В помощь профактиву

Важно

**Законы о женском труде**

**В настоящее время женщины являются не менее социально активной категорией населения, чем мужчины. Согласно статистическим данным, за 2016 год число женщин, занятых в экономике, неуклонно растет и практически сравнялось с мужчинами. Так, по данным Росстата, в 2016 году на основной работе в различных отраслях экономики уровень занятости женщин составляет 60,7 процента, а мужчин – 72 процента.**

Следует учитывать, что женщинам, несмотря на уравнивание их в трудовых правах с мужчинами, необходима дополнительная охрана труда как в связи с физиологическими особенностями женского организма, так и в связи с материнством, которое не только влияет на здоровье женщин, но и требует создания особых условий для благополучного течения периода беременности, приводит к возникновению потребности в большей социальной защищенности в этот период.

На международном уровне в настоящее время права женщин обеспечиваются рядом международных актов, таких, как

**Женевские конвенции МОТ**

* от 19.06.1934 № 41 "О труде женщин в ночное время (пересмотренная в 1934 году)";
* от 29.06.1951 N 100 "Относительно равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности";
* от 25.06.1958 N 111 "Относительно дискриминации в области труда и занятий";
* от 23.06.1981 N 156 "О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями";
* от 15.06.2000 N 183 "О пересмотре Конвенции (пересмотренной) 1952 года об охране материнства";
* Конвенцию ООН от 18.12.1979 "О ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин".

Часть международных актов ратифицирована Россией, что означает непосредственное применение на территории Российской Федерации тех принципов и норм, которые декларированы соответствующим международным правовым актом. Так, на международном уровне провозглашены равноправие мужчин и женщин, запрет дискриминации в отношении женщин, ограничение применения труда женщин на ночных работах, охрана материнства (предоставление женщинам оплачиваемого отпуска в связи с беременностью и родами, право на перерывы в работе для кормления ребенка, ограничение возможности увольнения женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком, и т.п.). Практически все указанные нормы в той или иной мере отражены в национальном законодательстве РФ.

**Запрещение дискриминации в сфере трудовых отношений. Равенство прав**

Наиболее полное определение термина "дискриминация" применительно к трудовым отношениям дано в Конвенции МОТ "Относительно дискриминации в области труда и занятий". Согласно ст. 1 указанной конвенции термин "дискриминация" включает:

"a) всякое различие, исключение или предпочтение, основанные на признаках расы, цвета кожи, пола, религии, политических убеждений, национальной принадлежности или социального происхождения и имеющие своим результатом ликвидацию или нарушение равенства возможностей или обращения в области труда и занятий;

б) всякое другое различие, исключение или предпочтение, имеющие своим результатом ликвидацию или нарушение равенства возможностей или обращения в области труда и занятий, как они могут быть определены заинтересованным членом организации по консультации с представительными организациями предпринимателей и трудящихся, где таковые существуют, и с другими соответствующими органами.

Всякое различие, исключение или предпочтение, основанные на специфических требованиях, связанных с определенной работой, не считаются дискриминацией".

Запрещение дискриминации в сфере труда, в том числе по признаку половой принадлежности, закреплено в ст. 3 ТК РФ, установившей, что каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав.

Никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника.

При этом согласно ч. 3 ст. 3 ТК РФ не являются дискриминацией установление различий, исключений, предпочтений, а также ограничение прав работников, которые определяются свойственными данному виду труда требованиями, установленными федеральным законом, либо обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите, либо установлены ТК РФ или в случаях и в порядке, которые им предусмотрены, в целях обеспечения национальной безопасности, поддержания оптимального баланса трудовых ресурсов, содействия в приоритетном порядке трудоустройству граждан РФ и в целях решения иных задач внутренней и внешней политики государства.

**Особенности заключения трудовых отношений**

При заключении трудового договора с женщиной следует иметь в виду, что труд женщин в отдельных случаях имеет свои особенности, установленные нормативными актами РФ, которые необходимо учитывать при согласовании условий труда работника, в то время как порядок заключения трудового договора с женщинами не отличается от общеустановленного.

Согласно ч. 1 и ч. 3 ст. 253 ТК РФ запрещается применение труда женщин на тяжелых работах и на работах с вредными условиями труда, а также на подземных работах кроме некоторых подземных работ (нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию).

Согласно п. 7 постановлению пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1 "О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних" применение труда женщин в силу ч. 2 ст. 253 ТК РФ запрещается на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые нормы. Однако существуют исключения. Следует иметь в виду, что во время участия спортсмена, не достигшего возраста 18 лет, и женщины-спортсмена в спортивных мероприятиях превышение этими лицами предельных норм нагрузок при подъеме и перемещении тяжестей вручную допускается, если это необходимо в соответствии с планом подготовки к спортивным соревнованиям и применяемые нагрузки не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением (ч. 4 ст. 348.8, ст. 348.9 ТК РФ).

Немаловажными являются требования к производственной среде и рабочим местам. Оценка условий производственной среды на рабочем месте конкретной профессии производится на соответствие допустимым уровням. Факторы производственной среды, уровень которых не должен быть выше предельно допустимых концентраций (ПДК), – это вредные химические вещества, аэрозоли (фиброгенного и смешанного типа действия), инфразвук, ультразвук, шум, вибрация, электромагнитные излучения, лазерное излучение, ионизирующие излучения, особые параметры световой среды.

**Труд женщин, работающих в сельской местности, в районах крайнего севера и приравненных к ним местностях**

Сокращение продолжительности работы для женщин, занятых в сельской местности, до 36 часов в неделю установлено постановлением Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 N 298/3-1 "О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе", согласно п. 1.3 которого женщинам, работающим в сельской местности, с 1 января 1991 г. установлена 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы.

При решении вопроса об относимости той или иной местности к сельской целесообразно руководствоваться определениями, данными в действующих нормативных актах. Так, согласно ст. 2 федерального закона от 06.10.2003 N 131-ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации", "сельское поселение - один или несколько объединенных общей территорией сельских населенных пунктов (поселков, сел, станиц, деревень, хуторов, кишлаков, аулов и других сельских населенных пунктов), в которых местное самоуправление осуществляется населением непосредственно и (или) через выборные и иные органы местного самоуправления".

Здесь следует обратить внимание на тот факт что установление сокращенной продолжительности рабочей недели женщинам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, является не правом, а обязанностью работодателя. В том случае, если в нарушение рассматриваемых норм в трудовом договоре будет указана продолжительность рабочего времени выше, чем в ТК РФ, то работа, выполненная сверх установленной законом продолжительности рабочего времени, будет подлежать дополнительной оплате.

**Неполное рабочее время**

Для обеспечения женщинам более благоприятных условий для сочетания ими функций материнства с профессиональной деятельностью и участием в общественной жизни им может устанавливаться неполное рабочее время.

Неполное рабочее время (неполный рабочий день или неполная рабочая неделя) может устанавливаться по соглашению между руководителем и женщиной, имеющей детей, при приеме ее на работу, а также руководителем и работающей женщиной, если в связи с необходимостью ухода за детьми она не может работать полное рабочее время. Оплата труда в этих случаях производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки.

Прием женщин, имеющих детей, на работу с неполным рабочим днем или неполной рабочей неделей производится на общих основаниях. Запись в трудовую книжку о приеме на работу вносится без указания о работе на условиях неполного рабочего времени.

Неполное рабочее время может быть установлено по соглашению сторон как без ограничения срока, так и на любой удобный для работницы срок: до достижения ребенком определенного возраста, на период учебного года и т. д.

**Особенности регулирования труда беременных женщин**

* Привлечение женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к работам в ночное время, к сверхурочным работам, в выходные и праздничные дни, а также направление в служебные командировки допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 утра. Привлечение к вышеуказанным работам беременных женщин категорически запрещается ( ч. 2 ст. 259 ТК РФ).
* В силу ст. 298 ТК РФ беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, не могут привлекаться к работам, выполняемым вахтовым методом.
* Предусмотренное ст. 70 ТК РФ испытание при приеме на работу не устанавливается беременным женщинам, женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, а также лицам, не достигшим возраста 18 лет. Данное правило распространяется и на других лиц, воспитывающих детей в возрасте до полутора лет без матери. Если таким работникам было установлено испытание, то расторжение трудового договора с ними по результатам испытания не допускается.
* Ч. 4 ст. 261 ТК РФ запрещает расторжение трудового договора по инициативе работодателя с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным п. п. 1, 5 - 8, 10 или 11 ч. 1 ст. 81 и п. 2 ст. 336 ТК РФ).

**Подготовил**

**Антон ГОГОЛЕВ,**

**правовой инспектор труда Пермского крайсовпрофа**

**Фото с сайта https://mednorma.org/**