

ТРУДОВЫЕ ПРАВА ЖЕНЩИН РОССИИ В ОТРАСЛЯХ АГРОПРОМЫШЛЕННОГО КОМПЛЕКСА (ПРАВОВОЙ АСПЕКТ)

Сапфинова Аполлинария Александровна,
Кубанский государственный аграрный университет
(г. Краснодар, Российская Федерация)

Государство в силу необходимости сохранения репродуктивной функции женщин устанавливает особенности правового регулирования их труда, т.е. обоснованную дифференциацию. Трудовые права женщин разграничиваются и по физиологическим признакам, и по отраслевой принадлежности, к которой относятся и особые трудовые права женщин, работающих в отраслях агропромышленного комплекса. Как правило, такие ограничения в труде женщин носят объективный характер, но иногда особенности способствуют проявлению дискриминации женщин, например, наличие списка работ и должностей, на которых запрещен труд женщин.

Труд женщин – это труд, который регламентируется законодательством стран в особом порядке, каждая из которых самостоятельно определяет круг этих особенностей, продиктованных заботой о здоровье женщин, о необходимости воспроизводства потомства и об обеспечении материнства и детства.

Правовая основа установления особенностей привлечения к труду женщин охватывает как международные, так и национальные нормативные акты. Международные нормативные акты представлены, в основном, Конвенциями: Конвенция ООН о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (1979 год) [1; 2], Конвенции МОТ: № 89 «О ночном труде женщин в промышленности»; № 3, 103, 183 «Об охране материнства» (1919, 1952, 2000), № 156 «О трудящихся с семейными обязанностями» (1981), а национальные акты России – Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Все трудовые права, закрепленные в указанных нормативных правовых актах, распространяются на всех женщин, независимо от отрасли, в которой они работают, или местности, в которой проживают и трудятся. Так, всем женщинам мира, работающим по трудовому договору, предоставляется отпуск по беременности и родам. На основании ст. 3 Конвенции МОТ «О труде женщины до и после родов», разработанной в 1919 году, минимальный отпуск по беременности и родам составлял 6 недель до и 6 недель после родов [3]. Положения данной Конвенции были пересмотрены в 1952 (Рекомендация МОТ), распространив ее на женщин, работающих на сельскохозяйственных предприятиях, но оставив продолжительность отпуска не менее 12 недель [4]. В 2000 году Конвенция №3 и Рекомендация опять были пересмотрены и отпуск определен продолжительностью не менее 14 календарных недель [3]. Также предоставлено национальному законодателю право увеличить количество дней данного отпуска, в том числе и по медицинским причинам. В соответствии со ст. 255 Трудового кодекса РФ отпуск по беременности и родам предоставляется женщинам общей продолжительностью 70 календарных дней до родов и 70 календарных дней после родов, закрепляя более высокую его продолжительность при многоплодной беременности или сложных родах.

Этими же международными актами предусмотрена обязанность работодателя предоставлять включаемые в рабочее время перерывы для кормления ребенка (не менее двух в день). Одной из гарантий прав женщин можно считать запрет на увольнение беременных женщин, за исключением причин, не связанным с беременностью и рождением детей (ст. 8 Конвенции «Об охране материнства»). И хотя Россия не участвует в пересмотренной Конвенции № 183, но нормы ее законодательства не только соответствуют положениям данной Конвенции, но и в определенной степени улучшают их. На основании ст. 258 Трудового кодекса РФ женщинам предоставляется оплачиваемый перерыв для кормления ребенка каждые 3 часа по полчаса, которые можно суммировать и использовать по усмотрению женщины; ст. 261 Трудового кодекса РФ для работодателей установлен запрет на увольнение беременных женщин по инициативе работодателя за исключением случаев ликвидации работодателя.

Национальным законодательством могут предусматриваться дополнительные трудовые права для особых категорий женщин. Например, для тех женщин, которые трудятся в сельской местности установлены Трудовым кодексом РФ такие особенности, как сокращение рабочего времени, один дополнительный выходной день в месяц (без сохранения заработной платы по письменному заявлению) и повышенный размер оплаты труда на работах с разделением рабочего дня на части (ст. 263.1). Эти особенности правового регулирования труда, конечно, применяются и в отношении работников агропромышленного комплекса, если организации, входящие в этот комплекс, находятся в сельской местности (животноводческие фермы, растениеводческие хозяйства и т.п.). Или другой пример. С 1 января 1992 года в России установлен запрет женщинам детородного возраста приниматься на работу с ядохимикатами и пестицидами в растениеводстве, животноводстве, птицеводстве, звероводстве [5].

Приведенные выше примеры особенностей в правовом регулировании труда женщин показывают, насколько государства заботятся о сохранении здоровья женщин. На наш взгляд, эти меры необходимо поддерживать, а государства, расширяющие гарантии трудовых прав женщин, – поощрять. Это обоснованная дифференциация. В то же время чрезмерное выделение в правовом поле труда женщин по сравнению с трудом мужчин не всегда обрывается в пользу первых. Как правило, огромное количество льгот для работников порождает отторжение их работодателями, что влечет за собой одно из самых существенных негативных последствий – дискриминацию. К сожалению, дискриминация женщин в мире происходит не только при приеме на работу (причиной чаще всего является именно материнство), но и при установлении размера заработной платы: меньше, чем за аналогичную работу, выполняемую мужчиной (следует учесть, что по России этот разрыв составляет около 30% минусом для женщин, а по миру – 20% [6; 7]). Не является исключением и Россия. Так, российским законодательством разработан перечень работ, на которых не могут трудиться женщины. Справедливости ради стоит отметить, что до недавнего времени перечень состоял из более 450 наименований профессий (должностей), а в проекте его сократили до менее 100 позиций. И все равно, несмотря на очевидную заботу о здоровье женщин (в этот список включены вредные, опасные работы), с одной стороны, здесь имеет место быть трудовая дискриминация. Но, с другой стороны, труд свободен, и женщина должна свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, как провозглашено в ст. 37 Конституции Российской Федерации.

Мужской и женский труд всегда будет регулироваться разными нормами права, обусловленными гендерным неравенством. Этот вид неравен-

ства должен иметь право на существование хотя бы потому, что женщине природой предписано обеспечивать продолжение рода. Другое дело, что список работ (около 100 профессий), на которые не могут приниматься женщины, – это и есть нормативный правовой акт, подтверждающий признание гендерного неравенства. Для устранения этого неравенства, на наш взгляд, необходимо данный список либо в целом упразднить, либо сузить до нескольких позиций, объективно подтверждающих «мужские профессии». В противном случае такие особенности в правовом регулировании труда женщин будут способствовать усилению гендерного неравенства и, как следствие, дискриминации женщин.

Список источников

1. Конвенция «О ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин» (Заключена 18.12.1979) // Ведомости ВС СССР, 23 июня 1982 г. № 25, ст. 464.
2. Декларация о ликвидации дискриминации в отношении женщин : принята 07.11.1967 Резолюцией 2263 (XXII) на 1597-м пленарном заседании 22-й сессии Генеральной Ассамблеи ООН.
3. International labor organization [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.ilo.org/global/lang-en/index.htm>. – Дата доступа: 07.11.2020.
4. Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией труда. 1919–1956. Т. 1, г. Женева, Международное бюро труда, 1991.
5. Постановление ВС РСФСР от 1 ноября 1990 г. № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе» // Ведомости Съезда народных депутатов и Верховного Совета Российской Федерации, 15 ноября 1990 г. № 24, ст. 287.
6. Минтруд разрешит работать женщина дальнобойщиками и машинистами в метро [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://snip1.ru/mintrud-razreshit-zhenshshinam-rabotat-dalnobojshhikami-i-mashinistami-v-metro/>.
7. Рост заработной платы в мире самый низкий с 2008 года, при этом женщины по-прежнему зарабатывают на 20 процентов меньше мужчин [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/features/WCMS_650551/lang--en/index.htm. – Дата доступа: 07.11.2020.