

Никанорова Анастасия Павловна

студентка

УВО «Университет управления «ТИСБИ»

г. Казань, Республика Татарстан

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДА ЖЕНЩИН: СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ

***Аннотация:** в статье рассматриваются основные этапы формирования правового регулирования труда женщин, анализируются международные стандарты и национальное законодательство в этой сфере. Особое внимание уделено специальным нормам, направленным на охрану репродуктивного здоровья женщин, а также гарантиям для работающих женщин, имеющих детей.*

***Ключевые слова:** труд женщин, гендерное равенство, дискриминация, охрана труда, беременность, материнство, трудовое законодательство.*

Вопросы правового регулирования труда женщин занимают особое место в системе трудового права любой страны. Исторически сложилось, что женщины наряду с выполнением профессиональных функций несут основную нагрузку по ведению домашнего хозяйства и воспитанию детей, учет этого социально-экономического фактора предопределяет необходимость установления для них дополнительных гарантий и льгот. В то же время принцип равенства прав и свобод человека независимо от пола требует недопущения дискриминации в сфере труда.

Формирование законодательства о труде женщин прошло несколько этапов. На рубеже XIX–XX веков в связи с промышленной революцией возникла потребность в ограничении эксплуатации женского труда. Первоначально правовые нормы носили преимущественно запретительный характер: вводились запреты на работу женщин в ночное время, в подземных работах, на тяжелых производствах. В Российской империи первые такие ограничения появились в фабричном законодательстве (законы 1885, 1897 гг.).

В советский период был провозглашен принцип равной оплаты за равный труд, но при этом сохранялись и расширялись льготы для женщин (отпуска по

беременности и родам, запрет увольнения беременных, создание сети детских учреждений). Такой подход оказал значительное влияние на формирование международных стандартов.

Современный этап характеризуется смещением акцента с патерналистской защиты на обеспечение равных возможностей и недопущение дискриминации. Это нашло отражение в конвенциях Международной организации труда (МОТ), актах ООН и законодательстве развитых стран.

Базовым документом в сфере защиты прав женщин является Конвенция ООН о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (1979 г.). Статья 11 Конвенции обязывает государства обеспечивать равные права женщин в области занятости, включая право на труд, одинаковые критерии отбора, равное вознаграждение, социальное обеспечение, охрану здоровья и безопасные условия труда.

Специализированные акты МОТ закрепляют особые гарантии для женщин-матерей. Конвенция №183 «О пересмотре Конвенции об охране материнства» (2000 г.) устанавливает минимальную продолжительность отпуска по беременности и родам (не менее 14 недель), право на сохранение заработной платы или пособие, запрет увольнения в период отпуска, право на кормление ребенка. Конвенция №156 «О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями» (1981 г.) распространяет защиту на лиц обоего пола, имеющих семейные обязанности.

Региональные акты (например, Европейская социальная хартия) дополняют эти положения требованиями по созданию условий для совмещения трудовой деятельности с семейными обязанностями.

Трудовой кодекс РФ (далее – ТК РФ) содержит развернутую систему норм, регулирующих труд женщин. При этом законодатель использует два подхода: 1) запрет дискриминации (ст. 3 ТК РФ); 2) установление специальных правил для женщин в связи с материнством.

Статья 3 ТК РФ не допускает ограничений в трудовых правах в зависимости от пола. Однако судебная практика свидетельствует о сохраняющейся дискриминации при приеме на работу (требования указать наличие детей, планирование беременности). В 2021–2022 гг. внесены изменения в УК РФ, установившие уголовную ответственность за необоснованный отказ в приеме на работу беременных женщин и женщин с детьми до трех лет, что стало значимым шагом в усилении защиты.

В соответствии со ст. 253 ТК РФ ограничивается применение труда женщин на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на подземных работах (за исключением нефизических работ или санитарно-бытового обслуживания). Перечень таких работ утверждается Правительством РФ. Запрещается направлять в служебные командировки, привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин (ст. 259 ТК РФ). Для женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, такие ограничения действуют при условии их письменного согласия и при отсутствии медицинских противопоказаний.

Важнейшей гарантией является предоставление отпусков по беременности и родам (ст. 255 ТК РФ) и отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет (ст. 256 ТК РФ). Запрещается расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами, а с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, с одинокими матерями, воспитывающими детей до 14 лет, – допускается только по ограниченному кругу оснований (ст. 261 ТК РФ).

Несмотря на наличие развитой нормативной базы, практика выявляет следующие сложности: нежелание работодателей принимать на работу женщин репродуктивного возраста из-за риска предоставления отпусков и дополнительных гарантий, формальный подход к созданию рабочих мест для женщин, занятых во вредных условиях, – многие работодатели предпочитают не принимать женщин на «льготные» должности, чем создавать для них безопасные условия, недоста-

точная эффективность механизмов привлечения к ответственности за дискриминацию, сохранение «теневых» практик: оформление женщин на условиях гражданско-правовых договоров, не подпадающих под трудовые гарантии.

В современных условиях дискуссия о будущем регулирования труда женщин разворачивается вокруг нескольких направлений. Первое – переход от модели «специальной защиты» к модели «инклюзивного регулирования», где льготы адресуются не только женщинам, но и любому лицу с семейными обязанностями. Такой подход уже реализован во многих странах: отпуска по уходу за ребенком предоставляются на равных основаниях отцам, вводятся «отцовские» квоты. В России с 2021 года расширены возможности использования отпуска по уходу за ребенком отцами и другими родственниками, однако культурные стереотипы пока ограничивают применение этих норм.

Второе – дальнейшее развитие дистанционной и гибкой занятости. Законодательное закрепление права на удаленную работу для беременных и лиц с семейными обязанностями позволило бы совмещать трудовую деятельность с выполнением семейных функций. В ТК РФ в 2020 году введена глава 49.1 о дистанционной работе, но специальные гарантии для женщин в этой сфере отсутствуют. Третье – усиление антидискриминационного контроля. Необходимо совершенствовать механизмы внесудебной защиты прав женщин в сфере труда, в том числе через расширение полномочий инспекции труда и введение института коллективных исков о дискриминации.

Правовое регулирование труда женщин прошло длительный путь от запретительных норм до создания системы гарантий, направленных на обеспечение равных возможностей и защиту материнства. Современное законодательство в целом соответствует международным стандартам, однако сохраняются проблемы правоприменения, связанные с дискриминацией на рынке труда и недостаточной эффективностью механизмов защиты нарушенных прав.

Дальнейшее предполагаемое развитие законодательства должно идти по пути устранения гендерных стереотипов, распространения специальных гарантий на всех лиц с семейными обязанностями, внедрения гибких форм занятости

и повышения ответственности работодателей за нарушение принципа равенства. Решение этих задач позволит не только обеспечить реализацию трудовых прав женщин, но и создать условия для устойчивого социально-экономического развития.

Список литературы

1. Билан Е.В. Охрана труда женщин: гендерное неравенство на рынке труда / Е.В. Билан // Промышленная безопасность и охрана труда: тезисы докладов I Всероссийской научной конференции (с международным участием) (Санкт-Петербург, 13–15 декабря 2023 г.). – СПб.: Санкт-Петербургский горный университет императрицы Екатерины II, 2024. – С. 24–26. EDN FTTQPW
2. Гурова А.Р. Проблема ограничения труда женщин во вредных и опасных условиях труда / А.Р. Гурова // Проблемы совершенствования российского законодательства: сборник тезисов Всероссийской научно-практической конференции курсантов, слушателей и студентов (Барнаул, 10–12 апреля 2024 г.). – Барнаул: Барнаульский юридический институт МВД России, 2024. – С. 287–288. EDN FCSFUU
3. Хайретдинова З.М. Правовые особенности применения труда женщин / З.М. Хайретдинова, О.В. Кораблина // Приднепровский научный вестник. – 2023. – Т. 3. №1. – С. 95–97. EDN PCZCEF