

6 Соглашения между Министерством экономики Республики Беларусь и Государственным комитетом по делам развития и реформ Китайской Народной Республики об экономическом сотрудничестве от 5 декабря 2005 г. [Электронный ресурс] // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2006.

7 О развитии двусторонних отношений Республики Беларусь с Китайской Народной Республикой [Электронный ресурс]: Директива Президента Республики Беларусь, 31 августа 2015 г., № 5 // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2006.

УДК 331.45-055.2

Е. В. Старикова

ГЕНДЕРНАЯ ОХРАНА ТРУДА ЖЕНЩИН

В данной статье рассмотрены особенности правового регулирования труда женщин и реализации ими права на труд, связанные с принятыми со стороны государства мерами по ограничению и запрету труда в некоторых производственных сферах. Данная гендерная охрана труда женщин направлена на защиту их жизни и здоровья в процессе трудовой деятельности в связи с особенностями женского организма и дискриминационным элементом не является.

Право на труд является одним из главенствующих экономических прав человека, которое включает в себя ряд гарантий со стороны государства для его реализации. Доступность трудоустройства и широкий спектр вакансий способствуют занятости населения и повышению его благосостояния. Согласно статье 32 Конституции, в Республике Беларусь обеспечивается предоставление равных возможностей в труде независимо от половой принадлежности, тем самым закреплен принцип недискриминации и равенства женщин и мужчин в трудовых правоотношениях. Женщины при наличии одинакового уровня квалификации с мужчинами имеют право на выполнение однородной работы с одинаковой оплатой труда при прочих равных условиях.

Также данный принцип закреплен в Трудовом кодексе Республики Беларусь. Так, в статье 14 указанного акта запрещается ограничение в трудовых правах в зависимости от пола. Ориентация на различия по гендерным признакам приводит к несбалансированности в обществе и служит основанием для возникновения гендерной дискриминации, которая отражает процессы наделяния преимущественным правом одного пола относительно другого. В связи с этим широкое распространение получила стратегия достижения гендерного равенства и гендерной справедливости путем наделяния мужчин и женщин равными правами. При этом не считаются дискриминацией любые различия, исключения, предпочтения и ограничения, обусловленные необходимостью особой заботы государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите. К данной категории относятся и женщины, что связано с физиологическими особенностями женского организма, его репродуктивной функцией, требующей особой защиты от неблагоприятных производственных факторов. Данное явление нашло свое отражение в таком направлении научных изысканий, как гендерная охрана труда женщин. Некоторые авторы обоснованно предлагают выделить отдельный институт, направленный на комплексную правовую охрану труда женщин с целью более оперативного реагирования на изменения и модернизацию производственных факторов, дополнения и детализации норм права в данной сфере [1, с. 73]. Это является необходимым в целях недопущения гендерной асимметрии труда, которая влияет на индивидуальность субъекта, реализацию потенциала женщин и тем самым накладывает негативный отпечаток на все процессы, происходящие в социуме.

Кроме того, предусмотрены особые правовые нормы для регулирования труда работников, имеющих отдельные личные брачно-семейные обязанности: период активного материнства; осуществление совмещения работы с семейными обязанностями, как женщинами, так и мужчинами. Так, регламентированы особенности регулирования и определения норм труда для беременных женщин. Для них предусмотрена возможность перехода на более легкую работу, снижение норм выработки и обслуживания с учетом медицинских показаний с сохранением среднего заработка по месту основной (прежней) работы. Такие меры направлены на снижение, а в большинстве случаев и на исключение влияния неблагоприятных этапов производства. Закрепление и реализация данных законодательных принципов не содержит дискриминационных норм по отношению к представителям обоих полов, а рассматривается как дополнительные меры защиты для отдельных категорий работников. При этом для расширения экономических возможностей женщин необходимо исследовать и находить пути наиболее совершенного регулирования процесса разработки и принятия специальных мер в области гендерной охраны труда женщин в устоявшихся трудовых правоотношениях.

На сегодняшний день на государственном уровне действует ряд законодательных норм, направленных на специальное урегулирование вопроса охраны труда. В рамках трудового законодательства запрещается привлечение женщин к выполнению тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда (статья 262 Трудового кодекса Республики Беларусь). Данные условия также содержатся и в статье 15 Закона Республики Беларусь «Об охране труда» от 23 июня 2008 г. № 356 – 3, касающейся особенностей охраны труда женщин. В 2014 году постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь был утвержден список тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых запрещается привлечение к труду женщин. При этом список был сокращен с 252 до 182 позиций. В данный перечень был включен запрет на осуществление подземных работ, но некоторые виды, такие как нефизические работы (работы по санитарному и бытовому обслуживанию, работы, связанные с обучением и стажировкой в подземных частях организации, обслуживание стационарных механизмов, имеющих полное автоматическое управление «с пульта») в настоящее время допускаются [2].

Запрещается привлечение женщин к выполнению работ, связанных с подъемом и перемещением тяжестей вручную, превышающих установленные для них предельные нормы. Нормативы данных предельных норм установлены постановлением Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 13 октября 2010 г. № 133 и составляют: 7 кг – подъем и перемещение тяжестей постоянно в течение рабочей смены; 10 кг – подъем и перемещение тяжестей при чередовании с другой работой (до 2 раз в час). Условия труда работника определяются не наименованием его профессии или должности, а зависят от технологического процесса, оборудования и организации труда на конкретном рабочем месте. Женщины могут быть привлечены к определенным видам работ при условии, что результатами аттестации рабочих мест по условиям труда на них не подтверждены вредные и (или) опасные условия труда [3].

Помимо прочего, постановлением Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 12 декабря 2012 г. № 194 были утверждены Санитарные нормы и правила «Требования к условиям труда женщин», а также гигиенический норматив «Допустимые показатели факторов производственной среды и трудового процесса женщин». В данном документе, к примеру, установлены требования к параметрам теплового излучения, ограничения по влиянию общей вибрации на женский организм.

В целях сохранения здоровья и жизни работников государством разработана система льгот и компенсаций, способствующих восстановлению организма после воздействия неблагоприятных производственных факторов, предусмотренную для лиц независимо от половой принадлежности. Данный аспект включает в себя сокращенные рабочие дни и льготное пенсионное обеспечение, доплаты к заработной плате, а также дополнительные отпуска и прочее.

Таким образом, одним из важнейших элементов содержания реального права на труд является получение работы с благоприятными и здоровыми условиями труда, не

опасными для женского организма, позволяющими сочетать труд в общественном производстве с выполнением функций материнства [1, с. 73]. Гендерная охрана труда женщин – это совокупность установленных нормативов, ограничений, запретов и мероприятий, регулирующих безопасную трудовую деятельность с учетом особенностей женского организма и способствующих нормальному обеспечению уровня и условий труда. Она представляет собой многокомпонентную структуру, части и элементы которой находятся в тесном согласовании между собой, при этом восполняя друг друга. Данное направление является целью, которую необходимо непрерывно контролировать и совершенствовать в рамках правоприменительной практики и постоянно учитывать при реализации принципа гендерного равенства возможностей.

Гендерная охрана труда женщин – это необходимый комплекс правовых мер, который способствует социализации общества путем установления особенностей регулирования труда женщин, направленных на реализацию предоставленных законодателем гарантий права на труд (особенно сохранение здоровья и трудоспособности работающих женщин).

Обеспечение особой гендерной охраны труда женщин не должно восприниматься как дискриминационный фактор, ограничивающий реализацию права на труд и выбор места работы, связанный с половой принадлежностью. В то же время в целях предупреждения гендерного неравенства в трудовых правоотношениях периодически осуществляется пересмотр изменений существенных условий труда, модернизации технологического процесса и оборудования, комплексного подхода по обеспечению применения всех соответствующих стандартов и постоянному пересмотру норм, закрепленных в законодательстве с целью постепенного разумного изменения данных ограничений.

Литература

1 Василевич, Г. А. Правовые гарантии и реализация принципов гендерного равенства: практическое пособие / Г. А. Василевич [и др.]; под ред. С. А. Балашенко, В. В. Саскевич. – Минск: Изд. центр БГУ, 2018. – 126 с.

2 Об установлении списка тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых запрещается привлечение к труду женщин: Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 12 июня 2014 г. № 35 [Электронный ресурс] / Национальный центр правовой информации Республики Беларусь. – Минск, 2019. – Режим доступа: <http://www.pravo.by>. – Дата доступа: 02.04.2019.

3 Документы по гендерной тематике [Электронный ресурс] // Министерство труда и социальной защиты Республики Беларусь. – 2019. – Режим доступа: http://mintrud.gov.by/ru/new_url_1536697253. – Дата доступа: 21.03.2019.

UDC 321

E. S. Tsianiuta

THE IMPLEMENTATION OF THE PRINCIPLE OF GENDER EQUALITY IN PUBLIC ADMINISTRATION

The existence of the problem of gender equality requires the search for its effective solution. Today, many states set as one of their priority goals the achievement of equal rights for men and women in the political sphere of society. The problem of gender equality in the political life of society has existed for a long time. This problem always remains relevant. Despite the fact that over the last 30 years society has made some progress in achieving equality of men and women in politics, in all parts of the world women are forced out of the decision-making process.