

Петрушова Алёна Александровна

магистрант

Университет «Синергия»

ОСОБЕННОСТИ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ЖЕНЩИН В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Аннотация: В статье рассмотрены особенности правового регулирования труда женщин в современных условиях. В работе проводится анализ политики руководства СССР. На основе советских нормативных актов и различных источников в сфере трудового законодательства в работе исследован процесс трансформации социально-правового статуса женщин, в том числе в достижении гендерного равенства. Высокий интерес и российского, и международного законодателя к регламентации женского труда вызван тем, что женщины, как одна из наиболее незащищенных категорий населения, часто подвергаются дискриминации именно в трудовой деятельности. Женский труд обладает определенной спецификой, обусловленной особенностями ее физического и физиологического строения. Специфика женского труда регламентирована главой 41 Трудового кодекса РФ.

Ключевые слова: гарантии, гендерное равенство, дискриминация, должность, законодательство, компенсационные выплаты, охрана труда, правовое регулирование, профессия, советское законодательство, труд женщин, трудовые права женщин, условия труда.

Petrushova Alena Aleksandrovna

master's student

University «Synergy»

FEATURES OF LEGAL REGULATION OF WOMEN'S LABOR IN MODERN CONDITIONS

***Abstract:** The article examines the features of the legal regulation of women's labor in modern conditions. The work analyzes the policies of the USSR leadership. Based on Soviet regulations and various sources in the field of labor legislation, the work examines the process of transformation of the social and legal status of women, including the achievement of gender equality. The high interest of both Russian and international legislators in the regulation of women's labor is due to the fact that women, as one of the most vulnerable categories of the population, are often discriminated against precisely in their work activities. Women's work has a certain specificity, due to the peculiarities of its physical and physiological structure. The specifics of women's labor are regulated by Chapter 41 of the Labor Code of the Russian Federation.*

***Key words:** guarantees, gender equality, discrimination, position, legislation, compensation payments, labor protection, legal regulation, profession, Soviet legislation, women's labor, women's labor rights, working conditions.*

Современная правовая база регламентации женского труда представляется весьма обширной. К категории таких законов можно отнести не только Трудовой кодекс РФ [3], но также и различные подзаконные нормативные правовые акты, среди которых Приказ Минтруда России от 18 июля 2019 года № 512н «Об утверждении перечня производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин», Постановление Правительства

РФ от 06 февраля 1993 года № 105 «О новых нормах предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную» и т.д. Однако, несмотря на то что в современном мире идет активная борьба за равные права мужчин и женщин на труд, эта проблема актуальна до сих пор, хотя во многом приобрела латентный характер. [8]

Актуальность данной темы обусловлена тем, что женщины, как одна из наиболее незащищенных категорий населения, часто подвергаются дискриминации именно в трудовой деятельности. Несмотря на то, что в современном мире идет активная борьба за равные права мужчин и женщин на труд, эта проблема актуальна до сих пор, хотя во многом приобрела латентный характер.

Несмотря на то, что законодатель попытался максимально полно раскрыть и закрепить гарантии защиты женского труда, это привело к повсеместному распространению латентной дискриминации, доказать факт наличия которой довольно сложно [11]. Связано это с тем, что подавляющему большинству работодателей невыгодно брать на работу женщин, так как существует «риск» того, что она уйдет в декрет, а это будет означать не только потерю работника и необходимость поиска нового на период декрета, но и обязанность осуществления установленных законом социальных и компенсационных выплат.

Кроме того, нельзя не отметить, что в России уже достаточно долго существует стереотип, согласно которому женщина является «хранительницей домашнего очага», а мужчина – «основным кормильцем семьи», из-за чего многие работодатели предпочитают брать на работу мужчин (особенно на руководящие должности), считая, что женщина не справится с возлагаемыми на нее обязанностями. Также нельзя не обратить внимание на стереотипность разделения профессий на мужские и женские. Например, Д. С. Ульянова утверждает, что при приеме на работу, например, в правоохранительные органы, работодатель скорее отдаст предпочтение

мужчине, нежели женщине, хотя на сегодняшний день доля сотрудников-женщин в правоохранительных органах ненамного меньше, чем доля мужчин [12].

В целом, закрепление гарантий защиты и поддержки женского труда стало «палкой о двух концах»: с одной стороны женщины действительно были ограждены от ряда дискриминационных проявлений, с другой – стали менее конкурентоспособными на рынке труда. Обратим внимание, что факт дискриминации при приеме на работу очень сложно доказать, если работодатель не сказал об этом прямо. И хотя ТК РФ закрепляет ряд гарантий граждан, реализуемых при приеме на работу, доказать отказ в приеме, основанный на гендерном признаке, практически невозможно.

Марксистское решение «женского вопроса» впервые нашло способ практической реализации в регулировании положения женщины как субъекта права в СССР, сформировав «охранительную модель» законодательства, что имеет долгосрочные последствия положения женщин на современном рынке труда в нашей стране и влияет на их семейный статус и социальные гарантии. «Женский вопрос» – понятие многогранное, поскольку, во-первых, включает в себя вопросы, связанные с воплощением женщинами трех главных осуществляемых в обществе функций – труженицы, гражданки, матери, а, во-вторых, включает в себя поиск путей, способных помочь женщине успешно реализовать все названные функции одновременно, без ущерба какой-то одной сферы деятельности. Чтобы вовлечь женщин в общественное производство, партия и правительство должны были создать определенные условия, направленные на сокращение женских обязанностей по дому, на уменьшение домашних хлопот по воспитанию и уходу за детьми. В Советском государстве в годы «оттепели», сменившей сталинскую эпоху, право стало развиваться в демократическом направлении, в то же время утверждая позитивную дискриминацию женского труда по сравнению с мужским.

Настоящий «всплеск активности» в правотворчестве в сфере женского труда приходится на период с 1957 по 1975 гг. Труд женщин в некоторых отраслях допускался в порядке исключения для руководящих должностей или тех, кто занимался санитарным и бытовым обслуживанием или кратковременно спускался в подземные части предприятия для нефизических работ [13]. Другим направлением политики советского государства стало совершенствование трудового законодательства с целью повышения профессиональной и социально-политической активности женщин. В 1960-70-х годах особенно быстро росла численность женщин в машиностроении, электротехнике, приборостроении, производстве подшипников. Дело в том, что здесь многие операции, требующие особого внимания, точности, ловкости (например, сборка, монтаж и т.п.), женщины выполняют лучше мужчин, обеспечивая более высокое качество продукции, меньший процент брака, большую экономию материалов. Постепенно стало исчезать традиционное деление на мужские и женские отрасли производства. Однако в обществе еще сохранялись некоторые остатки неравенства женщин с мужчиной, поскольку степень квалификации женщин в среднем была ниже квалификации мужчин, имеющих ту же специальность, а, следовательно, в среднем, ниже и уровень ее заработной платы [10].

Таким образом, во второй половине XX в. советским руководством были достигнуты некоторые успехи в обеспечении защиты трудовых прав советских женщин. Поскольку государство было заинтересовано, чтобы женщина совмещала роли матери и труженицы, оно взяло на себя функцию заботы о труде женщин, позволяющую им сочетать труд и общественную деятельность с материнством и семейными обязанностями. Можно констатировать, что большое внимание, которое уделялось охране женского труда, специальные меры по улучшению условий труда женщин и организации рабочего времени определили качественно иное социально-трудовое положение женщин, чем это было в предшествующие периоды.

Значительно улучшилось и бытовое положение женщин. Произошли сдвиги в структуре внерабочего времени женщин.

Облегчению труда женщин по воспитанию детей служили группы продленного дня, в рамках улучшения бытового обслуживания семьи развивалась сеть предприятий общественного питания, а также было увеличено число учреждений бытового обслуживания, которые сокращали затраты труда и время женщин в домашнем хозяйстве. Тем не менее, к концу 1970-х – началу 80-х гг. в советском обществе неравенство в трудовой сфере женщин с мужчиной все еще сохранялось. Степень квалификации женщин в среднем была ниже квалификации мужчин, имеющих ту же специальность и уровень образования [13].

По сравнению с мужчинами значительно меньше была доля женщин, занимающих руководящие посты на производстве. «Двойная нагрузка» в семье с детьми и на работе была свойственна именно советским женщинам-труженицам. Созданная «охранительная модель» волей государства закрепила за советскими женщинами место в системе общественного производства, гарантировала равную оплату за равный труд и широкий выбор профессий, однако «позитивная дискриминация» труда женщин имела скрытые негативные последствия, превратившие женщин в последующие десятилетия в «неудобного работника» после распада государственно-образующей модели экономики [14].

Таким образом, опыт формирования трудовых прав женщин в СССР доказывает, что «охранительная модель» и «позитивная дискриминация» эффективна на определенном этапе общественного развития, когда права определенной категории населения необходимо срочными и широкими преобразованиями уравнивать с привилегированными группами.

В контексте рассматриваемого вопроса обратим внимание на то, что сложности в трудовом положении женщины в России, повлекли за собой возникновение такого негативного социального явления как феминизация

бедности. Как утверждает И. К. Колос, это явление заключается в том, что среди бедных возрастает доля женщин по сравнению с мужчинами [11].

Также в частном секторе наблюдается тенденция к тому, что заработная плата женщин существенно ниже, чем заработная плата мужчин. В зарубежных странах дела с занятостью женщин в трудовой деятельности обстоят несколько иначе, чем в нашей стране. Например, в Швеции действует закон «О равных возможностях», принятый в 1991 г. Данный нормативный правовой акт провозглашает повсеместное равенство мужчин и женщин, в том числе и в сфере трудовой деятельности. Кроме того, Швеция является одной из ведущих стран по уровню женской занятости, а мужчины в стране уходят в отпуск по уходу за ребенком не реже, чем сами женщины.

Во многом это объясняется и разницей в менталитете, ведь если в России традиционно считается, что домашним хозяйством и детьми должна заниматься исключительно женщина, то в Швеции эту роль берут на себя многие мужчины. Да и в целом, такого строгого разделения обязанностей на мужские и женские в скандинавских странах нет.

Совершенно другая ситуация складывается в Италии, где между уровнем дохода мужчин и женщин существует огромный разрыв. Например, что итальянская женщина должна обеспечивать не только себя и ребенка (если таковой имеется), но также и своих пожилых родителей, что вынуждает ее работать за двоих и даже за троих. Таким образом, женщине в Италии добиться уровня дохода, равного с мужчинами, очень сложно.

На основании вышеизложенного можно сделать следующие выводы:

1. На сегодняшний день правовая база регламентации женского труда представляется весьма обширной. К категории таких законов можно отнести не только Трудовой кодекс РФ, но также и различные подзаконные нормативные правовые акты, среди которых Приказ Минтруда России от 18.07.2019 № 512н «Об утверждении перечня производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых

ограничивается применение труда женщин», Постановление Правительства РФ от 6.02.1993 № 105 «О новых нормах предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную» и т.д.

2. Специфика женского труда такова, что женщины в силу своих физических и физиологических возможностей, не могут быть допущены к ряду работ, например, подземным работам, некоторым особо вредным производствам и пр. Объясняется это тем, что занятие подобными видами деятельности может нанести женскому здоровью непоправимый урон, в том числе и ее репродуктивному здоровью. В современных условиях, направленных на повышение уровня демографии в стране это не допустимо.

Однако, закрепление в трудовом законодательстве ряда гарантий, направленных на защиту женщины от эксплуатации ее труда, фактически понизило ее конкурентоспособность как самостоятельного работника. В общей сложности, это приводит к тому, что работодатели во многих профессиональных сферах предпочитают брать на работу мужчин, так как в отношении женского труда не только существует ряд ограничений, но также и система выплаты пособий и компенсаций при ее уходе в декретный отпуск. Таким образом, женщина представляется для потенциального работодателя нерентабельным работником, что фактически приводит к дискриминации по половой принадлежности.

3. На законодательном уровне урегулировать обозначенную нами проблему сложно, так как фактическая дискриминация латентна и доказать ее практически невозможно. В качестве способа государственной поддержки организовывать на постоянной основе курсы повышения квалификации или переподготовки сотрудников, вышедших из декретного отпуска. Это поможет не только самим работодателям не переживать за потерю квалификации сотрудницы, но и позволит самим женщинам восстановить пробелы в знаниях и в короткие сроки компенсировать недостающие знания. Также выходом станет создание различных общественных объединений, активно работающих

в онлайн-сфере, что позволит не только объединять женщин по всей России, но и доносить им полезную информацию, касающуюся саморазвития и самостоятельного изучения под руководством женщин, добившихся успеха в бизнесе.

Список использованной литературы

1. Конвенция № 156 Международной организации труда «О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями» (принята в г. Женеве 23.06.1981 на 67-ой сессии Генеральной конференции МОТ) // Бюллетень международных договоров. 2004. № 10. С. 11 – 15. - Текст: электронный.

2. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах (Принят 16.12.1966 Резолюцией 2200 (XXI) на 1496-ом пленарном заседании Генеральной Ассамблеи ООН) // Бюллетень Верховного Суда РФ. 1994. № 12. – Текст: электронный.

3. Трудовой кодекс Российской Федерации : текст с изменениями и дополнениями на 1 февраля 2023 года + таблица изменений + путеводитель по судебной практике. – Москва : Эксмо, 2023. – 400 с. – (Актуальное законодательство). – Текст : непосредственный.

4. Постановление Правительства РФ от 06.02.1993 № 105 «О новых нормах предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную» // Собрание актов Президента и Правительства РФ. 1993. № 7. – Текст: электронный.

5. Приказ Минтруда России от 18.07.2019 № 512н (ред. от 13.05.2021) «Об утверждении перечня производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин» (Зарегистрировано в Минюсте России 14.08.2019

№ 55594) // СПС «КонсультантПлюс». URL: <http://consultant.ru>. – Текст: электронный.

6. Приказ Минтруда России от 14.09.2021 № 629н «Об утверждении предельно допустимых норм нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную» (Зарегистрировано в Минюсте России 25.11.2021 № 65973) // СПС «КонсультантПлюс». URL: <http://consultant.ru/>. – Текст: электронный.

7. Приказ Минтруда России от 29.09.2020 № 668н (ред. от 20.12.2021) «Об утверждении Порядка и условий назначения и выплаты государственных пособий гражданам, имеющим детей» (Зарегистрировано в Минюсте России 23.12.2020 № 61741) // СПС «КонсультантПлюс». URL: <http://consultant.ru/>. – Текст: электронный.

8. Байдукова К.А. Опыт правового регулирования труда женщин в советский период: исторический анализ // *Cognitio Rerum*. – 2022. – № 1. – С. 26-30.

9. Гусакова Ю.С., Лиликowa О.С. Особенности регулирования труда женщин по российскому законодательству // *Инновационный потенциал развития юридической науки и практики в современном мире. Сборник научных статей. Редколлегия: С.Е. Чебуранова (гл. ред.) [и др.]. Гродно, 2023.* – С. 135-138.

10. Ефремова, Н. Н. Развитие и становление законодательства о труде женщин / Н. Н. Ефремова // *Перспективы развития науки в современном мире. Сборник статей по материалам XVI международной научно-практической конференции.* – 2019. – С. 17-21.

11. Мусалимова А.И. Дискриминация или дифференциация: проблема регулирования труда женщин // *Вторая Международная научно-практическая конференция Студенческого научного общества Санкт-Петербургского государственного университета. Сборник статей конференции.* Санкт-Петербург, 2024. – С. 123-127.

12. Плотников И.Н., Солдатова Ю.П. Особенности регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями // Теория и практика современной аграрной науки. Сборник VI национальной (всероссийской) научной конференции с международным участием. Новосибирск, 2023. – С. 2174-2176.
13. Протченко Е.А. Влияние цифровизации на сферу труда женщин и ее правовое регулирование // Евразия-2022: социально-гуманитарное пространство в эпоху глобализации и цифровизации. Материалы Международного научного культурно-образовательного форума. Министерство науки и высшего образования Российской Федерации, Правительство Челябинской области, При поддержке Губернатора Челябинской области и др., 2022. – С. 195-197.
14. Рудакова Е. К. Демографические последствия глобализации в контексте феминизации труда // Власть. – 2021. – № 4. – С. 48-54.