

## ОСОБЕННОСТИ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ЖЕНЩИН В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ СПОРТЕ

*Е.А. Протченко, protchenkoea@susu.ru, <http://orcid.org/0000-0002-5609-9068>*

*Южно-Уральский государственный университет, Челябинск, Россия*

**Аннотация. Цель исследования.** Целью исследования является анализ особенностей правового регулирования труда женщин в профессиональном спорте, а также оценка их реализации на практике. **Материалы и методы.** Предмет исследования включает в себя законодательные акты и нормы, которые регулируют различные аспекты трудового права, а также практику их применения. Исследование основано на общенаучных методах познания: системно-структурном и сравнительно-правовом. В ходе исследования также используются принципы историзма, детерминизма, анализа и синтеза. **Результаты.** Проведен анализ законодательства, научной литературы, выявлены пробелы в регулировании труда женщин-спортсменок и разработаны предложения по совершенствованию и дальнейшему развитию российского трудового законодательства в области спорта. Основными направлениями при регулировании труда женщин должны оставаться забота о состоянии их здоровья, материнской функции и возможность совмещения семейных обязанностей с трудовой деятельностью. **Заключение.** Труд женщин-спортсменок регулируется многими нормативными актами, включая федеральные законы, уставы спортивных организаций и стандарты трудового законодательства. Спортивные организации обязаны предоставить своим работникам подходящие условия работы, медицинскую помощь и минимизировать риски происшествий во время спортивных событий, придерживаясь норм охраны труда. Реализация этих норм может вызывать сложности при регулировании трудовых отношений. Если отношения между женщиной-спортсменкой и спортивными организациями регулируются гражданским правом, то она лишается всех привилегий, предусмотренных трудовым законодательством. С учетом демографической ситуации в России, необходимо разработать дополнительные меры социальной защиты для беременных женщин и женщин с детьми, включая правовые меры. Принятие этих мер позволит обновить законодательство, регулирующее трудовые отношения спортсменов, и значительно облегчить практическое применение этих норм.

**Ключевые слова:** женщины, трудовой договор, профессиональный спортсмен, гарантии, льготы

**Для цитирования:** Протченко Е.А. Особенности правового регулирования труда женщин в профессиональном спорте // Человек. Спорт. Медицина. 2024. Т. 24, № S1. С. 115–120. DOI: 10.14529/hsm24s115

Original article  
DOI: 10.14529/hsm24s115

## FEATURES OF LEGAL REGULATION OF WOMEN'S LABOR IN PROFESSIONAL SPORTS

*E.A. Protchenko, protchenkoea@susu.ru, <http://orcid.org/0000-0002-5609-9068>*

*South Ural State University, Chelyabinsk, Russia*

**Abstract. Aim.** This study aims to scrutinize the characteristics of legal regulation concerning the employment of women in professional sports, alongside evaluating the practical application of these regulations. **Materials and methods.** This study encompasses a comprehensive examination of legislative enactments and regulatory norms that govern various facets of labor law, alongside an analysis of their implementation practices. The research framework is underpinned by a combination of systemic-structural and comparative legal methodologies, incorporating principles of historicism, determinism, and both analytical and synthetic approaches. **Results.** A thorough review of legislative texts and scholarly literature has been conducted, revealing gaps in the regulatory framework concerning the labor conditions of female athletes.

This analysis has led to the formulation of recommendations aimed at enhancing and further evolving Russian labor legislation within the sports sector. It is imperative that the regulatory focus remains centered on the health, maternal function, and feasibility of balancing family responsibilities with professional commitments for female athletes. **Conclusion.** The labor conditions of female athletes are governed by a multitude of regulations, including federal laws, sports organization charters, and labor law standards. These organizations are mandated to ensure appropriate working conditions, medical support, and the minimization of accident risks during sporting events in accordance with labor safety standards. However, the enforcement of these standards presents challenges in regulating labor relations. If the relationship between a female athlete and sports organizations is governed by civil law, it may result in the denial of labor law privileges. Given the demographic dynamics in Russia, it is essential to develop supplementary social protection measures for pregnant women and mothers, including legislative interventions. The introduction of these measures will not only update the legislative framework governing the labor relations of athletes but also significantly facilitate the practical application of these standards.

**Keywords:** women, employment contract, professional athlete, guarantees, benefits

**For citation:** Protchenko E.A. Features of legal regulation of women's labor in professional sports. *Human. Sport. Medicine.* 2024;24(S1):115–120. (In Russ.) DOI: 10.14529/hsm24s115

**Введение.** В профессиональном спорте, как и в любом другом секторе экономики, существуют трудовые отношения между работодателем и работником. Особую важность эти отношения приобретают в контексте защиты прав и интересов женщин, которые активно участвуют в профессиональном спорте. В этой статье исследуется развитие правовых норм о предоставлении трудовых гарантий, текущее состояние законодательства и его применение к женщинам-спортсменкам, а также предлагаются возможные пути для его совершенствования.

В Конституции Российской Федерации (статья 19) прямо указано, что в трудовых отношениях мужчины и женщины имеют равные права, свободы и возможности их реализации. Этот принцип также отражен в Трудовом кодексе Российской Федерации. Однако, несмотря на законодательные гарантии, женщины в профессиональном спорте сталкиваются с рядом проблем. Они часто подвержены дискриминации, ограничениям в труде и неравенству в оплате труда. Кроме того, женщины, которые одновременно выступают в роли спортсменки и матери, встречаются с дополнительными трудностями, связанными с сочетанием семейных и профессиональных обязанностей.

Согласно трудовому законодательству, женщины, занятые на работе, имеют право на отпуск в связи с беременностью и родами, а также на отпуск для ухода за ребенком. Однако на практике многие женщины-спортсменки сталкиваются с трудностями в реализации этих прав, поскольку спортивные орга-

низации и тренеры часто не предоставляют необходимой поддержки.

Важным аспектом является охрана здоровья женщин-спортсменок. Неблагоприятные условия труда и стресс, связанный с профессиональным спортом, могут привести к ухудшению здоровья и снижению производительности спортсменки. Поэтому необходимо продолжить работу по улучшению условий труда, обеспечивающих здоровье и безопасность женщин, и предоставлению равных возможностей для всех спортсменов независимо от пола.

**Цель исследования.** Целью исследования является анализ особенностей правового регулирования труда женщин в профессиональном спорте, а также оценка их реализации на практике. Необходимо оценить, насколько текущее трудовое законодательство может эффективно влиять на отношения между участниками трудовых отношений, включая женщин-спортсменок.

**Материалы и методы.** Предмет исследования включает в себя законодательные акты и нормы, которые регулируют различные аспекты трудового права, а также практику их применения. Исследование основано на системно-структурном и сравнительно-правовом методах. Используются принципы историзма, детерминизма, анализа и синтеза.

**Результаты.** В СССР массовый спорт и физическая культура занимали важное место в жизни общества. Вместе с тем вопросы регулирования труда участников спорта не получили законодательного оформления. Это было связано с отрицанием наличия профес-

сионального спорта в советском обществе, отсутствовало в правовом поле и само понятие «профессиональный спорт». Такое положение вполне соответствовало господствующей идеологии и государственной политике.

С 1990-х годов в России началось создание законодательной основы для регулирования трудовых отношений профессиональных спортсменов. Из-за особенностей спортивной деятельности, разнообразия видов спорта и высокого риска травматизма возникла необходимость в разработке универсальных норм. В 1993 году были приняты Основы законодательства Российской Федерации о физической культуре и спорте. Этот закон имел огромное значение для правового регулирования спортивной сферы. В нем впервые были определены ключевые понятия, связанные с этой областью, включая определение профессионального спорта. Однако не был установлен правовой статус профессиональных спортсменов и тренеров. В связи с этим в то время регулирование труда в спорте осуществлялось в соответствии с общими нормами, установленными Кодексом законов о труде Российской Федерации 1971 года.

Федеральный закон «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» 1999 года был следующим шагом в решении проблемы правовой регламентации труда профессиональных спортсменов. В этом законе были учтены важные вопросы законодательного регулирования профессиональной деятельности в спорте, такие как определение организационных, экономических и социальных основ функционирования спортивных организаций. Закон впервые в отечественном праве определил понятие «профессиональный спортсмен» и установил, что занятия спортом являются его основной деятельностью, за которую он получает заработную плату и другие денежные вознаграждения. Статья 25 закона конкретизирует содержание контракта как письменного соглашения, организующего спортивную деятельность. Статья 32 закона раскрывает, как законодательно регулируется социальная защита спортсменов и работников физкультурно-спортивных организаций.

В главе 54.1 Трудового кодекса России (№ 197-ФЗ, датированного 30.12.2001 г.) подробно описаны нюансы регулирования трудовых отношений спортсменов и тренеров. Здесь приведены детали заключения трудовых договоров с этими категориями работни-

ков, а также определены их права и обязанности. Впервые в статье 348.9 упомянуты некоторые особенности трудового законодательства, касающиеся женщин-спортсменок. Согласно этому положению, женщины-спортсменки могут превысить установленные нормы физической нагрузки при подъеме и перемещении тяжестей вручную, если это необходимо для их спортивной подготовки и не вредит здоровью.

Несмотря на принятие этих законов, специальные нормы, регулирующие труд профессиональных спортсменов и тренеров, все еще отсутствовали. Участники трудовых правоотношений в спорте были вынуждены руководствоваться общими нормами. Ни Федеральный закон «О физической культуре и спорте» (1999 г.), ни Трудовой кодекс РФ (2001 г.) не устанавливали особого порядка правового регулирования трудовой деятельности всех субъектов спорта; отсутствовали нормы, регулирующие все стороны трудового статуса и трудовой деятельности женщин-спортсменок.

В 2007 году в российском спорте произошли значительные изменения в правовом регулировании трудовых отношений. Эти изменения были связаны с принятием двух ключевых федеральных законов: «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» от 04.12.2007 года № 329-ФЗ и «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» от 28.02.2008 года № 13-ФЗ [2].

Федеральный закон «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» 2007 года значительно расширил и углубил трактовку основных понятий и правил в физкультурно-спортивной сфере. Закон более точно определил состав субъектов спорта, права и обязанности сторон, включая государственные органы и общественные организации. Статья 32 главы V закона конкретизирует вопросы социальной защиты спортсменов и работников физкультурно-спортивных организаций, которые ранее были только намечены. Закон также уточнил основные принципы правил, которые регулируют физическую культуру и спорт в России. Он установил государственные гарантии для защиты прав граждан в этой области. Перемены в Трудовом кодексе были направлены прежде всего на закрепление положения, что отношения между субъектами спорта должны быть урегулированы правовыми нормами трудового

права. Именно это обстоятельство позволило преодолеть неопределенность и противоречивость правоотношений между субъектами спорта. Действительно, внесением в Трудовой кодекс главы 54.1 законодатель установил особые правила регулирования трудовой деятельности спортсменов и тренеров. В Российской Федерации профессиональные спортсмены считаются наемными работниками, что означает, что они работают по трудовому договору, как и любые другие работники.

В соответствии с действующими законами, трудовые отношения между спортсменами и спортивными структурами регулируются трудовым кодексом, коллективными соглашениями, договорами и внутренними регламентами, с учетом правил, установленных спортивными федерациями. Это подразумевает, что спортивные работники обладают всеми правами, предусмотренными трудовым законодательством, включая право на заработную плату, отпуск, социальные гарантии и другие трудовые права. В каждом виде спорта действуют внутренние регламенты, которые влияют на управление трудовыми отношениями. Эти регламенты могут содержать определенные требования к условиям работы, правам и обязанностям спортсменов и тренеров, а также процедурам прекращения трудовых отношений.

Сотрудник может быть приглашен для участия в спортивных мероприятиях по трудовому договору. Однако отношения между работником и работодателем не всегда считаются трудовыми. В некоторых случаях спортсмен может самостоятельно заниматься и участвовать в соревнованиях за свой счет, получая поддержку от организаторов и спонсоров. В командных видах спорта отношения регулируются трудовым законодательством, в то время как в индивидуальных видах спорта могут быть заключены как трудовой, так и гражданский договор. Если отношения, которые начались по гражданскому договору, впоследствии классифицируются как трудовые, то они подпадают под нормы трудового законодательства в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Спортивные организации при найме могут незаконно заменять трудовые договора гражданско-правовыми из-за финансовых и управленческих соображений, что наказывается штрафом. При заключении гражданско-правового договора женщина-спортсменка

может быть лишена всех социальных гарантий и привилегий, предусмотренных трудовым законодательством для защиты уязвимых групп работников (например, одиноких женщин, беременных и т. д.) из-за нарушения их прав работодателем [3].

Женщинам не должно быть отказано в трудоустройстве на основании беременности или наличия детей, даже если это затрудняет тренировочную и соревновательную деятельность. Тем не менее, обязанность доказывать дискриминационные причины отказа в заключении трудового договора лежит на самой работнице [1].

Возможны ситуации, когда женщины при заключении трудового договора стараются скрыть информацию о своей личной жизни, чтобы сохранить ее конфиденциальность. Это может вызвать проблемы при предоставлении различных льгот и компенсаций работодателем. Найти решение для преодоления этих противоречий можно путем определения конкретных прав и обязанностей обеих сторон трудовых отношений в локальном акте организации.

При найме на работу работодатель и сотрудник обычно договариваются об испытании. Однако установление такого периода с профессиональными спортсменками может представлять сложности. Спортивные организации, которые нанимают женщин-спортсменок, несут определенные риски. Если работодатель будет оценивать способности спортсменки во время испытательного срока, это может привести к большим потерям, учитывая его интерес в будущих спортивных достижениях сотрудницы. В спорте используется профессиональное тестирование спортсмена, которое отличается от испытательного срока и включает оценку и контроль способностей в реальной ситуации. Кроме того, Трудовой кодекс Российской Федерации не предусматривает испытательного периода для беременных женщин и матерей с детьми до полутора лет.

Положение статьи 256 Трудового кодекса Российской Федерации, предоставляет женщине работу в режиме неполного рабочего времени при условии сохранения государственного пособия по уходу за ребенком до полутора лет. Если обратиться к 93 статье Трудового Кодекса Российской Федерации, то продолжительность рабочего времени должна определяться по соглашению сторон и быть удобна для работника. Однако возникают трудности в применении данных норм. На-

пример, не всегда понятно, насколько можно уменьшить рабочее время, чтобы оно считалось неполным. В законе не указано, сколько времени женщина, находящаяся в отпуске по уходу за ребенком, может работать неполный рабочий день. Поэтому, при определении условий работы для таких женщин, необходимо учитывать интересы всех сторон и соблюдать нормы законодательства.

Иногда спортивные клубы злоупотребляют своим положением, не регистрируя своих спортсменов на соревнования. Однако это не означает, что их зарплата должна быть снижена. Вместо этого спортивные организации вводят режим ожидания во время соревнований, что представляет собой временное прекращение работы. Во время этого периода ожидания женщинам обычно выплачивается зарплата в размере 2/3 от среднего заработка за время, когда они не участвуют в соревнованиях. Верховный Суд подробно изучил вопросы, связанные с отношениями между спортсменами и их работодателями. Суд пришел к заключению, что невозможность включения женщины в список участников спортивного соревнования со стороны спортивной организации из-за несоблюдения требований общероссийской спортивной федерации не является достаточным основанием для введения режима простоя. Это означает, что спортсменка все равно гарантированно получает полную заработную плату, несмотря на то, что она не может выполнять часть своих трудовых обязанностей, связанных с участием в соревнованиях.

Положения Трудового кодекса Российской Федерации, касающиеся предоставления гарантий и льгот для беременных женщин, распространяются также на женщин-спортсменок. Согласно статье 254 Трудового кодекса Российской Федерации, беременным женщинам, при наличии медицинского заключения и по их заявлению, могут быть предоставлены следующие преимущества: снижение норм выработки или перевод на более легкую работу при сохранении среднего заработка; перевод на другую работу, которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья.

В трудовом договоре с женщиной-спортсменкой работодатель вводит условия, связанные с гражданским правом, например, передачу работнику жилого помещения в собственность. Также в договоре могут быть условия, связанные с имиджевыми правами. Ученые не

согласны относительно включения в один договор условий, вытекающих не только из трудовых, но и гражданских правоотношений. В случае конфликта ввиду неисполнения условий трудового договора, которые имеют гражданско-правовой характер, они все равно будут считаться гражданско-правовыми обязательствами работодателя, даже если они включены в трудовой договор. Для урегулирования таких конфликтов предлагается заключать одновременно с трудовым договором гражданско-правовое соглашение.

**Заключение.** Проблемы правового регулирования трудовых отношений в сфере спорта являются важной, но недостаточно изученной областью российского законодательства. В связи с тем, что эти вопросы ранее не были рассмотрены на законодательном уровне в СССР, формирование нормативно-правовой базы для трудовых отношений профессиональных спортсменов в России началось только в начале 1990-х годов. Уникальность спорта как особой сферы человеческой деятельности, разнообразие видов спортивной деятельности и высокая травматичность требуют от законодателя разработки особых норм. Важными вехами в решении этих проблем стали «Основы законодательства Российской Федерации о физической культуре и спорте» 1993 года и особенно Федеральный закон «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» 1999 года.

В этих законах были установлены основные принципы и понятия, определяющие функционирование спортивных организаций, а также регламентирующие социальную защиту спортсменов и работников физкультурно-спортивных организаций. Однако, несмотря на это, специальные нормы, регулирующие труд профессиональных спортсменов и тренеров, до сих пор не были разработаны. Поэтому для регулирования труда в этой области применялись общие положения Трудового кодекса Российской Федерации.

В 2007 году в российском спорте произошли значительные изменения в правовом регулировании трудовых отношений. Эти изменения были связаны с принятием двух ключевых федеральных законов: «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» от 04.12.2007 года № 329-ФЗ и «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» от 28.02.2008 года № 13-ФЗ. Принятие этих законов существенно повлияло

на правовую регламентацию труда спортсменов. В отличие от предыдущего периода, когда законодательство было неопределенным и противоречивым, новые законы принесли определенность и упорядоченность в правовые связи между спортсменами, тренерами и спортивными организациями. Важным моментом является то, что женщины-спортсменки, как и другие работники, имеют право на соблюдение всех условий, предусмотренных трудовым законодательством, включая заработную плату, отпуск, социальное обеспечение и другие трудовые льготы.

Законодатель, устанавливая общие правила регулирования трудовой деятельности спортсменов и тренеров, учитывает физиологические и психологические особенности женщин-спортсменок и поэтому предусматривает в Кодексе для них специальные нормы в главе 41. В кодексе получили развитие специальные нормы приема и увольнения, усилены меры по охране здоровья женщин-спортсменок в связи с беременностью, рождением и уходом за ребенком, созданию условий для сочетания семейных обязанностей с трудовой деятельностью.

#### **Список литературы**

1. Лютов, Н.Л. *Определение дискриминации в сфере труда: международные трудовые стандарты и российский подход* / Н.Л. Лютов // *Вестник С.-Петерб. ун-та. Право.* – 2022. – № 4. – С. 1041–1057.
2. Попов, Г.А. *Законодательное регулирование трудовых отношений профессиональных спортсменов и тренеров в России: история и современное состояние* / Г.А. Попов // *Теоретическая и прикладная юриспруденция.* – 2023. – № 2 (16). – С. 93–105.
3. Сагандыков, М.С. *Баланс интересов работодателя и работника – беременной женщины* / М.С. Сагандыков, Е.А. Протченко // *Проблемы права.* – 2018. – № 1. – С. 57–59.

#### **References**

1. Lyutov N.L. [Definition of Discrimination in the Sphere of Labor. International Labor Standards and the Russian Approach]. *Vestnik Sankt-Peterburgskogo universiteta. Pravo* [Bulletin of St. Petersburg University. Right], 2022, no. 4, pp. 1041–1057. (in Russ.) DOI: 10.21638/spbu14.2022.413
2. Popov G.A. [Legislative Regulation of Labor Relations of Professional Athletes and Coaches in Russia. History and Present State]. *Teoreticheskaya i prikladnaya yurisprudentsiya* [Theoretical and applied jurisprudence], 2023, no. 2, pp. 93–105. (in Russ.) DOI: 10.22394/2686-7834-2023-2-93-105
3. Sagandykov M.S., Protchenko E.A. [Balance of Interests of the Employer and the Employee – Pregnant Woman]. *Problemy prava* [Legal problems], 2018, no. 1, pp. 57–59. (in Russ.)

#### **Информация об авторе**

**Протченко Елена Анатольевна**, старший преподаватель кафедры теории государства и права, трудового права, Южно-Уральский государственный университет, Челябинск, Россия.

#### **Information about the author**

**Elena A. Protchenko**, Senior lecturer, Department of the Theory of Government and Law, Labour Law, South Ural State University, Chelyabinsk, Russia.

**Статья поступила в редакцию 22.10.2023**

**The article was submitted 22.10.2023**