Министерство общего и профессионального образования РФ

Красноярский государственный университет

Кафедра теории и методики социальной работы

## Р Е Ф Е Р А Т

Охрана и гигиена труда женщин

(особенности правового регулирования)

**Выполнил:**

Студент второго курса отделения социальной работы юридического факультета

Тузов А.Г.

**Проверила:**

Т.В. Коробицина, к.м.н.

# Красноярск, 2001

**Содержание**

––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––

Введение

Особенности правового регулирования труда женщин

 и требования к нему

Особенности исчисления отпусков беременных женщин

 и женщин, имеющих детей

Заключение

Литература

**Введение**

### ––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––

 Законодательством Российской Федерации установлены некоторые ограничения на труд женщин. Данные ограничения не являются дискриминацией женщин, а имеют целью оградить женщину от неблагоприятных воздействий на ее организм, что должно максимально способствовать сохранению репродуктивной функции. Видимо, именно поэтому в Кодексе законов о труде предусмотрены льготы и гарантии труда беременных женщин, а также женщин имеющих детей.

 Данные нормы отражают государственную политику в сфере охраны материнства и детства, которые являются частью системы нормативных гарантий прав ребенка и матери.

 Установленные в трудовом законодательстве данные льготы и гарантии прежде всего касаются труда женщин в ограничениях его применения, предоставления женщинам дополнительных отпусков, а также выплат. Однако создание оптимальных условий для нормального воспитания детей в дошкольном возрасте, что, на наш взгляд, является не мало важным, новой редакцией КЗоТ РФ передано на усмотрение работодателя. Отмечая не мало важную роль профсоюзных органов и частный характер трудового права, мы можем заметить, что данный вопрос, как и некоторые другие, в соответствии с ФЗ «О коллективных договорах и соглашениях» могут устанавливаться коллективными договорами и межотраслевыми соглашениями, исходя из конкретных условий, существующих на том или ином предприятии (в той или иной отрасли).

 Теперь более подробно рассмотрим особенности регулирования труда женщин и особенные отпуска в связи с репродуктивной функцией женщины.

### Особенности правового регулирования труда женщин

**и требования к нему**

––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––

 Законодательством Российской Федерации установлены некоторые ограничения на труд женщин. Данные ограничения не являются дискриминацией женщин, а имеют целью оградить женщину от неблагоприятных воздействий на ее здоровье, а в конечном счете – на такую функцию, как материнство. В связи с этим первое, что мы можем отметить, так это ограничение при приеме женщин на некоторые виды работы. Так частью первой статьи 160 КЗоТ РФ запрещается применение труда женщин на тяжелых работах, перечень которых определяется Правительством РФ. В данный перечень включено 456 профессий в 39 отраслях производства, которые предполагают значительные физические нагрузки, а также сопряжены с вредными условиями труда. При этом существуют и другие подзаконные акты, исключающие возможность трудоустройства на определенные профессии женщин. Например, постановление Совета Министров СССР от 13.07.1957 г. не допускает применение труда женщин на подземных работах в горнодобывающей промышленности и на строительстве подземных сооружений, за исключением женщин, которые занимают руководящие посты и не выполняют физической нагрузки, заняты санитарным и бытовым обслуживанием, проходят курс обучения (при соблюдении специальных правил соответствующей стажировки), а также должны спускаться время от времени в подземные части предприятия для выполнения нефизических работ. Помимо работ, требующих значительных физических нагрузок, женщины возрастом до 35 лет к выполнению операций в растениеводстве и звероводстве с применением ядохимикатов и дезинфицирующих средств не допускаются.

 Запрещение применения труда женщин на тяжелых работах и работах с вредными условиями труда, с одной стороны, не позволяют работодателям подвергать женщин опасности воздействия на них вредных факторов производства, а с другой – побуждает работодателя принимать меры к улучшению условий труда и тем самым создает предпосылки для расширения сферы приложения женского труда. Однако в разрез с такой практикой обеспечения труда, распространяющихся на всех женщин, ст. 6 Основ законодательства РФ об охране труда, принятых ВС РФ 6.08.1993, ограничение применения труда женщин на тяжелых и вредных7 работах предусмотрено лишь для женщин детородного возраста (от 15 до 49 лет).

Данный факт представляется нам вступающим в противоречие с международной практикой, поскольку имеются конвенции Международной организации труда (в частности Конвенция МОТ № 45), в которых идет речь о том, что применение труда женщин на тяжелых и вредных работах запрещается не зависимо от их возраста.

Применительно к труду женщин должны также соблюдаться и гигиенические требования к величине трудовой нагрузки, к уровню общей вибрации, к величине тепловой нагрузки с учетом времени года и продолжительности ее воздействия и т.д. Данные требования регламентированы Санитарными правилами и нормами «Гигиенические требования к условиям труда женщин. САН ПиН 2.2.555-96», утвержденные постановлением Госкомсанэпиднадзора от 28.10.1996 г. Также Правительством РФ в 1993 году Постановлением № 105, предусмотрены предельно допустимые нормы нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную (на основании ст. 160 КЗоТ РФ). Они составляют:

|  |  |
| --- | --- |
| Характер работы | Предельно допустимая масса груза |
| Подъем и перемещение тяжестей при чередовании с другой работой (до 2 раз в час) | 10 кг |
| Подъем и перемещение тяжестей постоянно в течение рабочей смены | 7 кг |
| Величина динамической работы, совершаемой в течение каждого часа рабочей смены, не должна превышать: |
| с рабочей поверхности | 1750 кгм |
| с пола | 875 кгм |

Для беременных женщин в соответствии с медицинским заключением могут быть снижены нормы выработки до 40%, а также предложен перевод на другую работу с более мягкими условиями труда с сохранением средней заработной платы прежней работы. До решения вопроса о переводе на другую работу беременная женщина подлежит освобождению от работы с вредными и тяжелыми условиями труда с сохранением среднего заработка.

Согласно Гигиеническим рекомендациям к применению труда беременных женщин беременные женщины не должны трудиться в условиях воздействия инфракрасного излучения, вибрации, ультразвука, ионизирующего излучения, в условиях резкого перепада давления, воздействия промышленных аэрозолей, опасных химических веществ, в помещениях без естественного освещения и т.д.

Оптимальная нагрузка при подъеме и перемещении тяжестей при чередовании с другой работой (до двух раз в час) не должна превышать 2,5 кг., при подъеме и перемещении тяжестей постоянно в течение всей смены –1,25 кг. Суммарная масса грузов, перемещаемых в течение каждого часа рабочей смены на расстояние до 5 метров, не должна превышать с рабочей поверхности 60 кг.

Также КЗоТ РФ в ст. 161 предусматривает ограничение на применение труда женщин в ночное время (с 22 до 6 часов), за исключением тех отраслей, где это вызывается особой необходимостью и разрешается временной мерой. Ст. 162 КЗоТ РФ устанавливает дополнительные категории женщин, которые не допускаются к работе в ночное время, к сверхурочной работе, к командировке: беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет.

В организациях с широким применением женского труда работодатель обязан в соответствии со ст. 172 КЗоТ РФ организовывать нормальное санитарно – бытовое обслуживание работниц, т.е. оборудовать гардеробы, умывальники с теплой водой, душевые, комнаты личной гигиены женщин, а также создавать детские дошкольные учреждения и т.д. Данные меры в соответствии со ст. 13 ФЗ «О коллективных договорах и соглашениях» могут быть определены и конкретизированы в коллективном договоре соответствующей организации.

Вахтовый метод работы, а также навигация, работа в вагонах – ресторанах, судовых ресторанах, баров, предприятия питания с сезонным характером не применяется в отношении беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 12 лет. Для беременных – может устанавливаться ограничения при приеме на работу по совместительству.

Отказ от командировки, привлечение к сверхурочным работам не считаются в соответствии со ст. 163 КЗоТ РФ дисциплинарным проступком женщин, имеющих детей в возрасте от трех до четырнадцати лет (детей – инвалидов – до шестнадцати).

Законодательством также предусмотрены специальные отпуска по беременности, родам, воспитанию детей в возрасте до трех лет. О их размера речь пойдет во второй главе.

Ст. 169 КЗоТ РФ устанавливает дополнительные перерывы для кормления ребенка продолжительностью не менее 30 минут каждый, а для женщин с двумя и более детьми – один час. Однако, если данный перерыв недостаточен (в связи с состоянием здоровья ребенка и т.д.) работодатель и профсоюзный орган могут для данной работницы увеличить данные сроки. Данные перерывы предоставляются не реже, чем через каждые три часа. Эти перерывы включаются в рабочее время и оплачиваются по среднему заработку.

В случаях, когда работа не допускает отлучек женщины в рабочее время для кормления ребенка, она должна переводиться на другую работу с сохранением прежнего заработка. Необходимость такого перевода вытекает из ч. 3 ст. 164 КЗоТ РФ.

По просьбе женщины, имеющей ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка – инвалида – 16 лет), работодатель обязан установить ей неполный рабочий день (неделю) или неполную норму выработки с соответствующим пересчетом заработной платы.

В целях более надежной охраны материнства т детства запрещается отказывать женщинам в приеме на работу и снижать им заработную плату по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей. При отказе в приеме на работу беременной женщине или женщине с ребенком в возрасте до трех лет, а также одинокой матери ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка – инвалида – до 16)администрация обязана сообщать ей причины отказа в письменной форме. Отказ в приеме на работу по указанных женщин может быть обжалован в суде (ч. 1 ст. 170 КЗоТ РФ).

Не допускается увольнение по инициативе работодателя беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет (одинокой матери – при наличии у нее ребенка в возрасте до 14 лет или ребенка – инвалида в возрасте до 16), кроме случая полной ликвидации предприятия, когда допускается увольнение с обязательным трудоустройством. Обязательное трудоустройство распространяется на данные категории женщин и по окончанию срока действия контракта.

В соответствии со ст. 242 КЗоТ РФ и ФЗ «О государственных пенсиях в РФ» для женщин предусмотрены более ранние сроки выхода на пенсию – 55 лет.

**Особенности исчисления отпусков беременных женщин**

**и женщин, имеющих детей**

### ––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––

Законодательством о труде Российской Федерации установлен особый порядок исчисления и предоставления отпуска беременным женщинам, женщинам с детьми. Рассмотрим эти особенности подробно.

Работающим женщинам предоставляются отпуска по беременности и родам продолжительностью семьдесят календарных дней, а в случае многоплодной беременности – восемьдесят четыре, осложненных родов – восемьдесят шесть, при рождении двух и более детей – сто десять. Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью независимо от числа дней фактически использованных до родов (ст. 165 КЗоТ РФ).

Основанием для предоставления отпуска по беременности и родам является больничный лист, выданный соответствующим медицинским учреждением. Выдача листка нетрудоспособности производится с 30 недель беременности единовременно продолжительностью 140 календарных дней (70 до и 70 после родов).

Если роды наступили до 30 недель беременности и родился живой ребенок, то листок нетрудоспособности выдается лечебно – профилактическим учреждением, где произошли роды, на 156 календарных дней, а в случае рождения мертвого ребенка или его смерти в течении первых 7 дней после родов – на 86 календарных дней.

Для отдельных категорий женщин продолжительность отпуска по беременности и родам может быть увеличена в соответствии с законодательством субъектов РФ.

За весь период отпуска по беременности и родам женщинам выплачивается пособие по государственному страхованию в размере полного заработка (ст. 240 КЗоТ РФ). Время отпуска включается в общий и непрерывный стаж.

Перед отпуском по беременности и родам или по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине, по ее заявлению, предоставляется ежегодный отпуск независимо от стажа работы. Причем при отсутствии требуемого, по общему правилу, 11-месячного стажа работы ежегодный отпуск предоставляется в полном объеме, а не пропорционально проработанному времени.

После отпуска по беременности и родам по желанию женщины ей может быть предоставлен отпуск по уходу за ребенком до достижения им трехлетнего возраста (в соответствии со ст. 167 КЗоТ РФ). Этот отпуск предоставляется полностью или по частям и может быть прерван ею в любое время. В данной ситуации женщина подает заявление о прерывании отпуска по уходу за ребенком.

На период отпуска по уходу за ребенком до достижении им возраста полутора лет женщине выплачивается ежемесячное пособие из средств Фонда социального страхования. В период использования отпуска по уходу за ребенком от 1,5 до 3 лет ей выплачивается денежная компенсация в размере 50% ее оклада за счет средств фонда оплаты труда той организации, в которой она работает.

Отметим, что исходя из федерального законодательства и судебной практики, отпуск по уходу за ребенком может предоставляться не только матери, ко и отцу, бабушке, дедушке ребенка, опекуну и попечителю, фактически осуществляющих уход за ребенком.

**Заключение**

### ––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––

На наш взгляд, перечисленные выше меры хотя и имеют своей целью охрана материнства, но и в недостаточной мере делают это. Поскольку не закреплен широкий набор гарантий данных механизмов.

Особенности организации труда женщин могут не столько заставлять работодателей думать об улучшении рабочих мест, сколько просто отказывать им в приеме на работу по тем или иным причинам. В настоящее время мы столкнулись с несколькими принципиальными разночтениями и противоречиями в законодательстве РФ.

Данные противоречия вызваны крайней запутанностью в Законах РФ, поскольку принимая закон, он вступает в противоречие с предыдущим. Но по общим правилам, хотя и действуют нормы более позднего закона, суд не всегда выносит решение в соответствии с данным правилом.

Таким образом, мы считаем, что государственную политику по охране материнства и детства стоит развивать далее, определив конкретные механизмы (гарантии) реализации трудовых прав женщин, а также видна необходимость систематизировать нормы, регулирующие особенности труда женщин.

**ЛИТЕРАТУРА**

### ––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––

1. Нормативные акты:

Конвенция МОТ № 45 от 1935 г. «О применении труда женщин на подземных работах в шахтах любого рода»

Конституция Российской Федерации. Принята всенародным голосованием 12.12.1993 г.

Кодекс законов о труде РФ (с изменениями и дополнениями на 18.01.2001 г.)

Кодекс законов о труде РФ (с изменениями и дополнениями на 1.05.1999 г.)

ФЗ «Основы законодательства Российской Федерации об охране труда» № 181 – ФЗ от 17.07.1999 г.

Основы законодательства об охране здоровья граждан РФ № 5487-1 от 22.07.1993 г.

ФЗ «О коллективных договорах и соглашениях» № 2490-1от 11.03.1992 г.

ФЗ «О государственных пенсиях в РФ» № 340-1 от 20.11.1990 г.

Нормы предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную, утвержденные Постановлением Правительства РФ № 105 от 6.02.1993 г.

Постановление Правительства РФ № 162 от 25.02.2000 года

Санитарные правила и нормы «Гигиенические требования к условиям труда женщин. САН ПиН 2.2.555-96», утвержденные постановлением Госкомсанэпиднадзора от 28.10.1996 г. М., 1996

Гигиенические рекомендации к рациональному трудоустройству беременных женщин. М., 1993

Постановление Пленума Верховного Суда РФ № 6 от 25.12.1990 «О некоторых вопросах, возникающих при применении судами законодательства, регулирующего труд женщин» с последующими изменениями

2. Позднеев В.А. Особенности организации рабочих мест промышленного цикла. М., 1996. 252 с.

3. Раневская Л.И. Труд в колхозах: применение специализированных нормативов РСФСР. М., 1990. 115 с.