ЗАЩИТА МАТЕРИНСТВА И ДЕТСТВА В ТРУДОВОМ ПРАВЕ

PROTECTION OF MOTHERHOOD AND CHILDHOOD IN LABOR LAW

УДК 347.61

Кириченко Разалия Равилевна, Магистрант 2 курса, Стерлитамакский филиал Башкирского государственного университета

Kirichenko R.R.

Аннотация

Современные женщины являются социально активной категорией населения. Право женщины на труд на протяжении уже достаточно длительного времени является самостоятельной правовой категорией и неотделимой частью требований равноправия женщин во всех областях жизни общества. В определенных видах деятельности численность работающих женщин значительно превышает численность мужчин. Однако, несмотря на уравнивание женщин в трудовых правах с мужчинами, следует учитывать, что им в связи с физиологическими особенностями организма, а также в связи с материнством, необходима дополнительная охрана. В данной статье анализируется основные трудовые права женщин.

Annotation

Modern women are a socially active category of the population. The right of women to work has long been an independent legal category and an inseparable part of the requirements for equal rights of women in all areas of society. In certain types of activities, the number of working women significantly exceeds the number of men. However, despite the equalization of women's labor rights with men, it should be borne in mind that they need additional protection due to the physiological characteristics of the body, as well as in connection with motherhood. This article analyzes the main labor rights of women.

Ключевые слова: защита, рождение ребенка, беременность, трудовые права, родители

Keywords: protection, childbirth, pregnancy, labor rights, parents.

В настоящее время семья, материнство и детство – это конституционные ценности, которые закреплены в ст. 7 Конституции Российской Федерации. Несмотря на то, что имеются определенные положительные итоги в сфере улучшения демографической ситуации, социальной поддержки детей и воспитывающих их граждан, повышения доступности образования, значительное количество вопросов обеспечения и защиты прав несовершеннолетних, их родителей, а также охраны института семьи, остаются нерешенными.

Особый правовой статус женщин как субъектов трудовых отношений обуславливается двумя факторами: учетом психологических и физических особенностей организма женщин, а также наличием семейных обязанностей. Необходимость специальной регламентации труда женщин связана с их положением среди других претендентов на рабочие места, необходимостью построения рабочего процесса с учетом выполняемых семейных обязанностей [1, с. 120].

Особый правовой статус женщин отмечается уже при принятии их на работу. Законодательством устанавливается определенный порядок и правовые гарантии при приеме на работу беременных женщин, а также женщин, которые имеют малолетних детей.

В связи с особенностями организма, к условиям труда женщин предъявляются особые требования. С позиции государства это связано с предотвращением отрицательных последствий применения женского труда в условиях производства, сохранением здоровья работающим женщинам, созданием для них безопасных условий труда [2, с. 25].

Для защиты здоровья женщин, а также будущих детей, трудовым законодательством устанавливаются определенные гарантии для них и некоторые ограничения для работодателей.

Помимо общих норм, которые распространяются на всех работников независимо от пола, законодательство с учетом физиологических особенностей организма предусматривает для женщин специальные нормы регулирования труда.

К специальным нормам, регулирующим условия труда женщин, относятся следующие положения.

1. Ограничивается использование женского труда на работах с опасными и вредными условиями труда, а также на подземных работах, кроме нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию (ч. 1 ст. 253 ТК РФ).

2. Передвижение или переноска женщинами тяжестей, которые превышают установленные нормы, запрещается (ч. 2 ст. 253 ТК РФ).

3. Для женщин, которые работают в районах Крайнего Севера, а также местностях, приравненных к ним, трудовым или коллективным договором закрепляется 36-часовая рабочая неделя, если федеральными законами не предусмотрена меньшая продолжительность рабочей недели. При этом оплата труда производится так же, как и при полной рабочей неделе (ст. 320 ТК РФ).

4. Женщинам, которые осуществляют трудовую деятельность в сельской местности, по их письменному желанию может быть предоставлен один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы (ст. 262 ТК РФ) [3, с. 30].

С целью охраны материнства работницам предоставляются дополнительные социальные и трудовые гарантии в период беременности, послеродовой период и период ухода за детьми раннего возраста. Так, для женщин в период беременности устанавливаются дополнительные гарантии при применении их труда, при заключении трудового договора, в период исполнения трудовых функций, а также при увольнении.

Беременной женщине по ее просьбе может быть установлен неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Трудовым кодексом РФ также устанавливается, что беременные женщины не могут привлекаться: к работе в режиме ночного времени (ч. 5 ст. 96), к сверхурочной работе (ч. 5 ст. 99), к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ч. 1 ст. 259), к служебным командировкам (ч. 1 ст. 259), к работе выполняемой вахтовым методом (ст. 298).

За несоблюдение трудовых прав женщин работодатель может быть привлечен к административной и уголовной ответственности.

Несмотря на провозглашение прав и возможностей женщин, имеются случаи их нарушения, в связи с чем предлагаем принять следующие меры, направленные на защиту трудовых прав женщин:

1) для недопущения дискриминации при приеме на работу, необходимо законодательно закрепить требование о недопустимости указания пола и возраста работника в объявлениях работодателей о приеме на работу, а процедуру отбора кадров упорядочить путем применения научно обоснованных тестов профессиональных возможностей и квалификации.

2) необходимо оказывать влияние на сознание общества, чтобы молодая женщина оценивалась исходя из реальных показателей и результатов труда. Необходимо различными способами стимулировать работодателей при приеме на работу женщин детородного возраста. Это позволит решить проблему трудоустройства и в полном объеме обеспечит реализацию гарантий, предусмотренных законодательством.

3) следует изменить формулировку статьи 259 Трудового кодекса РФ и установить запрет на ночные и сверхурочные работы, работы в выходные и праздничные нерабочие дни, до достижения ребенком 1,5 лет, а после достижения ребенком возраста 1,5 лет и до 3 лет женщине с ее согласия и без вреда для здоровья может быть предоставлена возможность работать в экстраординарном режиме.

4) в коллективные договора и соглашения постепенно должны вводиться нормы, направленные на полную ликвидацию ночного женского труда на производстве.

5) считаем целесообразным увеличить срок возможности перевода женщин на другую работу до достижения ребенком 3 лет и установить обязанность работодателя перевести женщину, имеющую ребенка в возрасте до 3 лет, по ее заявлению на другую работу с сохранением среднего заработка по прежнему месту работы.

Таким образом, в настоящее время сформирована законодательная база защиты трудовых прав женщин. Российское законодательство в целом отвечает требованиям международно-правовых стандартов в сфере защиты трудовых прав женщин. Хочется надеяться, что соответствующие правовые нормы будут реализовываться на практике, а законодательные органы страны попытаются закрепить новые механизмы, обеспечивающие эффективную защиту прав и законных интересов женщин.

Литература

1. Гусев А.Ю. Формы и способы защиты прав граждан в сфере социального обеспечения // Журнал российского права. 2016. № 7. С. 120 - 128.
2. Жижерина Ю. Санитарные нормы и правила: когда нужно соблюдать // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. 2015. № 6. С. 21 - 31.
3. Избиенова Т.А. Льготы или «антильготы» занятости для женщин и лиц с семейными обязанностями // Трудовое право в России и за рубежом. 2016. № 2. С. 30 - 32

Literature

1. Gusev A. Yu. Forms and methods of protection of citizens ' rights in the sphere of social security / / Journal of Russian law. 2016. No. 7. P. 120 - 128.

2. Tigerina Y. Sanitary norms and rules, when necessary to comply with // HR Department and personnel management of the enterprise. 2015. No. 6. Pp. 21-31.
3. Izbienova T. A. Benefits or "anti-benefits" of employment for women and persons with family responsibilities / / Labor law in Russia and abroad. 2016. No. 2. P. 30 - 32