

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Тольяттинский государственный университет»

Институт права

(наименование института полностью)

Кафедра «Предпринимательское и трудовое право»

(наименование кафедры)

40.04.01 Юриспруденция

(код и наименование направления подготовки)

«Правовое обеспечение предпринимательской деятельности»

(направленность (профиль))

МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ

на тему «Проблемы правового регулирования охраны труда женщин»

Студент	<u>М.Н. Зверева</u> (И.О. Фамилия)	_____ (личная подпись)
Научный руководитель	<u>А.А. Гогин</u> (И.О. Фамилия)	_____ (личная подпись)
Консультанты	_____ (И.О. Фамилия)	_____ (личная подпись)
	_____ (И.О. Фамилия)	_____ (личная подпись)

Руководитель программы д.ю.н, доцент А.А. Гогин
(ученая степень, звание, И.О. Фамилия) _____ (личная подпись)
« ____ » _____ 20 ____ г.

Допустить к защите

Заведующий кафедрой к.п.н., доцент О.А. Воробьева
(ученая степень, звание, И.О. Фамилия) _____ (личная подпись)
« ____ » _____ 20 ____ г.

Тольятти 2019

Оглавление

Введение	3
Глава 1. Общая характеристика охраны труда женщин	8
1.1. Понятие и значение охраны труда	8
1.2. Женский труд и занятость	20
Глава 2. Проблемы трудового законодательства в области правового регулирования женского труда	28
2.1. Правовое регулирование охраны труда женщин в Российской Федерации	28
2.2. Дискриминация женщин на рынке труда	33
2.3. Социальная защита женщин в сфере труда	42
Глава 3. Совершенствование российского законодательства в области регулирования охраны труда женщин.	61
3.1. Проблемы трудового законодательства в области правового регулирования женского труда.	61
3.2. Улучшение трудового законодательства с целью улучшения в области охраны труда женщин	68
Заключение	74
Список используемой литературы и источников	78

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы. Одна из основных констант Конституции Российской Федерации это: «Мужчина и женщина имеют равные права и свободы и равные возможности для их реализации.»¹ Государство гарантирует признание, соблюдение и защиту прав, и свободу человека, а также равенство прав независимо от пола человека.

Современное российское законодательство близко к европейским стандартам и не призывает к дискриминации в какой-либо сфере по признакам пола, расы, вероисповедания и так далее. Однако, обращаясь к реалиям жизни, еще не скоро применение утвержденных нормативно-правовых актов отразится на нашу действительность, в трудовой сфере это особенно заметно.

Вопросы защиты прав и свобод человека предполагают создание и совершенствование системы правовых условий, которая обеспечит реализацию ее требований. Рынок труда представляет собой неотъемлемую часть экономики. Главная цель реформирования российского трудового законодательства состоит в формировании и развитии полноценного рынка труда.

На данном этапе развития законодательства в области защиты прав человека большое внимание уделяется правам тех категорий граждан, которые по каким-либо причинам не имеют равных с другими людьми возможностей для осуществления своих прав и свобод и как следствие нуждаются в поддержке. К таковой категории относятся женщины и со стороны государства особенно требуется их защита, на основании их физиологических особенностей.

При изучении научной литературы выявлено, что на сегодняшний день тема правового регулирования охраны труда женщин актуальна, несет за собой необходимость повышения уровня эффективности и

¹ Конституция Российской Федерации от 12.12.1993 (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ, от 21.07.2014 N 11-ФКЗ) Доступ из СПС «КонсультантПлюс».

совершенствования системы охраны труда женщин. Главной проблемой охраны труда женщин в РФ являются устаревшие или неактуальные основные нормативно-правовые акты. До сих пор не созданы подходящие условия для труда многих работающих женщин. Необходимые и установленные условия труда для женщин, имеющих малолетних детей и беременных женщин оказывают отрицательное влияние как для самих женщин, так и для общества в целом.

Степень разработанности темы. Несмотря на важность охраны труда в целом, в последние десятилетия должного внимания эта область не получала. Недооцененность охраны труда на предприятии часто оборачивается высоким уровнем производственного травматизма, аварийности и незащищённостью работников, которое, в большинстве случаев, приводит к смертности. Охрана труда тесно взаимодействует с экономикой, техническим состоянием производства и социальной поддержкой государства, однако масштабные проблемы вышеперечисленных сфер решаются куда важнее, чем проблемы охраны труда, которая требует должного уровня как со стороны законодательства, главной степени, так и напрямую работодателей.

Мужчина и женщина имеют равные права, принцип равноправия укоренился уже давно во всех сферах. Воспитание детей, бытовые заботы - не простая задача, которую несет на себе женщина.

На основании вышеизложенного, охрана труда женщин требует более углубленного изучения и внимания со стороны законодателей. Необходимо не только разрабатывать и актуализировать нормативно-правовые базы, но и создавать благоприятные условия для работы женщин, такие как правовая защита трудящихся женщин, материальная помощь материнству и детству, постепенное сокращение рабочего дня женщинам, имеющим 3 и более детей, возможность предоставления оплачиваемых отпусков беременным женщинам и других льгот, и поощрений беременным женщинам и матерям.

Цель научно-исследовательской работы состоит в том, чтобы на основе изучения нормативной правовой базы и соответствующей научной литературы осуществить анализ правового регулирования труда женщин, выявить его формы, методы, актуальные проблемы и принципы.

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие **задачи:**

- 1) Изучить историю развития правового регулирования охраны труда, а в частности, охраны труда женщин;
- 2) Проанализировать научную литературу и особенности охраны труда как института правового регулирования женского труда;
- 3) Рассмотреть социальный статус работающих женщин, их защищенность и особенность трудового права;
- 4) Выявить актуальные проблемы правового регулирования труда женщин в РФ;
- 5) Предложить пути совершенствования российского законодательства в области правового регулирования женского труда.

Объектом исследования является современное состояние и тенденции развития трудового законодательства в сфере охраны женского труда.

Предмет исследования – общественные отношения, влияющие на механизмы трудового законодательства в сфере охраны труда женщин.

Методология исследования опирается на общенаучные методы исходя из поставленных изучаемых задач, также применяются частноправовые методы исследования.

К общенаучным методам исследования, которые были использованы в работе, относятся:

1. анализ, в основе которого лежит аналитический метод исследования;
2. синтез, выступающий как метод, аккумулирующий полученные знания с помощью анализа;

3. абстрагирование. При абстрагировании идет мысленное отречение от неких свойств изучаемого предмета и явная концентрация на исследуемых свойствах.

Частноправовые методы исследования в работы проявлены в формально-юридическом методе (интерпретация нормативных актов), метод сравнительного правоведения (например, сравнение аналогичных юридических институтов в разных странах). Метод, в котором рассматривается один и тот же институт в разных промежутках времени называется хронологическое исследование. Исторический метод, позаимствован из методологии государства и права, используется при изучении происхождения права в разные времена, данный вид исследования.

Нормативную правовую основу исследования составили Конституция РФ, федеральные законы, нормативные правовые акты Президента РФ, Правительства РФ, постановления Конституционного суда РФ, а также Трудовой кодекс РФ, Уголовный кодекс РФ, а также положения международно-правовых актов, относящихся к исследуемой проблеме.

Теоретическую основу при написании диссертации составили труды ученых-правоведов и юристов-практиков в области теории права, трудовых и других отраслей права: Д.Б. Абушенко, Г.П. Азаров, Дж. Блэк, В.К. Варов, О.Н. Волкова, И.А. Воробьева, В.Л. Гейхман, К.Н. Гусов, И.К. Дмитриева, И.Н. Дугин, О.С. Ефремова, А.В. Зубкова, М.О. Иванова, Н.Ф. Измерова, Н.В. Качина, А.С. Кашалина, И.Я. Киселев, И.В. Липсиц, А.М. Лушников, М.В. Лушников, А.В. Михайлов, А.С. Ножова, А.Я. Петров, О.В. Смирнова, И.О. Снегирева, В.Н. Толкунова, В.И. Червонюк, В.В. Ярков и других ученых.

Апробация работы и публикация результатов работы. Основные результаты диссертационного исследования отображены в материалах научной статьи - Правовое регулирование труда женщин, воспитывающих детей в возрасте до 1,5 лет. / Зверева М.Н. // Студенческий вестник: научный журнал. № 17(37). – М., Изд. «Интернаука», 2018. – С. 45-47.

План работы определен поставленными целями и задачами, состоит из введения, в котором я обосновываю значимость и актуальность выбранной темы, ставлю цели и задачи исследования, также обозначаю научные источники, на которые опиралась при написании работы, озвучиваю методы, предмет и объект исследования.

Далее в работе три главы, заключение и список использованной литературы.

Первая глава «Общая характеристика охраны труда женщин» значению и понятиям охраны труда, исследуется современное состояние охраны труда, анализируется правовое регулирование и история формирования охраны труда женщин в РФ, рассматривается государственная политика и ее значение в охране труда женщин.

Вторая глава «Проблемы трудового законодательства в области правового регулирования женского труда» посвящена истории становления труда женщин в РФ, рассмотрен зарубежный опыт и международные стандарты. Рассмотрен рынок труда, в котором присутствует притеснение трудовых возможностей женщин, также изучаются всевозможные виды дискриминации и пути социальной защиты и гарантий трудящихся женщин, предусмотренных законодательством.

Третья глава «Совершенствование российского законодательства в области регулирования охраны труда женщин» рассматриваются и выявляются проблемы трудового законодательства в области правового регулирования женского труда, разрабатываются направления на улучшение и совершенствование трудового законодательства в области охраны труда женщин.

В заключении диссертационной работы подведены итоги и результаты, изложены выводы и рекомендованы соответствующие предложения по устранению вышеуказанных проблем.

ГЛАВА 1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ОХРАНЫ ТРУДА ЖЕНЩИН

1.1. Понятие и значение охраны труда

Российская Федерация охраняет труд и здоровье людей государством, и регламентирует данное право Конституция РФ в п. 2 ст. 7. В данной статье гражданину гарантировано право на труд в условиях, которые отвечают всем необходимым требованиям безопасности и гигиены, так как проблема безопасности работника приобрела первостепенное место. В РФ за последнее время расстроено и принято большое количество нормативных правовых актов в области охраны труда.

Охрана труда всегда была важна, но в век индустриального труда ее актуальность возрастает. Практически все сферы деятельности, в которой трудится человек, являются опасными, поэтому труд и здоровье человека охраняется на государственном уровне. Охране труда выделен Всемирный день— 28 апреля, этот день еще раз доказывает, что соблюдение дисциплины на рабочих местах важно, а также еще один способ привлечения как можно больше внимания к вопросам повышения культуры труда.

Основополагающим нормативным правовым актом, регулирующим правовой институт охраны труда является ТК РФ, который отобразил многие положения отмененного в 2005 г. Федеральный закон от 17 июля 1999 г. № 181-ФЗ «Об основах охраны труда в Российской Федерации»² Основные моменты защиты охраны труда кроме ТК РФ в РФ присутствуют также подзаконные акты, принятые Президентом, правительством, и Минздравсоцразвития РФ и в иных нормативно-правовых актах, таких как ФЗ от 28.12.2013 № 426 «О специальной оценке условий труда»³, Приказ Минтруда России от 12 августа 2014 г. № 549н «Об утверждении Порядка

² 181-ФЗ «Об основах охраны труда в Российской Федерации» от 17 июля 1999. Доступ из СПС «КонсультантПлюс».

³ ФЗ от 28.12.2013 № 426 «О специальной оценке условий труда» Доступ из СПС «КонсультантПлюс».

проведения государственной экспертизы условий труда»⁴, Письмо Минтруда России от 13 сентября 2013 г. № 15-3-2597 «О Методических рекомендациях по разработке и реализации в субъектах Российской Федерации системы мероприятий, направленных на достижение целей государственной политики в области охраны труда с учетом Типовой программы улучшения условий и охраны труда в субъекте Российской Федерации».

В ТК РФ охране труда выделен целый раздел X, в котором разъясняются основные понятия в области охраны труда, которые способствуют корректному и единому применению всех норм трудового права в защите прав и интересов трудящихся и работодателей. Также раздел является одним из важнейших институтов трудового права, обеспечивающий безопасное и здоровое условие для работы и объединяющий их.

Институт охраны труда есть совокупность всех норм, установленных в интересах трудящихся, праве имеет определенную структуру и содержание. [29, с. 25-27]

Общие положения в ТК РФ рассматривает глава 33. В данной главе, как и в самом разделе, объединены нормы института охраны труда. В главе приведены основные понятие, связанные с охраной труда, которые способствуют правильному пониманию и применению первостепенных норм в трудовом законодательстве, которые оберегают и защищают права и интересы как работника, так и работодателя.

Статья 209 ТК РФ определяет «Охрана труда - система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия». Обязательное включение данного пункта в трудовой договор предусматривает ст. 57 ТК РФ.

⁴ Приказ Минтруда России от 12 августа 2014 г. № 549н «Об утверждении Порядка проведения государственной экспертизы условий труда» Доступ из СПС «КонсультантПлюс»

Факторы производственной среды могут быть вредными (воздействие которого на работника может привести к его заболеванию) и опасными (воздействие которого может привести к травме работника). Безопасными считаются условия труда, при которых воздействие на работающих вредных и (или) опасных производственных факторов исключено, либо уровни их воздействия не превышают установленных нормативов.

Под факторами рабочей среды понимаются такие важные основополагающие моменты, как освещение рабочего места, обеспечивающее нормальные зрительные условия для трудовой деятельности, температура воздуха и поверхностей, так температура является основной характеристикой теплового состояния. Также фактором рабочей среды является производственный шум, который характеризуется интенсивностью звука, частотой и звуковым давлением, так как такой вредный фактор влияет на нервную систему, сердечно-сосудистую систему и слуховой аппарат человека. Вибрация, воздействующая на человека, передается путем механической энергии от источника и бывает общей, которая характеризуется вибрацией всего тела и локальной, определённым участком организма.

«Рабочее место - место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя.»⁵ Рабочие места должны быть оборудованы в соответствии с требованиями законодательства РФ об охране труда.

«Требования охраны труда - государственные нормативные требования охраны труда, в том числе стандарты безопасности труда, а также требования охраны труда, установленные правилами и инструкциями по охране труда.»⁶

⁵ "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 27.12.2018) ТК РФ Статья 209. Основные понятия Доступ из СПС «КонсультантПлюс»

⁶ "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 27.12.2018) ТК РФ Статья 209. Основные понятия Доступ из СПС «КонсультантПлюс»

Институт охраны труда помимо ТК РФ дополняет ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 24.06.1998г. №125-ФЗ ⁷ и ФЗ «Об основах охраны труда в Российской Федерации» от 17.07.1999г. № 181-ФЗ ⁸, а также нормативно-правовые акты, такие как Конституция РФ, Конвенции Международной организации труда, Постановления Правительства РФ, Постановления Министерства здравоохранения и социального развития РФ и другие локальные нормативные акты.

Глава 33 ТК РФ повествует о важных путях государственной политики в области охраны труда, в которой также имеются углублённые расшифровки понятий об охране труда. Данная политика основывается на главных положениях Конституции РФ, также гарантируется органами государственной власти и управлением, субъектами РФ и органами местного самоуправления. На государственную политику в области охраны труда большую роль играют работодатели и профсоюзы, которые непосредственно сталкиваются с распространёнными проблемами в охране труда, находят погрешности и недочёты в существующем законодательстве.

В следующей 34 главе разъясняются государственные требования охраны труда, которые обязательны к выполнению всем как юридическим, так и физическим лицам, которые осуществляют любой вид трудовой деятельности. Статья 211 обязывает проведение всех установленных правил, критериев и процедур, направленных на поддержание здоровья и жизни работника, так как ответственность за все нарушения ложатся на работодателя. В этом смысле на работодателя возлагается как материальная ответственность, так и социально-экономическая, и организационная-техническая.

Работодатель самостоятельно должен производить и

⁷ ФЗ №125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 24.06.1998г. Доступ из СПС «КонсультантПлюс»

⁸ ФЗ № 181-ФЗ «Об основах охраны труда в Российской Федерации» от 17.07.1999 г. Доступ из СПС «КонсультантПлюс»

освидетельствовать состояние охраны труда, а также условия труда на конкретных рабочих местах, проводить аттестацию рабочих мест и проведение оценки условий труд. Также работодатель обязан обеспечить работника, в зависимости от условий его труда, средствами индивидуальной защиты.

Статьей 212 Трудового кодекса РФ детализированы обязанности работодателя по гарантированию безопасных условий труда, а именно приобретение и выдачу специальной одежды и обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств работникам, которые заняты на работах с вредными и опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением. Работодатель обязан производить обучение безопасным методам и приемам работ оказании первой медицинской помощи, обучение и инструктаж по охране труда, проверку знаний и требования охраны труда. Ст. 212 регламентирует режим работы и отдыха работников в соответствии с нормами трудового права.

Статья 213 подробно описывает цель, периодичность и важность проведения периодических медицинских осмотров. Также в ней указан перечень профессий, при поступлении на которые, медицинский осмотр необходим, так как дает определение пригодности к исполнению должностных обязательств. Обязанности в области охраны труда ложатся не только на работодателя, но и на самого работника, подробно это разъясняет статья 214 ТК РФ.

Глава 35 ТК РФ подробно знакомит со всеми понятиями организации охраны труда. В первую очередь- всеми вопросами условий охраны труда и управления охраной труда, по поручению Правительства РФ, занимается Минздравсоцразвития РФ. Также, в пределах своей компетенции, управлением охраной труда могут заниматься как органы исполнительной власти субъектов, так и органы местного самоуправления. Данные государственные органы не только управляют, но и путем издания

соответствующих нормативных правовых актов, организацией должных мероприятий в области охраны труда и выделением целевых материальных средств обеспечивают и акцентируют важность по сохранению жизни и здоровья работников в трудовом процессе на оснащем работодателем рабочем месте.

Статья 216 разъясняет порядок проведения государственной экспертизы условий труда, установленные сроки ее проведения, порядок ее проведения и права и обязанности лиц, которые осуществляют данную экспертизу.

Статья 217 повествует об обязанности работодателя осуществлять управления охраной труда и создании отдела или ставки специалиста по охране труда. Данный специалист должен иметь соответствующее образование, квалификацию. Наряду со специалистом по охране труда в организации должен быть комитет по охране труда, об этом гласит ст. 218 ТК РФ. Данный комитет является обязательной частью охраны труда организации.

Право работника на рабочее место, отвечающее всем требованиям охраны труда предусмотрено ст. 219 ТК РФ право работника на труд в условиях, отвечающим требованиям охраны труда. В данной статье оговаривается, что каждый работодатель должен гарантировать на каждом рабочем месте соответствующие условия труда. Также работодатель должен знать о мерах, применяемых для защиты сотрудников от воздействия на их здоровье вредных и опасных производственных факторов и информирует работника о рисках ухудшения состояния здоровья работника, средствах защиты и мерах компенсации и о всех максимальных условиях охраны труда на рабочем месте.

Обеспечение прав работников на охрану труда разъясняет глава 36 ТК РФ. В данной главе повествует о правах и гарантиях работников на труд и отдых в условиях, которые обеспечивают всем требованиям охраны труда. Подробно перечисляются все способы поддержания здоровья

работника как на рабочем месте, так и за его пределами.

Работодатель обеспечивает сотрудников, занятых на вредных или опасных работах молоком или аналогичным продуктом, или же выплачивает денежную компенсацию, согласно заявлению сотрудника.

Выдача молока и лечебно-профилактического питания полагается сотрудникам, занятым в строительстве, на водолазных работах, рабочим, занятым в угольных или газовых котельных, сотрудникам пусконаладочных работах и иных видах опасных работа. Приказ № 45н Минздравсоцразвития установил нормы выдачи молока и утвердил перечень опасных факторов, при наличии которых устанавливает обязанность работодателя компенсировать их воздействие на здоровье.

Работодатель снабжает работников средствами индивидуальной защиты. Отдельным категориям работников полагается санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое лечение.

Также работники имеют право на обучение и профессиональную подготовку, оплачивает мероприятия, разрабатывает и улучшает условия и охрану труда на рабочем месте. На предприятиях нередко случаются несчастные случаи, данные ситуации регламентирует ст. 227-231.

Особую актуальность имеет охрана труда как правовой институт и является частью государственной политики, являющаяся институтом отрасли трудового права.⁹

Вышеупомянутое право имеет следующие нормы:

- 1) Нормы, регламентирующие права работника на гарантии и охрану труда.
- 2) Правила охраны труда несовершеннолетних граждан и и граждан с пониженной трудоспособностью.
- 3) Правила по технике безопасности.
- 4) Первостепенные правила по охране труда, которые закреплены во исполнение работодателем законодательством РФ.

⁹ Трудовое право России/ Под ред. К.Н. Гусова, В.Н. Толкуновой. -М.: Изд-во «Проспект»).

5) Принципы в отношении ключевых сторон охраны труда, регулируемых государством.

б) Порядок и принципы, влияющие на охрану труда женщин и женщин, имеющих детей.

Если проанализировать охрану труда как комплекс института российского права, то он включает в себя не только трудовое право, но и конституционное, гражданское, административное, уголовно-исполнительное и уголовное права.

Таким образом, в трудовом праве принято понимать охрану труда как объединение норм законодательства о труде, ориентированных на охрану труда и установленных законодательством всех прав трудящихся, а также на их защиту.¹⁰

Еще одна важная обязанность работодателя это осуществление социального страхования сотрудников от профессиональных заболеваний и несчастных случаев, происходящих на производстве. Вышесказанное обязательство регулируется ст. 5 125-ФЗ: «1. Обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний подлежат:

физические лица, выполняющие работу на основании трудового договора, заключенного со страхователем;

физические лица, осужденные к лишению свободы и привлекаемые к труду страхователем.

Физические лица, выполняющие работу на основании гражданско-правового договора, предметом которого являются выполнение работ и (или) оказание услуг, договора авторского заказа, подлежат обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и

¹⁰ Куренной А.М. Правовое регулирование охраны труда // Законодательство. – 2008. – № 7. – С. 25-27.

профессиональных заболеваний, если в соответствии с указанными договорами заказчик обязан уплачивать страховщику страховые взносы.»¹¹

На производстве работодатель обязан заключать договоры социального страхования от несчастных случаев и профессиональных заболеваний на всех сотрудников. Вышеуказанное страхование распространяется на сотрудников, выполняющие работу на основании заключивших трудовой договор со страхователем, то есть с работодателем. Также обязательное социальное страхование положено лицам, осужденным к лишению свободы, физическим лицам, выполняющих трудовые обязанности у работодателя на основании заключенного договора ГПХ. В соответствии с вышеуказанным договором работодатель обязан производить отчисления в страховую организацию.

Так же работодатель обязан ознакомить всех сотрудников с требованиями охраны труда, ответственен за создание и оформление правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

Независимо от организационно-правовой формы предприятия работодатель обязан иметь в наличии правильно оформленные нормативные правовые акты, которые содержат все утвержденные требования охраны труда. Данные акты составляются в соответствии с характером деятельности организации либо индивидуального предпринимателя.

В соответствии со ст. 212 ТК РФ при заключении трудового договора работодатель обязан ознакомить и обучить работников с требованиями охраны труда. Если эта обязанность работодателем соблюдена (должны быть подтверждающие документы, такие как журналы прохождения первичных, повторных, ежегодных инструктажей по охране труда), но в результате нарушения данных требований работником наступили тяжкие последствия

¹¹ 125-ФЗ от 24 июля 1998 г. "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний". Доступ из СПС «КонсультантПлюс»

или возникла реальная угроза их наступления, то работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с этим работником на основании п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Также для всех категорий работников должны быть разработаны инструкции по охране труда, которые составляются с учетом мнения выборного профсоюзного органа или иного уполномоченного работниками органа.

Административная ответственность за нарушение законодательства о труде и об охране труда регламентирует ст. 5.27.1 Кодекса АП РФ, она возлагается не только на работодателя, но и на работника. Согласно указанной статье нарушение законодательства о труде и об охране труда влечет наложение административного штрафа, а именно: «1. Нарушение государственных нормативных требований охраны труда, содержащихся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, за исключением случаев, предусмотренных частями 2-4 настоящей статьи, - влечет предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от двух тысяч до пяти тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от двух тысяч до пяти тысяч рублей; на юридических лиц - от пятидесяти тысяч до восьмидесяти тысяч рублей.

2. Нарушение работодателем установленного порядка проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах или ее не проведение - влечет предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от пяти тысяч до десяти тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от пяти тысяч до десяти тысяч рублей; на юридических лиц от шестидесяти тысяч до восьмидесяти тысяч рублей.

3. Допуск работника к исполнению им трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения и проверки знаний

требований охраны труда, а также обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, обязательных медицинских осмотров в начале рабочего дня (смены), обязательных психиатрических освидетельствований или при наличии медицинских противопоказаний -влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от пятнадцати тысяч до двадцати пяти тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от пятнадцати тысяч до двадцати пяти тысяч рублей; на юридических лиц - от ста десяти тысяч до ста тридцати тысяч рублей.

4. Необеспечение работников средствами индивидуальной защиты -влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от двадцати тысяч до тридцати тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от двадцати тысяч до тридцати тысяч рублей; на юридических лиц - от ста тридцати тысяч до ста пятидесяти тысяч рублей.

5. Совершение административных правонарушений, предусмотренных частями 1-4 настоящей статьи, лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, -влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от тридцати тысяч до сорока тысяч рублей или дисквалификацию на срок от одного года до трех лет; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от тридцати тысяч до сорока тысяч рублей или административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток; на юридических лиц - от ста тысяч до двухсот тысяч рублей или административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток.

Примечание. Под средствами индивидуальной защиты в части 4 настоящей статьи следует понимать средства индивидуальной защиты,

отнесенные техническим регламентом Таможенного союза "О безопасности средств индивидуальной защиты" ко 2 классу в зависимости от степени риска причинения вреда работнику.»¹²

Вышеперечисленные требования охраны труда общеобязательны для исполнения как юридическим, так и физическим лицам. Они являются важным не только для производств с повышенным риском получения травм, но и для обычных предприятий. Для некоторых видов производств законодательство установило особые правила и нормы по безопасности.

Также на любом предприятии необходимо проведение регулярной СОУТ. Данная проверка должна быть внеплановой и проводится не раньше 6 месяцев с момента внедрения и введения в эксплуатацию нового рабочего места. СОУТ регламентируется п. 2.3 постановления Минтруда РФ и Минобразования РФ от 13.01.2003 № 1/29 «Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверке знаний требования охраны труда работников организаций».¹³

Руководители организаций и специалисты, непосредственно работающие и связанные с охраной труда обязаны проходить обучение по охране труда. Данное обучение проводится самой организацией, но только при наличии утвержденной комиссии, которая уполномочена проверять знания и требования по охране труда, при условии, если все ее члены прошли соответствующее обучение. Обучение по охране труда возможно также пройти в учебных центрах, имеющих лицензию на право проведения образовательной деятельности в области охраны труда.

При трудоустройстве специалисты по охране труда разъясняют все положения, установленные льготы, преимущества и условия труда, закрепленные в коллективном договоре. Как правило, в коллективном договоре гарантии для сотрудников более обширные по сравнению с

¹² "Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях" от 30.12.2001 N 195-ФЗ (ред. от 27.12.2018, с изм. от 18.01.2019) Доступ из СПС «КонсультантПлюс»

¹³ Постановление Минтруда РФ и Минобразования РФ от 13.01.2003 № 1/29 «Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверке знаний требования охраны труда работников организаций» Доступ из СПС «КонсультантПлюс»

установленными законами и нормативными актами, а Положение об охране труда на предприятии может являться приложением к коллективному договору.

Охрана труда имеет социальное значение в виде охраны жизни и здоровья трудящегося от внезапных производственных травм, способствует повышению качества труда и отдыха вне работы. В свою очередь, охрана труда влияет на экономические показатели роста производительности труда, чем способствует росту показателей производства и экономики, сокращает потери рабочего времени от временной нетрудоспособности рабочих из-за профессиональных заболеваний и несчастных случаев, случившихся на рабочем месте.

Охрана труда имеет правовое значение, она разграничивает трудоустройство по трудоспособностям человека, реализует право на труд и обязывает работодателя соблюдать все предписанные обязанности. Охрана труда важный элемент трудовых правоотношений, который регулирует, начиная от момента трудоустройства работника, контролируя труд и заканчивая правоммерным увольнением.

В целом в Российской Федерации должны быть соблюдены все аспекты охраны труда, если же медицинская или правовая сторона охраны труда отсутствовала или не имела должного внимания, то и вся охрана труда будет нарушена.

Основная цель охраны труда- достижение улучшения обеспечения безопасности труда на рабочих местах, сохранение жизни и здоровья работающих, максимальное сокращение количества заболеваний и несчастных случаев на производстве.

1.2. Женский труд и занятость.

Женский труд характерно отличается от мужского труда. По мнению ученых О.В. Смирновой и И.О. Снегиревой под женским трудом понимается любой общественно необходимый труд, который может выполнить женщина

с учетом особенностей ее рабочей силы.¹⁴ Женщины, в отличие от мужчин, заняты неоплачиваемым трудом в большей степени чем мужчины.

В РФ роль материнства в трудовой занятости малозначима и очень недооценена. Но это не мешает женщине занимать лидирующие позиции и в полной мере развиваться во всех сферах труда. Пробивая себе путь в той или иной сфере, женщина не забывает и о семье и воспитании детей. В связи с этим, необходимо формировать, разрабатывать и совершенствовать законодательство в сфере охраны труда трудящихся женщин. Необходимо создавать безопасные и благоприятные условия труда, предотвращать воздействие негативных факторов, влияющих на здоровье женщины. Разрабатывать и улучшать комплексные гигиенические оценки вредных факторов производственной среды и трудового процесса.

В России при переходе к рыночным отношениям произошли значительные изменения в трудовой занятости населения, особо это отразилось на занятости женщин.

На рубеже XVIII-XIX вв. с началом промышленной революции в европейских странах семейная форма занятости женщин исчезает, так как после промышленной революции и распространению машинного производства возрос спрос на малоквалифицированный и дешевый труд. Женская рабочая сила стала конкурентоспособной и уже к середине XIX в. образовались отрасли, на которых все чаще можно было заметить женскую рабочую силу, а именно: текстильная промышленность, швейная, чулочная и табачное производство. Наряду с общественно организованным наемным трудом для женщины оставалось и личное приложение в домах, иначе говоря – прислуга, но и их количество с каждым годом уменьшалось, а к XX в. свелось к минимуму.

В момент расширения профессиональной занятости появляются новые женские профессии. Теперь женщину можно было встретить не только у

¹⁴ Смирнов, О.В. Трудовое право: учебник / Под ред. О.В. Смирнова, И.О. Снегиревой. – М.: Издательство: Проспект, 2008. – 355 с.

вязального станка, но и учительницей, медицинской сестрой, телефонисткой и конторской служащей.

Женская занятость развивалась в качестве наемного работника, и, нередко встречались женщины, занимающиеся самостоятельным трудом. Однако, женская занятость имела две особенности. Одна из которых существенная дискриминация в части оплаты труда, а вторая, заняты трудом были преимущественно незамужние женщины

К концу XX в. в женской занятости произошли изменения, касающиеся увеличению численности женщин, вовлеченных в общественно организованный труд. Также повышался уровень образования женщины, а на основании этого рос их и профессиональный статус. Появился термин «работающая мама».

На европейском рынке труда роль мужчины и женщины приобрела инфигированность, она явилась после стирания грани между мужскими и женскими профессиями и сферами занятости, возрастало число исключительно женских профессий, на которых начали трудоустраиваться мужчины. Сверхбыстрые преобразования в женском образовании и занятости, оказавшие влияния на мировую экономику, указали, что мужчина оказался менее конкурентоспособней.

В России женская занятость эволюционировала лишь в советские годы, когда появилась установка на равноправие полов и трудовые доходы, и достижение плановых показателей раньше поставленного срока. Для реализации планов необходимо было вовлечение в народное хозяйство как можно больше трудовых ресурсов, вследствие этого возросло число вакантных мест для женщин.

В СССР беременным женщинам, имеющих малолетних детей и женщинам, кормящим грудью на законодательном уровне было закреплено, что работа вышеуказанных женщин в выходные дни не допускалась.

В современном ТК РФ данное право было расширено и закреплено в ст. 113. Также современное законодательство защитило труд женщин в

цело, запретив их труд в ночное время в отличии от законов и постановлений СССР, в котором работа в ночное время ограничивало труд беременных женщин, лиц моложе 18 лет, женщин, кормящих грудью и имеющих детей в возрасте до одного года.

Модернизация и стабилизация экономики является одной из целей современной России. Многочисленные примеры других стран, которые дают возможность более успешному и лучшему развитию труду женщин, которые в свою очередь имеют ведущие роли. Женщина имеет весомое значение для общества в целом, в культурном понимании, в ее вовлеченности в экономическую и политическую роль в стране.

В России женщины составляют почти половину трудоспособного населения, преобладающее большинство из них заняты в таких сферах деятельности как образование, здравоохранение, финансовая деятельность и торговля. В условиях вступления России на инновационный путь развития интересным представляется тот факт, что женщины все чаще участвуют в развитии высокотехнологичных секторов экономики.

Актуальной темой является создание и развитие бизнеса внутри семьи. Малый бизнес, сегодня, как правило, тоже «с женским лицом». Вопросы непрерывного образования, повышения конкурентоспособности, ликвидация дискриминации по возрасту также сегодня стоят во главе угла.

Качественное образование в современном обществе доступно для каждого, в том числе и для женщины. Однако женщины в большинстве случаев выбирают «не ту» профессию. Крупные компании предпочитают принимать на работу сотрудников с инженерным, естество-научным и экономическим образованием. Несмотря на это женщины продолжают обучаться на «легкие» специальности и изучать гуманитарную, социологию и биологию. Исходя из этого карьерный рост женщин замедляется или женщины неизбежно идут на переобучение и повышение квалификации.

Большее количество занятых женщин можно увидеть в сфере образования - 81 процент женщин. Далее - 80 процентов в здравоохранении,

в сфере финансовой деятельности - 67 процентов, в торговле 62 процента.¹⁵ Это объясняется тем, что большинство девочек воспитываются нетрадиционными установками матери в части роли женщины в обществе и показательной модели от отца в «успешной карьере».

Из вышеизложенного можно сделать вывод как бы женщина не старалась занять ведущие роли на работе и построить карьеру- семья и материнство для нее всегда будет на первом месте.

Несмотря на вышесказанное и обращая внимание на большое количество занятых в трудовые отношения женщин, притеснение их со стороны работодателей в разных сферах по-прежнему продолжается. Оплата труда у мужчин остается выше, несмотря на равное образование и трудовые способности. Концентрация женщин на нестабильных рабочих местах остается важной и острой темой, женские рабочие места остаются менее совершенными и менее оснащенными.

Широко распространено мнение о том, что вовлеченность женщины в сферу семьи и воспитания детей, может пагубно сказываться на их продвижение по карьерной лестнице, однако, по данным многочисленных исследований, большинство женщин довольно хорошо справляются с наличием «двойной нагрузки» на работе и дома [51, с. 783]. Несмотря на этот факт, по мнению подавляющего количества мужчин- руководителей, женщины, которые имеют малолетних детей и детей в возрасте до 18 лет не заинтересованы в карьерном росте, так как это требует дополнительных временных затрат и усилий. Даже при условии, если работница, которая имеет детей, выполняет прежнюю норму выработку с теми же свойствами и особенностями, что и в то время, когда у нее не было детей, руководство не меняет своих взглядов на качество ее труда, что из-за осуществления семейных обязанностей её работа значительно ухудшилась [53, с. 17-16].

¹⁵ Заславский И. К новой парадигме рынка труда.//Вопросы экономики, 2014.–347 с.

Как бы ни странно, и противоречиво это ни звучало, но действительность наличия семьи, считающейся отрицательным качеством для карьеры женщины, для сотрудников мужского пола рассматривается как плюс [54, с. 163].

Подводя итоги вышесказанному, можно заключить, что женщина, занятая в трудовом процессе в организации и ее статус ниже статуса мужчины. На ее положение влияют следующее: существенными препятствиями на пути женщин к руководящим постам являются: выстраивание кадровой политике организаций в соответствии с усвоенными гендерными стереотипами, а также отсутствием у женщин возможностей для приобретения на рабочем месте необходимого опыта (в силу характера поручаемых задач) и проявления лидерских качеств женщины.¹⁶

Рассматривая глобальное место женщины в экономике, то можно подвести итог, что женщины составляют половину работоспособного населения мира, но на их долю приходится лишь 37 % создаваемого ВВП. Проанализировав данные статистики ОЭСР по 95 странам, производящим 97 % мирового ВВП, можно говорить и том, что до реального гендерного равенства в мире еще далеко. Его нет ни в одном регионе: в Индии, на Ближнем Востоке и в Южной Азии женщины участвуют в создании около 20 % ВВП, в Северной Америке этот показатель достигает 40 %.

Неравенство возникает из-за того, что женщины менее активны на рынке труда, чаще работают неполный день и при этом в большей степени, чем мужчины, заняты в низко продуктивных секторах экономики — например, в сельском хозяйстве. Кроме того, женщины выполняют 75 % всей неоплачиваемой работы — уход за детьми и пожилыми, уборка, готовка. Часть этой домашней работы, по предположению аналитиков, вполне может оплачиваться или делиться поровну между мужчинами и женщинами.

¹⁶ Семенякина В.Н. Влияние гендерных стереотипов на ограничение возможностей в профессиональной деятельности и справедливой оплате труда женщин // Студенческий: электрон. научн. журн. 2019. № 1(45). URL: <https://sibac.info/journal/student/45/128567> (дата обращения: 22.01.2019).

Стоимость такого труда они оценили в \$10 трлн в год — это около 13 % мирового ВВП.

Аналитики составили несколько вариантов участия женщины в экономике страны и получили несколько вариантов, которые возможны в реальности.

«Идеальный» подразумевает полноценное участие женщин в экономике и ведет к росту мирового ВВП на 20 % (на \$28 трлн). Такой результат сложился из моделирования трех факторов:

- столь же активное, как у мужчин, поведение женщин на рынке труда (54 % от указанного прироста);
- полный рабочий день;
- переход из низко продуктивных секторов экономики в высокопродуктивные (производство, услуги бизнесу — 46 %).

Второй, «относительно реалистичный» сценарий рассчитан исходя из плавного роста участия женщин в трудовых отношениях и их занятости в высокопродуктивных секторах. Это добавило бы мировому ВВП 8 % (\$12 трлн). Такой путь потребовал бы инвестиций в размере \$ 3 трлн., направленных на образование и создание рабочих мест в высокопродуктивных секторах.^{17 18}

Если анализировать зарубежный опыт охраны труда женщин, то можно увидеть, что во многих странах Европы отсутствуют специальные льготы и преимущества на рынке труда у работающих женщин. Исключения имеют только беременные женщины и женщины, воспитывающие малолетних детей.

Международная организация труда является главным органом законодательства на международной арене. Она устанавливает основные требования, касающиеся работающих женщин, имеющих детей в возрасте до 18 лет и женщин в широком смысле.

¹⁷ Климатова Г. Н. Женская занятость и рынок труда. // Семья в России. — 2015. — 144 с.

¹⁸ Ножова А. С. Женщина на рынке труда // Молодой ученый. — 2015. — №21. — С. 363-367. — URL <https://moluch.ru/archive/101/22790/>

Однако, несмотря на активную охрану труда женщин и особое внимание на проблему дискриминации женщины в сфере занятости и труда со стороны Международной организации труда российское законодательство не всегда принимает международные нормативные акты.

Например, рассматривая ст. 7 Конвенции МОТ «О ночном труде» № 171, которая не разрешает применение труда беременной женщины не менее 8 недель до родов и, соответственно, 8 недель после рождения ребенка. ТК РФ в этом случае запрещает применение труда только беременной женщины ч. 5 ст. 96 ТК РФ. Наряду с №171 Конвенцией Россия не приняла еще ряда международных правовых актов Международной организации труда, таких как № 89 и № 183 Конвенции.

Итогом можно сказать, что законодательство РФ, как и международные организации направлены на защиту охраны труда и сохранению здоровья женщины, хотя в ряде вопросов имеются разногласия.

ГЛАВА 2. ПРОБЛЕМЫ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА В ОБЛАСТИ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ЖЕНСКОГО ТРУДА

2.1. Правовое регулирование охраны труда женщин в Российской Федерации.

В быстро меняющейся экономической ситуации в современных условиях во всем мире наблюдается тенденция в улучшении охраны труда. На этом фоне всего острее стоит вопрос в возможности охраны труда женщин. Трудовое законодательство РФ имеет ряд льгот и прав для работающих женщин и уделяет им повышенную внимательность в области охраны труда, имеются так же специальные гарантии для беременных женщин и женщин, имеющих детей. Однако, имеется ряд проблем связанных с охраной труда женщин, они являются на сегодняшний день острыми и первоочередными и требуют пристального внимания.¹⁹

В Российской Империи как такового закона об охране труда, а в частности охране женского труда и материнства не было. Лишь с конца 1917 года государство начало развивать законодательство, отражающее заботу о женщинах. Это был Устав о промышленном труде от 1913 года, в нем говорилось, что подросткам и женщинам запрещался ряд работ. Однако, даже несмотря на это, по всеобщему правилу, без согласия мужа женщина не могла устроиться на работу.²⁰

Первый декрет «О пособии по беременностям и родам», опубликован в ноябре 1917 года, далее был выпущен декрет «О страховании на случай болезни». Именно после вышеуказанного декрета был установлен отпуск по беременности и родам. Женщина имела право на денежное обеспечение, которое равнялось размеру заработка, был запрет на допуск женщин к работе за восемь недель до и после родов. В последствии, после окончания

¹⁹ Издательство Научные Технологии. Охрана труда женщин в России и зарубежных странах. 11.12.2015 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.nauteh-journal.ru/index.php/---ep15-11/1655-a>

²⁰ Лушников А.М., Лушников М.В. Курс трудового права. I том. 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Статут, 2009. С. 112

революции В.И. Ленин декларировал, что как может народ быть свободным, если половина населения в кухонном рабстве,²¹ данное высказывание стало толчком для законодательства, которое стало придерживаться мысли о том, что в движении пролетариата нет гендерного неравенства.

В 1917 году были выпущены декреты, на основании которых, отпуск по беременности и родам принято называть «декретный», который по сей день используется в РФ.

Тем временем женщины в США только начинали борьбу за предоставление права на присутствие на выборах, которое представится им лишь в 1920 году. Большинство стран не задумывалось о защите прав женщин, а в особенности прав трудящихся женщин, не разрабатывались законы и постановления, не велось пропаганды открытого женского труда. Все изменилось после Второй Мировой войны. Рабочая сила стала дефицитной, и работодатели приняли решения для создания и открытия больших рабочих мест для женщин. В странах Европы стали разрабатываться правовые нормы, направленные на защиту женского труда. По сравнению со странами Запада, Россия, в плане охраны труда, определенно была впереди. Если снова вспомнить историю США, то женщины лишь в 1993-году получили право на неоплачиваемый отпуск по беременности и родам, и даже активное движение феминисток не могло повлиять на столь запоздалое внимание федерального уровня к данной проблеме.²²

Первый Кодекс Законов о труде появился в 1918 году в РСФСР, в нем женскому труду уделялось совсем малое внимание и значение. Второй Кодекс Законов о труде вышел немного позднее, в 1922 году, в нем было более подробно рассмотрено и разработано понятие женского труда.²³ Далее почти ежегодно вносились изменения в действующую редакцию, был введен

²¹ Неру Д. Взгляд на всемирную историю. Том 3. М.: Книга по Требованию, 2013. С. 416

²² Лушников А.М., Лушникова М.В., Тарусина Н.Н. Гендерное равенство в семье и труде: заметки юристов. М., 2006. С. 279

²³ «Кодекс Законов о Труде Р.С.Ф.С.Р.» 1922 г. (утвержден Постановлением ВЦИК от 09.11.1922 "О введении в действие Кодекса Законов о Труде Р.С.Ф.С.Р. изд. 1922 г.")

запрет на работу на особо тяжелых и вредных производствах, работу в ночное время.

В. И. Ленин после проделанной работы подытожил «Ни одна демократическая партия в мире ни в одной из наиболее передовых буржуазных республик за десятки лет не сделала, в этом отношении, и сотой доли того, что мы сделали за первый же год нашей власти. Мы не оставили в подлинном смысле слова камня на камне из тех подлых законов о неравноправии женщины».

Исходя из вышеизложенного, история творения законов о труде повлияла на регулирования охраны труда и охраны труда женщин в целом. В России женский труд стал активнее, хотя, после сильного толчка и развития, на сегодняшний день, наблюдается нарушение законодательства на всех уровнях.

Интерес к вопросу о женской занятости можно объяснить двумя — причинами-это особенность женской рабочей силы и женская безработица (главной причиной, я считаю, это предложение превышает спрос). Например, сейчас можно увидеть множество продавцов продовольственных и не продовольственных товаров- мужчин, хотя лет 10-20 назад данная профессия для мужчин считалась не престижной, такая же ситуация с профессией парикмахер. Примеров можно привести множество. Нехватка рабочих мест вынуждает женщину подолгу искать работу или же продолжительное время стоять на учете в центре занятости населения.

В современной рыночной экономике в России продолжают преобладать женщины, имеющие высшее образование. У женщин растет интерес в сфере индивидуального предпринимательства, и взор сконцентрирован в основном на таких отраслях как сфера обслуживания, общественное питание, образование, медицина и многие другие, позволяющие реализовать себя. Женщины-предприниматели в отличии от мужчин ведут бизнес более осторожно, ответственно и честно, ориентируются на устойчивые деловые качества и стратегии. Однако

женское предпринимательство сдерживает деловая культура, особенности российской экономической жизни и сложившиеся за года стереотипы и предрассудки.

Несмотря на степень образованности и желания трудиться во всех сферах экономики женщине с большим трудом удастся конкурировать на рынке труда. Это обусловлено большой дискриминацией в системе оплаты труда, невооруженным взглядом видно, что заработная плата мужчины в разы больше женщины.

Толковый словарь дает определение безработицы, как неспособность получить работу тому, кто хочет и может работать.²⁴ В государстве безработица — это нормальное явление, до тех пор, пока не является критической. На снижение безработицы могут повлиять организация и восстановление компетентных профсоюзных органов, развитие технологий, облегчающих поиск работы, более упрощенную трудовую мобильность и увеличение заработной платы на неперспективные профессии.

Женская безработица вызвана рядом причин и влечет ряд последствий. Спад, автоматизация производства, изменение системы организации и оплаты труда, малая мобильность порождают высокий уровень безработицы среди женщин.

Работодатель не заинтересован в трудоустройстве женщины, так как государство дает множество льгот и гарантий женщинам, вследствие их конкурентоспособности на рынке труда ниже мужской. Женский труд становится невостребованным на рынке труда.

Ограничение возможности выбора трудовой деятельности для женщины обусловлено не минимальными качествами их трудовых ресурсов, а совмещением их семейных обязанностей, ведению домашнего хозяйства и воспитанию детей.

²⁴ Экономика. Толковый словарь. — М.: "ИНФРА-М", Издательство "Весь Мир". Дж. Блэк. Общая редакция: д.э.н. Осадчая И.М.. 2000.

Самая уязвимая категория женщин – женщины в возрасте от 20 до 30 лет, беременные, женщины, имеющие малолетних детей или детей-инвалидов, пожилые женщины, именно у них чаще всего возникают трудности с трудоустройством. Нередко женщины вынуждены работать на тяжелых работах (например, на опасных для здоровья химических или металлургических производствах), чтобы иметь какой-либо заработок. На предприятиях зачастую пренебрегают допустимыми нормами нагрузок и ограничениями в применении женского труда на работах с установленными ограничениями.

Женскую занятость в труде можно разделить на три типа.

Первый – это полная занятость, когда женщина полностью отдает приоритет работе и карьере, а не семейно-бытовым обязанностям. Часто, при такой занятости женщина достигает больших успехов в работе, нежели в семейном быту.

Второй тип- неполная занятость, самый распространенный, при котором женщина удается совместить и карьеру, и домашний быт.

И третий тип, женщина, которая не задействована в общественном производстве, то есть не имеет работы или же ведет домашнее хозяйство.

Таким образом, несмотря на защищенность женского труда государством и законодательством, социальной защитой могут воспользоваться не все и не в полном объеме. Из этого появляются важные проблемы, с решением которых зависит возможность и качество трудоустройства женщины, улучшение условий труда, оптимизация работы и характеристика женского труда.

Однако, в трудовых отношениях актуальной является тема **дискриминации женского труда**. Неравное отношение к сотрудникам разного пола, имеющих одинаковые трудовые качества, образование и продуктивность со стороны работодателей нередко, данный вопрос очень актуален, так как трудовой дискриминации подвергаются как отдельный

человек, так и целая группа людей. Данный вопрос требует тщательного изучения и рассмотрения.

2.2. Дискриминация женщин на рынке труда.

В современном мире трудовых отношений важной темой является притеснение определенных людей по половому признаку. Данное разделение влияет на трудовую деятельность и разделяет ее между мужчиной и женщиной, оно также основано на традициях, закрепленных в сознании общества и отражающихся, к сожалению, на практике.

Дискриминация (от латинского слова – *discrimination*) — это негативное отношение, предвзятость, насилие, несправедливость и лишение определённых прав людей по причине их принадлежности к определённой социальной группе.²⁵ Это включает в себя: формирование отношения к личности или группе людей, основываясь на их принадлежности к определённой группе населения, которое «в каком-либо смысле хуже, чем с людьми обычно обращаются»²⁶; лишение членов одной из групп возможностей и привилегий, которые доступны другой группе.²⁷

Если рассматривать рынок труда и дискриминацию, то это неодинаковое право на труд разных групп работников, которых выделяют по определенным типам и признакам, но имеющих одинаковую производительность с другими группами работников или же неравные возможности отдельных работников по сравнению с другими работниками, которые имеют одинаковые качества рабочей силы.

В трудовом законодательстве в настоящее время принцип равноправия полов соблюдается крайне редко, дискриминация прав женщины хоть и

²⁵ Защита личности от дискриминации: хрестоматия. Ред А. К. Соболева М.: РИО Новая юстиция, 2009.

Серия «Дискриминация вне закона»

²⁶ «Discrimination, definition». Cambridge Dictionaries Online. Cambridge University. Retrieved 29 March 2013.

²⁷ Introduction to sociology. 7th ed. New York: W. W. Norton & Company Inc, 2009. page 334. Print.

скрыта, но до сих пор является острой. Именно поэтому, в системе трудовых правоотношений правовому регулированию женского труда уделяется особое место. Оно составляет из себя совокупность мер и норм трудового законодательства, ориентированных на реализацию всех трудовых прав и установления дополнительных гарантий и норм, способных обеспечить надлежащее регулирование женского труда.

Однако, женщины до сих пор подвергаются скрытому, а в некоторых случаях, и открытому прессингу со стороны работодателей, начиная с собеседований и приема на работу, заканчивая увольнением. Например, немногие работодатели обращают внимание на охрану труда беременных женщин, крайне редко и неохотно отпускают их на прохождение медицинских комиссий. В некоторых ситуациях, женщины, родившие ребенка, вынуждены выходить на рабочее место раньше срока, умалчивают свое право по закону на перерыв на кормление. Я думаю, что у каждого найдется много примеров притеснения женщин на рынке труда.

По мнению историка Дугина И.Н. женская дискриминация видна с давних времен, «Три вещи можно считать счастьем: что ты не дикое животное, что ты грек, а не варвар, и что ты мужчина, а не женщина» - мыслил великий Сократ или же высказывание Аристотеля: «Женщина является женщиной в силу отсутствия мужских свойств у нее. Мы должны видеть в женщине существо, страдающее природной неполноценностью».²⁸ Начиная с древности у женщин было меньше прав, чем у мужчин, женщин притесняли в праве голоса, в праве труда и т.д.

В трудовой сфере дискриминация по половому признаку очевидна. К некоторым работникам, имеющим равные профессиональные характеристики, относятся по-разному, так как они представляют разные социально-демографические группы.

Социальная дискриминация женщин – лишение либо ограничение по половому признаку (гендерному) в разных аспектах жизни. Будь то

²⁸ Дугин И.Н. Магический феминизм. М.,1999.

социально-экономической, семейной, политической или трудовой. Все эти притеснения приводят к снижению социального статуса женщины. Возможности реализации своих прав женщин ограничивают.

Одной из причин женской дискриминации на рынке труда в большей степени является сложившиеся с давних времен стереотипы работодателей. Они относятся к женской силе менее существенно, чем мужской, даже на равных профессиональных условиях. Также работодатель считает, что женщины выбирают сферу деятельности, которая требует меньших трудовых затрат, так как женщина по сравнению с мужчиной менее конкурентоспособна.

Необходимость в совмещении двух сфер деятельности – домашний быт и семейные обязанности являются особенностями женской рабочей силы. Женщина постоянно находится в выборе между своими репродуктивными функциями и трудом.

Исторически у разных народов, традиций и культур сложилось, что забота о детях, их воспитание и ведение домашнего очага легло на плечи женщины. У женщины и мужчины неравные условия и этого не изменить, однако, женщины многие десятилетия работают наравне с мужчинами, в некоторых областях, даже доминируют. Женщины ловко «жонглируют» домашними и семейными обязанностями и карьерой. Однако, деления обязанностей вне работы не происходит, мало мужчин, которые грамотно распределяют домашние обязанности, в результате чего женщина несет двойную нагрузку. Вышесказанное приводит к отведению карьеры и образования на второстепенные роли, а роль материнства и хранительницы домашнего очага на первый план.

В некоторых странах женщина может совсем не работать, если имеет такую возможность. Однако в России такое невозможно, и женщина проигрывает в возможности построения карьеры, завоевания должностей, страдает ее финансовая обеспеченность, тем временем мужчина, не

прикладывая много усилий имеет больше возможностей для достижения указанных целей.²⁹

Работодатель должен создать особые условия и режим труда для того, чтобы женщина легко и без проблем выполняла свою роль матери. Именно поэтому женщины подвергаются дискриминации. По этой причине женщины (особенно с детьми) зачастую соглашаются на условия труда с наименьшей оплатой. Такая дискриминация распространяется только на женщин.

В зависимости от сферы деятельности существуют различные формы женской дискриминации. Но все они лежат в основе насилия над женщиной как над личностью, дискриминация меняет статус женщины и ее функции, будь то семейные, общественные.

Дискриминацию при приеме на работу или увольнение с работы имеет большое распространение среди работодателей. Данная дискриминация происходит тогда, когда при равных условиях берут на работу или увольняют представителей той или иной группы населения. Данную дискриминацию можно наблюдать в отказе женщинам в вакантной должности в детородном возрасте или же выпускников образовательных учреждений, не имеющих опыта работы.

Дискриминация к определенным профессиям происходит, тогда, когда определенным группам населения ограничивают возможность, трудоустроится на определенные вакансии либо профессии и должности, не обращая внимания на достаточное образование, опыт и возможность выполнения должностных обязанностей. Несмотря на запрет в трудовом законодательстве дискриминации, до сих многие из них имеют те или иные тендерные признаки.

В Конвенции МОТ № 111 (1958 г.)³⁰ дискриминация определяется как всякое различие, недопущение или предпочтение, проводимое по признаку

²⁹ Ножова А. С. Женщина на рынке труда // Молодой ученый. — 2015. — №21. — С. 363-367. — URL <https://moluch.ru/archive/101/22790/>.

³⁰ Относительно дискриминации в области труда и занятий: Конвенция № 111 Международной организации труда от 25.06.1958 г. // Ведомости ВС СССР. 1 ноября 1961 г. № 44. Ст. 448.

расы, цвета кожи, пола, религии, политических убеждений, иностранного происхождения, социального происхождения (или по любой другой причине, оговоренной государством), приводящее к уничтожению или нарушению равенства возможностей доступа к труду и к различным занятиям, а также к профессиональному обучению.

В соответствии с практикой международных договорных органов ООН, 18 декабря 1979 г. был сформирован Комитет по ликвидации дискриминации в отношении женщин, который действует на основании Факультативного протокола к Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин. Российская Федерация является участником данного Протокола и Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин, а также признает компетенцию Комитета на получение индивидуальных сообщений получать и рассматривать сообщения лиц, находящихся под ее юрисдикцией, которые утверждают, что они являются жертвами нарушения положений Конвенции³¹.

Конвенция ООН действует в целях предупреждения и ликвидации дискриминации в отношении трудящихся женщин и разрабатывает для этого соответствующие меры.

В науке трудового права вопрос о равенстве мужчин и женщин рассматривался по-разному. Некоторые ученые (А. А. Абрамова и В. Н. Толкунова), считали возможным применение труда женщин во всех сферах деятельности при условии отсутствия запретов. А запреты имеются.

Так, ограничивается применение труда женщин на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на подземных работах (ст. 253 ТК РФ). Исключение составляют нефизические работы или работы по санитарному и бытовому обслуживанию.

А. А. Абрамова и В. Н. Толкунова выделяли три основания дифференциации женского труда:

³¹ Обзор судебной практики Верховного Суда Российской Федерации № 1 (2016) утв. Президиумом Верховного Суда РФ 13.04.2016 // СПС КонсультантПлюс.

- а. физиологические особенности женского организма, связанные с функцией материнства;
- б. состояние активного материнства трудящейся женщины (беременность, роды, наличие грудного ребенка);
- в. социальная роль женщины-матери по воспитанию малолетних детей.³²

Другие ученые, как например, Н. Н. Шептулина допускали распределение труда с учетом своеобразия полов. Она отметила тот факт, что «обеспечение многих отраслей народного хозяйства рабочей силой за счет женских кадров (текстильная, легкая, пищевая промышленность, приборостроение и т. д.) также основано на большей приспособленности женщин к выполнению ряда операций, требующих быстрых и филигранных движений рук, быстроты и точности восприятия и т. д».³³

Повышенная защита труда женщин реально может подорвать их трудовую конкурентоспособность, привести к дискриминации, о чем свидетельствует достаточно большое количество дел, поступающих на рассмотрение в суды.

Судебная практика по вопросам дискриминации женщин столь обширна, что в 2014 г. было принято Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1,³⁴ где сказано, что дополнительные льготы, права и гарантии этим лицам могут устанавливаться также законами субъектов Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом принципа запрещения дискриминации в сфере труда. То есть, речь идет о возможности

³² Толкунова В. Н., Абрамова А. А. Охрана труда женщин в СССР // Сравнительное трудовое право (по материалам советско-британского симпозиума). М.: Изд-во ИГиП АН СССР, 1987.

³³ Шептулина Н. Н. Технический прогресс и вопросы правового регулирования труда женщин в СССР: Автореф. дис. канд. юрид. наук. М., 1972. С. 12.

³⁴ О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних: Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1 // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2014. № 4.

увеличения льгот и гарантий помимо установленных федеральным законодательством. На практике такое увеличение приводит как раз к потере конкурентоспособности женщин на рынке труда.

Гарантии, которые установило государство не всегда реализуемы и имеют ряд ограничений в плане их исполнения. Имея стереотипы работодатели зачастую при приеме на работу интересуются наличием детей, их количеством и возрастом. Поэтому имеют случаи отказа в трудоустройстве без указания весомых причин. Обычно отказ мотивирован либо отсутствием вакансии, либо отсутствием требуемых деловых качеств работника. Суды при рассмотрении дел о необоснованном отказе в приеме на работу женщины требуют предоставления доказательств дискриминации, что в большинстве случаев затруднительно или невозможно.

Большинство дел о дискриминации и отказах в трудоустройстве женщинам, рассматриваемых судами мало выигрышны и не дают шансов женщине выиграть вышеуказанные суды. Формулировки судов выглядят однотипно. В пример можно привести: «Право принимать необходимые кадровые решения (подбор, расстановку, увольнение персонала) в силу ст. 22 Трудового кодекса Российской Федерации, предоставлено работодателю. Заключение трудового договора с конкретным лицом, ищущим работу, является правом, а не обязанностью работодателя».³⁵

Если изучить дела о дискриминации в судебной практике, то факт доказанности и выигрышности таких дел очень невелик. Иногда, даже очень очевидные факты дискриминации, применяемые в отношении трудящейся женщины и ущемление ее прав остаются недоказанными и неподтвержденным по разным случаям и ситуациям, справедливости добиваются редкие.³⁶

³⁵ Апелляционное определение Иркутского областного суда от 12.08.2015 по делу № 33–6575/2015 // СПС КонсультантПлюс; Апелляционное определение Хабаровского краевого суда от 11.03.2015 по делу № 33–800/2015 // СПС КонсультантПлюс.

³⁶ Прокопенко А. В. Дискриминация женщин в сфере труда // Молодой ученый. — 2016. — №20. — С. 559-563. — URL <https://moluch.ru/archive/124/34344/>

Существует также дискриминация при оплате равного выполнения трудовых обязательств и никак не связана с эффективностью труда. Данный вид дискриминация наблюдается практически во всех сферах трудовых отношений и сохраняется на протяжении долгого времени. Данная дискриминация тесно связана с дискриминацией в профессиональном продвижении по службе- карьерный рост сотрудников одной сферы, но разных полов.

Российские женщины имеют небывалую трудовую активность еще с советских времен. В трудоспособном возрасте данный процент более 70, однако независимо на способность и желание женщины трудиться на равне с мужчиной эффект «стеклянного потолка» или дискриминации в системе оплаты труда сохраняется или же даже растет с каждым годом. Заработная плата женщин от мужской составляет 2/3, и большинство руководящих должностей занимают мужчины. Если обратить внимание на женщин-министров в России их доля совсем не велика.

Скрытая форма дискриминации на рынке труда у женщины это отказ в трудоустройстве по причине отсутствия качеств, заявленных на данную вакансию. На самом деле, соискательницу дискриминируют по половому или возрастному признаку. Открытая же дискриминация напрямую нарушает закон о гендерном равноправии или существующие нормы не соответствуют международным правилам. Примером можно привести ситуацию, когда работодатель отказывает в трудоустройстве беременной женщине, которая подходит по профессиональным качествам на предлагаемую должность или же отказ в приеме на работу женщине в охранные предприятия, ссылаясь на слабую физическую выносливость и высокий темп работы.

На рынке труда, который ориентирован не на женские профессии, а на рабочие мужские, такие как водители, газосварщики и слесаря сложилась ситуация, зачастую, имея высшее образование, женщине труднее найти работу.

В современный развитый век, в головах у миллионов осталась мысль о слабости женщины. Действующее законодательство не может в полной мере обеспечить женщин полагающимися ей гарантиями: гарантией без барьерной занятости, отсутствием дискриминации, разработкой и улучшением условий труда. Также необходимо изменение условий практики найма и переобучение сотрудников, обеспечивающих действительную защиту социальных прав женщин. Необходимо повышение ответственности работодателей в сфере охраны труда женщин, но этого достичь будет невозможно без полноценного освещения государственных гарантий гендерного равенства- проблема женщин на рынке труда решать будет трудно.

Все предпринимаемые шаги для распределения обязанностей в семье и обязанностей за воспитанием детей между мужчиной и женщиной необходимо все более обширнее агитировать, пересматривать культурные ценности народа. На законодательном уровне необходимо все более усиление обращать внимание на проблему отцовства и усиления роли отцов в семье и в воспитании детей, например, стимулирование и проведение массовых мероприятий среди отцов и детей, введение отпусков для отцов.

В мире в последние десятилетия достигнуто множество совершенствований и урегулирований в области гендерного равенства. Правительство разных стран, профсоюзы на предприятиях и женские союзы, несомненно, уделяют огромное внимание на устранение и сведение к минимуму дискриминации женщин на рабочем месте и при трудоустройстве. Ликвидация стереотипов и исторических укладов для устранения преград женщинам в получении образования и трудоустройства. Вышеупомянутые союзы женщин по борьбе с дискриминацией на международном уровне ведут борьбу с гендерным неравенством на международных конференциях, симпозиумах и совещаниях.

На сегодняшний день женщины в рыночной модели экономики сами могут повлиять на свое будущее, на образование, проявит инициативу в

выборе профессии и работы, однако, они же менее социально защищены в сфере труда, в отличие от мужчин.

Подводя итог в вопросе женской дискриминации, государство делает большой шаг к искоренению таковой дискриминации и ведет с ней борьбу. Главным направлением в которой должно быть равноправие женщины и мужчины на рынке труда, равноценное денежное пособие за одинаково выполненную работу. Необходимо подробно изучить возможность на законодательном уровне искоренить дискриминацию, возможно даже приняв отдельный законопроект.³⁷

2.3. Социальная защита женщин в сфере труда

Главным источником трудового законодательства, на сегодняшний момент, в РФ является ТК РФ, в котором защите прав женщин, материнства и семьи выделена отдельная глава 41 ТК РФ «Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями».³⁸ В данной главе в полной мере регламентируются права, обеспечивающие охрану труда женщин, однако в кодексе имеется ряд других пунктов и статей, относящихся к регулированию труда женщин.

Если ознакомиться с нормативными правовыми актами, действующими на территории Свердловской области, и регламентирующими защиту женщин, то основополагающим является приказ от 25.04.2016 № 121 «Об утверждении административного регламента департамента по труду и занятости населения свердловской области предоставления государственной услуги по организации профессионального обучения и дополнительного профессионального образования женщин в период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет».³⁹

³⁷ Ножова А. С. Женщина на рынке труда // Молодой ученый. — 2015. — №21. — С. 363-367. — Режим доступа URL <https://moluch.ru/archive/101/22790/>

³⁸ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. №197-ФЗ (ред. от 31.12.2017) Доступ из СПС «КонсультантПлюс»

³⁹ Приказ от 25.04.2016 № 121 «Об утверждении административного регламента департамента по труду и занятости населения свердловской области предоставления государственной услуги по организации

Данный приказ утверждает регламент работы по организации профессионального и дополнительного обучения. Данное обучение проводится для женщин, находящихся в декретном отпуске либо воспитывающих малолетних детей. Вышеуказанный регламент обеспечивает единство, полноту, качество и доступность государственной услуги по организации обучения женщин на территории Свердловской области. Он также определяет сроки и последовательность оказания услуг работниками центра занятости.

В Свердловской области реализуются многочисленные программы по организации профессионального и дополнительного обучения для женщин, находящихся в декретной отпуске и женщин, имеющих малолетних детей. Данное обучение направлено на реабилитацию женщины в профессиональной сфере и повышению конкурентоспособности на рынке труда. С 2012 года по данным Департамента по труду и занятости населения Свердловской области благодаря организации переобучения более 5 тысяч женщин смогли получить профессиональное обучение или же переобучиться и повысить квалификацию уже имеющейся профессии.

Программа «Содействие занятости населения Свердловской области до 2024 года», утвержденная постановлением Правительства Свердловской области от 21.10.2013 № 1272-ПП «Об утверждении государственной программы Свердловской области «Содействие занятости населения Свердловской области до 2024 года»⁴⁰ в редакции постановления Правительства Свердловской области от 05.07.2017 № 500-ПП реализует мероприятия направленные на профессиональное обучение или переобучение женщин.

Если обращаться к данным Департамента по труду и занятости Свердловской области, то можно обозначить социальный портрет женщины,

профессионального обучения и дополнительного профессионального образования женщин в период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет». Доступ из СПС «КонсультантПлюс»

⁴⁰ Постановление Правительства Свердловской области от 21.10.2013 № 1272-ПП «Об утверждении государственной программы Свердловской области «Содействие занятости населения Свердловской области до 2024 года» Доступ из СПС «КонсультантПлюс»

обращающейся за помощью в трудоустройстве – это женщины в возрасте от 25 до 34 лет, состоящие в браке, с высшим образованием и имеющие одного ребенка, работающие до его рождения в сфере торговли, образования или на обрабатывающих производствах.

Из вышеизложенного можно сделать вывод, что проблема трудоустройства женщин является важным затруднением не только в государстве, но и на региональном уровне тоже. Власти области для обеспечения поддержки женщин, находящихся в трудном положении, связанном с трудоустройством, защите прав и гарантий составляют мероприятия и организуют работы горячих линий, бесплатных консультаций и семинаров, принимают соответствующие административные регламенты и постановления в своей компетенции.

Вопрос семьи и ее развития в РФ очень актуален. Защита материнства, детства и семьи оберегается такими международными актами как Всеобщая декларация прав человека 1948 г., Конвенция ООН о правах ребенка 1989 г. и Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах, принятый в 1966 г.

РФ государство также посредством закона тщательно оберегает беременных женщин и женщин, имеющих детей, оберегает материнство и семью.

Трудоустройство, да и в общем труд женщины имеет ряд ограничений. На отдельные виды работ, женщин трудоустроить запрещено законодательством. Постановление от 25.02.2000 № 162, которое действует в настоящее время перечисляет все 456 профессий (должностей) в 38 производствах, запрещенных для трудоустройства женщин, такие как подземные работы, горнодобывающая промышленность, взрывные работы, однако, несмотря на данные запреты, женщина может трудоустроиться на работы, связанные с физическими нагрузками. Данные виды работ регламентируются статьей 253 ТК РФ.

Данная статья устанавливает несколько способов ограничения женщин на работах, предоставляющих опасность для их детородной функции и здоровья. Один из которых устанавливает перечень работ, на которых труд женщины ограничен и перечень профессий и работ, где применять женский труд абсолютно нельзя. данная статья не запрещает применять женский труд, а лишь ограничивает применение такового. СанПиН 2.2.0.555-96, где указываются нормы и правила санитарии "Гигиенические требования к условиям труда женщин"⁴¹ аккумулируют и формулируют правила допуска женщин на работы с вредными и/ или опасными условиями труда, а также на тяжелые работы, подземные работы. К такому труду предъявляются особые требования и трудоустройство женщины на вышеуказанные работы допускается.

Правительство РФ устанавливает перечень работ в соответствии с ч. 3 ст. 253 ТК РФ, на основании которых работодатель самостоятельно определяет применять ли женский труд на определенных профессиях, включенных в соответствующий перечень. Женский труд может быть использован после разработки и внедрения безопасных условий труда на рабочих местах, впоследствии успешного прохождения аттестации рабочих мест. Однако на практике создание вышеуказанных мест происходит для «видимости» и несет определенные последствия.

45 конвенция МОТ «О применении труда женщин на подземных работах в шахтах любого рода»⁴², изданная 31 января 1961 г. в СССР устанавливает полный запрет применения женского труда на подземных работах в шахтах. Однако, есть ряд исключений для женщин, которые занимают руководящие посты и не выполняют физические работы, данные профессии перечислены в Примечании 2 к Перечню запрещенных для использования труда женщин работ.

⁴¹ СанПиН 2.2.0.555-96 "Гигиенические требования к условиям труда женщин" Доступ из СПС «КонсультантПлюс».

⁴² Конвенция N 45 Международной организации труда "Относительно применения труда женщин на подземных работах в шахтах любого рода" [рус., англ.] (Заключена в г. Женеве 21.06.1935) из информационного банка "Международное право" Доступ из СПС «КонсультантПлюс».

Нормы, ограничивающие или запрещающие применение труда женщины на работах, которые связаны с подъемом и перемещением тяжести вручную, превышающих предельно допустимые для них нормы, распространены на всех работодателей и оформлены в Постановлении Правительства РФ "О новых нормах предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную" от 6 февраля 1993 г. N 105 (САПП РФ. 1993. N 7. Ст. 566).⁴³ Для женщин, занятых в вышеуказанных работах, предусматривается допустимая масса груза подъема при каждой операции, также ограничивается общая нагрузка при подъеме данных грузов в течении рабочей смены, также регламентируется СанПиНом 2.2.0.555-96, в нем закреплено масса подъема грузов за смену для женщины.

Помимо вышеуказанных ограничений на рабочих местах, имеются ряд сдерживающих прав и запретов на применение труда беременной женщины и женщины, имеющей малолетних детей. Данные права закреплены в ст. 259 ТК РФ и содержат пункты о запрете на направление в служебные командировки беременных женщин, также запрещается привлекать их к сверхурочным работам и работам в нерабочие праздничные дни, использовать женский труд в ночное время и в выходные дни.

Женщины, имеющие малолетних детей должны сами принимать решение о согласии на работу в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, а также на поездки в служебные командировки. Согласие оформляется в виде заявления руководителю организации или подписи о согласии или же отказе в направляемую командировку.

Гарантии, описанные в ст. 259 ТК РФ, также распространяются и на опекунов. В это случае не имеет никакого значение воспитывает опекун ребёнка без супруга либо супруги или же это семейная пара, состоящая в официальном браке. В первом случае, одному опекуну предоставляются

⁴³ Постановление Правительства от 06.02.1993 № 105 "О новых нормах предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную" Доступ из СПС «КонсультантПлюс».

отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста пяти лет, а второй случай- до трех лет.

Пленум ВС утверждает, что запрещено «отказывать в заключении трудового договора по обстоятельствам, носящим дискриминационный характер, в том числе женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей» (ч.2 и 3 т. 64 ТК РФ).⁴⁴

ТК РФ подтверждает вышеуказанное в ч. 3 ст. 64 о том, что работодатель не имеет право отказывать в трудоустройстве беременной женщине, так как в перечне необходимых документов, установленных ст. 65 ТК РФ, при трудоустройстве не упоминается справка об отсутствии беременности, следовательно, требовать ее при трудоустройстве незаконно.

Законодательство РФ применяет систему штрафов за необоснованный отказ в трудоустройстве или же незаконное увольнение беременной женщины, женщины которая имеет малолетних детей.

УК РФ в ст. 145 перечисляет виды ответственности, а именно штраф в размере до 200 тысяч рублей или в размере заработной платы/иного дохода осужденного за период до 18 месяцев, обязательные работы на срок до 360 часов.

Наряду с запретом на отказ в трудоустройстве или незаконное расторжение трудового договора с беременной женщины трудовое законодательство запрещает установление испытательного срока, регламентируемого ст. 70 ТК РФ, при приеме на работу для беременных женщин, а также женщин, имеющих малолетних детей.

Постановление Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами РФ ТК РФ» предусматривает запрет на расторжение трудового договора с беременными женщинами по результатам испытательного срока, если таковой был им установлен. Согласно статье 77 ТК РФ увольнение работника в связи с неудовлетворительными результатами испытания

⁴⁴ Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса РФ. Доступ из СПС «КонсультантПлюс»

относится к увольнению по инициативе работодателя, однако ст. 261 ТК РФ запрещает расторжение трудового договора с беременной женщиной по инициативе работодателя. Однако есть исключения, это ликвидация предприятия либо прекращение деятельности индивидуального предпринимателя, у которого трудоустроена беременная женщина.

Примером может служить дело, рассмотренное Свердловским областным судом от 06.09.2012 N 33-11173/2012. В вышеуказанном деле женщина, трудоустроенная на предприятия, уведомляет работодателя о беременности, предоставив ему лист нетрудоспособности. Женская консультация выдает лист нетрудоспособности если срок беременности у женщины 37 недель. На основании вышеизложенного сотрудница должна была быть освобождена от работы, после чего она была уволена под предлогом того, что не прошла испытательный срок. Суд постановил восстановить истца на работе, а также обязать ответчика выплатить ей пособие по беременности и родам. Подводя итоги, можно сделать вывод, что такое нарушение встречается довольно часто и достаточно распространен в судебной практике.⁴⁵

Вышеуказанный случай встречается довольно часто, поэтому ТК РФ утвердил гарантии беременным женщинам, женщинам имеющих малолетних детей и лицам, воспитывающих детей без матери в ст. 261 ТК РФ.

Уволить женщину, находящуюся в положении работодателю по своей инициативе нельзя, только если только организация не ликвидируется или же индивидуальный предприниматель не прекращает свою деятельность.

За незаконное расторжение трудового договора с беременной женщиной, ссылаясь на ее беременность и женщиной, имеющей малолетних детей по причине наличия ребенка при отсутствии доказательств законного основания для увольнения в соответствии с п. 23 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2 "О применении судами Российской Федерации

⁴⁵ Соболева Е.А. Особенности труда беременных женщин // "Отдел кадров государственного (муниципального) учреждения", 2014, N 8

Трудового кодекса Российской Федерации"⁴⁶ работодателю предусматривается наказание. Возможен штраф или даже может наступить уголовная ответственность. Ст. 145 УК РФ регулирует размер штрафа или количество часов обязательных работ.

Несмотря на защищенность трудовых отношений беременной женщины со стороны государства, расторжение трудового договора с беременной женщиной все-таки возможно. Ч. 3 ст. 261 ТК РФ поясняет ситуацию, при которой трудовой договор заключен с беременной женщиной на время отсутствия основного работника, то есть на декретную ставку. Беременную женщину можно уволить только после выхода основного работника на работу. В этом случае, работодатель будет обязан предложить для беременной женщины имеющиеся свободные вакансии, которые соответствуют образованию и квалификации женщины, и не влияющие на ее состояние здоровья. Если беременная женщина отказывается на предложенные ей, вакансии- то трудовой договор с ней расторгается.

Увольнение беременной женщины также возможно и по соглашению сторон. Если беременная сотрудница желает прекратить трудовой договор, в соответствии со ст. 80 ТК РФ на основании ее письменного заявления, то такой договор расторгается по истечении двух недель или же в любой согласованный день. Однако, на основании ч. 4 ст. работодатель не в праве на расторжение трудового договора с беременной женщиной даже после ее заявления об увольнении если такая сотрудница откажется от своего заявления.

Ст. 81 ТК РФ в части 1 указывает пунктами 1 и с 5-10, 11, что увольнение беременной женщины возможно при полной ликвидации организации либо при прекращении деятельности ИП, также при неопровержимых доказательствах неоднократного неисполнения своих должностных обязанностей без уважительных причин и за неимением

⁴⁶ Постановление Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации"

дисциплинарного взыскание за такое нарушение, за неоднократные грубые нарушения трудовых обязанностей, если доказано наличие виновных действий, за совершение аморального поступка, совершения кражи чужого имущества, разглашения охраняемой тайны, предоставления подложных документов, повеления работника на рабочем месте в наркотическом или алкогольном опьянении.

Ограждает здоровье беременных женщин и снижает, на основании их письменного заявления, нормы выработки или производят перевод на иную работу, позволяющую снизить влияние вредного производственного фактора, основывающихся на медицинском заключении регламентирует ст. 244 ТК РФ.

СанПиН 2.2.0.555-96 «Гигиенические требования к условиям труда женщин» регламентирует требование к условиям труда беременным женщинам. Так, например, в вышеуказанном СанПиНе содержатся требования к стулу, на котором трудится беременная женщина или то, что рабочее место должно быть оснащено так, чтобы беременная женщина имела возможность менять позу. При подтверждении беременности медицинским центром и предоставлении надлежащей справки запрещено беременную женщину привлекать к выполнению некоторого ряда работ либо работать в условиях, влекущих к преждевременным родам или прекращению беременности. Также предоставляется день с сохранением средней заработной платы для трудящейся женщины с целью для того что бы пройти обязательное диспансерное обследование в медицинской организации, на которую направляет организация, в которой трудоустроена женщина.

Однако в ТК не установлен, какой именно документ сотрудница должна предоставить, чтобы воспользоваться правом на прохождении медицинской комиссии, в этих случаях рекомендуется написать заявление в свободной форме.

Согласно ст. 255 ТК РФ беременным женщинам предоставляются многочисленные льготы, на которые имеет право любая работающая женщина, например, отпуск по беременности и родам или пособия.

Минимальный отпуск по беременности и родам, предоставляемый беременным женщинам, имеет продолжительность 70 (в случае многоплодной беременности - 84) календарных дней до родов и 70 (в случае осложненных родов - 86, при рождении двух или более детей - 110) календарных дней после родов. Следовательно, максимальная продолжительность отпуска по беременности и родам составляет — 194 календарных дня, а минимальная 140 календарных дней. Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью независимо от числа дней, фактически использованных ею до родов.⁴⁷

В трудовой книжке отпуск по беременности и родам не фиксируется. Он засчитывается в трудовой и страховой стаж, включая досрочную трудовую пенсию. (п. 5 ст. 27 и 28 Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации», утвержденных Постановлением Правительства РФ от 11 июля 2002 г. (СЗ РФ. 2002. N 28. Ст. 2872)).⁴⁸

Предусмотрено пособие по временной нетрудоспособности за период отпуска по беременности и родам, данное пособие выплачивается на основании ФЗ-81⁴⁹ и и Постановления Правительства РФ от 30 декабря 2006 г. N 865 «Об утверждении Положения о назначении и выплате государственных пособий гражданам, имеющим детей» (СЗ РФ. 2007. N 1 (ч. II). Ст. 313).⁵⁰

⁴⁷ Статья 255. Отпуска по беременности и родам ТК РФ глава 41. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. №197-ФЗ (ред. от 31.12.2017) Доступ из СПС «КонсультантПлюс»

⁴⁸ ФЗ "О трудовых пенсиях в Российской Федерации" от 17.12.2001 N 173-ФЗ (последняя редакция) Доступ из СПС «КонсультантПлюс»

⁴⁹ ФЗ от 19 мая 1995 г. N 81-ФЗ «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей» (СЗ РФ. 1995. N 21. Ст. 1929) Доступ из СПС «КонсультантПлюс»

⁵⁰ Постановление Правительства от 30.12.2006 г. N 865 «Об утверждении Положения о назначении и выплате государственных пособий гражданам, имеющим детей» Доступ из СПС «КонсультантПлюс»

Размер пособия по беременности и родам в разных районах страны может быть увеличен с учетом районных коэффициентов, которые применяются к заработной плате. Если предоставлены медицинское заключение и полагающиеся справки, то пособие по беременности и родам выплачивается в течении 10 дней.

Согласно ст. 256 ТК РФ женщина имеет право на отпуск по уходу за ребенком до достижения им полутора лет и соответствующее пособие. Данный отпуск засчитывается в общий непрерывный стаж и в стаж по специальности, согласно ч. 5 ст. 256 ТК РФ, однако эта часть противоречит с подп. 2 п. 1 ст. 11 Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации». В данном ФЗ разъяснено, что в страховой стаж засчитывается лишь тот период, в который женщина получает пособия по государственному социальному страхованию в период временной нетрудоспособности.

Размер пособия не зависит от числа детей и выплачивается за счет средств социального страхования со дня предоставления отпуска по уходу за ребенком до достижения им полутора лет. Данное пособие, выплачивается работодателем ежемесячно.

Пример: Майорова О.А. трудоустроена в должности бухгалтера с 03.10.2016 в ООО «Лама Голд Раша», что подтверждает подписанный трудовой договор.

06.09.2017 ООО «Лама Голд Раша» сменило наименование, и именуется ООО «БиТуСи Трейд».

ДД.ММ.ГГГГ у Майоровой О.А. родился сын и с 12.08.2017 г. она ушла в отпуск по уходу за ребенком до достижения им 1,5 лет.

Майорова О.А. получала ежемесячное пособие по уходу за ребенком на основании направленного ею заявления о назначении вышеуказанного пособия с августа по сентябрь 2017 года. Пособие за октябрь, ноябрь и декабрь 2017 года Майорова О.А. не получила, а направленные в адрес «Лама Голд Раша» письма возвращались без ответа.

Майорова О.А. обратилась в судебным иском в суд. Из предоставленных суду доказательств является заявление на предоставление отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, заявление о назначении и выплате ежемесячного пособия по уходу за ребенком, трудовой договор от 03.10.2016.

Материнство, детство и семья находятся под защитой государства, ст. 38 Конституции РФ. Каждому человеку гарантируется социальное обеспечение по возрасту, по болезни, по инвалидности, по потере кормильца, для воспитания детей и в других случаях, которые установлены в ст. 39 Конституции РФ.

ТК РФ обязывает работодателя соблюдать трудовое законодательство и иные нормативно правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров.

Согласно ст. 256 ТК РФ предоставление отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет возможно по написанному заявлению женщины.

Ст. 3 и ст. 13 ФЗ от 19.05.2015 "О государственных пособиях гражданам, имеющим детей" предусматривает право родителей и других законных представителей на получение ежемесячного пособия по уходу за ребенком. Так как истец Майорова О.А. является одним из родителей ребенка Ф.И.О. ДД.ММ.ГГГГ рождения, что подтверждает свидетельство о рождении, она имеет право на получение пособия по уходу за ребенком до достижения им 1,5 лет.

ФЗ от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» назначение и выплата пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, ежемесячного пособия по уходу за ребенком осуществляются страхователем по месту работы застрахованного лица, то есть ООО «БиТуСи Трейд» обязано выплачивать таковые пособия

Майоровой О.А., так как является работником и застрахованным лицом, так же является матерью ребенка Ф.И.О. и подлежит обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности.

Так как ответчик ООО «БиТуси Трейд» в судебное заседание не явился, при этом не предоставив доказательств исполнения обязательств по выплате истцу пособия либо возражения касательно суммы, требования истца суд признал обоснованными.

Также истец Майорова О.А. в исковом заявлении указала на моральный вред. Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействиями работодателя, в силу ст. 237 ТК РФ, возмещается в денежной форме в размерах, определенных соглашением сторон трудового договора.

Таким образом, в пользу Майоровой О.А. с ООО «БиТуси Трейд» будет взыскана задолженность по выплате ежемесячного пособия по уходу за ребенком по достижению им 1,5 лет и компенсацию морально вреда⁵¹.

Отпуск по уходу за ребенком предоставляется и лицам, усыновившим ребенка. Ст. 257 ТК РФ дает право: «Работникам, усыновившим ребенка, предоставляется отпуск на период со дня усыновления и до истечения 70 календарных дней со дня рождения усыновленного ребенка, а при одновременном усыновлении двух и более детей - 110 календарных дней со дня их рождения.»⁵²

Следующая статья ТК РФ 258 регламентирует право кормящей матери, имеющей детей в возрасте до полутора лет, вышедшей раньше на работу, право на дополнительные перерывы для кормления ребенка.

Например, начальник Контрактной службы МКУ «Центр муниципальных услуг», имеет ребенка в возрасте до полутора лет, по ее заявлению рабочий день сокращен с 8 часового до 7 часового.

⁵¹ Постановление Промышленного районного суда г. Смоленска от 31 января 2017года № 2-907/2018 г. Смоленск

⁵² "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 27.12.2018) Доступ из СПС «КонсультантПлюс»

Согласно статьи 258 ТК РФ работодатель обязан предоставлять женщине, имеющей ребенка в возрасте до полутора лет, помимо законного перерыва на обед специальные перерывы для кормления ребенка. Данные перерывы должны быть предоставлены каждые три часа, но не реже. Перерывы на кормление у женщины не должны быть короче тридцати минут. По заявлению женщины перерывы на кормление могут быть присоединены к обеденному перерыву либо суммироваться и переносится с сокращением рабочего времени на конец или начало рабочего дня.

Вид кормления ТК РФ не определяет, он может быть, как грудными, искусственным так и комбинированным, поэтому данные перерывы предусмотрены при любом виде вскармливания.⁵³ Если женщина пишет заявление на перерывы на кормление ребенка не достигшего возраста полутора лет, то вышеуказанные перерывы включаются в рабочее время, соответственно, к оплате подлежат в размере среднего заработка.

Ст. 93 ТК РФ напоминает, что перерывы на кормление и сокращение рабочего дня не являются основанием для приравнивания к неполным рабочим дням.

Другая норма, предоставляющая и предусматривающая льготы женщинам это ст. 254 ТК РФ. Данная статья регламентирует возможность перевода на другую работу беременной женщине. Данным правом может воспользоваться и женщина, имеющая малолетнего ребенка. Работодатель, основываясь на установленных правах трудящихся, обязан произвести перевод на другую работу беременную женщину. Если неблагоприятные производственные факторы влияют и на кормящую и женщину, воспитывающую малолетнего ребенка, то работодатель переводит на другую работу и таких женщин. Снизить нормы выработки либо перевести на другую работу, снизив или исключив полностью неблагоприятные факторы можно при предоставлении медицинского заключения и заявления от

⁵³ Иванова М. О чем спорят с женщинами, или Наиболее распространенные категории трудовых споров с участием женщин // "Трудовое право", 2013, N 3

сотрудницы. При таком переводе средний заработок по прежней работе у сотрудницы сохраняется.

П. 2 ст. 254 ТК РФ до момента, когда работодатель предоставит беременной женщине другую работу, которая могла бы исключить вредные факторы, влияющие на здоровье женщины работодатель обязан освободить ее от работы, также с сохранением зарплаты за все пропущенные дни за счет работодателя.

Перевод на другую работу также предусмотрен и женщинам, которые имеют детей в возрасте до полутора лет. Данное право регламентирует п. 4 ст. 254 ТК РФ. В нем сказано, что в случаях, когда женщина не может выполнять свои должностные обязанности на основном месте работы то на основании заявления ее возможно перевести на другое место работы. Данный перевод имеет временные рамки, женщину переводят до достижения ребенком возраста полутора лет, заработная плата при этом не должна быть ниже среднего заработка на прежней работе.

Помимо вышеуказанных льгот трудовое законодательство защитило и лиц, усыновивших ребенка ст. 257 ТК РФ. Данная статья отражает ст. 168 КЗоТа РФ.⁵⁴ Лица, которые усыновили ребёнка имеют право на отпуск по уходу за ребенком. Отпуск будет длиться до трехлетнего возраста ребенка если усыновитель один. Если усыновители- семейная пара, то отпуск по уходу за ребенком предоставляется только одному из усыновивших.

Согласно законодательству РФ и п. 7 Порядка № 719 тайна усыновления должна быть сохранена лицами, осведомленными об усыновлении, за разглашение которой, без ведома усыновивших, может наступить уголовная ответственность.

Трудовое законодательство статьей 262 ТК РФ гарантирует «одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных

⁵⁴ КЗоТа РФ, в редакции Федерального закона от 10 июля 2001 г. (СЗ РФ. 2001. N 29. Ст. 2945). Доступ из СПС «КонсультантПлюс»

оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации».⁵⁵

Ч. 2 ст. 262 ТК РФ обращает внимание на трудящихся в сельской местности женщин и предоставляет им дополнительный один выходной без сохранения заработной платы, хотя критерии сельской местности не установлены. Данное право позволяет больше времени уделять воспитанию детей и семейному быту.

Еще одна важная программа по защите трудящейся женщины, и женщине, имеющей одного ребенка это - назначенная в 2006 году, программа «Материнский капитал». Данная программа и на сегодняшний день является очень актуальной.

Федеральный закон (ФЗ) от 29 декабря 2006 г. №256-ФЗ «О дополнительных мерах государственной поддержки семей, имеющих детей» гласит: «материнский (семейный) капитал - средства федерального бюджета, передаваемые в бюджет Пенсионного фонда Российской Федерации на реализацию дополнительных мер государственной поддержки, установленных настоящим Федеральным законом»⁵⁶.

Пенсионный фонд РФ является органом, который контролирует и регламентирует выдачу материнского капитала, также контроль осуществляют его территориальные органы. Для получения государственного сертификата на материнский (семейный) капитал нужно с

⁵⁵ ТК РФ от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 27.12.2018) Статья 262. Доступ из СПС «КонсультантПлюс»

⁵⁶ ФЗ от 29 декабря 2006 г. №256-ФЗ «О дополнительных мерах государственной поддержки семей, имеющих детей» Режим доступа СПС

письменным заявлением и необходимыми документами обратиться в ПФР по месту регистрации.⁵⁷

Условия в программе получения семейного капитала просты, это должна быть женщина, которая родила второго, третьего, четвертого и последующих детей, а также женщина, которая усыновила второго и последующих детей, мужчины, имеющие статус единственного усыновителя второго и последующих детей, данное право может получить и отцы, которые также усыновили второго и последующих детей если их мать утратила право на капитал. Ребенок и само может получить материнский (семейный) капитал, если право на получение вышеупомянутого капитала родители или усыновители утратили.

Программа направлена на стимулирование повышения рождаемости в РФ, на формирование семей с большим количеством детей. Повышение материального благосостояния, уровня и качества жизни, на мой взгляд, является ключевой в программе. «Материнский капитал» также оказывает влияние на создание более усовершенствованных социально-экономических условий для рождаемости, в том числе для обеспечения жилищных условий семей.

Программа материнского (семейного) капитала основывается на Конституции РФ и определяет важнейшие пути поддержки семьи, материнства, отцовства и детства. Получение материнского капитала дает уверенность женщине, как матери в стабильном материальном положении в будущем. Именно материнский, а лишь в скобочках – семейный, поэтому именно женщина является владелицей денежных средств капитала и вольна сама решать куда их распределить.

Право на получение материнского капитала дает возможность женщине использовать сумму на накопительную часть пенсии. Женщины, которые выбирают направления денежных материнского капитала на

⁵⁷ Типикина А. Е., Болтёнок О. М. Анализ эффективности реализации программы материнского капитала // Молодой ученый. — 2016. — №14. — С. 615-617. — URL <https://moluch.ru/archive/118/32675/> (дата обращения: 29.01.2019).

становление накопительной части трудовой пенсии, до момента назначения вышеуказанной пенсии женщина вправе отказаться от использования денежных средств капитала на формирование накопительной части, для этого женщине надо написать заявление об отказе использования средств материнского капитала по направлению пенсии. При таком отказе женщине необходимо указать на какое именно направление вложения средств материнского капитала выбирает женщина. Данное право о выборе направлений закреплено в ФЗ от 29.12.2006 № 256-ФЗ «О дополнительных мерах государственной поддержки семей, имеющих детей».⁵⁸

Право женщины, предусмотренное в 256-ФЗ и регламентируемое ст. 12 дает ей возможность распределения средств материнского капитала и частичный отказ по одному из направлений. Следовательно, женщина может воспользоваться средствами капитала частично на накопительную часть будущей пенсии, а другая часть будет направлена на образование ребенка или на улучшение жилищных условий семьи.

Регулирование трудовых прав женщин в РФ осуществляют ряд других законов и актов, они предусматривают полное выполнение прав и гарантий женщины на безопасный труд. К таким документам можно отнести:

- 1) Федеральный закон от 17.07.1999 № 181-ФЗ.
- 2) Федеральный закон от 30.03.1999 № 52-ФЗ.⁵⁹
- 3) Федеральный закон от 01.05.1999 №92-ФЗ.⁶⁰
- 4) Федеральный закон от 19.05.1995 № 81-ФЗ.
- 5) Федеральный закон от 24.07.1998г. № 125-ФЗ.
- 6) Постановление Правительства РФ от 25.02.2000 № 162 "Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или

⁵⁸ ФЗ от 29.12.2006 № 256-ФЗ «О дополнительных мерах государственной поддержки семей, имеющих детей»

⁵⁹ Федеральный закон от 30.03.1999 № 52-ФЗ. Доступ из СПС «КонсультантПлюс»

⁶⁰ Федеральный закон от 01.05.1999 №92-ФЗ. Доступ из СПС «КонсультантПлюс»

опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин".⁶¹

7) Постановление Правительства РФ от 06.02.1993 № 105 "О новых нормах предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную".⁶²

8) Постановление Минтруда России № 26, ФСС РФ № 34 от 04.04.2000 «Об утверждении Разъяснения «О порядке предоставления и оплаты дополнительных выходных дней в месяц одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами».⁶³

9) Приказ Минздравсоцразвития России от 30.03.2006 № 224 «Об утверждении Положения об организации проведения диспансеризации беременных женщин и родильниц».⁶⁴

10) Приказ Минсельхоза РФ от 10.02.2003 N 51 "Об утверждении Правил по охране труда в табачной промышленности" (Зарегистрировано в Минюсте РФ 06.06.2003 N 4648).

11) Указ Президента РФ от 04.03.1993 N 337 (ред. от 01.09.2000) "О первоочередных задачах государственной политики в отношении женщин" и иные документы.⁶⁵

Грамотное сочетание функция управления охраны труда на федеральном и региональном уровнях обеспечивают вышеуказанные законодательные акты. Они предоставляют основу для защиты работников и работодателей от всевозможных неблагоприятных факторов производственной среды на отдельных организациях.

⁶¹ Постановление Правительства РФ от 25.02.2000 № 162 "Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин". Доступ из СПС «КонсультантПлюс»

⁶² Постановление Правительства РФ от 06.02.1993 № 105 "О новых нормах предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную". Доступ из СПС «КонсультантПлюс»

⁶³ Постановление Минтруда России № 26, ФСС РФ № 34 от 04.04.2000 «Об утверждении Разъяснения «О порядке предоставления и оплаты дополнительных выходных дней в месяц одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами». Доступ из СПС «КонсультантПлюс»

⁶⁴ Приказ Минсельхоза РФ от 10.02.2003 N 51 "Об утверждении Правил по охране труда в табачной промышленности" (Зарегистрировано в Минюсте РФ 06.06.2003 N 4648) . Доступ из СПС «КонсультантПлюс»

⁶⁵ Указ Президента РФ от 04.03.1993 N 337 (ред. от 01.09.2000) "О первоочередных задачах государственной политики в отношении женщин" и иные документы. Доступ из СПС «КонсультантПлюс»

Из вышеизложенного следует, что интересы трудящихся женщин в полном объеме учитываются и охраняются современным трудовым законодательством. Существует ряд законов, регулирующих и контролирующих положение женщины, которая занята трудом, с целью улучшения ее условий труда и оптимизации рабочего процесса. Улучшение условий труда происходит путем актуализации охраны труда и правовых норм, обеспечивающих безопасность на рабочем месте.

ГЛАВА 3. Совершенствование российского законодательства в области регулирования охраны труда женщин.

3.1. Проблемы трудового законодательства в области правового регулирования женского труда.

Трудовое законодательство — это отрасль российского права, регулирующая отношения между работником и работодателем, связанные с выполнением трудовых и иных обязательств. Права и гарантии работников регулирует Трудовой кодекс РФ и другие нормативно-правовые акты, в которых содержатся нормы трудового права.

ТК РФ устанавливает государственные гарантии трудового права, организует благоприятные условия труда и защищает работников и граждан от безработицы, регулирует права и законные интересы работников и работодателей.

ТК РФ выделяет труду женщины главу 41 «Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями»⁶⁶, в которой подробно описывается какой труд запрещен женщинам, какие нормы регламентируют труд женщин в период материнства. Данное право закреплено ст. 38 Конституции РФ, которая гласит: «Материнство и детство, семья находятся под защитой государства.».

⁶⁶ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. №197-ФЗ (ред. от 31.12.2017) Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс»

Защита материнства в РФ осуществляется различными комплексными мерами государством, субъектами РФ и муниципалитетами, опираясь на различные отрасли трудового, гражданского и административного права.

Однако, положения, утвержденные в ст. 38 Конституции РФ в полной мере, не выполняются. Женщина стоит перед выбором или материнство, или карьера. Примером будут мизерные детские пособия. Их размер настолько мал, что не может удовлетворить потребность ребенка даже наполовину. В свою очередь высока стоимость медицинских услуг, хотя в Конституции РФ закреплено, что все имеют право на охрану здоровья. Большое количество женщин работают в неблагоприятных условиях для здоровья, это влияет на заболевания и низкую рождаемость, высокую младенческую смертность, которая, в свою очередь, влияет на экономическую и демографическую ситуацию в стране.

Российский ученый Липсиц И.В. утверждает, что законодательные нормы в области охраны женского труда делятся на три основные группы. К первой группе относятся законодательные нормы в отношении всех женщин.⁶⁷ Например, подземные работы, на которых необходимо запретить применение труда женщин или же работы, которые связаны с поднятием и перемещением тяжестей вручную. Применение женского труда на тяжелых работах необходимо полностью исключить.

Во вторую группу входят нормы, регулирующие труд женщин в период их активного материнства (в возрасте детей до трех лет). К таким нормам относятся:

- запрещение привлечения к работам в ночное время, к сверхурочным работам, работам в праздничные и выходные дни;
- перевод беременных женщин на более легкие работы или же снижение норм выработки;
- запрещение отказа в трудоустройстве и снижения заработной платы по причине беременности или факта малолетних детей;

⁶⁷ Липсиц И.В. Экономика: учебник для ВУЗов - \И.В. Липсиц - М.: Омега-Л 2006 - 656с.

- предоставление дополнительных перерывов для кормления ребенка в возрасте до полутора лет не реже чем через три часа продолжительностью не менее 30 минут каждый.

Третья группа имеет нормы, которые регулируют охрану труда женщин, имеющих детей в возрасте от трех до 16 лет, а также детей-инвалидов в возрасте до 18 лет.

Труд женщин регулируется как общими, так и специальными нормами права. Это связано с необходимостью установления дополнительных гарантий указанной категории работников. В частности, гл. 41 ТК РФ установлены особенности приема, перевода на другую работу, направления в командировки, предоставления отпусков и т.д.

За обеспечение равноправия между женщинами и мужчинами отвечает правовая база, к которой относится Конституция РФ, Всеобщая декларация прав человека, Конвенция о политических правах женщин, Декларация о ликвидации дискриминации в отношении женщин. Законодательство РФ пытается соответствовать международным стандартам.

Статья 17 Конституции РФ гласит: «В Российской Федерации признаются и гарантируются права и свободы человека и гражданина согласно общепризнанным принципам и нормам международного права и в соответствии с настоящей Конституцией». Так же в *статье 19 Конституции РФ закреплено следующее*: «Государство гарантирует равенство прав и свобод человека и гражданина независимо от пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также других обстоятельств. Запрещаются любые формы ограничения прав граждан по признакам социальной, расовой, национальной, языковой или религиозной принадлежности. Мужчина и женщина имеют равные права и свободы и равные возможности для их реализации». Конституция РФ так же устанавливает право на

вознаграждение за труд без дискриминации. Все вышеперечисленные нормы гарантируют запрет на дискриминацию в трудовой сфере.

Однако, Конституция не дает четкого определения дискриминация. Также существуют некоторые нюансы. Так нормами статьи 19 части 2 в первом предложении устанавливается равенство прав и свобод для человека и гражданина, а во втором предложении запрещаются ограничения прав по половому признаку только для граждан. Или если статья 19 гарантирует права и свобода человека и гражданина, то статья 55, 3 часть устанавливает ограничения прав и свобод человека: «Права и свободы человека и гражданина могут быть ограничены федеральным законом только в той мере, в какой это необходимо в целях защиты основ конституционного строя, нравственности, здоровья, прав и законных интересов других лиц, обеспечения обороны страны и безопасности государства».

Нормы, запрещающие женскую дискриминацию, содержатся также в Трудовом, Уголовном и других кодексах. В соответствии с 3 статьей Трудового кодекса РФ: «Каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав. Никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества независимо от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, политических убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника». Статья 2 Трудового кодекса РФ провозглашает принцип запрета дискриминации в трудовой сфере одним из принципов правового регулирования трудовых отношений.

Однако, также, как и в Конституции, в Трудовом кодексе РФ термин дискриминации не раскрывается. Это является важным недостатком, так как в силу отсутствия четкого определения нет критериев, необходимых, чтобы доказать в суде факт дискриминации. В статье 3 также не содержится

необходимый перечень обстоятельств, несвязанных с деловыми качествами работников. Трудовой кодекс использует понятие делового качества работника, но опять же не дает его четкого определения. Решить данную проблему можно двумя путями: ввести четкое определение «деловые качества работника» или ввести закрытый перечень оснований дискриминации. В целом статья 3 Трудового кодекса рассматривается как интегративная часть остальных частей кодекса, связанных с регулированием трудовых прав. Однако эта статья требует внесения существенных изменений. Необходимо указать, что государство гарантирует равенство возможностей и обращения в сфере труда, установить закрытый список оснований дискриминации, а также нужно закрепить четкое определение дискриминации в трудовой сфере.

Надурова Е. А., Григорьева А. Ю. в статье, опубликованной в журнале «Молодой ученый» № 21 «Правовое регулирование труда женщин, лиц с семейными обязанностями» подняли вопрос о термине «лица с семейными обязанностями»: «Так как в Трудовом Кодексе не закреплен термин «Лица с семейными обязанностями» это приводит к тому, что на практике охраняются и защищаются только права беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте трех лет. В связи с этим нужно внести в Трудовом Кодексе данный термин для того, чтобы права лиц с семейными обязанностями охранялись, так же, как и права и обязанности женщин.»⁶⁸

Нормами Трудового кодекса РФ также запрещается дискриминация при приеме на работу. Статья 64 гласит: «Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора. Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного,

⁶⁸ Надурова Е. А., Григорьева А. Ю. Правовое регулирование труда женщин, лиц с семейными обязанностями // Молодой ученый. — 2018. — №21. — С. 384-385. — URL <https://moluch.ru/archive/207/50786/> (дата обращения: 31.01.2019).

социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускается, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом.».

Какой отказ считать необоснованным?! Постановление Пленума Верховного Суда признает законным отказ в трудоустройстве по причине отсутствия у человека необходимых деловых качеств. Но, четкого понятия деловых качеств законодательство не раскрывает. В соответствии с этим у каждого работодателя есть свои собственные требования к работнику, которые не регламентированы нормами трудового права. Отсюда возникает проблема, в каких случаях эти требования являются дискриминационными, а когда нет. Так же нет определения необоснованного отказа в приеме на работу.

Например, отсутствие документа об образовании необходимого стажа работы по специальности, несоответствие квалификации и стажа работы требованиям должностных инструкций работодателя- можно считать необоснованным отказом. Для обеспечения равенства при приеме на работу необходимо определить перечень оснований дискриминации и установить четкие правила отбора кадров.

Статья 136 УК РФ гласит: «Дискриминация, то есть нарушение прав, свобод и законных интересов человека и гражданина в зависимости от его пола, расы... - наказывается штрафом в размере до двухсот тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода, осужденного за период до восемнадцати месяцев, либо обязательными работами на срок до ста восьмидесяти часов, либо исправительными работами на срок до одного года, либо лишением свободы на срок до двух лет. То же деяние, совершенное лицом с использованием своего служебного положения, - наказывается штрафом в размере от ста тысяч до трехсот тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период от

одного года до двух лет, либо лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до пяти лет, либо обязательными работами на срок от ста двадцати до двухсот сорока часов, либо исправительными работами на срок от одного года до двух лет, либо лишением свободы на срок до пяти лет».⁶⁹ Она также определяет санкции за дискриминацию по половому признаку.

Надурова Е. А., Григорьева А. Ю. в статье, опубликованной в журнале «Молодой ученый» № 21 «Правовое регулирование труда женщин, лиц с семейными обязанностями»⁷⁰ предлагали: «В Уголовном Кодексе Российской Федерации в 145 статье закреплена норма, которая гласит, что «необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение беременной женщины или женщины, имеющей детей в возрасте до трех лет — наказываются штрафом в размере до двухсот тысяч рублей либо обязательными работами на срок до трехсот шестидесяти часов». Из данной нормы можно выделить, что она охраняет и защищает опять же только права беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте трех лет, а права и интересы лиц с семейными обязанностями нет. Поэтому мы предлагаем внести дополнения в данную статью, а именно, продолжить норму словами «а также лиц с семейными обязанностями». Это поможет лицам с семейными обязанностями защищать свои права и интересы в уголовном судопроизводстве.»

Нормами Конституции РФ, Трудового и Уголовного кодексов РФ каждый гражданин и человек имеет право на поддержку законодательства и на защиту своих трудовых интересов в суде. Однако на практике реализация этих принципов отсутствует. Существующие запреты носят формальный характер, данные нормы права остаются невостребованными. В результате

⁶⁹ Уголовный кодекс Российской Федерации от 13.06.1996 N 63-ФЗ (ред. от 31.12.2017) Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс»

⁷⁰ Надурова Е. А., Григорьева А. Ю. Правовое регулирование труда женщин, лиц с семейными обязанностями // Молодой ученый. — 2018. — №21. — С. 384-385. — URL <https://moluch.ru/archive/207/50786/> (дата обращения: 31.01.2019).

чего снижается статус и значение женщин в обществе, они вытесняются из престижных сфер деятельности.

Российское трудовое законодательство далеко от идеального, нормы и положения не в полной мере соответствуют зарубежному законодательству.

Главной проблемой для российского трудового права является отсутствие в законодательстве строгих санкций за дискриминацию в сфере трудовых отношений. В нашей стране также нет специального органа, который осуществляет борьбу с дискриминацией. Данная проблема требует своего решения, так как без введения строгих санкций практически невозможно бороться с нарушениями.

Для эффективной борьбы с негативными последствиями нужно разобраться в сущности самого понятия дискриминации, его механизмах, изучить причины существования и специфику в российской трудовой сфере. Не достаточно просто разработать какой-либо закон или нормативно-правовой акт, необходимо также создать механизмы для его реализации и дать возможность этим механизмам работать в полную силу.

3.2. Улучшение трудового законодательства с целью улучшения в области охраны труда женщин.

Реформирование российской системы правового регулирования труда основывается на совершенствовании программы государственной поддержки. В программу государственной поддержки охраны женского труда нужно включить:

1) Пропаганда социальных и экономических прав женщин, разработка механизма защиты прав женщин, реализация данных прав. Данная программа должна быть нацелена на социальный и экономический потенциал женщины, его развитие. Также важна поддержка государства по обеспечению ограждения насилия над женщиной внутри семьи.

2) Пересмотр трудового законодательства в сфере регулирования охраны труда как женщин, так и мужчин, разработка новых норм.

3) Внедрение технологий, которые улучшат труд женщин и позволит им активно реализоваться;

4) Поощрять работодателей, которые открывают и улучшают рабочие места для женщин. Создание усовершенствованных рабочих мест для женщин, имеющих несовершеннолетних детей работодателями повысит конкурентоспособность женщин на рынке труда. Также сделает возможным больше времени уделять семье и воспитанию детей, что способствует укреплению семьи как ячейки общества.

5) Введение социальных гарантий, которые разгрузят женщину в быту, следовательно, увеличат ее трудоспособность. На государственном уровне необходимо изменить подход к системе социальных прав и гарантий, которые предназначены для женщин. Требуется пересмотр законодательства в части перехода понятия матери и ребенка к понятию мужчина и женщина, имеющие семейные обязанности. Это позволит повысить ответственность как женщины, так и мужчины в части воспитания детей, создания и ведения семейного быта.

6) В суды общей юрисдикции по гражданским делам ввести отдельный судебный отдел, который будет рассматривать трудовые споры, в том числе споры с участием беременных женщин и женщин, имеющих малолетних детей. Данная программа поддержит права женщины, которые чаще всего подвергаются притеснению со стороны работодателей.

7) Положения, согласно которым трудовой стаж сотрудницы будет сохранен по прошествии декретного отпуска. Также на трудоустройство женщины не будет влиять количество детей. Данное право является важным положением, которое не будет влиять на преждевременный выход из декретного отпуска, что способствует женщине в полной мере посвятить себя материнству и семейным обязанностям.

8) Трудовое законодательство должно предусмотреть конкретные меры трудовой реабилитации женщин. С этой целью работодатели обязаны разрабатывать и осуществлять специальную целевую программу, которая

содержала общие положения, которые позволили бы в кратчайшие сроки восстановить трудовые навыки женщины, повысить ее квалификацию.

9) Разрабатывать, пересматривать и устанавливать более реальные выплаты для женщин, имеющей детей в возрасте до трех лет, которые смогут в полной мере реализовать все потребности не только ребенка, но и матери.

10) Важной мерой по поддержке женщин в целом является уважительное отношение к насущным проблемам.

Для совершенствования российского законодательства можно предложить несколько рекомендаций:

Статья 262 ТК РФ устанавливает «Женщинам, работающим в сельской местности, может предоставляться по их письменному заявлению один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы». Однако, при ежемесячном использовании данного права на выходной день становится ощутимо ниже заработная плата. В данном пункте необходимо конкретизировать социально-географические критерии и градации. Для стимулирования женщин, работающих в сельской местности необходимо предоставлять один дополнительный выходной день с сохранением заработной платы, что даст возможность женщине более полноценно сконцентрироваться на воспитании детей и семейному быту.

В законе РФ «О занятости населения РФ» пересмотреть п. 3 ст. 25, в котором предложенной нормой может стать обязанность работодателя в предоставлении ежемесячной информации в ЦЗН отчетов по гендерной занятости работников на предприятии, а также статистических данных о количестве уволенных мужчин и женщин. Обязывать не только центры занятости, но и муниципальные органы власти разрабатывать и реализовывать социальные программы по переобучению и трудоустройству женщин.

Интересы женщин и матерей защищать и пропагандировать как на радио, так и на телевидении путем внесения соответствующих поправок в законы «О средствах массовой информации» и «О рекламе».

В РФ на сегодняшний день не содержится конкретных гарантий, закрепленных в законодательстве, об уровне социального обеспечения, которое не дает в полной мере семье с детьми содержать и воспитывать детей.

Государственные программы по повышению значения охраны труда женщин также можно выделить в несколько направлений, которые предполагают решения многих задач, таких как:

Разработка программ, направленных на сохранение и улучшение здоровья трудящихся женщин. Для успешного решения задач по повышению трудовых качеств женщин государству необходимо принимать меры по повышению качества жизни и качества предоставляемых медицинских услуг, которые направлены на стимулирование охраны труда и здоровья девочек и женщин.

Необходимо усовершенствовать программы по проведению профилактических осмотров и диспансеризации не только на предприятиях, но и в учебных заведениях. Расширение гарантий предоставления бесплатной диагностики инфекционных и неинфекционных заболеваний, а также хронических и жизни угрожающих заболеваний, и снижение факторов риска их заболеваний поспособствует повышению здоровья женщин.

Трудовое законодательство обязано должным образом относиться к пропаганде здорового образа жизни, в том числе реализация программ, направленных на всеобщее информирование не только женщин, но и мужчин о вреде употребления алкоголя, наркотических, психотропных средств и курения табака.

В свою очередь необходима программа, направленная на улучшение положения женщин на рынке труда и укрепления их экономического положения и благосостояния. В данной программе необходимо осветить вопросы в отношении работодателей и повышению их социальной ответственности в части женщин, имеющих малолетних детей.

Конкурентоспособность женщин на рынке труда желательно повышать и реализовывать их права в части возможности получения престижного профессионального образования в итоге трудоустройства на высокооплачиваемые вакантные места. Профессиональное обучение, организуемое центрами занятости населения, требующее для повышения квалификации и формирования у них новых знаний и умений должно быть обязательным для всех женщин, встающих на учет в ЦЗН.

Соответственно, в вышеуказанной программе желательно осветить проблемы разницы в оплате труда между женщинами и мужчинами, которую необходимо ликвидировать. Развивать и расширять сферы для более гибких форм занятости, которые способствуют совмещению труда женщины и их семейным обязанностям. Способствует поддержке работающих женщин также и открытие новых учебных заведений, направленных на присмотр и уход за детьми.

Повышение роли женщин в организациях на руководящих постах и в общественно-политической жизни можно реализовать в программе по увеличению женщин на руководящих постах.

Следует отметить, что на охрану труда напрямую зависит компетенция и образованность специалистов, занимающих соответствующие должности. От грамотного обучения студентов, от отсутствия специализированных учебных заведений, направленных на обучение специалистов в области охраны труда зависит качество самой охраны труда на предприятиях и тем самым является фактором, влияющим на показатели несчастных случаев, происходящих на предприятиях.

Для решения вышеосвещенного вопроса необходимо присутствие на предприятиях специалистов, обученных по профилю и имеющих высшее образование и подтвержденную категорию, если таковая имеется. Выявленная проблема возникла в виду малого количества специальностей и направлений подготовки в ВУЗах, которые нужно создавать как можно больше.

Совершенствование трудового законодательства и решение сопутствующих проблем является актуальной государственной задачей, которая требует углубленного изучения. Государство обязано разрабатывать и актуализировать программы по охране труда женщин, улучшать положения женщин в трудовой сфере, активно реализовывать и продвигать данные программы в бюджетных и внебюджетных организациях. В свою очередь работодатель ответственен за трудоустраивающихся женщин и обязан знакомить в соответствующих законах и правах трудящихся женщин на предприятии, а также включать в трудовые договоры и коллективные договоры новые положения, защищающие и оберегающие труд женщин, основываясь на изменениях в действующем законодательстве.

Для того чтобы улучшить ситуацию в области охраны женского труда, нужно в корне поменять отношение людей к этому вопросу, необходимо изменить менталитет. Государство должно быть заинтересовано в безопасности не только людей, работающих на государственных предприятиях, но и тех, кто работает в негосударственных формах собственности.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

На сегодняшний день, проблема регулирования труда женщин, и, соответственно, охраны труда женщин явная и требует особого внимания со стороны государства и со стороны работодателей.

Права работающих женщин, беременных женщин и женщин, имеющих детей регулирует глава 41 ТК РФ. В ней закреплены основные права и гарантии женщин, которые регулируются законодательством РФ.

Охрана труда имеет социальное значение в виде охраны жизни и здоровья трудящегося от внезапных производственных травм, способствует повышению качества труда и отдыха вне работы. В свою очередь, охрана труда влияет на экономические показатели роста производительности труда, чем способствует росту показателей производства и экономики, сокращает потери рабочего времени от временной нетрудоспособности рабочих из-за профессиональных заболеваний и несчастных случаев, случившихся на рабочем месте.

Охрана труда имеет правовое значение, она разграничивает трудоустройство по трудоспособностям человека, реализует право на труд и обязывает работодателя соблюдать все предписанные обязанности. Охрана труда важный элемент трудовых правоотношений, который регулирует, начиная от момента трудоустройства работника, контролируя труд и заканчивая правоммерным увольнением.

В целом в Российской Федерации должны быть соблюдены все аспекты охраны труда, если же медицинская или правовая сторона охраны труда отсутствовала или не имела должного внимания, то и вся охрана труда будет нарушена.

Основная цель охраны труда- достижение улучшения обеспечения безопасности труда на рабочих местах, сохранение жизни и здоровья работающих, максимальное сокращение количества заболеваний и несчастных случаев на производстве.

Охрана труда должна быть на важном месте, как на конкретном предприятии, так и в социальной сфере в целом. Для этого должны быть дополнительно разработаны мероприятия и программы, касающиеся охраны труда. Необходимо развивать единую правовую систему в сфере охраны труда, безопасности труда и медицины; разработать механизмы координации деятельности федеральных, региональных и муниципальных органов управления охраной труда. Также нужно уточнить место охраны труда в социальной политике государства.

Главная цель законодательства – реализация нормативных правовых актов в сфере охраны труда и социальной защиты женщин, однако на практике картина менее радужная. Еще большинство работодателей нарушают санитарно-эпидемиологические нормы и нормы предельно допустимых нагрузок для женщин, при трудоустройстве женщины зачастую страдают оказываемой на них дискриминацией со стороны работодателя, отказывая в трудоустройстве либо же преждевременному увольнению.

Имеющиеся гарантии для женщин частично или полностью игнорируются работодателям, большинству женщин ограничивают утвержденные права и льготы, внося соответствующие пункты в трудовые договоры, увеличивается число безработных женщин.

Российское трудовое законодательство требует внесения некоторых поправок с целью совершенствования системы охраны труда женщин. Необходимо введение штрафов за необоснованное увольнение женщин из-за сокращения штата, разработка и реализация социальных программы по трудоустройству женщин на крупных предприятиях РФ. Так же необходимо внести поправки в ФЗ «О рекламе», в которой рекламодатели будут нести ответственность за рекламу, ущемляющую интересы и права женщин. В кодекс об административных правонарушениях необходимо добавить статью, предполагающую систему штрафов для тех работодателей, которые публично распространяют дискриминационную информацию о предлагаемых вакансиях.

Главу 41 Трудового кодекса РФ: «Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями» следует рассматривать как самостоятельную единицу системы трудового законодательства.

Главная задача государства в сфере охраны труда женщин состоит в приведении права трудящихся женщин в состояние современных социально-экономических отношений, которые позволяют в полном объеме обеспечить все запросы и потребности работника и работодателя, разработка и внедрение новых законопроектов, которые основываются на реальных рыночных отношениях и ситуации в стране.

Проблема охраны труда женщин является огромным тормозом как для экономики и модернизации страны, так и для соответствующего трудового процесса большого количества трудящихся женщин.

Большее внимание должно уделяться правам женщин, связанным с улучшением их прав и гарантий, а для работодателей, со стороны государства более расширенные права для реализации и обеспечения таких прав для работников.

Интересы трудящихся женщин в полном объеме учитываются и охраняются современным трудовым законодательством. Существует ряд законов, регулирующих и контролирующих положение женщины, которая занята трудом, с целью улучшения ее условий труда и оптимизации рабочего процесса. Улучшение условий труда происходит путем актуализации охраны труда и правовых норм, обеспечивающих безопасность на рабочем месте.

Следует отметить, что выявляется масса нерешенных проблем и вопросов в трудовом законодательстве РФ, что дает возможность для новых исследований в этой сфере.

Все проблемы, затронутые в данной диссертации возможно решить только при взаимном уважении и должном внимании государства к работодателю, а он в свою очередь к сотруднику, принятии права каждого из сторон.

Таким образом, при помощи решения ряда задач, исследования достаточного количества теоретического материала и дополнительных источников, таких как научные статьи, также была рассмотрена база судебной практики поставленные цели диссертационной работы были достигнуты.

Вынесенные в работе предложения по улучшению качества охраны труда и правового регулирования труда женщин, могут быть учтены в процессе совершенствования законодательных трудовых норм.

Список используемой литературы и источников

Нормативные правовые акты

1. Конституция Российской Федерации от 12.12.1993 (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ, от 21.07.2014 N 11-ФКЗ).
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. №197-ФЗ (ред. от 31.12.2017).
3. Уголовный кодекс Российской Федерации от 13.06.1996 N 63-ФЗ (ред. от 27.12.2018) (с изм. и доп., вступ. в силу с 08.01.2019).
4. Кодекс Законов о Труде Р.С.Ф.С.Р. 1922 г. (утвержден Постановлением ВЦИК от 09.11.1922 "О введении в действие Кодекса Законов о Труде Р.С.Ф.С.Р. изд. 1922 г.").
5. О государственных пособиях граждан, имеющих детей: федеральный закон от 19.05.1995 № 81-ФЗ.
6. Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний: федеральный закон от 24.06.1998г. №125-ФЗ
7. О трудовых пенсиях в Российской Федерации: федеральный закон от 17.12.2001 N 173-ФЗ (последняя редакция).
8. О государственных пособиях гражданам, имеющим детей: федеральный закон от 19 мая 1995 г. N 81-ФЗ (СЗ РФ. 1995. N 21. Ст. 1929).
9. О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения: федеральный закон от 30.03.1999 № 52-ФЗ.
10. О внесении изменений в Федеральный закон "О безопасности дорожного движения" и Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях: федеральный закон от 01.05.1999 №92-ФЗ.
11. О дополнительных мерах государственной поддержки семей, имеющих детей: федеральный закон от 29 декабря 2006 г. №256-ФЗ.

12. Об утверждении Положения о назначении и выплате государственных пособий гражданам, имеющим детей: Постановление Правительства от 30.12.2006 г. N 865.

13. О новых нормах предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную: Постановление Правительство от 06.02.1993 № 105.

14. Об утверждении Порядка предоставления отпусков работникам, усыновившим ребенка: Постановление Правительства РФ от 11 октября 2001 г. N 719 (СЗ РФ. 2001. N 43. Ст. 4101).

15. 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 № 162.

16. О новых нормах предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную: Постановление Правительства РФ от 06.02.1993 № 105.

17. Об утверждении Разъяснения «О порядке предоставления и оплаты дополнительных выходных дней в месяц одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами: Постановление Минтруда России № 26, ФСС РФ № 34 от 04.04.2000

18. Об утверждении государственной программы Свердловской области «Содействие занятости населения Свердловской области до 2024 года: Постановление Правительства Свердловской области от 21.10.2013 № 1272-ПП

19. Об утверждении Правил по охране труда в табачной промышленности: Приказ Минсельхоза РФ от 10.02.2003 N 51 (Зарегистрировано в Минюсте РФ 06.06.2003 N 4648)

20. Об утверждении административного регламента департамента по труду и занятости населения свердловской области предоставления

государственной услуги по организации профессионального обучения и дополнительного профессионального образования женщин в период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет: Приказ от 25.04.2016 № 121.

21. О первоочередных задачах государственной политики в отношении женщин" и иные документы: Указ Президента РФ от 04.03.1993 N 337 (ред. от 01.09.2000).

22. СанПиН 2.2.0.555-96 "Гигиенические требования к условиям труда женщин»

23. КЗоТа РФ, в редакции Федерального закона от 10 июля 2001 г. (СЗ РФ. 2001. N 29. Ст. 2945)

Материалы юридической практики

24. Апелляционное определение Хабаровского краевого суда от 11.03.2015 по делу № 33–800/2015 // Доступ из СПС КонсультантПлюс.

25. Определение свердловского областного суда от 06.09.2012 по делу № 33-11173/2012 // Доступ из СПС КонсультантПлюс.

26. Обзор судебной практики Верховного Суда Российской Федерации № 1 (2016) утв. Президиумом Верховного Суда РФ 13.04.2016 // Доступ из СПС КонсультантПлюс.

27. О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации: Постановление Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2// Доступ из СПС КонсультантПлюс.

28. О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних: Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1 // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2014. № 4. // Доступ из СПС КонсультантПлюс.

29. Относительно применения труда женщин на подземных работах в шахтах любого рода [рус., англ.] Конвенция N 45 (Заключена в г. Женеве 21.06.1935) Международной организации труда// Доступ из СПС КонсультантПлюс.

Специальная литература

30. Абушенко Д.Б. и др. Гражданский процесс: Учебник для студентов вузов, обучающихся по специальности «Юриспруденция» отв. Ред. – В.В. Ярков. – 5-е изд., перераб. и доп. – М.: Волтерс Клувер, 2005 - с. 256.
31. Акимова А.В. Правовое регулирование труда женщин. Магистерская диссертация – Владимир, 2013. – 105 с.
32. Беляков, Г.И. Безопасность жизнедеятельности. Охрана труда: Учебник для бакалавров / Г.И. Беляков. - Люберцы: Юрайт, 2015. - 572 с.
33. Блэк Дж. Общая редакция: д.э.н. Осадчая И.М "Весь Мир"... 2000.
34. Волкова О.Н., Гейхман В.Л., Дмитриева И.К. и др.; Научно-практический комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / отв. ред. В.Л. Гейхман. – М.: Юрайт, 2012. – 815 с.
35. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: Учебник. - М.: ТК Велби, Изд - во Проспект, 2007. - 496 с.
36. Дугин И.Н. Магический феминизм. М.,1999.
37. Ефремова О. С., Издательство: Альфа-Пресс, Охрана труда в организации в схемах и таблица, 2015,-120 с., ISBN: 978-5-94280-647-7.
38. Иванова М. О чем спорят с женщинами, или наиболее распространенные категории трудовых споров с участием женщин // "Трудовое право", 2013, N 3.
39. Издательство Научные Технологии. Охрана труда женщин в России и зарубежных странах. 11.12.2015 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.nauteh-journal.ru/index.php/-ep15-11/1655>
40. Качина, Н.В. Необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение беременной женщины или женщины, имеющей детей в возрасте до трех лет. Диссертация канд. юрид. наук. – Красноярск, 2007. – 114 с.

41. Кашлакова А.С. Понятие охраны труда по российскому трудовому праву: Автореф. дис. канд. юрид. наук. Барнаул, 2012.
42. Куренной А.М. Правовое регулирование охраны труда // Законодательство. – 2008. – № 7. – С. 25-27.
43. Липсиц И.В. Экономика: учебник для ВУЗов - \И.В. Липсиц - М.: Омега-Л 2006 - 656с.
44. Лушников А.М., Лушников М.В. Курс трудового права. I том. 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Статут, 2009. С. 112.
45. Михайлов А.В. Правовое регулирование охраны труда в Российской Федерации: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 2013.5. Международная Организация Труда. 20.04.2015 – Режим доступа: <http://www.ilo.org/moscow/news>
46. Михайлов, Ю.М. Охрана труда в офисе. / Ю.М. Михайлов. - М.: Альфа-Пресс, 2016. - 240 с.
47. Михалева Г., сопредседателя Совета по консолидации женского движения России, председателя Гендерной фракции Российской объединенной демократической партии «ЯБЛОКО». Тема моего выступления - «Женщины на рынке труда в России: типы дискриминации».
48. Мысль М., Женщины мира в борьбе за социальный прогресс. //Женщины в СССР, 1972. С. 29-82.
49. Надурова Е. А., Григорьева А. Ю. Правовое регулирование труда женщин, лиц с семейными обязанностями // Молодой ученый. — 2018. — №21. — С. 384-385. — URL <https://moluch.ru/archive/207/50786/> (дата обращения: 31.01.2019).
50. Неру Д. Взгляд на всемирную историю. Том 3. М.: Книга по Требованию, 2013. С. 416.
51. Ножова А. С. Женщина на рынке труда // Молодой ученый. — 2015. — №21. — С. 363-367. — URL <https://moluch.ru/archive/101/22790/> (дата обращения: 18.01.2018).

52. Оперативная юридическая помощь. – Режим доступа: <https://advokatmr.ru/>.
53. Особенности охраны труда женщин. – Режим доступа: <http://kadriruem.ru/ohrana-truda-zhenshin>.
54. Охрана труда женщин в России и зарубежных странах. 11-12.2015 – Режим доступа: <http://www.nauteh-journal.ru/index.php/---ep15-11/1655-a>.
55. Петров А.Я. Гарантии и компенсации: актуальные вопросы трудового права. М.: ЭкООнис, 2014.
56. Понуждаев, Э.А. Основы гендерологии: учебное пособие / Э.А. Понуждаев. — Электрон. дан. — Москва: ФЛИНТА, 2016. — 544 с. — Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/91012>.
57. Прокопенко А. В. Дискриминация женщин в сфере труда // Молодой ученый. — 2016. — №20. — С. 559-563. — URL <https://moluch.ru/archive/124/34344/>
58. Смирнов, О.В. Трудовое право: учебник / Под ред. О.В. Смирнова, И.О. Снегиревой. – М.: Издательство: Проспект, 2008. – 355 с.
59. Соболева Е.А. Особенности труда беременных женщин // "Отдел кадров государственного (муниципального) учреждения", 2014, N 8.
60. Типикина А. Е., Болтёнкова О. М. Анализ эффективности реализации программы материнского капитала // Молодой ученый. — 2016. — №14. — С. 615-617. — URL <https://moluch.ru/archive/118/32675/> (дата обращения: 20.01.2019).
61. Толкунова В. Н., Абрамова А. А. Охрана труда женщин в СССР // Сравнительное трудовое право (по материалам советско-британского симпозиума). М.: Изд-во ИГиП АН СССР, 1987.
62. Шептулина Н. Н. Технический прогресс и вопросы правового регулирования труда женщин в СССР: Автореф. дис. канд. юрид. наук. М., 1972. С. 12.

63. Bielby W. T., Bielby D. D. Family ties: Balancing commitments to work and family in dual earner households. *American Sociological Review*, 1989.- 776-789 pp.
64. Discrimination, definition. Cambridge Dictionaries Online. Cambridge University. Retrieved 29 March 2013.
65. Introduction to sociology. 7th ed. New York: W.W.Norton and Company Inc, 2009. page 334.
66. Geis F. L. Self-fulfilling prophecies: A social psychological view of gender. New York: Guilford Press, 1993, -9-54 pp.
67. Greenhaus J. H., Parasuraman S. Job performance attributions and career advancement prospects: An examination of gender and race effects. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 1993, - 273-297 pp.
68. Hall D. T. Promoting the work, family balance: An organizational change approach: *Organizational Dynamics*. Winter, 1990, -5-18 pp.
69. Valdez R. L, Gutek B. A. Family roles: A help or hindrance for working women? Beverly Hills: Sage, 1987, - 157-169 pp.