Оглавление

ВВЕДЕНИЕ 2

I. ПРАВОВОЕ ПОЛОЖЕНИЕ ТРУДЯЩИХСЯ ЖЕНЩИН. 4

II. ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ, ПРЕДОСТАВЛЯЕМЫЕ ЖЕНЩИНАМ В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ТРУДА. 12

2.1. Международные правовые нормы и женский труд 12

2.2. Государственная политика РФ в области охраны труда женщин 16

ЗАКЛЮЧЕНИЕ 26

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ 32

Введение

Проведение социально-экономических реформ в нашей стране привело к активному развитию различных форм собственности хозяйствующих субъектов, что в свою очередь сказалось на трудовых отношениях между работниками и работодателями.

С 1 февраля 2002 года введен в действие новый Трудовой кодекс РФ от 30.12.01 № 197-ФЗ. Одновременно с этим утратил силу КЗоТ РФ с многочисленными поправками. Среди прочих вопросов в Трудовом кодексе РФ рассматривается охрана труда как система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности.. Причем обязанности по обеспечению безопасности условий и охраны труда в организациях всех форм собственности возлагается на работодателя.

Следует подчеркнуть, что в ходе экономических преобразований последнего десятилетия охране труда не было уделено должного внимания. Это не замедлило проявиться высоким уровням производственного травматизма и аварийности, причем зачастую со смертельным исходом.

Известно, что охрана труда тесно связана с состоянием экономики, техническим состоянием производства и сферой социальной поддержки в государстве. На их неблагоприятном фоне проблемы, связанные с охраной труда решаются медленно.

В настоящее время мужчины и женщины обладают равными правами. Принцип равноправия уже давно укоренился во всех областях экономической, политической, социальной и культурной жизни, в получении образования и профессиональной подготовки, в труде, вознаграждении за него и продвижении по работе. Однако наряду с предоставлением равных возможностей, должно учитываться, что женщина должна нести функцию материнства: сочетать воспитание детей и работу - не простая задача. Поэтому охрана труда женщин требует должного внимания со стороны

законодателей. Создание условий, позволяющих женщинам сочетать труд с материнством; создание правовой защиты, моральной и материальной поддержкой материнства и детства, включая предоставление оплачиваемых отпусков и других льгот беременным женщинам и матерям, постепенное сокращение рабочего дня женщин, имеющих детей. Женщины имеют равные с мужчинами права на труд, но требования к условиям и видам труда их должны корректироваться с учетом анатомо-физиологических особенностей их организма.

Известно, что из числа занятых в общественном производстве женщины составляют более половины. Среди специалистов с высшим образованием – 60% женщин, женщины составляют 67% - среди врачей, 87% - среди экономистов, 89% - среди бухгалтеров, 91,5% - среди библиотекарей и библиографов.[1] Широко вовлекая женщин в общественное производство, надо не забывать об оказании им помощи в воспитании детей. Поэтому и нужно развивать законодательство в области охраны труда работающих женщин, созданию безопасных условий и благоприятных режимов труда. Необходимо предотвратить негативные последствий применения труда женщин в условиях производства, создать гигиенически безопасные условия труда с учетом особенностей их организма, сохранить здоровье работающих женщин на основе комплексной гигиенической оценки вредных факторов производственной среды и трудового процесса.

[1] Г. Севостьянов , В. Штифанов «Охрана труда. Труд женщин. Труд молодежи», Москва,1993, с.4

I. Правовое положение трудящихся женщин.

Согласно ст.19 Конституции Российской Федерации наше государство гарантирует равенство прав и свобод человека независимо от пола; мужчины и женщины имеют равные права и свободы и равные возможности их реализации.

Нормы нынешнего российского законодательства по обеспечению равноправия женщин и мужчин близки к европейским стандартам и не предлагают какой-либо дискриминации по признакам пола. Однако принятые документы еще не скоро станут отражать нашу российскую действительность, особенно в социально- трудовой сфере.

Женщины у нас по-прежнему подвергаются явной или скрытой дискриминации. Теперь руководителей предприятий различных форм собственности указывают, что при приеме на работу производственных рабочих отдают предпочтение мужчинам. При реорганизации предприятий и сокращению штатов увольняют первыми под разными предлогами женщин, из-за сложившийся стереотипов мышления работодателей им сложнее вновь устроиться на работу, а оплата труда, как правило на 30-50% меньше, чем у мужчин, выполняющих аналогичную работу.

Доля женщин в составе всех занятых сокращается из года в год. Только за первое полугодие 2002г. доля женщин среди зарегистрированных безработных увеличилась с 66,3 до 68,7 %. При этом безработные женщины имеют более высокий образовательный уровень, чем мужчины; 45% безработных женщин имеют высшее образование или среднее специальное, в то время как мужчины – только 25%. Однако женщины более длительное время(почти в два раза) остаются безработными.

Женщины вытесняются в сферу менее квалифицированного и менее престижного труда. Они составляют большинство среди частично занятых, имеющих лишь формальные гарантии работодателей. Зарплата в

«женских» отраслях составляют лишь 44-48% от прожиточного минимума. Но это при условии, что ее еще платят. [1]

Пользуясь непростой ситуацией на рынке труда и снижение в связи с этим требований работниц к условиям и оплате труда, работодатели повсеместно стали меньше уделять внимания вопросам охраны труда и экологии, практиковать заключение срочных трудовых договоров, снижать заработную плату, подчас и вовсе не платить ее месяцами.

Критическая демографическая ситуация в стране, низкая рождаемость, высокая младенческая смертность в значительной степени обусловлены нарушениями репродуктивного здоровья женщин. А одна из основных причин роста патологии репродуктивного здоровья женщины – вредное влияние условий труда, тяжести и напряженности трудового процесса.

В неблагоприятных условиях сегодня занято более 825 тыс. женщин, или 12%. При этом за один только прошлый год пострадало от травм 34 тыс., а погибли 257 женщин. Если эти страшные цифры отнести в среднем к рабочим дням, то получается, что практически ежедневно среди работающих женщин происходят трагедии и невосполнимые потери.

Профессиональная заболеваемость среди работающих женщин составляет 2254 случая, или 25% от ее общей цифры, и имеет тенденцию к повышению. Но это официальная статистика. По мнению экспертов ВОЗ, показатели профзаболеваемости в 3-5 раз больше. Техническая инспекция труда ФНПР оценивает фактическую профессиональную заболеваемость еще выше – 10 раз больше официальных данных.[2]

В связи с выполнением женщины репродуктивной функции и связанной с этим необходимостью для них особых условий режимов труда женская рабочая сила в условиях рыночной экономики стола наиболее часто

---

[1] Грищунина И.Н. «Женщины. Труд. Инновации.», Саратов, 2002г.с.21-23

[2] Библиотечка профсоюзного актива №3, «Профсоюзы положение трудящихся женщин», Т.Л.Фролова,с.15

подвергаться дискриминационным ограничением со стороны работодателей. Однако из-за низкого уровня жизни, особенно семей с детьми, в целях получения хоть какого-нибудь источника существования женщины вынуждены соглашаться буквально на любые условия труда.

Резкое сокращение сети детских дошкольных учреждений и удорожании стоимости бытовых услуг вынуждают женщин много времени уделять семейным делам. Зачастую такая двойная, отнимающая непомерно много сил нагрузка приводит к обратному процессу – уходу от решения семейных проблем или невозможности их совмещения со служебными обязанностями. Как следствие – демографические провалы и общий кризис семьи как общественного института.[3]

Женщина как личность находится в постоянном противоречии в плане реализации к способности к труду, так как ей надо трудиться в дух сферах – производственной и домашней.

Федеральной инспекцией труда в 2002 было выявлено 5,8 тыс. специальных тематических проверок по вопросам соблюдения законодательства о труде и охране труда женщин, в ходе которых было выявлено и устранено более 34 тыс. различных нарушений.[4]

Проверки показывают, что масштабы, характер и типология выявляемых нарушений трудовых прав женщин, в том числе в области охраны труда, остаются «традиционными», такими же, как и в предыдущие годы. Таким образом, проблема соблюдения трудовых прав женщин продолжает оставаться актуальной.

Работодатели нередко не обеспечивают право работниц на труд в условиях, гарантирующих им сохранность жизни и здоровья , допуская работать на технически неисправных механизмах.

---

[3] «Профсоюзы и положение трудящихся женщин», Библиотечка профсоюзного Актива №3, Т.Л. Фролова,с.25

[4] Россия в цифрах, Москва 2002, Компьютерная информационно-правовая система «Гарант»

Значительное число женщин занято на рабочих местах, запрещенных для них санитарными нормами: в гальванических участках и цехах, в травильных отделениях, в ряде химических и металлургических производств, что сопряжено с контактом с вредными веществами 1-го и 2-го класса опасности. Во многом это обусловленною необходимостью иметь заработок, отсутствием возможностей получить более благоприятные альтернативы в выборе профессии и места работы.

К примеру, в целом 28,4% работающих в текстильной промышленности трудятся в условиях, не отвечающих санитарно-гигиеническим нормам.

Данные обследований Государственной санитарно-эпидемиологической службы РФ вторят результатам проверок Федеральной инспекции труда. Повседневной практикой является нарушение норм предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей в сельском хозяйстве, строительстве, промышленности строительных материалов, машиностроении.

Особенно сельское хозяйство остается массовым ареалом тяжелого женского труда. В этой отрасли самый высокий удельный вес женщин, занятых тяжелым физическим трудом: уровень механизации ручного труда составляет не более 40% (как правило, только 25-35%), а в последние годы продолжает неуклонно снижаться за счет полного износа технического оборудования.[5]

Общая картина складывается невеселая. Работодатели часто не соблюдают ограничения по применению женского труда на тяжелых работах и работах с вредными или опасными условиями труда[6], постановления Правительства Российской Федерации от 25.02.2002 №162 «О утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными и опасными условиями труда,

[5] Тезисы докладов «Проблемы охраны труда и здоровья женщин на современном этапе и пути их решения»,с.67

[6] ст..253 Трудового Кодекса

при выполнении которых запрещается применение труда женщин», а также постановление Совета Министров – Правительства Российской Федерации от 06.02.93 г. №105 «О новых нормах предельно-допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещение тяжестей вручную[7], а также гигиенические нормы по вредным производственным факторам. Как следствие – ухудшается репродуктивное здоровье женщин. Вряд ли можно ожидать, что женщины, занятые на вредных и тяжелых работах, смогут родить здоровых детей, на что так рассчитывают государство и общество.

Хочу напомнить в связи с этим, что одним из основных принципов Рекомендаций и Конвенций МОТ в области охраны труда женщин является защита трудящихся женщин в связи с условиями труда, представляющими угрозу в первую очередь для материнства. Наша страна еще далека от того, чтобы преодолеть планку, установленную Международной организацией труда. Это никак не соответствует тенденции нашего государства, которое нацелено переходить на международные правовые нормы. Ведь это означает, что мы должны максимально учитывать Конвенции МОТ и директивы Евросоюза по охране труда и здоровью женщин.

В связи с этим одним из направлений улучшения социальной защиты работающих женщин является ратификация Конвенции МОТ 121 «О пособиях в случаях производственного травматизма[8]».

По мнению специалистов института медицины труда РАМН, профилактика нарушений репродуктивного здоровья работающих мужчин и женщин становится одной из приоритетных проблем государства в современных условиях. Воспроизводство здорового населения и, в частности, трудовых ресурсов зависит от решения вопросов улучшения условий труда, выполнения государством социальных гарантий по защите и реабилитации здоровья работающих, в том числе женщин, особенно в период

[7] «Справочник по охране труда в РФ», под ред. Л.П. Щуко, Москва, 2003г.

[8] Компьютерная информационно-правовая система «Гарант»

беременности, а также эффективности работы системы медицинской, социальной и профессиональной реабилитации лиц, пострадавших в результате несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваниях.

Совет Федерации принимал активное участи в разработке концепции программы «Здоровья работающего населения России на 2004-2015 годы».

Для женщин фертильного возраста, перенесших травму или профессиональное заболевание, а также с напряжением адаптационных возможностей организма необходимо ведение мониторинга, а в отсутствии такого – диспансерного наблюдение по месту жительства или работы. Кроме того, необходимы дополнительные исследования для прогнозирования возможности нарушения репродуктивной системы.[9]

Опрос работодателей, произведенный ЦИРТ в 2000г. показал, что более половины из них считают, что обремененность семейными обязанностями снижает ценность женской рабочей силы. По их мнению это связано в первую очередь с частым отсутствие на работе (60%) и низкой производительностью труда (22%), а также с «не заинтересованностью в работе» (12%) и «низким интеллектуальным уровнем» (2%). [10]

Кроме того, в условиях высокой конкуренции за рабочие места, работодатели предпочитают работников, готовых к повышенным трудовым нагрузкам, экстренным изменениям рабочего графика и сверхурочным работам. Это приводит к тому, что женщины занимают те профессионально отраслевые ниши, которые требуют меньше затрат сил, менее перспективны с точки зрения профессионального роста и, соответственно, ниже оплачиваются.

---

[9] Бюллетень «Безопасность и медицина труда» приложение к журналу «Социология и жизнь», Г.Климатова,с.34

[10] Россия в цифрах. 2002. с.87, Компьютерная информационно-правовая система «Гарант»

При этом необходимо учитывать, что при нынешнем состоянии дел, никакие меры государственного принуждения, в том числе и в законодательные, не заставят экономических субъектов, то есть работодателей, поступать вопреки собственным интересам. Сейчас новый собственник, он же покупатель рабочей силы имеет право выбора и должен быть уверен, что женщина будет работать на данном рабочем месте лучше чем мужчина, иными словами, женщина работник должна принести больше прибавочной стоимости своему работодателю, чем мужчина. Такие рабочие места есть, они достаточно массовые – это уличная торговля, где женщины абсолютно бесправны и социально не защищены. Именно бедственное положение большинства российских семей заставляет женщину соглашаться на дискриминацию, заведомо более низкую оплату труда, социальную незащищенность, унижение.

Стимулировать инновационную занятость необходимо, применяя следующие меры:

1. государственное кредитование и поддержка женского предпринимательства;
2. предоставление существенных налоговых, кредитно-финансовых льгот предпринимателям, использующим женский труд;
3. предоставление льготных кредитов предприятиям, которые создают автоматизированные рабочие места, улучшающие условия труда женщины;
4. принятие антидискриминационного законодательства о труде на основе международного права;
5. развитие и расширение профессионального обучения женщин в соответствии с требованиями рынка;
6. выделение дополнительных средств службам занятости, ведущим активную работу по занятости женщин;

7. информационная поддержка всех форм занятости женщин и осуждение дискриминации женщин на рынке труда;

8. повышение конкурентоспособности женщин на рынке труда путем отмены дискриминационный запретов на использование женского труда, получение образования, профессии и предоставление права самой женщине в соответствии с Конституцией выбирать место приложения своего труда, профессии, специальности;

9. идеологическая, информационная работа в обществе о праве женщина на самостоятельное решение вопросов, что для нее важнее – карьера, семья или образование в соответствии со всеобщим процессом демократизации.[11]

Такие меры стимулирования использования труда женщин будет способствовать повышению их конкурентоспособности на рынке труда и формированию новых рабочих мест для женщин. Естественно, что меры должны быть поддержаны экономически и идеологически государством. Быстрого и прямого эффекта по улучшению положения женщин на рынке труда эти меры не дадут, нужна целенаправленная, длительная работа.

[11] Бюллетень «Безопасность и медицина труда» приложение к журналу «Социология и жизнь», Г.Климатова,с.33

II. Гарантии и льготы, предоставляемые женщинам в области охраны труда.

2.1. Международные правовые нормы и женский труд

Проблемы дискриминации женщин при найме на работу, их право на справедливую и равную оплату труда за равноценный труд по сравнению с мужчинами, создание благоприятных условий труда, а также экономических и социальных гарантий для успешного сочетания трудовых функций и материнства остаются неизменно актуальными во всем мире.

Этим проблемам большое внимание уделяет ООН, Советом Европы (СЕ), Международной организации труда и другими представительными и влиятельными международными организациями. Так, уже в 1919г., то есть в год своего создания, МОТ приняла конвенцию №3 «Охрана материнства», которая была пересмотрена в 1952г. и действует в настоящее время (Конвенция №103). Она предусматривает продолжительность отпуска по беременности и родам не менее 12 недель(включая послеродовой отпуск – не менее 6 недель), а также право на получение денежного пособия и медицинской помощи; право во время отпуска на получение денежного пособия за счет системы средств обязательного социального страхования либо за счет государственных фондов. Также установлена гарантия от увольнения в период отпуска по беременности и родам и право на перерывы для кормления ребенка. Эти нормы распространяются на женщин, занятых на промышленных предприятиях, а также на непромышленных и сельскохозяйственных работах, включая надомниц. Запрещение ночного труда женщин в промышленности (Конвенция №89, 1948г.), а также труда женщин на

подземных работах в шахтах (Конвенция № 45, 1935г.) направленно на охрану их здоровья и создание благоприятных условий труда. [12]

Существенный вклад в развитие принципов равноправия в области оплаты труда внесла Конвенция №100, 1951г., предусматривающая право на равное вознаграждение мужчин и женщин за труд равной ценности, определяемое без каких-либо проявлений дискриминации по признакам пола, а лишь на основе объективной оценке выполняемой работы.

Принципы равноправия провозглашены также Конвенцией №111, 1958 г. «Дискриминация в области труда и занятий» и Конвенцией №156, 1981г. «О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями»[13]

СССР было ратифицировано 50 конвенций МОТ. Из них 43 конвенции продолжили свое действие в Российской Федерации. Во второй половине 1990-х гг. Россия самостоятельно ратифицировала еще 5 конвенций МОТ и Протокол 1995г. к Конвенции №81 «Об инспекции труда», а также пакты ООН о правах человека и Европейскую конвенцию о правах человека.

Нормы международного трудового права имеют большое значение в регулировании трудовых отношений на национальном уровне, в том числе и в нашей стране. Согласно Конституции РФ общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры Российской Федерации являются составной частью ее правовой системы. При рассмотрении трудовых споров стороны вправе на них ссылаться, а суды обязаны ими руководствоваться.[14] И если в начале 1990-х гг. ссылки на международные стандарты труда для обоснования своих решений

[12] Компьютерная информационно-правовая система «Гарант»

[13] Компьютерная информационно-правовая система «Гарант»

[14] Постановление Пленума Верховного суда РФ от 21 октября 1995г. №8, Компьютерная информационно-правовая система «Гарант»

использовал лишь Конституционный суд РФ, в настоящее время они стали применятся судами общей юрисдикции при рассмотрении конкретных дел[15]

Кроме того, международные правовые нормы оказывают значительное влияние на развитие российского законодательства о труде. Многие основополагающие принципы международных трудовых стандартов воспроизводятся в текстах российских правовых норм. Так, например, статьи Трудового Кодекса, касающиеся рабочего времени, времени труда, охраны труда, труда женщин и молодежи (ст.ст. 91, 213, 253, 259, 258, 63, 266) воспроизводят содержание соответствующих конвенций и рекомендаций МОТ.

Таким образом, анализируя положение российских женщин на рынке труда, следует иметь в виду, что оно регламентируется целым рядом международных конвенций, ратифицированных в разные годы сначала СССР, а затем Россией как его правопреемницей:

- Конвенция МОТ №45 (1935г.) «О применении труда женщин на подземных работах в шахтах любого рода»;
- Конвенция МОТ №100 (1951г.) «О равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности»;
- Конвенция МОТ №103 (1952г.) «Об охране материнства»;
- Конвенция МОТ №111 (1958г.) «О дискриминации в области труда и занятий»;
- Конвенция МОТ №122 (1964г.) «О политики в области труда и занятости»;
- Конвенция МОТ №156 (1981г., ратифицирована в 1997г.) «О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин с семейными обязанностями».[16]

[15] Бюллетень Верховного суда РФ, 1998, №10
[16] Компьютерная информационно-правовая система «Гарант»

Международные договоры имеют более высокий приоритет, чем российское законодательство, что вполне согласуется с общей тенденцией развития международного права.[17]

К сожалению, особенностью применения этих документов на практике является то, что широкий общественности они чаще всего бывают неизвестны. К тому же в нашей стране они не выполняются так же часто, как и российское законодательство.

[17] Библиотечка профсоюзного актива №3, «Профсоюзы положение трудящихся женщин»,Т.Л.Фролова,с.5

2.2. Государственная политика РФ в области охраны труда женщин

В соответствии с Конституцией РФ мужчины и женщины имеют равные права и свободы и равные возможности для их реализации. Принципы равноправия заложены и в нормах действующего российского законодательства о труде. Однако эти конституционные положения нередко носят декларативный характер, поскольку недостаточно разработана и эффективна система мер, обеспечивающих их реализацию. Формирование государственной социальной политики в отношении женщин нередко имеют узкий ведомственный характер, не учитывает остроту и глубину проблем их положения в нашем обществе. Следует отметить, что лишь в конце 1997г. Россия ратифицировала упомянутые выше Конвенцию МОТ № 156, 1981г. «О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин с семейными обязанностями».[18]

Но это вовсе не означает, что наше государство не уделяет внимание проблемам женщин. 4 марта 1993г. был издан Указ Президента РФ «О первоочередных задачах государственной политики в отношении женщин» № 137, в котором было установлено: «признать осуществление целостной государственной политики по улучшению положения женщин одним из приоритетных направлений социально-экономической политики государства».

Основными задачами в области трудовых прав женщин определены:

- создание организационных, экономических и правовых гарантий для реализации права женщины на труд;
- обеспечении конкурентно способности женщин на рынке труда путем расширения их обучения новым профессиям, предпринимательской

[18] Компьютерная информационно-правовая система «Гарант»

деятельности, преодоления отставания женщин -–работниц по уровню квалификации и оплаты труда, организации и переподготовки и повышения квалификации женщин, имеющих перерывы в работе в связи с рождением детей и уходом за ними;

- поэтапная ликвидация исторически сложившегося отставания в оплат труда в бюджетных отраслях с преимущественной занятостью женщин;
- обеспечения права женщин на охрану труда, защиту их жизни и здоровья с учетом материнской функции;
- предоставление предусмотренных действующим законодательством социальных гарантий для работающих женщин, независимо от формы собственности предприятий, учреждений, организаций, в том числе при их ликвидации или реорганизации;
- организация и развитие социальных услуг, позволяющих родителям совмещать выполнение родительских обязанностей с трудовой и общественной деятельностью, в том числе посредством сохранения и расширения сети учреждений по уходу за детьми.[19]

Одним из наиболее важных документов федерального уровня последних лет, очерчивающих рамки государственной политики в отношении положения женщин, стала Концепция улучшения положения женщин в Российской Федерации, принятая постановлением Правительства РФ №6 от 8 января 1996г.[20]

В преамбуле этого документа зафиксировано, что он определяет общую стратегию и приоритетные направления государственной политики в отношении женщин и нацелен на реализацию принципа равных прав и свобод и создание равных возможностей для мужчин и женщин, в том числе и в сфере труда и занятий с учетом реальной социально-экономической ситуации в современной России. Концепции отмечается, сто

[19] Справочник по охране труда в РФ, ред. Л.П. Щуко

[20] Компьютерная информационно-правовая система «Гарант»

«невостребованность в политики, дискриминация в сфере труда, ухудшение здоровья и рост насилия в отношении женщин вызывает наибольшее беспокойство общественности в условиях кардинальных реформ, происходящих в России в настоящее время». Одной из первоочередных задач определенна необходимость обеспечить равноправие женщин на рынке труда.

Следует отметить, что Концепция затрагивает только публичную сторону жизни женщины, оставляя неизменной приватную. Проблемы же положения женщин в сфере занятости на рынке труда (и не только они) – эти проблемы только самих женщин, ну и немного государства.

В Концепции основные направления работы по решению проблем женщин на рынке труда расписаны весьма подробно, например:

- добиваться установления фактического равенства прав и возможностей женщин и мужчин на рынке труда, обеспечение условий для повышения конкурентоспособности женской рабочей силы, адаптации женщин к новым экономическим отношениям;
- проанализировать современное положение женщин на рынке труда в условиях социально-экономического кризиса;
- оценить результаты применения ратифицированных Российской Федерацией конвенций МОТ, касающихся проблем трудящихся женщин;
- привести законодательство РФ в соответствии с международными правовыми договорами о равенстве возможностей и обращения в сфере занятости, провести оценку политики равных прав и возможностей мужчин и женщин на рынке труда и имеющихся нормативно-правовых актов (наем, увольнение, профессиональный рост);
- разработать механизм их эффективного применения;
- разработать законодательные акты, предусматривающие экономические стимулы и льготы, направленные на повышение заинтересованности работодателя в приеме на работу граждан с

семейными обязанностями, в том числе на условиях неполного рабочего времени, по гибкому графику или на дому;

- усилить государственный надзор и контроль за соблюдением законодательства о правах и гарантиях работающих женщин;
- предусмотреть систему санкций за нарушение законодательства и допущения дискриминации по отношению к женщинам;
- совершенствовать механизм поддержки существующих и создания новых рабочих мест для женщин с широким привлечением государственного и частного инвестирования проектов. При разработке государственной социальной экономической политики учитывать развитие и поддержку отраслей с преимущественной занятостью женщин (легкая, текстильная промышленность и приборостроение и прочее);
- способствовать организации дополнительных рабочих мест в сфере социальных услуг и обслуживании населения и т.д.

В заключительной части Конвенции говориться также, что « в целях реализации Концепции следует обеспечить включение блоков вопросов по улучшению положения женщин в РФ в разрабатываемые проекты нормативно-правовых актов, Федеральные, отраслевые и региональные программы».

Однако эта Концепция практически не нашла места в государственных программах, посвященных в той или иной мере проблемам занятости населения и принятых позже.[21]

Были проанализированы несколько основных общегосударственных документов 1996г.:

1) Комплексная программа мер по созданию сохранению рабочих мест на 1996-2000 годы.

[21] Харитонова А.О., « Работники с семейными обязанностями: дифференциация правового регулирования как средства обеспечения международным трудовым и российским трудовым правом равных возможностей» Автореферат канд.Дисс.Пермь,2003г.с.15

2) Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ на 1996-1997гг.

3) Постановление о реализации Генерального соглашения и План мероприятий Правительства по реализации Генерального соглашения.

4) Федеральная целевая программа содействия занятости населения РФ на 1996-1997годы.

Общее впечатление после изучения всех этих (и некоторых других) документов следующее: если в названии документа встречается слово «женщина», то говориться о равных правах и равных возможностях, подробно расписано, продекламировано, что надо бы сделать (хотя, как правило, конкретные мероприятия не указываются). Если же в названии документа слова «женщина» нет, то и проблем нет.[22]

Разумеется, осознавая недопустимость существующего положения, Правительство РФ намерено принять ряд мер. В частности, провести экспертизу законодательство Российской Федерации и разработать предложения о правах женщин, соответствующих международным стандартам о правах человека; разработать критерии и подходы к оценке дискриминации в отношении женщин; обеспечить в полном объеме выполнение рекомендаций, содержащихся в Конвенции ООН о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин, Декларации ООН об искоренении насилия в отношении женщин, а также соответствующих конвенциях МОТ.

Сроки реализации намеченных мер и основные исполнители (Министерства, ведомства) определены Постановление Правительства РФ от 28 июня 2001г. №855 «План действий по улучшению положения женщин в Российской Федерации»[23]

---

[22] Библиотечка профсоюзного актива №3, «Профсоюзы положение трудящихся женщин»,Т.Л.фролова,с.7

[23] Компьютерная информационно-правовая система «Гарант»

К сожалению, опыт последних лет показывает, что не всегда намеченные планы реализуются. Однако было бы несправедливо считать, что государство вообще оставляет без внимания «женский вопрос».

В Трудовом Кодексе выделена целая глава об особенностях регулировании труда женщин, лиц с семейными обязанностями.

◆ ТК РФ устанавливается примерный круг работ, на которых ограничивается применение труда женщин, причем во многих случаях речь не идет о полном запрете, как это было раньше.[24] В самом общем виде постановлением Правительства РФ от 25 февраля 2000 года был утвержден перечень тяжелых работ или работ с вредными и опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин.[25] В советское время аналогичный документ носил название список. Классификация работ в данном перечне осуществляется в зависимости от отрасли хозяйства, напр., установлен перечень работ в пищевой промышленности, где запрещён женский труд, или определённое производство - напр., полиграфическое. Или устанавливается запрет по конкретным работам, напр., подземные, горные работы. При этом в перечне устанавливаются оговорки по каждому запрету. Напр., сделана оговорка, что женщинам разрешается выполнять подземные работы, которые нефизические (связанны с управлением работой, или управлением автоматизированной линией и т.д.), медицинское и санитарное обслуживание.

В заключении выведены общие для всех отраслей запреты на труд женщин. Напр., водолаз, водитель аэросаней, антенщик-мачтовик. Причем можно отметить такую тенденцию, одна из основных целей - побудить работодателя, заинтересовать его экономически в улучшении условий труда

---

[24] ст.253 Трудового Кодекса

[25] Постановление Правительства РФ от 25.02.00 г. № 162 «Об утверждении перечня тяжелых работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин»,

Справочник по охране труда в РФ, ред. Л.П. Щуко

для женщин в своей организации. Так, в перечне особо оговорено, что труд женщин может применяться вопреки запретам, если там созданы безопасные условия труда, если это подтверждается положительным заключением государственной службы санитарно-эпидемиологического надзора, и прочих комиссий.

Ныне Постановления Правительства «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин» от 25 февраля 2000г.[26], значительно сузил сферу действия ст. 253 Трудового Кодекса (как мы считаем необоснованно) тем, что запретил такие работы лишь для женщин детородного возраста (до 35 лет), то есть направлена эта мера главным образом на получение здорового потомства. Такое сужение запрета не учитывает, что работающие на тяжелых и вредных для них работах женщины старше 35 лет, подвергаясь влиянию производственных вредностей, будут чаще болеть различными женскими болезнями, поскольку влияние таких вредностей на женские гениталии с возрастом женщины не исчезает. Думается, что здесь законодатель отступил от достигнутых социальных завоеваний по труду женщин в ущерб здоровью женщин. Наоборот, для женщин фертильного возраста следовало бы дополнить указанный Список рядом видов труда. И такой дополнительный Список был профсоюзами подготовлен и опубликован, но не был принят законодателем.[27]

- Требования к организации самого рабочего места. В РФ действует единая система требований по охране труда. Одно из звеньев - САНПИНы (санитарные нормы и правила). Так постановлением Госкомсанэпиднадзора от 28 октября 1996 года утверждены очередные санитарные нормы "Гигиенические требования к условиям труда женщин"[28]. В частности, этим постановлением охватывается требование по величине

[26] Л.П. Щуко «Справочник по охране труда в РФ»

[27] Вестник профсоюзов, 1992, NN 4, 5, Н.Карнаух,О.Титов,с.25

[28] Л.П. Щуко «Справочник по охране труда в РФ»

рабочей нагрузки, по уровню теплового, шумового воздействия на женщин, по уровню вибрации и все эти меры по организации работы направлены на охрану здоровья женщины в настоящее время, на охрану в перспективе, на охрану репродуктивной функции работающей женщины.

- О предельно допустимых нормах нагрузок для женщин при перемещении и подъеме тяжестей вручную. Постановление Правительства от 6 февраля 1993 года[29], в котором установлены новые. Напр., если деятельность женщины в рабочий день сопряжена с постоянным переносом тяжестей, то она не должна носить вещи тяжелее 7 кг, устанавливаются динамические нормативы (напряжение за час). Многие критикуют эти нормы, так как устанавливать максимальный размер тяжести за раз неразумно, ведь можно организовать труд таким образом, что за день они натаскаются тяжестей вдоволь, даже если будут таскать по чуть-чуть.

- Установлен дополнительный выходной день(один раз в месяц без сохранения заработной платы), предоставляемый по желанию женщин, работающих в сельской местности.[30]

- Предусматривается ряд гарантий и льгот беременным женщинам и женщинам, имеющим малолетних .

Таким образом , изменения в российском праве с учетом требований международных стандартов и общепринятых принципов трудовых отношений, первые шаги правоприменительной практики международных трудовых норм вселяют надежду, что в России постепенно сформируется жизнеспособная правовая система.

Законодательство об охране труда женщин в РФ можно назвать удовлетворительным. Так за рубежом в Бельгии, Люксембурге правовой раздел об охране труда женщин сокращается до критического минимума, и там остались практически только нормы об охране труда беременных

---

[29] Л.П. Щуко «Справочник по охране труда в РФ»

[30] ст.262 Трудового Кодекса

женщин (этим они от мужчин в любом случае будут отличаться), процессу исчезновения льготных норм для женщин способствуют феминистки.

Но по понятным причинам наше российское законодательство далеко нельзя назвать совершенным, с одной стороны государственная политика предлагает особое отношение к охране труда женщин, беременных женщин, а также женщин с детьми. Но с другой стороны женщины в связи с социальными льготами становятся неконкурентоспособными. Работодатель предпочитает принимать на работу лиц не обремененных семейными обязательствами, а это в основном женщины.

В связи с этим надо разрабатывать государственный экономический механизм воздействия на работодателя, поощрения работодателя при приеме на работу женщин, при улучшении рабочего места для женщины путем сокращения налогового бремени.

Для определенных категорий женщин, особенно с маленькими детьми, одиноких матерей, матерей с детьми-инвалидами желательно уменьшить занятость, но в добровольном порядке, с помощью социально экономической политики, заменивший бы утраченный заработок из фонда единого социального налога.

Следует также рассмотреть вопрос о свободном режиме дня для женщин. Для начала такой график работы мог бы существовать в бюджетных организациях, где государству легче проводить свою политику, можно определить виды работ, которые могут выполняться на дому.

Выработать систему контроля за соблюдением правовых и нормативных актов по охране труда и в частности обеспечения безопасных и здоровых условий труда женщин, путем создания специальных трудовых комиссий по охране труда женщин.

Разработать систему надежных, профессиональных тестов при приеме на работу для работодателей, опасающихся принимать на работу женщин в связи с предубеждениями, что обремененность семейными

обязанностями снижает ценность женской рабочей силы. С целью выявления профессиональных возможностей и квалификации, законодательно обеспечить повсеместное использование этих тестов при приеме на работу. Эти тесты, с одной стороны, помогут разрушить предубеждение о принципиальной невозможности женщин выполнять те или иные работы, а с другой – уменьшить опасения работодателей, позволив им выбирать действительно компетентных и профессионально пригодных сотрудников. Кроме того, отказ в работе женщине, успешно прошедшей такие тесты, может стать основанием для обвинения в дискриминации и послужить социальной гарантией для действительно компетентных работников.

Заключение

Проанализировав положение женщин в области охраны труда, прихожу к выводу, что несмотря на позитивные сдвиги и достигнутые определенные успехи в решении основных проблем женщин, Правительству Российской Федерации еще многое сделать, чтобы обеспечить в полной мере выполнение требований основных международных документов в сфере улучшения положения женщин. Еще далеко до решения проблем, связанных с обеспечением равных прав на рынке труда, действующее законодательство не отвечает требованиям времени и не обеспечивает женщинам должных гарантий занятости, имеется нарушение законодательства при приеме на работу и увольнении женщин, особенно беременных и воспитывающих малолетних детей, сохраняется высокий процент женщин среди официально зарегистрированных безработных и различия в уровне оплаты труда женщин и мужчин. Сокращается доля женщин, занятых в быстроразвивающихся и высооплачиваемых секторах экономики, возросла концентрация женской рабочей силы в низкооплачиваемых сферах.

Остается ограниченным и участие женщин в принятии решений. Их представительство на высших государственных должностях не соответствует реальному вкладу в укрепление государственности. Имея высокий уровень образования, женщины реже, чем мужчины становятся руководителями. Фактически они отстранены от участия в структурах власти, крайне незначительно представлены на ответственных постах в органах государственной власти, в производственной и финансовой сферах, в ассоциациях предпринимательства.

Государство должно разрабатывать программы по улучшению положения женщин в сфере труда, по охране труда женщин и активно их

внедрять в принудительном порядке в бюджетных организациях и путем экономической заинтересованности в частном секторе.

Фактором, существенно сдерживающим реализацию программ по улучшению положения женщины, является крайне ограниченное их финансирование.

В программу государственной поддержки охраны труда женщин должно быть включено:

- Выработку системы контроля за соблюдением правовых и нормативных актов по охране труда в частности обеспечение безопасных и здоровых условий труда женщин;
- Необходимо предоставить работающим женщинам возможность применять нестандартные режимы труда, снижать по желанию женщины суммарную трудовую нагрузку с учетом домашних и материнских обязанностей;
- Выработку системы поощрения для работодателя при увеличении рабочих мест для женщин, отвечающих установленным нормам, путем снижения налоговой ставки;
- Внедрение в производство наиболее передовых технологий, улучшающих условия труда, позволяющие женщине активно проявлять свои способности и постоянно повышать производительность труда;
- разработка и активное внедрение нового трудового законодательства с учетом развития рыночных отношений, новых форм собственности и увеличение количества частных собственников средств производства;
- широкая пропаганда экономических и социальных прав женщин-работниц и создание действенного механизма защиты этих прав;
- создание, наряду с общественно-политическими, трудовых объединений женщин по отраслям производства;
- уважительное отношение к проблемам женщины - матери;

- создание твердых социальных гарантий в области быта, жилья, дошкольных учреждений, образования и развития детей, позволяющих разгрузить женщин в быть и тем самым поднять ее производительность на рабочем месте;
- создание безопасных, здоровых условий труда.

1) Государство должно заинтересовать работодателя в приеме на работу женщин, субсидированием, льготными кредитами, снижением налогового бремени.

2) Правительству стоит в кратчайшие сроки утвердить положения о государственной инспекции надзора и контроля; положения о статусе государственного инспектора по охране труда, положения о порядке сертификации предприятий на соответствие требованиям безопасных условий труда, определить источники финансирования работ в этой области, разработать экономический механизм воздействия на предприятия, имеющих недостатки в профилактике и обеспечении безопасных условий труда. Инвестиции предприятий, направленные на улучшение условий труда, должны рассматриваться как средства на развитие предприятия и не должны облагаться налогом на прибыль.[31]

3) Для определенных категорий женщин, особенно с маленькими детьми, одиноких матерей, матерей с детьми-инвалидами желательно уменьшить занятость, но в добровольном порядке, с помощью соответствующей социально-экономической политики компенсируя бы утраченную прибыль из фонда Единого социального налога.

Следует также рассмотреть вопрос о свободном режиме дня для женщин. Для начала такой график работы мог бы существовать в бюджетных организациях, где государству легче проводить свою политику, можно определить виды работ, которые могут выполняться на дому.

[31] Гринщина И.Н «Женщины.Труд.Инновации»,с35

4) Выделение дополнительных средств службам занятости, ведущим активную работу по занятости женщин.

5) При государственном финансирование службы занятости создание Агентств по временному трудоустройству беременных женщин, для работы по специальности или обеспечении более легким трудом, до наступления отпуска по беременности и родам. По истечению отпуска по беременности и родам, трудоустраивать женщину или оформлять отпуск по уходу за ребенком, с сохранением трудового стажа.

6) Вызывает сомнение включение в Трудовой Кодекс дополнительного перечня основания увольнения женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет, одиноким матерям, воспитывающим ребенка до 14 лет(ребенка-инвалида до 18 дет) ст.261. Предлагаю вернуть статью 170 КзоТ исключающий такой дополнительный перечень, кроме ликвидации предприятия и помимо того гарантирующею трудоустройство женщинам.

7) В Трудовой Кодекс ввести статью рекомендующею предприятиям, использующим труд женщин, ввести обязательную штатную единицу – психолога, так как женщины более эмоциональны, и при увольнении женщин, имеющих малолетних детей, давать заключение психолога.

8) Сомнение вызывает правомерность включения в Трудовой кодекс статьи 261 положения, в соответствии с которым в случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины, работодатель обязан по ее заявлению продлить срок трудового договора, но только до наступления у нее права на отпуск по беременности и родам. Мое предложение, чтобы срочный трудовой договор продлевался не до возникновения у беременной работницы права на отпуск по беременности и родам, а до истечения срока этого отпуска. Материальных затрат работодателя такое изменение не повлечет, поскольку выплата пособия по беременности и родам в рассматриваемом случае будет производиться за

счет средств Фонда социального страхования. Даже при самостоятельной оплате работодателем этой суммы расходы будут зачитываться путем уменьшения суммы ЕСН, подлежащей зачислению в ФСС.

9) Ввести в суды общей юрисдикции по гражданским делам судебный отдел, рассматривающий трудовые споры, в частности споры с участием женщин, беременных женщин, женщин, имеющих малолетних детей.

10) Разработать систему надежных, профессиональных тестов при приеме на работу для работодателей, опасающихся принимать на работу женщин в связи с предубеждениями, что обремененность семейными обязанностями снижает ценность женской рабочей силы. С целью выявления профессиональных возможностей и квалификации, законодательно обеспечить повсеместное использование этих тестов при приеме на работу. Эти тесты, с одной стороны, помогут разрушить предубеждение о принципиальной невозможности женщин выполнять те или иные работы, а с другой – уменьшить опасения работодателей, позволив им выбирать действительно компетентных и профессионально пригодных сотрудников. Кроме того, отказ в работе женщине, успешно прошедшей такие тесты, может стать основанием для обвинения в дискриминации и послужить социальной гарантией для действительно компетентных работников.

11) Для женщин фертильного возраста, перенесших травму или профессиональное заболевание, а также с напряжением адаптационных возможностей организма необходимо ведение мониторинга, а в отсутствии такого – диспансерного наблюдение по месту жительства или работы. Кроме того, необходимы дополнительные исследования для прогнозирования возможности нарушения репродуктивной системы

Таким образом, охрана женского труда в Российской Федерации в настоящий момент находиться не на должном уровне, далеко не на уровне

стандартов предложенных в Евросоюзе, даже те нормативно-правовые акты, которые уже приняты в РФ не исполняются. В связи с этим, предлагаемые мной меры по улучшению положения женщин-тружениц, признаны поднять уровень защищенность женского труда во всех производственных сферах.

Список использованной литературы

Законодательство:

1. Конвенции МОТ № 103 "Об охране материнства" от 28.06.1952г; Компьютерная информационно-правовая система «Гарант»
2. Конвенция МОТ №3 «О труде женщин до и после родов» от 29.10.1919г; Компьютерная информационно-правовая система «Гарант»
3. Конвенция МОТ №123 «О труде женщин с семейными обязанностями» от 26.06.1965г; Компьютерная информационно-правовая система «Гарант»
4. Конвенция МОТ №45 (1935г.) «О применении труда женщин на подземных работах в шахтах любого рода»; Компьютерная информационно-правовая система «Гарант»
5. Конвенция МОТ №100 (1951г.) «О равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности»; Компьютерная информационно-правовая система «Гарант»
6. Конвенция МОТ №111 (1958г.) «О дискриминации в области труда и занятий»; Компьютерная информационно-правовая система «Гарант»
7. Конвенция МОТ №122 (1964г.) «О политики в области труда и занятости»; Компьютерная информационно-правовая система «Гарант»
8. Конвенция МОТ №156 (1981г., ратифицирована в 1997г.) «О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин с семейными обязанностями»; Компьютерная информационно-правовая система «Гарант»
9. Научно-практический комментарий к Конституции РФ от 12 декабря 1993г., Москва 1997г.
10. Федеральный закон от 17 июля 1999 г. № 181 «Об основах охраны труда в РФ»; «Справочник по охране труда в РФ», под ред. Л.П. Щуко, Москва, 2003
11. Трудовой Кодекс РФ от 30.12.2001 №197-ФЗ, Москва 2002г.

12. Кодекс Законов о труде РФ. С постатейными материалами и судебной практикой. Ред. Д.Диянов, Москва 1997 г.
13. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации, Александров З.О., Куренной А.М. и др, Москва.2002г.

14. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях, Москва 2002г.
15. Указ Президента РФ от 30.05.94 № 1110 «О размере компенсационных выплат отдельным категориям граждан», Компьютерная информационно-правовая система «Гарант»
16. Указа президента РФ от 14.05.96г. № 712 «Основные направления государственной семейной политике (с изменениями от 05.10.02г.), Компьютерная информационно-правовая система «Гарант»
17. Распоряжение Правительства РФ от 28.06.01 № 855-р. «План действий по улучшению положения женщин в РФ и повышение их роли в обществе на 2001-2005 гг.», Компьютерная информационно-правовая система «Гарант»
18. Постановление Правительства РФ от 25.02.00 г. № 162 «Об утверждении перечня тяжелых работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин», «Справочник по охране труда в РФ», под ред. Л.П. Щуко, Москва, 2003г.
19. Постановление Правительства РФ от 06.02.03 г. № 105 « О предельно допустимых нормах нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную», «Справочник по охране труда в РФ», под ред. Л.П. Щуко, Москва, 2003г.
20. Постановление Правительства РФ от 25.02.00 г. № 162 «Об утверждении перечня тяжелых работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин», Компьютерная информационно-правовая система «Гарант»

21. Постановление Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 6 июня 1984 г. N 170/10-101 "Об утверждении Положения о порядке и условиях применения скользящего (гибкого) графика работы для женщин, имеющих детей", «Справочник по охране труда в РФ», под ред. Л.П. Щуко, Москва, 2003г.
22. Приказ Минздравмедпрома России от 14.03.96 № 90 «О порядке проведения предварительных и периодических медицинских осмотров работников и медицинских регламентах доступа к профессии», «Справочник по охране труда в РФ», под ред. Л.П. Щуко, Москва, 2003г.
23. Постановление Пленума Верховного Суда РСФСР от 25.12.90 № 6 «О некоторых вопросах, возникающих при применении судами законодательства, регулирующего труд женщин», Компьютерная информационно-правовая система «Гарант»
24. Щуко Л.П. (под ред.) «Справочник по охране труда в РФ», Москва, 2003
25. Тезисы докладов Всесоюзной научно-практической конференции «Проблемы труда и здоровья женщин на современном этапе и пути их решения.», Иваново,1988г.,ч.1

Специальная литература.

1. Власов А., Городов А. «Особенности регулирования труда женщин», Москва, 2002г.
2. Грищунина И.Н. «Женщины. Труд. Инновации.», Саратов, 2002г.
3. Здыбский И.И. «Трудовые отношения и трудовые споры»,Нальчик, 1998
4. Маврина С.П., Хохлова Е.Б.(под ред.), «Трудовое право России», Москва, 2002г.
5. Мишле Н.А. «Юридический справочник женщины и дети», Москва,1998г.
6. Москвичева Т.М., «Особенности прекращения трудового договора женщин и работников с семейными обязанностями», Компьютерная информационно-правовая система «Гарант»
7. Нуртдинова А.Ф., Чиканова Л.А., «Практика применения законодательства о труде», Москва,2000г.
8. Севостьянов Г., Штифанов В., «Охрана труда. Труд женщин. Труд молодежи», Москва,1993г.
9. Харитонова А.О., « Работники с семейными обязанностями: дифференциация правового регулирования как средства обеспечения международным трудовым и российским трудовым правом равных возможностей» Автореферат канд.Дисс.Пермь,2003г.
10. Библиотечка профсоюзного актива №3 «Профсоюзы и положение трудящихся женщин», авторы статей Фролова Т.Л., Степанчикова Н.О., Москва, 2001г.
11. Россия в цифрах. Москва, 2002г., Компьютерная информационно-правовая система «Гарант»
12. Российский статистический ежегодник, Москва, 2002г., Компьютерная информационно-правовая система «Гарант»

13. Бюллетень «Безопасность и медицина труда», приложение к журналу «Социология и жизнь» №2(63) авторы статей Сивачалова О, Фаустов С., Москва, февраль,2004г.