**СОДЕРЖАНИЕ**

ВВЕДЕНИЕ

1. ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДА ЖЕНЩИН И ЛИЦ, ИМЕЮЩИХ СЕМЕЙНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ

1.1 Развитие законодательства регулирующего труд женщин и лиц, имеющих семейные обязанности в Республике Беларусь

1.2 Действующее национальное законодательство Республики Беларусь регулирующее труд женщин и лиц имеющих семейные обязанности

2. ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ОСОБОЙ ОХРАНЫ ТРУДА ЖЕНЩИН В СВЯЗИ С МЕТЕРИНСТВОМ

2.1 Общие гарантии, устанавливаемые женщинам, имеющим детей

2.2 Особенности регулирования труда беременных женщин и женщин имеющих детей в возрасте до трех лет

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

**ВВЕДЕНИЕ**

**Актуальность темы курсовой работы.** В период становления гражданского правового общества наряду с изменениями в политической сфере, происходят изменения социального статуса личности. В международно-правовых документах говорится, что семья является естественной и основной ячейкой общества, которой должна предоставляться по возможности самая широкая охрана и помощь, в особенности при ее образовании и пока на ней лежит ответственность о несамостоятельных детях и их воспитании. К числу важнейших научных проблем, требующих разрешения в условиях обретения Республикой Беларусь независимости, формирования и развития рыночных отношений в сфере экономики, относится проблема правового положения работающих матерей.

Важно отметить, что переход к рыночной экономике и обусловленные им социально - экономические программы, в Республике Беларусь оказали негативное влияние на многие аспекты жизни семьи, которое выражается в первую очередь в снижении уровня материального достатка в семье. Забота о семье, о гражданах, осуществляющих свои семейные обязанности, а также вопросы правового регулирования их труда всегда находились в поле зрения зарубежных и отечественных ученых в области науки трудового права и права социального обеспечения. Многое делалось и делается на законодательном уровне для создания оптимальных условий, позволяющих сочетать семейные обязанности с работой. Более того, многие нормы - льготы, дополнительные гарантии и компенсации привели к ущемлению свободы выбора женщин и лишению их конкурентоспособности на рынке труда, а большинство защитных мер приобрели в рыночных условиях фактически дискриминационный характер.

О важности вопросов положения женщин-матерей в обществе, свидетельствует выделение их в самостоятельный предмет международно-правового сотрудничества государств в рамках международно-правовой отрасли – международная защита прав человека. Социальная защита прав женщин направлена на обеспечение им равных с мужчинами прав во всех сферах общественной жизни; физиологические способности женского организма, выполнение женской особой социальной функции – материнства, вызвали существование специальных норм, стоящих на страже интересов женщин. Актуальность теоретических исследований проблем правового положения женщин в связи с материнством обуславливается необходимостью изучения обновленного законодательства, определения объема прав и льгот женщинам по труду. Обращаясь сегодня к вопросу о труде женщин в общественном производстве со всей очевидностью видно, что он по-прежнему сопряжен с целым рядом трудностей. Кроме того, следует отметить, что в научной литературе комплексных исследований правового регулирования труда женщин в Республике Беларусь фактически не имеется

**Тема курсовой работы:** «Правовое е регулирование труда женщин».

**Объектом исследования** работы являются нормативные правовые акты, которые регулируют трудовой статус женщин в Республике Беларусь.

**Предметом исследования** работы являются правоотношения возникающие в связи с применением труда женщин и лиц, имеющих семейные обязанности.

**Цель исследования** состоит в том, чтобы изучить, обобщить, систематизировать законодательство, регулирующее Республикой Беларусь труд женщин, изложить его и внести предложения по его применению.

**Задачи исследования** предопределяются целью исследования и состоят в том, чтобы:

- изучить историю развития законодательства регулирующего труд женщин в Республике Беларусь;

- проанализировать действия национального законодательства Республики Беларусь регулирующее труд женщин;

- рассмотреть особые условия труда беременных женщин и женщин имеющих детей в возрасте до трех лет;

- охарактеризовать социальные льготы и компенсации, предоставляемые женщинам в связи с материнством.

**Характеристика источников для написания.** В основу работы положены, во-первых, Конституция Республики Беларусь, Трудовой кодекс Республики Беларусь и другие нормативные правовые акты Республики Беларусь, международные правовые акты; во-вторых, специальная юридическая литература. Значительный вклад в разработку вопросов, связанных с особенностями регулирования труда женщин и работников, имеющих семейные обязанности, внесли выдающиеся юристы, профессора, судьи, в частности, профессор Круталевич В.А., доктор юридических наук Литвинова Г.И., Поленина С.В., Тихиня В.Г., Азарова А.А., Абрамова А.Д. и другие.

При разрешении поставленных задач для достижения цели исследования использовались следующие методы: формально-юридический метод, метод системного анализа, комплексного исследования, сравнительного правоведения.

**Структура работы включает:** титульный лист, содержание, введение, два раздела с подразделами к ним, заключение, список использованных источников. Курсовая работа выполнена на 30 страницах компьютерного текста.

**1. ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДА ЖЕНЩИН И ЛИЦ ИМЕЮЩИХ СЕМЕЙНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ**

**1.1. Развитие законодательства регулирующего труд женщин и лиц, имеющих семейные обязанности** **в Республике Беларусь**

В первые годы после Великой Октябрьской социалистической революции основное направление движения к равенству мужчин и женщин шло через экономическое освобождение женщин, установление юридического равноправия в семейных, трудовых отношениях, создание системы льгот трудящимся женщинам.

Советское государство отменило прежнее законодательство, закреплявшее дискриминацию женщины, предоставило ей равные права с мужчиной, открыло доступ к образованию. Государство признало своей обязанностью заботу о материнстве и детстве. В декабре 1917 года был создан специальный отдел по охране материнства и младенчества.

В конце 1917-начале 1918 года был принят ряд декретов, направленных на охрану труда женщин. Запрещалось использовать женский труд на подземных и некоторых других тяжелых работах, в ночные смены, а также сверхурочно. Декретом ВЦИК Советов рабочих, солдатских и крестьянских депутатов от 22 декабря 1917 года было введено денежное пособие по случаю родов в размере полного заработка в течение 8 недель до родов и 8 недель после родов. Этим же декретом предусматривалось, что работнице в период кормления ребенка могло быть выплачено пособие в размере от одной четверти до половины ее заработка в течение 9 месяцев после родов. В последующем также было принято значительное число нормативных актов о труде женщин, о льготах, предоставляемых им в период материнства. 30 октября 1922 года был принят Кодекс законов о труде, в статье 5 которого говорилось, что он расширяет свое действие на союзные республики без специального подтверждения.

Кодекс законов о труде (КЗоТ) 1922 г. принципиально отличался от КЗоТ 1918 г. От методов принуждения в регулировании трудовых отношений государство переходит к методам свободного найма рабочей силы с заключением добровольного трудового договора. Кодекс допускал в исключительных случаях (борьба со стихийными бедствиями, недостаток в рабочей силе для выполнения важнейших государственных заданий) привлечение граждан к труду в порядке трудовой повинности по специальным постановлениям СНК.

Для женщин и подростков до 18 лет, а также для лиц, занятых на производстве с вредными условиями труда, рабочий день сокращался до 6 часов. Увольнение с работы допускалось лишь вследствие полной или частичной ликвидации предприятия, истечения срока временной работы, приостановки работ свыше месяца, в случае явной непригодности рабочего, определенной в установленном порядке и, наконец, по желанию самого трудящегося. В КЗоТ 1922 года порядок увольнения был значительно облегчен. Регламентировалось время отдыха и праздничные дни. Интересно, что вводилось 15 праздничных дней: 1 января, 6 января, 27 февраля, 25 марта, 1 мая, 15 августа, 14 сентября, 25 и 26 декабря, пятница и суббота страстной недели, понедельник и вторник Пасхальной недели, день вознесения Господня и второй день праздника сошествия Святого Духа. Практически запрещались сверхурочные работы.

В кодексе 1922 г. появились положения о коллективных договорах. Они являлись соглашением, заключаемым профсоюзом, как представителем рабочих и служащих, и нанимателем. Колдоговор устанавливал условия труда и найма для отдельных предприятий, учреждений или группы таковых. Тем самым он задавал рамки для личных трудовых договоров найма. Недействительными признавались статьи колдоговора, ухудшавшие условия труда по сравнению с условиями, установленными КЗоТ и другими нормативными актами о труде. Профсоюзы имели право выступать перед различными органами от имени работавших по найму в качестве стороны, заключившей колдоговор.

КЗоТ 1922 г. вместо социального обеспечения вновь вводил социальное страхование. Оно распространялось на всех лиц наемного труда. Страховые взносы вносились предприятиями, учреждениями, хозяйствами или работодателями без права обложения страхуемого и без вычета взносов из заработной платы. Социальное страхование предусматривало: оказание лечебной помощи, выдачу пособий при временной нетрудоспособности и дополнительных пособий, выдачу пособий по безработице, инвалидности, членам семей трудящихся в случае смерти кормильца.

В 1925 г. была проведена либерализация процесса найма - отменялось обязательное до этого посредничество бирж труда при найме рабочих и служащих. В 1929 г. был осуществлен переход на пятидневную (для непрерывно действующих предприятий) и шестидневную (для остальных предприятий, учреждений и организаций) неделю. Последний день такой укороченной недели являлся выходным днем.

Советские правоведы вынуждены были констатировать, что в КЗоТ 1922 года «наблюдается отступление от уровня правового регулирования трудовых отношений в первые годы Советской власти». После сворачивания НЭПа эти отступления были не только не ликвидированы, а еще более расширены: вместо большой массы нэпманов возник один огромный нэпман - государственный капитал.

Таким образом, трудовое законодательство БССР в 1922 г. устанавливало квоты на увольнение женщин при сокращении штатов, за беременными женщинами и одинокими матерями с детьми до одного года закреплялось преимущественное право сохранения рабочего места. Постановление "По вопросу о подготовке трудящихся женщин к обороне страны", принятое Секретариатом ЦК Коммунистической партии Белоруссии в июне 1928 г., определяло направления работы по так называемой "военизации женщин"; в пункте 3 говорилось о необходимости подготовки женщин для разведывательной службы в армии; в п. 6 отмечалась необходимость военной подготовки крестьянок.

Постановление ЦИК и СНК СССР от 27 июня 1936 г. "О запрещении абортов, увеличении материальной помощи женщинам, установлении государственной помощи многосемейным, расширении сети родильных домов, детских яслей и детских садов, усилении уголовного наказания за неплатеж алиментов и о некоторых изменениях в законодательстве о разводах" запрещало производство абортов. Конституция БССР 1937 г. законодательно закрепляла равенство прав мужчин и женщин во всех сферах жизни и деятельности.

Указ Президиума Верховного Совета СССР от 8 июля 1944 г. "Об увеличении государственной помощи беременным женщинам, многодетным и одиноким матерям, усилении охраны материнства и детства" определял, что женщине после рождения третьего ребенка выдается единовременное пособие, а после рождения четвертого - кроме единовременного, еще и ежемесячное пособие, которое пропорционально повышалось с рождением каждого последующего ребенка; оплачиваемый отпуск по беременности и родам работающим женщинам был установлен с 63 до 77 календарных дней. Согласно этому же Указу, "только зарегистрированный брак порождает права и обязанности супругов", все свободные фактические браки приравнивались к внебрачным связям. Закон от 14 мая 1956 г. "О государственных пенсиях" женщины получали право на пенсию по старости на 5 лет раньше мужчин при наличии меньшего стажа работы. Пенсионный возраст по старости устанавливался для них по достижении 55 лет.

В 1956 году был принят Указ Президиума Верховного Совета СССР от 26 марта 1956 г. продолжительность декретного отпуска увеличивалась до 112 календарных дней (56 дней до родов и 56 дней после) с выплатой за этот период пособия по государственному социальному страхованию. Постановление Совета Министров СССР "О мероприятиях по замене женского труда на подземных работах и в горнодобывающей промышленности и на строительстве подземных сооружений" от 13 июля 1957 г. вводился запрет на применение женского труда в данной отрасли промышленности.

В Уголовном кодексе 1960 г. закреплялось, что беременность женщины на момент совершения ею преступления является обстоятельством, смягчающим уголовную ответственность (ст. 37); убийство женщины, заведомо для виновного находившейся в состоянии беременности, является отягчающим вину обстоятельством (ст. 100); устанавливалась уголовная ответственность за изнасилование женщины (ст. 115), за понуждение женщины к вступлению в половую связь (ст. 116), за незаконное производство аборта (ст. 114), за нарушение прав при приеме на работу беременных женщин и кормящих матерей (ст. 136); к женщинам не могло быть применено пожизненное наказание (ст. 221), существовали отличия в режимах отбывания наказания в виде лишения свободы, беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до 14 лет или детей-инвалидов, не могли быть подвергнуты аресту (ст. 232).

В 60-х годах специалисты обратили внимание на снижение рождаемости в стране, чрезмерную загруженность женщин в народном хозяйстве и в сфере быта и, как следствие этого, ухудшение здоровья самих женщин и новых поколений. К специфической женской проблеме стали относить увеличение числа разводов и рост безнадзорности детей.

В литературе советского периода писалось:

«Большая часть женщин занята именно в отдельных отраслях народного хозяйства. Концентрация женщин в сфере образования, культуры, в отдельных отраслях промышленности не может рассматриваться как положительный фактор, ибо нарушаются необходимые пропорции в рациональной занятости населения, создаются дополнительные трудности для отраслей промышленности, где большинство работающих - женщины. Если же взглянуть глубже, становится очевидным, что вызвано все это отнюдь не только приверженностью женщин именно к таким видам труда, но и политикой заработной платы. В тех отраслях промышленности, где в основном трудятся женщины, уровень оплаты труда на 25-30 % был ниже среднего. Что же касается учреждений здравоохранения и культуры, то положение дел с оплатой труда в этих областях всем хорошо известно.

Также существовало немало публикаций, суть которых сводится к тому, что ослабление семейных уз, снижение рождаемости, ухудшение здоровья женщин и детей связываются лишь с широким вовлечением женщин в трудовую и общественную деятельность. Радикальный выход из создавшегося положения авторы видели в том, чтобы вернуть женщине ее «истинное» предназначение - быть хранительницей домашнего очага, вести хозяйство и воспитывать детей. Но это лишь слова, которые невозможно было внедрить в жизнь: «…сейчас, когда бушует повальная безработица, выплату заработной платы задерживают на несколько месяцев, а в отдельных случаях, на несколько лет, мужчина в одиночку просто не в состоянии содержать семью, тем более что трудно предвидеть какие изменения ждут страну завтра» [21. с. 154].

Достаточно подробно в советской науке трудового права рассматривается вопрос женского труда как воплощение принципа равноправия женщин в труде. При этом под основанием труда могли пониматься физиологические особенности женского организма, связанные с его материнской функцией; состояние активного материнства трудящихся женщин (беременность, роды, вскармливание грудью ребенка); социальная роль женщин-матерей по воспитанию детей; семейное положение. Справедливые возражения вызвало в 1968 г. утверждение В. Н. Толкуновой о том, что в основе общих норм трудового права применительно к женщинам лежит учет физиологических особенностей женского организма, связанных, с материнской функцией, данной женщине от природы, и обусловленная этими особенностями социальная функция женщин по уходу за малолетними детьми [12. с. 110].

Но как справедливо отмечает Э. А. Правдина, «при выявлении признаков, основанных на различиях в способности к труду, важно уяснить, что таковыми являются не только физиологические особенности организма работника, но и другие объективно существующие факторы, в частности различные явления общественных отношений, происхождение которых обусловлено социально» [22. с. 95].

Основанием дифференциации правового регулирования труда женщин являются лишь физиологические особенности ее организма, Э. А. Правдина предлагает рассматривать в качестве основания признак пола, под которым понимаются «социально обусловленные различия в применении общеустановленных норм трудового законодательства о труде женщин с учетом физиологических особенностей женского организма и специфики содержания, социальных прав и обязанностей женщин перед обществом» [22. с. 98].

Ведь «известно, что выполнять хозяйственную работу по дому, присматривать за ребенком и осуществлять его воспитание объективно способны и женщина, и мужчина в равной степени. Об этих видах обязанностей ни в коей мере нельзя говорить как о физиологически обусловленных правах и обязанностях» [22. с. 99].

М. А. Покровская, соглашаясь в целом с В. Н. Толкуновой о необходимости регулирования труда рабочих и служащих по признаку физиологических особенностей организма, так же как и Э. А. Правдина, не считает, что этот признак является исчерпывающим при определении различий, характеризующих «реальные личности» [13. с. 115].

По ее мнению, в основе регулирования труда женщин лежат различия по признаку пола, и эти различия выделили женщин в одну большую группу с едиными в основном льготами по охране труда, по беременности и родам. При этом она не исключает возможности учета государством и других обстоятельств для законодательства о труде применительно к женщинам.

В дальнейшем, по ее мнению, возможно регулирование рабочего времени, времени отдыха и других вопросов в зависимости от таких факторов, как семейное положение, количество детей, их возраст.

Социальную функцию по воспитанию детей можно рассматривать в двух аспектах: первый - когда речь идет о женщине-матери (например, когда женщине, имеющей ребенка, предоставляется право работать неполный рабочей день или неполную рабочую неделю; работать по скользящему графику); второй - когда имеются в виду другие лица, выполняющие функцию воспитания детей (например, в случае предоставления отпуска по уходу за ребенком отцу, бабушке, дедушке или другим родственникам, осуществляющим уход за ребенком). Поэтому данные основания, по ее мнению, можно отнести как к общему основанию и (второй аспект), так и к специальному, когда речь идет о социальной роли женщины-матери по воспитанию детей.

Специальные основания, то есть относящиеся исключительно к женщинам, необходимо ограничить только теми, которые действительно объективно могут выполняться только женщиной в силу ее физиологических особенностей, а именно: ограничить их льготами в связи с беременностью, родами и кормлением грудью. Остальные же льготы следует пре доставлять одному из родителей (по их усмотрению) либо другому взрослому члену семьи.

Именно это, привело к соответствующему отношению к семейным обязанностям, которое прослеживается во многих работах, посвященных проблемам женщин. Семейные (в частности, родительские) обязанности порой рассматривались как некая обуза, не позволяющая женщине в полной мере посвятить себя работе. Считалось естественным желание женщины оставить ребенка на воспитание государству и уехать на далекую стройку. Забота о детях должна быть не тяжким грузом, который желательно бы передать государству, а человеческая потребность, приносящая радость и необходимая как ребенку, так и самим родителям [10. с. 76].

Только семья может по-настоящему дать ребенку чувство защищенности от невзгод жизни, направить его развитие и становление личности, воспитать гармоничного и достойного человека. Нет нужды говорить, что любовь в семье, взаимоуважение, забота со стороны родителей - лучшая атмосфера и залог психологического здоровья ребенка. Поэтому как хорошо бы ни была развита система общественного воспитания детей, роль семейного воспитания не утратит своего значения, как для детей, так и для их родителей.

Только при таком отношении к семейным обязанностям приведение нашего законодательства в соответствие с Конвенцией МОТ № 156 не будет сведено, к уравнению женщин с мужчинами во вне семейных сферах наемного труда, а фактически - к уравниванию женщин и мужчин в их обоюдном бегстве от семьи. Наше законодательство должно способствовать тому, чтобы лица с семейными обязанностями, которые выполняют или желают выполнять оплачиваемую работу, могли осуществить свое право на это, не подвергаясь дискриминации, и, насколько это, возможно, гармонично сочетать профессиональные и семейные обязанности, находясь под защитой государства.

По мнению В. Н. Толкуновой, разгрузка трудящейся женщины в быту должна идти в первую очередь по линии расширения сферы обслуживания и по линии все большего развития общественного воспитания детей в детских учреждениях и «лишь во вторую очередь по линии перераспределения всех домашних обязанностей равномерно между всеми членами семьи мужского и женского пола», то теперь, необходимо поменять приоритеты. Тем более, в нынешней ситуации в стране, когда государственная инфраструктура детских учреждений практически разрушена, из-за финансового положения ухудшаются условия пребывания в них, что привело к тому, что часть детей сегодня находятся вне сферы заботы государства. А ведь не то что на развитие, но и на восстановление потребуется немало времени [9. с. 132]. Дело в том, что наше законодательство исходит из принципа предоставления льгот и преимуществ главным образом женщинам, т. е. делает акцент на особой защите женщин от дискриминации путем предоставления ей социальных льгот, причем даже в тех случаях, когда это вовсе не обусловлено физиологическим или психическим состоянием женского организма или обстоятельствами, связанными с необходимостью ухода за детьми.

В ряде случаев не всегда оправданно с точки зрения равенства возможностей женщин и мужчин установление запретов на выполнение действий, связанных с работой, что также рассматривается как определенные льготы. В условиях превышения предложения рабочей силы над спросом работодателю, безусловно, удобнее пригласить на работу мужчину, чем женщину с ее многочисленными льготами. Нормативным документом в советский период явился Кодекс законов о труде РСФСР от 9 декабря 1971 года (Ведомости Верховного Совета РСФСР, 1971, №50) с изменениями и дополнениями. Советское законодательство о труде регулировало трудовые отношения всех рабочих и служащих, содействуя росту производительности труда, повышению эффективности общественного производства и подъему на этой основе материального и культурного уровня жизни трудящихся, укреплению трудовой дисциплины и постепенному превращению труда на благо общества в первую жизненную потребность каждого трудоспособного человека.

По кодексу законов о труде запрещалось применение труда женщин на тяжелых работах и на работах с вредными условиями труда, а также на подземных работах, кроме некоторых подземных работ (нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию). Кодекс законов о труде от 23 июня 1972 года. Принят третьей сессией Верховного Совета БССР восьмого созыва, введен в действие с 1 октября 1972 года.

Основы законодательства СССР и союзных республик о труде 1970 г., ст. 71, а также КЗоТ БССР 1972 г., ст. 1721 распространяли льготы на отцов и опекунов по уходу за ребенком, если мать находилась в стационарном медицинском учреждении или умерла.

Основы законодательства СССР и союзных республик о труде 1970 г., ст. 73, а также КЗоТ БССР 1972 г., ст. 170 запрещали отказывать женщине в приеме на работу и снижать ей заработную плату по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей в возрасте до 14 лет.

КЗоТ БССР 1972 г. в ст. 160-163 вводил запрещение ночного, сверхурочного труда и направления в командировки беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет; ограничение сверхурочных работ и направления в командировки для женщин, имеющих детей от 3 до 14 лет; закреплялись нормы переноса и передвижения тяжестей женщинами; работающим женщинам, имеющим 3 или более детей в возрасте до 12 лет, предоставлялось право на дополнительный однодневный оплачиваемый отпуск. По мере все большего вовлечения женщин в общественное производство, развития новых отраслей промышленности, связанных, в частности, с применением химических веществ (при общем отставании охраны труда и социальной сферы), стали проявляться негативные тенденции и противоречия [45. с. 119].

Список производств, профессий и работ с тяжелыми и вредными условиями труда, на которых запрещалось применение труда женщин, был утвержден Постановлением Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 25 июля 1978 года. Нормы предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную были установлены Постановлением госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 27 января 1982 года (Бюллетень Госкомтруда СССР, 1982, №4). Также КЗоТ регулировал социальные и иные льготы предоставляемые женщинам и лица имеющим семейные обязательства.

Госкомтруда СССР по труду и социальным вопросам и Секретариат ВЦСПС 29 сентября 1981 г. приняли Положение об условиях труда надомников, в котором преимущественное право на заключение трудового договора о работе на дому предоставлялось женщинам, имеющим детей до 15 лет. Это положение также нашло отражение в ст. 167 КЗоТ БССР. Госкомтруда СССР и Секретариат ВЦСПС 6 июля 1982 г. приняли Положение "О порядке предоставления женщинам частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста одного года и дополнительного отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет".

Согласно Указу Президиума Верховного Совета СССР от 4 февраля 1988 г. и постановлению ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС от 22 февраля 1988 г. "Об обеспечении эффективной занятости населения, совершенствовании системы трудоустройства и усилении социальных гарантий для трудящихся", администрация предприятий получала право прекращать по своему усмотрению с согласия профсоюзного комитета трудовые отношения с работниками, достигшими пенсионного возраста, и, следовательно, увольнять женщин с работы, даже против их желания, на пять лет раньше, чем мужчин. Решением Совета Министров СССР и ВЦСПС от 22 августа 1989 г. вводились частично оплачиваемые отпуска по уходу за ребенком в возрасте до полутора лет и неоплачиваемые отпуска до достижения ребенком возраста трех лет.

Постановлением Верховного Совета СССР "О неотложных мерах по улучшению положения женщин, охране материнства и детства, укреплению семьи" от 10 апреля 1990 г. продолжительность отпуска по беременности и родам составила 70 календарных дней до рождения ребенка и 56 после.

Новая редакция Основ законодательства СССР и союзных республик о труде от 1990 г., а также изменения, внесенные в КЗоТ БССР 1972 г. определяли, что частично оплачиваемый отпуск и дополнительный отпуск без сохранения заработной платы по уходу за ребенком может быть использован полностью или частично отцом, бабушкой, дедушкой или другим родственником, фактически осуществляющим уход за ребенком.

Постановление Совета Министров СССР "О дополнительных мерах по социальной защите семей с детьми в связи с переходом к регулируемой рыночной экономике" с 1 декабря 1990 г. вводило единовременное пособие на рождение ребенка независимо от очередности рождения.

1.2 Действующее национальное законодательство Республики Беларусь регулирующее труд женщин

Правовое регулирование труда женщин в международно-правовых актах о труде. Организация Объединенных Наций (ООН) уже в первых своих документах обратилась к правам человека, в частности, в области труда и социального обеспечения. Возможность участия ООН в международном регулировании труда и социального обеспечения основывается на положениях п. 3 ст. 1 и ст. 55 Устава ООН, определяющих задачи международного сотрудничества по обеспечению уважения к правам человека и основным свободам.

Конкретизация этого осуществлена во Всеобщей декларации прав человека, одобренной Генеральной Ассамблеей ООН 10 декабря 1948 г. Международная конвенция о борьбе с торговлей совершеннолетними женщинами, подписанная в Женеве 11 октября 1933 г., вступила в силу для БССР 21 июля 1948 г. Данный документ предписывал государствам наказывать лиц, занимающихся торговлей совершеннолетними женщинами, независимо от согласия женщин.

Конвенция о политических правах женщин от 20 декабря 1952 г. вступила в силу для БССР 9 ноября 1954 г.; в ней закреплялось право женщины избирать, быть избранной и занимать должности на общественно-государственной службе. Конвенция о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности (Конвенция 100) от 29 июня 1951 г. вступила в силу для БССР 21 августа 1957 г., определив средства и методы, используемые страной для достижения равенства в сфере оплаты труда. Конвенция о ежегодных оплачиваемых отпусках (Конвенция 52) от 24 июня 1936 г. вступила в силу для БССР 6 ноября 1957 г. и ввела право любого человека на ежегодный оплачиваемый отдых

Конвенция об охране материнства (Конвенция 103) от 28 июня 1952 г. вступила в силу для БССР 6 ноября 1957 г.

В ней предусматривались особые меры по охране материнства, предоставляющие определенные привилегии женщинам: право трудящейся женщины на обязательный и дополнительный отпуск после родов, на выплату денежного пособия в период отпуска, на сохранение работы во время отпуска по беременности. Конвенция о применении труда женщин на подземных работах в шахтах любого рода (Конвенция 45) от 21 июня 1935 г. вступила в силу для БССР 4 августа 1962 г. Конвенция запрещала применение труда женщин в шахтах, за исключением руководящей и обслуживающей работы.

Конвенция о дискриминации в области труда и занятий (Конвенция 111) от 25 июня 1958 г. вступила в силу для БССР 4 августа 1962 г. Конвенция определяла понятие "дискриминации", обязывала государства проводить политику равенства возможностей и обращения в отношении труда.

Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах от 16 декабря 1966 г. вступил в силу для БССР 3 января 1976 г. В ст. 7 Пакта гарантировались права женщин на труд "не хуже тех, которыми пользуются мужчины"; ст. 9 посвящена мерам по охране и поддержке материнства и детства. Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин от 18 декабря 1979 г. вступила в силу для БССР 3 сентября 1981 г. В ней закреплялась необходимость введения равноправия во всех сферах жизни - политической, социально-экономической, сфере образования и уголовного права.

Конвенция № 26 о создании процедуры установления минимальной заработной платы от 30 мая 1928 г. вступила в силу для Республики Беларусь 15 сентября 1994 г.

Республика Беларусь присоединилась к выполнению обязательств, направленных на улучшение положения женщин, закрепленных в Пекинской платформе действий, принятой в 1995 г. на IV Всемирной конференции ООН.

Во время беременности и, по крайней мере, в течение 3 месяцев после родов (а в случае кормления грудью и в течение более продолжительного периода) женщина не должна привлекаться к тяжелым и вредным работам, в том числе связанным с поднятием, переноской, передвижением тяжестей, с излишним или непрерывным физическим напряжением, включая длительное стояние на ногах.

Женщина, обычно занятая на работе, признаваемой компетентными государственными властями вредной для здоровья, имеет право на перевод на другую работу без уменьшения заработной платы. В отдельных случаях это право должно предоставляться каждой беременной женщине по предъявлении медицинской справки, удостоверяющей, что перемена работы необходима в интересах здоровья женщины или ее будущего ребенка.

Конвенция Международной организации труда № 105 об упразднении принудительного труда от 5 июня 1957 г. вступила в силу для Республики Беларусь 25 сентября 1996 г. Конвенция запрещает все практики по применению долговой кабалы и крепостной зависимости и иные виды принудительного труда.

Данные Конвенции распространяются на: - трудящихся мужчин и женщин, имеющих обязанности в отношении находящихся на их иждивении детей, когда эти обязанности ограничивают их возможность подготовки, доступа, участия или продвижения в экономической деятельности; - трудящихся мужчин и женщин, имеющих обязанности в отношении других ближайших родственников - членов их семей, которые нуждаются в уходе или помощи, когда такие обязанности ограничивают их возможности подготовки, доступа, участия или продвижения в экономической деятельности.

Европейская социальная хартия также обращается к проблемам лиц с семейными обязанностями. Статья 27 хартии обязывает страны - члены Совета Европы для обеспечения реализации права на равенство и на равное обращение работников - мужчин и женщин с семейными обязанностями и всех остальных работников принять соответствующие меры, с тем чтобы:

а) предоставить работникам с семейными обязанностями возможность поступить на работу и оставаться занятыми, а также возобновить работу после перерыва, вызванного семейными обязанностями, включая организацию профессиональной ориентации и профессионального обучения таких работников;

б) учитывать их нужды при определении условий труда и в области социального обеспечения;

в) развивать государственные и частные социальные службы, поощрять их деятельность, в частности детские сады и другие подобные учреждения, берущие на себя заботу о детях.

Можно сказать, что правовое регулирование труда лиц с семейными обязанностями на международном уровне прошло три этапа:

1. с первых дней создания МОТ (1919 г.) до 1965 г, когда из всех лиц с семейными обязанностями под защитой международных норм были только беременные женщины и женщины с грудными детьми (кормящие матери);
2. с 1965 по 1981 г. В 1965 г. Рекомендация № 123 «О труде женщин с семейными обязанностями» распространила свое действие на женщин с детьми вообще (т. е. и более старшего возраста), а также с больными членами семьи;
3. с 1981 г. в соответствии с Конвенцией № 156 лицами с семейными обязанностями признаются трудящиеся мужчины и женщины с находящимися на их иждивении детьми либо с нуждающимися в уходе другими ближайшими родственниками.

Исходя из международных трудовых норм, можно выделить следующие категории лиц с семейными обязанностями:

- беременные женщины;

- кормящие матери (с грудными детьми);

- трудящиеся, на иждивении которых находятся несовершеннолетние дети;

- трудящиеся, имеющие обязанности в отношении других ближайших родственников, нуждающихся в уходе или помощи.

После развала СССР, Республика Беларусь приобрела независимость и стала самостоятельным государством, которое разрабатывало и утверждало законодательство, регулирующее труд женщин и лиц имеющих семейные обязательства.

Верховным Советом Республики Беларусь в 1991 г. были приняты постановление "О дополнительных мерах по улучшению охраны материнства и детства в Республике Беларусь", а также две государственные программы: "Национальная программа профилактики генетических последствий, обусловленных катастрофой на ЧАЭС" и комплексная целевая программа "Охрана материнства и детства в условиях воздействия последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС на 1991-1995 гг.". Программы позволили осуществлять дородовую диагностику врожденных пороков плода и ряда наследственных заболеваний.

Закон Республики Беларусь от 130.101992 года "О государственных пособиях семьям, воспитывающим детей", устанавливал, кроме всех ранее существовавших, поощрительное пособие в размере 50% минимальной заработной платы для женщины, ставшей на учет в женскую консультацию до 12-недельного срока беременности.

С 1 января 1993г. вводится в действие Закон Республики Беларусь «О пенсионном обеспечении». В соответствии со статьей 12 указанного закона пенсии за работу с особыми условиями труда назначаются женщинам, работающим доярками (операторами машинного доения), операторами животноводческих комплексов и механизированных ферм, животноводами, занятыми в профилакториях по уходу за телятами молочного периода в возрасте до 4-6 месяцев и на обслуживании коров-кормилиц с телятами (весь комплекс работ по кормлению, поению и уходу за скотом), операторами свиноводческих комплексов и механизированных ферм и свиноводами (кормление, поение, удаление навоза, уборка помещений и другие работы) по обслуживанию подсосных свиноматок с приплодом, холостых и супоросных свиноматок, поросят - отъемышей в возрасте до 4 месяцев, ремонтного молодняка, хряков-производителей и свиней на откорме в колхозах, совхозах и других предприятиях сельского хозяйства при условии выполнения установленных норм обслуживания.

Нормы обслуживания для назначения пенсий за работу с особыми условиями труда утверждены постановлением Государственного комитета Республики Беларусь по труду и социальной защите населения, Министерства социального обеспечения и Министерства сельского хозяйства и продовольствия от 1 декабря 1992 г. № 60.

С 1995г. Республика Беларусь присоединилась к реализации обязательств, направленных на улучшение положения женщин, закрепленных в Пекинской платформе действий, принятой в 1995 г. на IV Всемирной конференции ООН. Одобренная Советом Министров в августе 1996 г. республиканская программа "Женщины Республики Беларусь", рассчитанная до 2000 г., была направлена на улучшение положения женщин на рынке труда, расширение участия женщин в процессе принятия решений, охрану материнства и детства, укрепление семьи, решение социально-психологических проблем женщин и их адаптацию к новым социально-экономическим условиям. Одобренная Советом Министров в августе 1996 г. республиканская программа "Женщины Республики Беларусь", рассчитанная до 2000 г., направлена на улучшение положения женщин на рынке труда, расширение участия женщин в процессе принятия решений, охрану материнства и детства, укрепление семьи, решение социально-психологических проблем женщин и их адаптацию к новым социально-экономическим условиям. Меры по поддержке предпринимательства женщин были включены в Программу государственной поддержки малого предпринимательства в Республике Беларусь с 1997 г.

Указом Президента Республики Беларусь от 21 января 1998 г. утверждены Основные направления государственной семейной политики, предусмотрены определенные меры, направленные на повышение экономической самостоятельности семьи и женщин.

В Трудовом кодексе 2000г., ст. 271 закреплены дополнительные гарантии отцам, опекунам, другим родственникам ребенка, в том числе отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Участие женщин в процессе труда все время возрастает. Однако женщины сталкиваются с многочисленными проблемами при реализации своего права на труд: неравенство в условиях и оплате труда, при найме, при увольнении. В Конституции Республики Беларусь закреплены эгалитарные принципы в отношении мужчин и женщин.

Статья 22 Конституции закрепляет равенство граждан перед законом без всякой дискриминации. Положения ст. 22 получают развитие в других статьях конституции, а именно: ст. 42 (право на равное вознаграждение за труд равной ценности), ст. 47 (право на социальное обеспечение в старости), ст. 49 (право на охрану здоровья, право на образование). Все приведенные выше положения соответствуют международным соглашениям, ратифицированным республикой в разные годы.

Однако сам по себе такой подход к "женскому вопросу" не гарантирует отсутствие дискриминационных практик. Как отмечает в своей статье Т. Журженко, "процессы демократизации в переходных обществах не являются автоматическим приращением прав всех без исключения граждан", они, скорее, ставят во главе общедемократические принципы, выделяя женщин как "меньшинство". Основной же идеей гендерного подхода к правам женщин является не закрепление за ними особых прав и привилегий, а привнесение действительно равного подхода, исключение закрепления традиционно женских и мужских ролей на законодательном уровне. Как известно, основным законодательным актом в трудовой сфере является Трудовой кодекс Республики Беларусь 2000г.

Редакция Основ законодательства СССР и союзных республик о труде от 1990 г., а также изменения, внесенные в КЗОТ БССР 1972 г., определили, что частично оплачиваемый отпуск и дополнительный отпуск без сохранения заработной платы по уходу за ребенком может быть использован полностью или частично отцом, бабушкой, дедушкой или другим родственником, фактически осуществляющим уход за ребенком. Однако относительно пособий по временной нетрудоспособности вопрос долгое время не был решен, т. е. отцы и другие лица, фактически осуществлявшие уход за ребенком, не имели права получать пособие. В настоящее время все льготы, распространяемые на матерей в связи с уходом за ребенком, могут быть распространены и на отцов или лиц, реально осуществляющих уход.

Это реальная предпосылка для закрепления принципа равных возможностей мужчин и женщин в трудовой сфере. Однако следует обратить внимание на другие статьи, связанные с функцией деторождения. Существует ст. 264 Трудового кодекса Республики Беларусь о переводе на более легкую работу беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет. На мой взгляд, первая часть статьи не носит дискриминационный характер, т. к. связана с заботой о физическом здоровье беременной женщины. Однако во второй части статьи, где идет речь о переводе для женщин, имеющих детей до полутора лет, нужно было бы, следуя принципу равных возможностей, также и мужчине предоставить право перевода на более легкую работу в том случае, если преимущественно он занимается воспитанием ребенка соответствующего возраста.

Нормой, формально связанной с материнством, является предоставление женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, дополнительных перерывов для кормления ребенка.

Однако вследствие того, что наличие ребенка в возрасте до полутора лет само по себе дает право на дополнительные перерывы независимо от того, кормит ли женщина грудью, находится ли ребенок на искусственном вскармливании или пребывает в детском дошкольном учреждении, статья нарушает права мужчин, осуществляющих непосредственный уход за ребенком (искусственное вскармливание).

Сохранилось также положение, регламентирующее возможность использования женщиной дополнительного свободного от работы дня с оплатой в размере среднего дневного заработка. Это, однако, хотя и является дополнительной льготой для женщины, негативно влияет на психологию нанимателя, который ожидает, что женщина действительно воспользуется этим днем. Также возникает вопрос: почему только женщина имеет такую возможность? Если законодатель настаивает на сохранении данной нормы, хотелось бы, чтобы и мужчина получил смог наравне с женщиной участвовать в воспитании детей и ведении домашнего хозяйства. Таким образом, все вышеперечисленные льготы формально связаны с физическими характеристиками женщины как матери, однако зачастую носят дискриминационный характер по отношению к мужчинам, воспитывающим ребенка.

В статье 184 Трудового кодекса Республики Беларусь закреплена обязанность нанимателя, давать женщине отпуск по беременности и родам. Однако данное положение, должно скорее предоставлять женщине такую возможность, нежели обязывать нанимателя отправлять ее в отпуск, т. к. могут иметь место случаи, когда женщина чувствует себя стабильно и хорошо и предпочитает работать. Конечно, для нанимателя это влечет дополнительную ответственность за решение женщине работать в такой период, но возможно включение таких норм, которые снимут с него эту ответственность.

Также, в соответствии с Конвенцией о применении труда женщин на подземных работах в шахтах любого рода от 21 июня 1935 г. (вступила в силу для БССР 4 августа 1962 г.), ст. 262 Трудового кодекса Республики Беларусь содержит запрет на применение труда женщин на тяжелых работах и на работах с вредными условиями труда, а также на подземных работах, кроме некоторых подземных работ (нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию).

Запрещается применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением тяжестей вручную, превышающих установленные для них предельные нормы. На мой взгляд, данные положения никоим образом не связаны с осуществлением материнских функций. Можно возразить, что данные оберегающие нормы связаны с угрозой подрыва здоровья женщины и невозможности дальнейшего материнства. Однако мужчины, работающие на подземных работах, тоже вредят своему здоровью, их репродуктивные функции в таких отраслях снижаются. То есть формулирование норм в этом отношении также должно отвечать принципу равных возможностей. Ведь можно предположить, что существует женщина, готовая по желанию или в силу необходимости трудиться на подземных работах или переносить тяжести, однако осуществить данное в Беларуси не представляется возможным вследствие юридических барьеров. Зачастую законодательство на бумаге "нейтрально", на деле же предстает иная картина.

Невидимое неравенство проявляется на уровне вопросов о принятии на работу, увольнении, установлении уровня заработной платы. Существует блок правовых норм, закрепленных в законодательстве, но реально не действующих либо в силу экономической ситуации, либо в силу сложившейся практики.

К первому типу относятся такие нормы, как, например, ст. 269 "Выдача беременным женщинам путевок в санатории и дома отдыха и оказание им материальной помощи".

Дополнительные гарантии работницам у нанимателей, преимущественно применяющих труд женщин (организация детсадов, предоставление комнат для кормления грудных детей). Ко второму - в частности ст. 268 "Гарантии при заключении и прекращении трудового договора для беременных женщин и женщин, имеющих детей". Согласно этой статье запрещается отказывать женщинам в заключение трудового договора и снижать им заработную плату по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей в возрасте до трех лет, а одиноким матерям - в связи с наличием ребенка в возрасте до четырнадцати лет. Положения данной статьи, носящие прогрессивный характер, являются декларативными. На практике нарушения начинаются уже при опубликовании объявлений о принятии на работу, например, только мужчин. Такие объявления встречаются практически во всех изданиях по трудоустройству в Республике Беларусь: "Примем на работу юриста (мужчину) с опытом работы в кадровом агентстве". Следует четко закрепить в законодательстве недопустимость подобного рода формулировок.

**2. ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ОСОБОЙ ОХРАНЫ ТРУДА ЖЕНЩИН В СВЯЗИ С МЕТЕРИНСТВОМ**

**2.1 Общие гарантии, устанавливаемые женщинам, имеющим детей**

Всеобщая декларация прав человека в статье 24 провозглашает в качестве неотъемлемого права каждого человека право на отдых и досуг, включая право на разумное ограничение рабочего дня и на оплачиваемый периодический отпуск. Содержание и задачи правового регулирования времени отдыха состоят, во-первых, в обеспечении установленного законом ограничения рабочего времени и, во-вторых, в создании работникам условий для реального использования свободного времени [8. с. 10].

Право на отдых зафиксировано в ряде правовых актов: в Декларации прав и свобод человека и гражданина, в Конституции Республики Беларусь, в трудовом законодательстве.

В Конституции Республики Беларусь провозглашено, что «Каждый имеет право на отдых. Работающему по трудовому договору гарантируется установленные законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск».

В трудовом праве понятием отпуска охватываются многочисленные случаи освобождения работника от выполнения трудовых обязанностей при сохранении за ним места работы или должности. Помимо общих для всех работников отпусков законодательством предусмотрено предоставление ряда отпусков специально для выполнения гражданами своих семейных обязанностей.

Всем работающим женщинам, где бы и сколько они ни работали, предоставляются отпуска по беременности и родам.

Продолжительность отпуска дифференцируется в зависимости от исхода родов и территории, где работает женщина. Общая продолжительность отпуска составляет 126 (70+56) календарных дней пи нормальных родах, 140 (70+70) календарных дней – в случаях осложненных родов или рождения двоих и более детей. Эта общая продолжительность отпуска предоставляется и тогда, когда дородовой отпуск фактически был меньше – неиспользованные его дни присоединяются к послеродовому.

Дородовой отпуск женщинам, работающим на территории радиоактивного загрязнения, установлен 90 календарных дней. Таким образом, общая продолжительность их отпуска увеличивается и составляет не менее 146 либо 160 календарных дней. При этом дородовой отпуск предоставляется с согласия женщины за пределами территории радиоактивного загрязнения с проведением оздоровительных мероприятий. К территориям радиоактивного загрязнения относятся территории с радиоактивным загрязнением 1Ки/кв. км. и выше [15. с. 78].

За период отпуска женщине выплачивается пособие по беременности и родам, размеры и условия, выплаты которого устанавливаются законодательством о государственном социальном страховании (Закон от 30 октября 1992 года «О государственных пособиях семьям, воспитывающим детей» (с изменениями и дополнениями); Положение о порядке назначения и выплаты государственных пособий семьям, воспитывающим детей, утвержденное постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 7 августа 1997 года; Положение о порядке обеспечения пособиями по временной нетрудоспособности, утвержденное постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 30 сентября 1997 года с изменениями и дополнениями, и др.).

Отпуск по беременности и родам предоставляется, а пособие по беременности и родам назначается и выплачивается нанимателем на основании листка нетрудоспособности, выданного соответствующим медицинским учреждением.

Отпуск включается в общий стаж, стаж работы по специальности, профессии, должности (специальный стаж), а также в стаж работы, дающий право на последующие трудовые отпуска.

Женщинам, усыновившим (удочерившим) ребенка в возрасте до трех месяцев, отпуск с выплатой пособия по государственному социальному страхованию предоставляется на основании листка нетрудоспособности, выданного в установленном порядке, продолжительностью 70 календарных дней со дня усыновления (удочерения). В других случаях усыновления листок нетрудоспособности не выдается и пособие по государственному социальному страхованию не выплачивается.

Здесь следует сказать несколько слов, что же такое усыновление (удочерение) ребенка и как оно происходит. Новое семейное законодательство существенно изменило порядок усыновления. Лица, желающие усыновить ребенка должны обратиться в орган опеки и попечительства (отдел образования или иную службу, на которую возложены функции по охране прав детей) по месту своего жительства, чтобы получить заключение о том, что они являются надлежащими кандидатами в усыновители. Для получения такого заключения необходимы, в первую очередь, паспорт, а также: справка с места работы о занимаемой должности и заработной плате, либо копия декларации о доходах; копия финансового лицевого счета с места жительства; копия свидетельства о браке; медицинское заключение о состоянии здоровья [14. с. 53].

Отпуск по уходу за ребенком до достижении им возраста трех лет с выплатой ежемесячного государственного пособия может быть предоставлен по усмотрению семьи работающим отцу, другим родственникам ребенка или опекуну, фактически осуществляющим уход за ребенком. Данный отпуск относится к социальным отпускам.

Право на такой отпуск имеют отец, другие родственники ребенка или опекуны при условии, что:

- осуществляют фактический уход за ребенком в возрасте до трех лет;

- являются работающими, то есть состоят в трудовом правоотношении с нанимателем.

Право на отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет может возникнуть у отца, других родственников ребенка или опекуна в силу «вынужденных» обстоятельств (в случае смерти матери, лишения ее родительских прав, длительного - более месяца пребывания в лечебном учреждении и в других случаях отсутствия материнского попечения о детях), а также в случае добровольного перехода этого права «по усмотрению семьи». Отпуск, предоставляется нанимателем по письменному заявлению работника, воспитывающего ребенка, и может быть использован полностью либо по частям любой продолжительности. Оформляется отпуск приказом (распоряжением) нанимателя. Работающим отцу, бабушке, дедушке или другому родственнику, кроме работающих пенсионеров, фактически осуществляющим уход за ребенком, отпуск по уходу за ним может быть предоставлен при наличии справки с места работы (учебы, службы) матери ребенка и ее выходе на работу до истечения срока указанного отпуска и прекращении выплаты ей пособия. Для последующего переоформления отпуска на другого работающего родственника лицо, находящееся в отпуске, представляет по мету работы матери справку о его выходе на работу [7. с. 234].

По желанию лиц, осуществляющих уход за ребенком без матери, в период нахождения их в таком отпуске, они могут работать по основному или другому мету работы на условиях неполного рабочего времени (не более половины месячной нормы часов) и на дому с сохранением ежемесячного государственного пособия. Лицам, занимающимся воспитанием детей без матери, указанный отпуск включается а общий стаж, а также в стаж работы по специальности, профессии, должности, кроме дающего право на пенсию за работу с особыми условиями труда и выслугу лет. Время такого отпуска не включается в рабочий год, за который предоставляется трудовой отпуск.

Днем окончания отпуска является день достижения ребенком возраста три года.

Работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, заработная плата не сохраняется. В случае приостановки отпуска по уходу за ребенком в возрасте до трех лет в связи с выходом на работу на полный рабочий день или на условиях неполного рабочего времени, а также при оформлении ребенка в дошкольное учреждение пособие выплачивается в размере 50% от установленного. В размере 50% от установленного выплачивается пособие отцу либо другому родственнику, усыновителю (опекуну), признанным в установленном порядке безработными, занимающимися предпринимательской деятельностью без образования юридического лица, обучающимся с отрывом от производств в аспирантуре, клинической ординатуре, докторантуре.

На лиц, занимающихся воспитанием детей без матери, распространяются все льготы, предоставляемые законодательством женщине в связи с материнством, - ограничение труда на ночных, сверхурочных работах, привлечение к работам в выходные дни и направление в командировки, предоставление отпусков, установление льготных режимов.

Дополнительные льготы и гарантии, установленные коллективными договорами, соглашениям, работающим женщинам–матерям, предоставляются также работникам, воспитывающим детей без матери.

Предоставление льгот и гарантий по труду лицам, занимающимся воспитанием детей без матери, является обязанностью нанимателя и не зависит от его усмотрения.

К родственникам ребенка, воспитывающим его без матери, относятся бабушка, дедушка, тетя и др. Степень родства значения не имеет. Отцом ребенка является лицо, которое указано таковым в свидетельстве о рождении ребенка. Порядок установления отцовства и производства записи об отце ребенка регламентирован Кодексом о браке и семье Республики Беларусь.

К отцу приравнивается усыновитель, который принял ребенка на воспитание. Опека и попечительство устанавливаются для воспитания несовершеннолетних детей, которые вследствие смерти родителей, лишения их родительских прав, болезни или по другим причинам остались без родительского попечения, а также для защиты личных и имущественных прав и интересов этих детей.

Опекуном является лицо, которому в установленном порядке вверена опека над малолетними (до 14 лет) детьми.

Попечитель – это лицо, которое в установленном порядке осуществляет попечительство над несовершеннолетними в возрасте от 14 до 18 лет. Наличие статуса опекуна (попечителя) подтверждается удостоверением, выданным в порядке, установленном частью 5 статьей 151 Кодекса о браке и семье [14. с. 69].

В декларации прав ребенка, провозглашенной резолюцией №1386 Генеральной Ассамблеи ООН от 20 ноября 1959 года, указывается, что ребенок, ввиду его физической и умственной незрелости, нуждается в специальной охране и заботе, включая надлежащую правовую защиту как до, так и после рождения.

Охрана здоровья матери в период беременности является важнейшим способом правовой защиты интересов ребенка до его рождения.

Наниматель может выдавать беременным женщинам путевки в санатории и дома отдыха, а также оказывать материальную помощь на условиях, предусмотренных в настоящей статье, при наличии собственных средств. Данная норма носит для нанимателя рекомендательный характер. Обязательной она станет в случае закрепления в коллективном договоре, а при отсутствии последнего – в трудовом договоре. В названных договорах могут определяться порядок и условия выдачи путевок и оказания помощи в зависимости от стажа работы, материального положения, соблюдения трудовой дисциплины и др.

Законодательство, учитывая специфику правового регулирования труда женщин, предоставляет дополнительные льготы и гарантии работницам у нанимателей, преимущественно применяющих их труд. В частности, наниматели:

- организуют (по своей инициативе, а также в случаях, предусмотренных законодательством или коллективным договором) детские ясли и сады, комнаты для кормления грудных детей и личной гигиены женщин;

- определяют в соответствии с медицинскими рекомендациями рабочие места и виды работ (в том числе на дому, это еще одна льгота для лиц с семейными обязанностями. Надомниками считаются лица, заключившие трудовой договор о выполнении работы на дому из материалов и с использованием инструментов и механизмов, выделяемых работодателем либо приобретаемых надомником за свой счет. В последние годы надомный труд приобретает все более широкие масштабы), на которые при необходимости могут переводиться беременные женщины;

- создают самостоятельно или на долевых началах специальное подразделение для использования их труда.

При организации детских яслей и садов, комнат для кормления грудных детей и личной гигиены женщин, создании специальных подразделений для использования труда женщин должны соблюдаться требования по обеспечению здоровых и безопасных условий труда. Обеспечение работников санитарно-бытовыми помещениями, устройствами и средствами является одним и важных факторов создания здоровых условий труда на производстве, что положительно влияет на работоспособность человека в процессе труда. Для этого на стадии проектирования новых и реконструкции действующих предприятий должно быть предусмотрено в проектно-сметной документации необходимое количество санитарно-бытовых помещений, устройств и средств. Количество гардеробных, умывальных, туалетных и душевых помещений, комнат личной гигиены, помещений для приема пищи, отдыха, обогрева и другого назначения устанавливается межотраслевыми нормативными правовыми актами (документами) по охране труда. К ним относятся СНиПы, СаНПиНы, стандарты, технические условия. На действующих предприятиях при отсутствии или недостаточном удовлетворении работающих санитарно-бытовыми помещениями, устройствами и средствами эти вопросы разрешаются путем осуществления предусмотренных в коллективном договоре (соглашении) мероприятий по охране труда за счет средств нанимателя.

Практика свидетельствует о том, что наниматели, применяющие труд женщин, широко используют нормы статьи 270 Трудового кодекса Республики Беларусь, предусматривая в коллективных договорах перечень работ, на которые могут быть переведены беременные женщины, возможности облегчения условий труда при оставлении беременной женщины на прежней работе (освобождение от выполнения определенных операций, предоставление дополнительных перерывов для отдыха и т. д.).

2.2 Особенности регулирования труда беременных женщин и женщин имеющих детей в возрасте до трех лет

Значительную часть работников на производстве составляют женщины, количество которых по занятости в зависимости от отрасли или характера работ колеблется от 30 до 70% от числа работающих, а в отдельных отраслях и больше. Придавая особую значимость роли женщины в обществе, законодатель предусматривает дополнительные гарантии прав женщин, закрепляет их реализацию через социальные программы и подзаконные акты.

Запрещаются переноска и передвижение женщинами тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы.

Законодательством предусмотрено два ограничения в применении труда женщин:

- во-первых, полное запрещение труда на тяжелых работах и на работах с вредными условиями труда, а также на подземных работах, кроме некоторых подземных работ;

- во-вторых, ограничение веса тяжестей, которые они могут перемещать при выполнении остальных работ.

Вышеуказанным постановлением определены порядок и условия применения списка.

В частности, установлено, что применение труда женщин в производствах, профессиях и на работах с тяжелыми и вредными условиями труда, предусмотренных в Списке, запрещается независимо от того, в каких отраслях имеются такие производства, профессии и работы.

Запрещается отказывать женщинам в заключение трудового договора и снижать им заработную плату по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей в возрасте до трех лет, а одиноким матерям – с наличием ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида – до восемнадцати).

Учитывая, что такой мотив отказа в приеме на работу на практике приводится крайне редко, законодательство предусматривает обязанность нанимателя сообщить мотивы отказа в приеме на работу женщинам указанным выше, в письменной форме. В этих случаях отказ в заключение трудового договора может быть обжалован в суд. Хотя, к сожалению, данная норма практически не дает (реальных) гарантий для работников. Практика почти не встречает случаев, чтобы администрация при отказе в приеме на работу женщин сообщала им в письменной форме причины отказа со ссылкой на беременность и их материнство.

Декрет Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 года №29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительной дисциплины» предоставляет право нанимателям заключать контракты, как со своими работниками при приеме на работу, так и с теми, трудовой договор с которыми был заключен на неопределенный срок. При этом изменение существенных условий труда работника, трудовой договор с которым был заключен на неопределенный срок, - заключение контракта осуществляется в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами, о чем работник должен быть письменно предупрежден не менее чем за один месяц до заключения контракта (статья 32 Трудового кодекса Республики Беларусь).

В целях реализации декрета принят ряд постановлений Совета Министров Республики Беларусь, регламентирующих вопросы оформления трудовых отношений, основанных на контракте.

При сокращении численности или штата работников организации преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации из числа лиц с семейными обязанностями имеют:

- семейные - при наличии двух и более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

- лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком.

При разрешении споров об увольнении в связи с высвобождением работника, вызванным прекращением деятельности предприятий, учреждений, организаций либо сокращением численности или штата работников, суду необходимо тщательно проверить обоснованность доводов истицы о том, что действительно причиной увольнения явилась не заинтересованность или нежелание администрации предоставить женщине определенные льготы по труду. В трудовом законодательстве не вполне четко прослеживалась возможность установления испытания в отношении беременных женщин и женщин, имеющих малолетних детей.

Теперь же перечень лиц, которым нельзя устанавливать испытательный срок, законодатель дополнил такой категорией, как беременные женщины, что вполне оправданно. Если раньше беременные женщины в этом списке и не значились, но в случае неудовлетворительного результата испытания их уволить все равно было невозможно. Беременная женщина с момента установления ее беременности должна пройти в определенные сроки полное диспансерное обследование. При прохождении такого обследования в медицинских учреждениях за беременными женщинами сохраняется средний заработок по месту работы [12. с. 114].

Законодательством предусмотрено полное запрещение привлечения беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, для ночных и сверхурочных работ, работ в государственные праздники, праздничные и выходные дни, направления их в служебную командировку. На основании того, что привлечение к работам в ночное время, к сверхурочным работам, работам в государственные праздники и праздничные дни, работам в выходные дни и направление в служебную командировку беременных женщин и матерей, имеющих детей в возрасте до трех лет, не допускаются, их отказ от такой работы не может рассматриваться как нарушение трудовой дисциплины.

Поскольку закон не связывает запрещение ночных работ для беременной женщины, матери, имеющей детей в возрасте до трех лет, с выполнением этих работ в течение всего рабочего дня, отказ от работы в ночное время не может рассматриваться как нарушение трудовой дисциплины и в том случае, когда на ночное время приходится только часть рабочего дня.

В случаях, когда одним из условий работы, на которую принята женщина, является разъездной характер с выплатой за него надбавки, на период беременности, а также до достижения ребенком возраста трех лет наниматель обязан обеспечить ее работой по мету постоянного жительства. Отказ от выезда на работу из места постоянного жительства не может рассматриваться как нарушение трудовой дисциплины. Законодательство устанавливает ограничения и привлечения к ночным, сверхурочным работам, работам в государственные праздники и праздничные дни, работам в выходные дни и направлении в служебную командировку женщин, имеющих детей в возрасте до четырнадцати лет (детей-инвалидов – до восемнадцати лет), допуская его только с их согласия. Беременным женщинам снижаются нормы выработки, нормы обслуживания либо они переводятся на более легкую работу, исключающую воздействие неблагоприятных факторов, лишь в тот период беременности, когда возникает необходимость такого перевода [8. с. 157].

Необходимость такого перевода и вид более легкой работы определяется справкой медицинского учреждения. Более легкая работа определяется в зависимости от конкретных условий труда на основании врачебного заключения, в котором должен быть указан вид более легкой работы.

Если перевод на более легкую работу невозможен по условиям производства или не соответствует интересам беременной женщины, допускается оставление ее на прежней работе. В таких случаях беременной женщине в соответствии с рекомендацией врача облегчаются условия труда (вводится неполный рабочий день, изменяется режим работы, интенсивность процесса труда, снижается норма обслуживания, уменьшается вес поднимаемых тяжестей и т. д.) с сохранением прежнего среднего заработка. В каждом отдельном случае вопрос перевода беременной женщины на более легкую работу должен решаться в зависимости от состояния ее здоровья, течения беременности, условий труда и с учетом специфических особенностей каждого производства.

Заключение врача о необходимости перевода беременной женщины на более легкую работу является обязательным для нанимателя.

Женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, при необходимости переводятся на такую работу, которая совместима с кормлением ребенка и уходом за ним (даже если она и не является более легкой).

Невозможность выполнения прежней работы устанавливается в каждом конкретном случае в зависимости от условий труда. Например, когда прежняя работа требует участия в ночных сменах или когда нельзя отлучаться в рабочее время для кормления ребенка (женщины – машинисты турбин на электростанциях, женщины – проводники вагонов дальнего следования и т. д.).

Отказ нанимателя беременной женщине в переводе на более легкую работу, а также женщине, имеющей детей в возрасте до полутора лет, в переводе на другую работу в случае невозможности выполнения прежней работы может быть обжалован в судебном порядке после предварительного рассмотрения этого спора в комиссии по трудовым спорам. Женщины не являющееся членами профсоюза, имеют право по своему выбору обратиться в комиссию по трудовым спорам или в суд. Снижение норм выработки, норм обслуживания и переводы беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 1,5 лет, существует как конкретная обязанность работодателя. Она возникает после заключения трудового договора и существует уже как элемент конкретного правоотношения. По прошествии периода беременности или по достижении ребенком 1,5 лет, т. е. юридического факта, служащего основанием для пользования данной правовой льготой, у работницы наступает право и обязанность выполнять все необходимые операции в соответствии со своей профессией либо работать на прежнем участке труда.

Снижение норм выработки, норм обслуживания и перевод на другую работу беременных женщин производится в целях сохранения беременности и обеспечения нормального развития ребенка (плода). Снижение норм и переводы производятся по заявлению женщины и по медицинскому заключению. Однако на практике врачи, как правило, давая подобные заключения и плохо себе, представляя виды и характер работ в той или иной сфере, не определяют род конкретной работы, на которую можно было бы перевести работницу. В литературе уже давно говорится о необходимости разработки особых списков легких работ, на которые могут быть переведены женщины на период беременности и кормления грудью, по отраслям промышленности.

К матерям, воспитывающим детей-инвалидов законодательство, относит тех матерей, которые постоянно занимаются воспитанием, обслуживанием и досмотром детей-инвалидов, содержащихся дома, либо при регулярном посещении такими детьми спецшкол ежедневно забирают их домой.

Свободные от работы дни, не предоставляют тем матерям, чьи дети-инвалиды постоянно находятся в домах-интернатах, в том числе и в случаях, когда таких детей забирают домой на выходные.

В трудовом законодательстве Республики Беларусь закреплено право матери ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет по ее заявлению воспользоваться следующими видами свободных от работы дней: одним свободным от работы днем ежемесячно с оплатой в размере среднего дневного заработка за счет средств государственного социального страхования и одним свободным от работы днем в неделю с оплатой в размере среднего дневного заработка в порядке и на условиях, определяемых Правительством Республики Беларусь.

При наличии более одного ребенка-инвалида, воспитывающегося в семье, матери предоставляется такое же количество свободных от работы дней, что и при наличии одного ребенка-инвалида. Коллективные договоры определяют оплату, размер и условия предоставления ежемесячно одного свободного от работы дня матерям, воспитывающим двоих и более детей в возрасте до 16 лет, предоставляемый таким матерям по их заявлению. При отсутствии коллективного договора такие условия могут содержаться в трудовом договоре.

Также законодательством о труде предусмотрено предоставление одного свободного от работы дня в неделю с оплатой в размере среднего дневного заработка в порядке и на условиях, определяемых Правительством Республики Беларусь матерям, воспитывающим троих и более детей в возрасте до 16 лет, одиноким матерям, воспитывающим двоих и более детей того же возраста.

**ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

Проведя исследование, пришли к следующим выводам.

Трудовое законодательство Республики Беларусь предоставляет беременным женщинам, женщинам с грудными детьми и лицам с семейными обязанностями следующие основные права: а) на отпуск по беременности и родам продолжительностью не менее 126 дней, включая период послеродового отпуска; б) в период отпуска по беременности и родам на получение денежного пособия и медицинской помощи в установленном законом порядке и размере; в) на перерывы кормящим матерям не реже чем через каждые 3 часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 минут каждый, с оплатой в размере среднего заработка; г) на освобождение ночных и сверхурочных работ; д) не привлекаются к тяжелым и вредным работам и имеют право на перевод на другую более легкую работу, с сохранением среднего заработка по прежней работе. На дополнительные гарантии при увольнении: не допускается увольнение женщин в период отпуска по беременности и родам при наличии детей в возрасте до трех лет, а одиноким матерям – с наличием ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет).

Нормы национального законодательства устанавливают значительный круг прав предоставленных женщинам, имеющим детей, что соответствует требованиям международных стандартов труда. Можно констатировать, что женщины и лица с семейными обязанностями являются специальными субъектами международного и национального трудового права, которым принадлежат как неотъемлемые права человека и гражданина, основные права в сфере труда, так и специальные права и гарантии, закрепленные в нормативно-правовых актах.

Учитывая особую роль женщины в обществе, государство допускает не только дополнительные гарантии женщинам – работницам, но и закрепляет их реализацию через различные социальные программы, такие как «Женщины Беларуси» и «Дети Беларуси».

Социальное обеспечение предусматривает выплату денежных пособий семьям воспитывающим детей. Эти выплаты призваны материально поддерживать такие семьи. Однако в настоящее время, размер пособия настолько мал, что не в состоянии обеспечить нормальные условия жизни и потребления семей с детьми.

Следует отметить, что требуются дополнительные гарантии при заключении контрактов с беременными женщинами, женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет. Наниматели с этими работниками заключают контракт, как правило, на минимальный срок. Увольнение их в связи с истечением срока контракта (в таких случаях чаще всего, контракты не перезаключаются) существенно снижает уровень установленных законодательством льгот и гарантий, связанных с рождением и воспитанием ребенка. Изучение порядка заключения контрактов позволяет предложить распространить предоставленное беременным женщинам право давать согласие на заключение контракта, женщинам, воспитывающих детей в возрасте до трех лет.

Анализ степени реализации прав и льгот, предоставляются женщинам в связи с материнством, подтверждает необходимость создания в системе государственных органов специальных подразделений, занимающихся проблемами труда женщин. Создание этих органов в Республике Беларусь могло бы обеспечивать решение задач государства по улучшению положения женщин. К их функциям должны относиться определение конкретных задач, контроль за осуществлением намеченных мероприятий, содействия сбору и обобщению данных о правовом положении женщин в Республике Беларусь, изучение их проблем и выработка путей решения.

Ныне действующее трудовое законодательство наделяет женщин-матерей достаточным количеством прав и льгот. Сегодня основная проблема заключается в обеспечении их реализации. Следует констатировать, что некоторые наниматели стараются избежать принятия на работу женщин, особенно, в период, когда она воспитывает маленьких детей - это весьма недальновидная политика, возвращающая нас к прошлому. Необходимо не допускать снижения уровня правовых гарантий женщинам-работницам и создавать условия фактической реализации предоставленных прав. Одним из путей решения данной проблемы является развитие для женщин-матерей нетрадиционных форм занятости: работа на дому, гибкие формы занятости и др.

**СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ**

1. Конституция Республики Беларусь 1994 года. Принята на республиканском референдуме 24 ноября 1996 года (с изменениями и дополнениями, принятыми на республиканских референдумах 24 ноября 1996г. и 17 октября 2004г.) Минск «Беларусь» 2004г.
2. Трудовой кодекс Республики Беларусь, принят Палатой Представителей 8 июня 1999 года. Одобрен Советом республики 30 июня 1999 года. ЮРИДИЧЕСКАЯ СПРАВОЧНО-ИНФОРМАЦИОННАЯ АВТОМАТИЗИРОВАННАЯ СИСТЕМА «ЮСИАС» - 2010г.
3. Закон Республики Беларусь от 20 июля 2007 года № 272-З «О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Беларусь» Принят Палатой представителей 25 июня 2007 года. Одобрен Советом Республики 29 июня 2007 года. (Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь, 01.08.2007, № 183, рег. № 2/1369 от 23.07.2007). Вступает в силу с 26.01.2008г. ЮРИДИЧЕСКАЯ СПРАВОЧНО-ИНФОРМАЦИОННАЯ АВТОМАТИЗИРОВАННАЯ СИСТЕМА «ЮСИАС» - 2010г.
4. В.Ф. Гапоненко, Ф. Н. Михайлов. Трудовое право, / М.: ЮНИТИ, 2002. – 463с.
5. Дмитрук В. Н. Трудовое право. / Учебное пособие. – Мн.: Амалфея, 2000.
6. Комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь. Под ред. Василевича Г.А. Издательство Амалфея. / 2003. – 1120с.
7. Трудовое право: Учебник / В.И. Семенков, В.Н. Артемова, Г.А. Василевич и др.; Под общ. ред. Семенкова В.И. / Мн.; Амалфея, 2001 - 592с.
8. Трудовое право: Учебник / В.И. Семенков; Под общ. ред. Семенкова В.И. / Мн.; Амалфея, 2002 - 672с.
9. Трудовое и социальное право: Учебник/под общей редакцией В.И. Семенкова. Мн.: Амалфея, 1999.-664с.
10. Трудовое право: Учебник/В.И Семенков, Г.А. Василевич Г.Б. Шишко и др.; Под общ. ред. В.И. Семенкова. – 3-е изд.; перераб. и доп. – Мн.: Амалфея, 2006. – 250 с.
11. Трудовое право / Под ред. О.В. Смирнова, учебник, изд. 3-е, перераб. и дополненное – М.: Издательская группа «Проспект», 2000. / 447с.
12. Трудовое право Республики Беларусь: Практическое пособие / Важенкова Т.Н. – Мн.: УП «Молодежное», 2003.
13. Трудовое право Республики Беларусь, Краткое изложение курса / В.А. Круглов. – Мн.: Дикта 2004. – 75с.
14. Трудовое право России. Учеб. / Под ред. А.С. Пашкова /, С. - Петербург, 1999 – 432с.