

УДК 331.16.34

М.В. НОВИЦКАЯ*, И.Н. ГЛАДКАЯ

ОТДЕЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ЖЕНЩИН В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

Статья посвящена анализу отдельных аспектов труда женщин по законодательству Республики Беларусь и ряда зарубежных стран. В статье рассматриваются вопросы ограничения в применении женского труда, запрета необоснованного отказа в заключении трудового договора, а так же порядка предоставления отпуска по беременности и родам. На основе проведенного анализа формулируются предложения по совершенствованию трудового законодательства Республики Беларусь в части правового регулирования труда женщин.

Введение

Проблемы общественного положения женщин давно освещались в трудах философов, теологов, юристов, историков, экономистов, психологов разных эпох с различных точек зрения. В периоды революционных потрясений, наиболее сильно обнажавших противоречивость общественных отношений, возрастала интенсивность демократических взглядов на развитие общества, права человека на свободу и равенство. Результатом такого рода осмыслений явились идеи равенства всех людей, идеи, которые впервые утверждали равенство мужчин и женщин.

В развитии современной цивилизации произошли социально-ролевые сдвиги принципиального характера. Если раньше мужчины выступали в роли творцов, а женщины в роли созерцателей, то в конце XX – начале XXI вв. и мужчины, и женщины выступили в качестве участников, партнеров в едином процессе развития и обновления цивилизации. Сегодня без деятельного участия женщин в экономике, социальной сфере, политике, культуре, науке жизнь общества невозможно представить.

Необходимо отметить, что женщина является не только активным субъектом трудового процесса, но и в силу природных физиологических особенностей продолжательницей человеческого рода. В связи с чем государство должно создавать необходимые условия для создания безопасных и здоровых условий труда данной категории лиц. Значимость охраны труда женщин, недопущение дискриминации в отношении их и несовершенство законодательства в этой сфере определяют необходимость ее теоретического исследования.

Основная часть

Ограничение в применении женского труда

Учитывая высокую роль женщин, трудовое законодательство ряда стран ограничивает применение женского труда. Следует отметить, что

* Выпускница факультета экономики и права 2004 г.

еще в 1842 г. в Англии был запрещен подземный труд для женщин, а в 1847 г. был издан закон, по которому в текстильной промышленности для женщин рабочий день не должен был превышать 10 часов. В 1917 г. Политическая Конституция Мексиканских Соединенных Штатов в ст. 123 провозгласила, что “женщины вообще не могут использоваться на вредных и опасных производствах. Они не могут также использоваться на ночной работе на промышленных предприятиях; в торговых учреждениях они не могут работать после 10 часов вечера”. В данной статье законодатель также указал: “женщины независимо от возраста не могут привлекаться к сверхурочным работам” [1, с. 547].

Трудовым законодательством Республики Беларусь запрещается применение труда женщин на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на подземных работах, кроме некоторых подземных работ (нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию). Список тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых запрещается применение труда женщин, утвержден постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 26 мая 2000 г. № 765 “О списке тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых запрещается применение труда женщин” (в ред. от 16.01.2009 г.). Согласно данному постановлению применение труда женщин запрещается:

– на работах, связанных с подъемом и перемещением тяжестей вручную, в случае превышения предельных норм подъема и перемещения тяжестей женщинами вручную;

– на подземных работах в горнодобывающей промышленности и на строительстве подземных сооружений, за исключением работ, выполняемых женщинами, занятыми санитарно-бытовым обслуживанием; женщинами, проходящими курс обучения и допущенными к стажировке в подземных частях организации; женщинами, которые должны спускаться время от времени в подземные части организации для выполнения нефизических работ;

– на работах, выполняемых по отдельным профессиям и должностям [2; 3].

К запрещенным для женщин относятся профессии: авиационный механик, аккумуляторщик, водитель дрезины, дозировщик ртути, кузнец-штамповщик, лесоруб, машинист электропоезда (работа на магистральных железных дорогах), носильщик (перемещение багажа и ручной клади), подручный сталевара печи прямого восстановления железа, составитель поездов, шлифовщик (работы по удалению пороков металла в литейном производстве) и др.

Запрещается применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением тяжестей вручную, превышающих установленные для них предельные нормы. Данные нормы утверждены постановлением Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 13 октября 2010 г. № 133 “Об установлении предельных норм подъема и перемещения тяжестей женщинами вручную”.

В Российской Федерации применение труда женщин на таких работах законодательством не запрещено, а лишь ограничено, до тех пор, пока не создаются для них безопасные условия труда, что обеспечивает женщине свободу выбора профессии. Величина динамической работы, совершаемой в течение каждого часа рабочей смены не должна превышать: с рабочей поверхности – 1750 кгм, с пола – 875 кгм [4, с. 105].

Особый интерес вызывает норма, применяемая в Республике Корея, когда предприниматель обязан предоставлять женщине один раз в месяц оплаченный день отпуска по ее просьбе, если она тяжело переносит менструацию [5, с. 392]. А в КНР вообще запрещен труд женщин в менструальный период на некоторых видах работ: на высоте, в холодной воде, при низкой температуре, на работах, требующих больших физических нагрузок [5, с. 442]. В Республике Беларусь в п. 551 Постановления Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 9 ноября 2007 г. № 143 “Об утверждении межотраслевых правил по охране труда при производстве солода, пива и безалкогольных напитков” указано, что к работе, связанной с воздействием общих вибраций, не допускаются женщины в период беременности и с нарушением менструального цикла [6]. Больше подобных норм в законодательстве нашей страны не содержится. По мнению авторов, это существенный недостаток, так как нахождение женщины в указанный период на рабочем месте, в случае, если она его тяжело переносит, может нанести ущерб ее здоровью и угрожать безопасности других лиц. Поэтому предполагается необходимость в закреплении данных норм в трудовом законодательстве Республики Беларусь.

Запрет необоснованного отказа в заключении трудового договора

Трудовое законодательство Республики Беларусь запрещает отказывать женщинам в заключении трудового договора и снижать им заработную плату по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей в возрасте до 3 лет, а одиноким матерям – с наличием ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида – до 18 лет).

В соответствии со ст. 268 ТК Республики Беларусь при отказе в заключении трудового договора указанным категориям женщин наниматель обязан сообщить им мотивы в письменной форме. Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суде [7].

Согласно ч. 3 ст. 241 и ст. 242 ТК Республики Беларусь эти жалобы подаются непосредственно в суд в трехмесячный срок со дня получения отказа. Данные жалобы не отнесены к компетенции комиссий по трудовым спорам. Если наниматель, нарушая законодательство, не дал письменного отказа в заключении трудового договора, то женщина (одинокая мать, или имеющая ребенка до 3 лет, или имеющая детей до 14 лет (ребенка-инвалида – до 18 лет)) вправе обращаться в суд, начиная со следующего дня после истечения трехдневного срока, но не позднее 3 месяцев.

Необоснованный отказ женщине в приеме на работу по мотивам ее беременности или, например, одинокого материнства является не только дисциплинарным проступком, но и уголовным преступлением и наказывается лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью, или исправительными работами на срок до 2 лет, или лишением свободы на срок до 3 лет [8, ст. 199].

В ст. 64 Трудового кодекса Российской Федерации так же как и в ст. 16 ТК Республики Беларусь содержится запрет на необоснованный отказ в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей. Однако, кроме этого, в Трудовом кодексе Российской Федерации содержится норма, запрещающая устанавливать испытательный срок при приеме на работу беременным женщинам [9, ст. 70]. Отметим, что указанная норма представляет особый интерес. В первую очередь, это вызвано тем, что наниматель не имея возможности отказать беременной женщине в приеме на работу, может установить ей предварительное испытание, а затем избавиться от “проблемной” сотрудницы, признав не выдержавшей предварительного испытания. Следовательно, в целях более полной защиты трудовых прав будущей матери представляется целесообразным дополнить ч. 5 ст. 28 Трудового кодекса Республики Беларусь положением о не установлении предварительного испытания при заключении трудового договора, кроме прочего, беременным женщинам и женщинам, имеющим детей в возрасте до 5 лет.

Порядок предоставления отпуска по беременности и родам

В соответствии со ст. 184 Трудового кодекса Республики Беларусь женщинам предоставляется отпуск по беременности и родам продолжительностью 70 календарных дней до родов и 56 (в случаях осложненных родов или рождение двух и более детей – 70) календарных дней после родов с выплатой пособия по государственному социальному страхованию. Данный отпуск исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью независимо от числа дней, фактически использованных до родов.

Женщинам, постоянно (преимущественно) проживающим на территории радиоактивного загрязнения и (или) работающим на территории радиоактивного загрязнения, предоставляется отпуск по беременности и родам продолжительностью 90 календарных дней до родов и 56 (в случаях осложненных родов или рождение двух и более детей – 70) календарных дней после родов. При этом общая продолжительность отпуска не может быть менее 146 (160) календарных дней. К тому же дородовый отпуск предоставляется с согласия женщины за пределами территории радиоактивного загрязнения с проведением оздоровительных мероприятий.

В тоже время согласно ст. 255 ТК РФ женщинам предоставляются отпуска по беременности и родам продолжительностью 70 (в случае многоплодной беременности – 84) календарных дней до родов и 70 (в случае осложненных родов – 86, при рождении двух и более детей – 110) календарных дней после родов. Отпуск по беременности и родам исчисляется

суммарно и предоставляется женщине полностью независимо от числа дней, фактически использованных до родов [9].

На основе анализа норм трудового законодательства Республики Беларусь и Российской Федерации, в части предоставления отпуска по беременности и родам, можно определить, что российским трудовым законодательством статус женщины-матери более защищен:

во-первых, дородовый отпуск российских женщин может быть увеличен на две недели в случае многоплодной беременности. Отметим, что понятие многоплодной беременности в трудовом законодательстве Республики Беларусь отсутствует;

во-вторых, послеродовый отпуск также больше на целых 14 дней, даже при условии нормальных родов;

в-третьих, в случае осложненных родов в Российской Федерации отпуск больше на 16 календарных дней по сравнению с аналогичным отпуском в Республике Беларусь;

в-четвертых, российский законодатель явно больше стремится улучшить демографическую обстановку в своей стране, т.к. при рождении двух и более детей отпуск в Российской Федерации больше, чем в Республике Беларусь, на 40 календарных дней.

Заключение

Учитывая изложенное, в целях более полной защиты трудовых прав беременных женщин и женщин, имеющих детей предлагаем:

1) дополнить главу 19 Трудового кодекса Республики Беларусь нормой следующего содержания: “Женщине, в связи с особым физиологическим состоянием и тяжело переносящей его, наниматель по ее просьбе обязан предоставить в указанный период один свободный от работы день без сохранения средней заработной платы”;

2) внести в ч. 5 ст. 28 Трудового кодекса Республики Беларусь положение о не установлении предварительного испытания при заключении трудового договора, кроме прочего, беременным женщинам и женщинам, имеющим детей в возрасте до 5 лет.

3) закрепить в законодательстве Республики Беларусь понятие многоплодной беременности, в результате чего увеличить дородовый отпуск на 30 календарных дней;

4) увеличить отпуск по беременности и родам в случае осложненных родов на 16 календарных дней.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. История государства и права зарубежных стран : учебник для вузов – 2-е изд., стереотип. / под общ. ред. Н.А. Крашенинниковой и проф. О.А. Жидкова. – М. : Изд-во Норма, 2001. – 712 с.
2. О списке тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых запрещается применение труда женщин : постановление Совета Министров Респ. Беларусь, 26 мая 2000г., № 765 : в ред. постановления Совета Министров Республики Беларусь от 16.01.2009 г. //

- Консультант Плюс : Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2013.
3. Об установлении предельных норм подъема и перемещения тяжестей женщинами вручную : Постановление Министерства здравоохранения Респ. Беларусь, 13 окт. 2010 г., № 133 // Консультант Плюс : Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2013.
 4. **Гладкая, И.Н.** Запрещение труда женщин на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Нормы подъема и перемещения тяжестей женщинами вручную / И.Н. Гладкая // Новината за напреднали наука : материали за 7-а Международна научна практична конференция, Белград, 17-25 мая 2011 г. / “Бял ГРАД БГ” ООД ; под ред. Милко Тодоров Петков. – Белград, 2011. – С. 104–105.
 5. **Киселев, И.Я.** Сравнительное и международное трудовое право : учебник для вузов / И.Я. Киселев. – М. : Дело, 1999. – 728 с.
 6. Об утверждении межотраслевых правил по охране труда при производстве солода, пива и безалкогольных напитков : Постановление Министерства труда и социальной защиты Респ. Беларусь, 9 ноября 2007 г., № 143 // Консультант Плюс : Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2013.
 7. Трудовой кодекс Республики Беларусь : Кодекс Республики Беларусь, 26.07.1999 г., № 296-З : в ред. Закона Респ. Беларусь от 30.12.2010 г. // Консультант Плюс : Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2013.
 8. Уголовный кодекс Республики Беларусь : Кодекс Республики Беларусь, 09.07.1999 г., № 275-З : в ред. Закона Респ. Беларусь от 26.10.2012 г. // Консультант Плюс : Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2013.
 9. Трудовой кодекс Российской Федерации: принят Государственной Думой 21.12.2001 г. : одобр. Советом Федерации 26.12.2001 г. № 197-ФЗ : в ред. Фед. закона РФ от 29.12.2010 г. // Консультант Плюс : Российская Федерация. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр». – М., 2013.