

Министерство образования и науки Российской Федерации
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ Н.Г. ЧЕРНЫШЕВСКОГО»

Кафедра конституционного и муниципального права

**ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ОХРАНЫ ТРУДА
ЖЕНЩИН В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

АВТОРЕФЕРАТ БАКАЛАВРСКОЙ РАБОТЫ

Студентки 5 курса 511 группы
направления 40.03.01 Юриспруденции
юридического факультета
Нурмановой Назгуль Мендыбаевны

Научный руководитель

доцент, к.ф.н., _____.

должность, уч. степень, уч. звание

(подпись)

/А.В. Солдунов

(инициалы, фамилия)

« ____ » _____ 20 ____ г.

Заведующий кафедрой

профессор, д.ю.н., заслуженный юрист РФ

должность, уч. степень, уч. звание

(подпись)

/ Г.Н.Комкова

(инициалы, фамилия)

« ____ » _____ 20 ____ г.

Саратов 2017

Введение. В настоящее время мужчины и женщины обладают равными правами. Принцип равноправия уже давно укоренился во всех областях экономической, политической, социальной и культурной жизни, в получении образования и профессиональной подготовки, в труде, вознаграждении за него и продвижении по работе. Однако наряду с предоставлением равных возможностей, должно учитываться, что женщина должна нести функцию материнства: сочетать воспитание детей и работу - не простая задача.

Актуальность темы дипломной работы определяется научной и общественно-политической значимостью того круга проблем, которые в ней рассмотрены. В данной работе был изучен и систематизирован материал по теме исследования, выявлены особенности охраны труда женщин.

В качестве теоретической основы исследования при написании работы предполагается использовать основные положения, содержащиеся в трудах ученых – правоведов и юристов - практиков, таких как К.К. Гасанова, Ф.Г. Мышко, О.В. Жданова, Н.В. Мирошниченко, И.Ф. Дедюхина, Д.С. Токмаков и других. Защита трудовых прав и пути совершенствования законодательства представлены в работах А. Решетникова, О. Снежко, Н. Шептулина, М. Филиппова и других.

Объект исследования — общественное отношение, возникающие в связи с реализацией норм трудового права, направленных на регулирование охраны труда женщин в РФ

Предмет исследования — нормы трудового законодательства, регулирующие вопросы правового регулирования охраны труда женщин в РФ.

Цель исследования — рассмотреть проблемы правового регулирования охраны труда женщин РФ.

Для достижения поставленной цели в рамках бакалаврской работы необходимо решить следующие задачи:

- рассмотреть общие положения трудового законодательства в области охраны труда женщин.

- проанализировать особенности регулирования охраны труда женщин в Российской Федерации.

- определить проблемы и предпринять попытку пути совершенствования законодательства в области охраны труда женщин.

Методологическую основу исследования составляют общенаучные методы, которые предполагает использовать, в частности, абстрагирование, анализ и синтез.

Нормативную правовую базу исследования составляют: Конституция Российской Федерации, отдельные положения международно-правовых актов, федеральные конституционные законы и федеральные законы, Трудовой кодекс РФ, нормативные правовые акты Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации, постановления (определения) Конституционного Суда Российской Федерации по вопросам, возникающим в связи с охраной труда женщин.

Теоретическая значимость работы состоит в том, что собран и систематизирован материал по теме исследования.

Практическая значимость работы определяется возможностью использовать представленные материалы на практических занятиях в юридической сфере.

Структура работы определена целями и задачами работы, и состоит из введения, трех глав, заключения, списка использованной литературы.

Основное содержание работы. В данной бакалаврской работе мы рассмотрим отдельную категорию работников - работников женщин.

Во многих странах, особенно в Западной Европе, не всегда и не в полной мере гарантируют уязвимым группам женщин возможность пользования системой охраны труда женщин: женщины, не имеющие постоянной работы или женщины, работающие в местах, которые ограничивают их доступ к системе социального обеспечения, работающие неполный рабочий день, домашние работники или рабочие-мигранты часто не охвачены сферой охраны труда, им также не положен отпуск, медицинские льготы. В связи с

этим, во многих странах количество не трудоустроенных или пребывающих в условиях ненадежной занятости женщин увеличивается.¹

В сравнении с зарубежным опытом в области правового регулирования охраны труда женщин, специалисты в данной области отмечают, что во многих странах Западной Европы работодатели отказываются от предоставления работающим женщинам (за исключением беременных и матерей, воспитывающих малолетних детей) специальных льгот и особых преимуществ в сфере труда.)

Как показал наш анализ, самые высокие показатели занятости женщин — на рынке труда в Исландии и Дании. В Дании это 72,1 % от общей численности женского населения, а в Исландии — 79 %, тогда как доля мужчин, занятых на рынке труда, составляет около 88 %. В 2016 году Исландия заняла первую строку в рейтинге гендерного равенства, представленном Всемирным экономическим форумом. За ней следовали Норвегия, Финляндия и Швеция. В нашей стране пока таких тенденций не наблюдается. В нормативно-правовых актах нашей страны принцип гендерного равенства в оплате труда не закреплен.²

В статье 64 ТК РФ, принимая во внимание необходимость повышенной защиты женщин уже на стадии вступления их в трудовые отношения, устанавливает запрет необоснованного отказа в заключении трудового договора, в частности, какого бы то ни было прямого или косвенного ограничения прав либо установления прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола работника.

Законодательством ограничивается применение труда женщин на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на подземных работах, за исключением нефизических работ или работ

¹ Магницкая Е.В., Евстигнеев Е.Н., Викторова Н.Г., Трудовое право: учеб. пособие. -2-е издание., испр. и доп. - М.:ИНФРА-М, 2015.- С.44.

² Салменниemi С. Гендерное равенство в Скандинавских странах: Исландия // Женщины. История. Общество: сб. науч. ст. / под общ. ред. В. И. Успенской. обл. кн.-журн. изд-во, 2012. С. 302.

по санитарному бытовому обслуживанию³.

В производствах, где применение труда женщин допускается, рабочие места для них необходимо предоставлять с учетом условий труда, исключая отрицательное воздействие на состояние здоровья сотрудницы и ее потомства. В частности, должны соблюдаться обязательные гигиенические требования к величине трудовой нагрузки по каждой профессии, к уровню общей вибрации, к величине тепловой нагрузки с учетом времени года и продолжительности ее воздействия и другим факторам производственной среды и трудового процесса.⁴

В современном мире женщина занимает активную, далеко не последнюю позицию. Права женщин являются неотъемлемой частью общих прав человека.

На наш взгляд, учитывая данное право, следует создавать условия для полного и равноправного участия женщин в политической, экономической, социальной и культурной сферах жизни общества. Современное законодательное регулирование в целом учитывает физиологические особенности женского организма. Вместе с тем по сравнению с ранее действовавшим советским законодательством уровень охраны здоровья женщин снизился. В настоящее время законодатель меньше вводит категоричных запретов, а больше ограничений, которые дают возможность использовать женский труд, если на это получено согласие женщины и отсутствуют противопоказания по состоянию здоровья.

В российском законодательстве предусмотрены гарантии для беременных уже на стадии приема на работу. При устройстве на работу, согласно статье

³ Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин: постановление Правительства РФ от 25.02.2000 N 162 // СЗ РФ, 06.03.2000, N 10, ст. 1130; СЗ РФ, 19.07.1999, N 29, ст. 3702.

⁴ СанПиН 2.2.0.555-96. 2.2. Гигиена труда. Гигиенические требования к условиям труда женщин. Санитарные правила и нормы: утв. постановлением Госкомсанэпиднадзора РФ от 28.10.1996 N 32 // СЗ РФ", 05.04.1999, N 14, ст. 1650; СЗ РФ, 04.07.2016, N 27 (часть II), ст. 4238.

64 ТК РФ работодателю запрещается отказывать в заключении трудового договора по мотивам, связанным с беременностью женщины. Следует отметить, что при приеме на работу также запрещается устанавливать испытание. Этот запрет содержится в статье 70 ТК РФ.

Беременные женщины не могут привлекаться к работам, выполняемым вахтовым методом (ст. 298 ТК РФ).

Беременных женщин запрещается направлять в служебные командировки, привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни (ч.1 ст.259 ТК РФ.) По просьбе беременной женщины работодатель обязан установить ей неполный рабочий день или неполную рабочую неделю (ч.1 ст.93 ТК РФ).

Госкомсанэпиднадзором России 21.12.1993 г и Минздравом России 23.12.1993 утверждены Гигиенические рекомендации для оказания помощи работодателям в организации трудоустройства беременных женщин.⁵ Данные рекомендации допускают снижать беременным норму выработки до 40 % от постоянной нормы; устанавливают работы, от выполнения которых следует освободить этих женщин; предусматривают определенные меры по организации труда беременных женщин.

На наш взгляд, это положительная тенденция в российском законодательстве. Ведь беременная женщина, менее защищенная на данный период времени и требует повышенного внимания.

В период воспитания маленьких детей на женщину падает большая физическая и эмоциональная нагрузка. Кроме предусмотренных нашим законодательством гарантий для беременных женщин, существуют и дополнительные гарантии для женщин, имеющих несовершеннолетних детей. Именно данные гарантии мы хотели бы рассмотреть в данной главе.

Трудовое законодательство предусматривает для женщин, имеющих

⁵ Гигиенические рекомендации к рациональному трудоустройству беременных женщин: утв. Госкомсанэпиднадзором России 21.12.1993, Минздравом России 23.12.1993 // СЗ РФ", 05.04.1999, N 14, ст. 1650; СЗ РФ, 04.07.2016, N 27 (часть II), ст. 4238).

несовершеннолетних детей следующие гарантии: при устройстве на работу данной категории сотрудниц; по условиям их труда; по протяженности рабочего времени; по времени отдыха; при расторжении трудового договора.

Согласно, статье 64 ТК РФ при трудоустройстве данной категории женщин законодательство РФ запрещает работодателю отказывать в заключение трудового договора по мотивам, связанным с наличием детей.

Статья 261 Трудового кодекса РФ предусматривает для женщин определенные гарантии при прекращении с ними трудовых отношений.

Гарантии предоставляются:

- женщинам, имеющим детей в возрасте до трех лет;
- одиноким матерям, воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет

Согласно данному праву, работодателю запрещено по своей инициативе увольнять указанных выше лиц.

В Трудовом кодексе РФ специальные нормы о труде женщин, большинство из которых относятся к институту охраны труда, содержатся в разделе 12 гл.41. Здесь в основном сохранены трудовые льготы для беременных. Для матерей, имеющих маленьких детей, они значительно снижены. До настоящего времени наиболее типичными являются случаи отказа в заключение трудового договора женщинам при прочих равных условиях. Работодатель, принимая на работу женщину, опасаясь возможных трудностей, которые могут возникнуть при ее трудоустройстве (беременность, выход в декретный отпуск, уход за ребенком), старается максимальным образом застраховать риск возможных для него неблагоприятных последствий. Это могут быть различные устные обязательства, требование выйти на работу из отпуска по уходу за ребенком ранее установленного законом срока под предлогом сохранения места работы, невозможность пойти на "больничный" с ребенком. Все вышеперечисленные случаи нарушают гарантированные трудовые права женщин. Вместе с тем государственные механизмы защиты используются в таких ситуациях достаточно редко. Однако, отказ в приеме на работу,

нарушающий принцип равенства, в судебном процессе сложно доказать, а зачастую это сделать практически невозможно. Даже наличие статьи в УК РФ, посвященной необоснованному отказу в приеме на работу беременной женщины или женщины, имеющей несовершеннолетних детей, не может существенно повлиять на ситуацию.

Особенно сложно женщинам, воспитывающим детей-инвалидов. Следовательно, исходя из потребности их дополнительной поддержки, трудовое законодательство РФ предусматривает дополнительные гарантии для сотрудниц, имеющих детей-инвалидов. Условия труда для данной категории сотрудниц, более щадящие, мягкие. Установление таких условий труда обусловлено тем, что дети-инвалиды требуют особого внимания со стороны родителей, опекунов и попечителей.⁶

Согласно, статье 93 ТК РФ работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет. В нашем случае на данное право, ссылаясь на данную статью, имеет право женщина, имеющая ребенка-инвалида. Условие о предоставлении неполного рабочего времени должно быть зафиксировано в трудовом договоре или в дополнении к нему. При неполном рабочем дне уменьшается количество часов работы в день. При неполной рабочей неделе - количество рабочих дней. Возможно одновременное установление неполной рабочей недели с неполным рабочим днем.

Только с письменного согласия и отсутствия медицинских противопоказаний у сотрудницы, воспитывающей детей-инвалидов статья 259 ТК РФ предусматривает:

- направление в служебные командировки;
- привлечение к работе в ночное время, сверхурочной работе, работе в

⁶ Пресняков М.В. Трудовое право: учебник/ М.В. Пресняков, С.Е. Чаннов. - М.: НОРМА: ИНФРА-М, 2013. - С.117

выходные и праздничные дни.

В Трудовом кодексе РФ для женщин, имеющих детей - инвалидов уделено всего лишь несколько статей. Мы считаем, что материнство как социальная роль женщины должно высоко оцениваться государством и обществом. Создание благоприятных условий для совмещения семейных обязанностей по воспитанию детей-инвалидов с трудовой деятельностью, на наш взгляд, важная составляющая часть политики, направленной на расширение участия женщин во всех секторах общественной жизни.

Трудовая функция женщины регламентируется как общими нормами законодательства о труде, предусматривающие государственные гарантии трудовых прав и свобод для всех работников, так и нормами, признаваемые с учетом характера и условий труда женщин, психофизиологических индивидуальностей их организма, наличия семейных обязанностей и других факторов.

Однако стоит обратить внимания на то, что на сегодняшний день еще не удалось установить для большинства работающих женщин благоприятные и надлежащие условия труда для реализации ими функции материнства. Данная ситуация вызывает отрицательные последствия как для самих женщин, так и для общества в целом.

Несмотря на провозглашенные нормы в теории, на практике очень часто встречается дискриминация в отношении женщины при приеме на работу по половому признаку и качествам, не относящие к деловым качествам.

Нередко, объявления о приеме на работу содержат кроме должности, не связанной с особым характером труда и характеристики необходимых качеств, указание на пол работника, что стесняет и ущемляет права противоположного пола, зачастую, женщин. Женщинам предлагается менее престижная работа (менее престижные вакансии).⁷

⁷ Решетникова А.М. Защита прав женщин в сфере трудовых отношений: учебник для вузов М.: Юрист, 2011. – С.23.

По нашему мнению, такие требования являются недопустимыми, потому что не связаны с деловыми качествами сотрудника, а значит, носят дискриминационный характер.

Женщины нуждаются в соблюдении провозглашенных конституционных гарантий. Мы, тем не менее, считаем, что на практике встречаются различные виды ущемлений и недобросовестного ограничения прав и свобод женщин, что является неприемлемым. Ведь организация особой охраны труда женщин является важнейшей социальной проблемой для всех стран. Ряд международных конвенций МОТ предусматривает ее создание в каждой стране. Особая охрана труда женщин является значительной частью всей системы охраны материнства и детства, семьи, находящейся под защитой государства.

Из указанных выше факторов, можно сделать вывод, что необходимость разработки и принятия, дополнительных мер социальной защиты женщин, включая меры правового характера, требует предварительного анализа действующего законодательства о труде женщин и выявления пробелов в этом законодательстве.

Для улучшения экономического положения женщин в сфере труда, обеспечение роста их благосостояния, предлагаем решение следующих задач:

- организация профессионального обучения женщин и формирование у них новых компетенций и квалификаций, в том числе в области предпринимательской деятельности;
- разработка и реализация мероприятий, направленных на сокращение разницы в оплате труда мужчин и женщин;
- сокращение числа рабочих мест с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых работают женщины;
- расширение масштабов и сфер применения гибких форм занятости, способствующих совмещению трудовой деятельности с семейными обязанностями;

- развитие системы предоставления услуг по присмотру и уходу за несовершеннолетними детьми, детьми – инвалидами.

Заключение. Подводя итог данной работы, можно сделать следующие выводы. В сравнении с зарубежным опытом в области правового регулирования охраны труда женщин, специалисты в данной области отмечают, что во многих странах Западной Европы работодатели отказываются от предоставления работающим женщинам (за исключением беременных и матерей, воспитывающих малолетних детей) специальных льгот и особых преимуществ в сфере труда.)

В современном мире женщина занимает активную, далеко не последнюю позицию. Однако нельзя не учитывать, что природа наделила женщину репродуктивной функцией, поэтому к вопросу организации труда женщины следует относиться особенно ответственно. Права женщин являются неотъемлемой частью общих прав человека. Следовательно, следует создавать условия для полного и равноправного участия женщин в политической, экономической, социальной и культурной сферах жизни общества.

В Трудовом кодексе РФ специальные нормы о труде женщин, большинство из которых относятся к институту охраны труда, содержатся в разделе 12 гл.41. Здесь в основном сохранены трудовые льготы для беременных. Для матерей, имеющих маленьких детей, они значительно снижены. До настоящего времени наиболее типичными являются случаи отказа в заключение трудового договора женщинам при прочих равных условиях. Работодатель, принимая на работу женщину, опасаясь возможных трудностей, которые могут возникнуть при ее трудоустройстве (беременность, выход в декретный отпуск, уход за ребенком), старается максимальным образом застраховать риск возможных для него неблагоприятных последствий. Это могут быть различные устные обязательства, требование выйти на работу из отпуска по уходу за ребенком ранее установленного законом срока под предлогом сохранения места

работы, невозможность пойти на "больничный" с ребенком. Все вышеперечисленные случаи нарушают гарантированные трудовые права женщин. Вместе с тем государственные механизмы защиты используются в таких ситуациях достаточно редко. Связано это с тем, что предпочтение в защите трудовых прав законодатель отдает судебной защите. Однако, отказ в приеме на работу, нарушающий принцип равенства, в судебном процессе сложно доказать, а зачастую это сделать практически невозможно. Даже наличие статьи в Уголовном кодексе Российской Федерации, посвященной необоснованному отказу в приеме на работу беременной женщины или женщины, имеющей несовершеннолетних детей, не может существенно повлиять на ситуацию.

В Трудовом кодексе РФ для женщин, имеющих детей - инвалидов уделено всего лишь несколько статей. На наш взгляд данный перечень узок. Это категория женщин заслуживает большего внимания со стороны законодателя. Мы считаем, что материнство как социальная роль женщины должно высоко оцениваться государством и обществом.

В настоящее время мы столкнулись с несколькими принципиальными разночтениями и противоречиями в законодательстве РФ. Данные противоречия вызваны крайней запутанностью в Законах РФ, поскольку, принимая закон, он вступает в противоречие с предыдущим. Но по общим правилам, хотя и действуют нормы более позднего закона, суд не всегда выносит решение в соответствии с данным правилом. Хочется надеяться, что соответствующие правовые нормы будут реализовываться на практике, а законодательные органы страны попытаются закрепить новые механизмы, обеспечивающие эффективную защиту прав и законных интересов женщин. Таким образом, мы считаем, что государственную политику по охране прав женщин стоит развивать далее, определив конкретные механизмы (гарантии) реализации трудовых прав женщин, а также видна необходимость систематизировать нормы, регулирующие особенности труда женщин.