсультантПлюс».

11. Решения партии и правительства по хозяйственным вопросам: сб. док. Т. 16. Ч. 2. Февраль–декабрь 1986 г. М. : Политиздат, 1988.

12. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ // СПС «КонсультантПлюс».

13. Федеральный закон от 18 июня 2017 г. № 125-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой ко-

декс Российской Федерации» // СПС «КонсультантПлюс».

14. Тонких Н. В., Черных Е. А. Качество трудовой, семейной и личной жизни при удаленной работе: мнения российских женщин // Уровень жизни населения регионов России. 2022. № 4. Т. 18. С. 477–490.

15. Senhu Wang, Hao Dong. Early Remote Work Impacts on Family Formation // Agglomerations newsletter. March 7, 2023.

16. Flexible Working Arrangements and Fertility Intentions: A Survey Experiment in Singapore // European Journal of Population, 2024.

References

1. Bagirowa A. P., Blednova N. D. Combining Professional and Parental Work as Assessed by Ural Women: Objective and Subjective Barriers // Woman in Russian Society. No. S. P. 150–167.

2. Bazueva E. V. Transformation of the Disposition of Gender Power in Modern Families as a Factor in Institutional Change // Economic and Social Changes: Facts, Trends, Forecast. 2014. No. 4 (34).

3. Kamarova T. A. Digital Competencies of the Labor Market 4.0. In the collection Decent Work — the Foundation of a Stable Society: Proc. XIV International Scientific and Practical Conf. Ekaterinburg: Ural State University of Economics, 2022. P. 14–19.

4. Kamarova T. A., Markova T. L., Tonkikh N. V. The Impact of Employment Digitalization on the Combination of Professional and Family Responsibilities: Subjective Assessments of Russians // Economic and Social Changes: Facts, Trends, Forecast. 2023. No. 6. Vol. 16. P. 252–269.

5. Orlova E. E., Podolsky A. V. Preferential Legal Regimes in the Sphere of Labor Relations // Law and State: Theory and Practice. 2024. No. 9 (237). P. 138–141.

6. Tonkikh N. V. A Study of the Impact of Digital Employment on the Birth Rate and Parental Well-Being. Research Report No. 22-18-00614. Russian Science Foundation, 2022.

7. Pollmann-Schult M., Li J. (2020). Introduction to the special issue Parental work and family/child well-being // Journal of Family Research. 2020. No. 32 (2). P. 177–191.

8. Lyman Stone and Adam Ozimek. The Impact of Remote Work on Family Dynamics and Relationship Patterns // URL: <https://blogs.vorecol.com/blog-the-impact-of-remote-work-on-family-dynamics-and-relationship-patterns-194631>



9. Appellate ruling of the Oryol Regional Court dated April 30, 2025, No. 33-1406/2025 (UID 57RS0022-01-2024-004183-25) // LRS «ConsultantPlus».

10. Resolution of the USSR Council of Ministers, the All-Union Central Council of Trade Unions of October 20, 1987, No. 1177 «On Increasing the Duration of the Paid Period for Caring for a Sick Child» // LRS «ConsultantPlus».

11. Decisions of the Party and Government on Economic Issues: Coll. Doc. Vol. 16. Part 2. February–December 1986. M.: Politizdat, 1988.

12. Labor Code of the Russian Federation of December 30, 2001, No. 197-FZ // LRS «ConsultantPlus».

13. Federal Law of June 18, 2017, No. 125-FZ «On Amendments to the Labor Code of the Russian Federation» // LRS «ConsultantPlus».

14. Tonkikh N. V., Chernykh E. A. Quality of work, family and personal life during remote work: Opinions of Russian Women // Standard of Living of the Population of Russian Regions. 2022. No. 4. Vol. 18. P. 477–490.

15. Senhu Wang, Hao Dong. Early Remote Work Impacts on Family Formation // Agglomerations newsletter. March 7, 2023.

16. Flexible Working Arrangements and Fertility Intentions: A Survey Experiment in Singapore // European Journal of Population, 2024.

Информация об авторе

Ф. Г. Мышко — доктор юридических наук, доцент;

Information about the author

F. G. Myshko — Doctor of Legal Sciences, Associate Professor.

Статья поступила в редакцию 22.09.2025; одобрена после рецензирования 30.09.2025; принята к публикации 07.10.2025.

The article was submitted 22.09.2025; approved after reviewing 30.09.2025; accepted for publication 07.10.2025.

ОБЩЕСТВОЗНАНИЕ

Учебное пособие. 8-е изд., перераб. и доп
Гриф МУМЦ «Профессиональный учебник»
Гриф НИИ образования и науки
Под ред. А. В. Опалева

Новое, восьмое, издание учебного пособия подготовлено с учетом современных социальных реалий и актуальных изменений в российском законодательстве.

Вопросы общественной жизни, освещаемые в пособии, суммируют знания, получаемые в разных классах общеобразовательных учреждений по курсу обществознания. Углубленно раскрываются государственно-правовые аспекты обществознания.

Пособие состоит из трех разделов: «Общество», «Государство и право: основные понятия» и «Общая характеристика основных отраслей российского права».

Методические рекомендации по подготовке к вступительным испытаниям, контрольные вопросы к вступительным испытаниям в юридические вузы, примерный вариант тестовых заданий ориентированы на формирование и развитие умений, обеспечивающих готовность выпускников к ЕГЭ и вступительным испытаниям.

Для абитуриентов, поступающих на юридические специальности вузов; выпускников общеобразовательных учреждений, сдающих ЕГЭ по обществознанию, преподавателей и всех интересующихся вопросами обществознания.

Единый
Государственный
Экзамен

ОБЩЕСТВОЗНАНИЕ

УЧЕБНОЕ ПОСОБИЕ
ДЛЯ АБИТУРИЕНТОВ

8-е издание

