

Василиади Стелла Михайловна

аспирант кафедры трудового права
и права социального обеспечения
Московского государственного университета
имени М.В. Ломоносова

ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ ЖЕНЩИН И ЛИЦ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ

Аннотация:

В статье исследуется законодательство о рабочем времени отдельных категорий работников трудового права – женщин и лиц с семейными обязанностями. Посредством анализа норм выявляются особенности регулирования рабочего времени указанных субъектов и предлагаются пути совершенствования трудового законодательства.

Ключевые слова:

рабочее время, режим рабочего времени, труд, трудовое законодательство, женщины, беременные женщины.

Vasiliadi Stella Mikhailovna

PhD student,
Labour Law and Social Security Law Department,
Lomonosov Moscow State University

PARTICULARITIES OF THE REGULATION OF WORKING HOURS FOR WOMEN AND PERSONS WITH FAMILY RESPONSIBILITIES

Summary:

The article analyzes the legislation on working hours of certain categories of workers – women and persons with family responsibilities. By analyzing the regulations, the author considers some particularities in the regulation of working time of specified subjects and suggests the ways to improve the labour legislation.

Keywords:

working time, working hours, labour, labour legislation, woman, pregnant woman.

На женщин распространяются общие правила, регулирующие режим рабочего времени. Норм, устанавливающих особый режим для женщин, в Трудовом кодексе незначительное количество. Правовое значение норм, направленных на регулирование времени, заключается в возможности сохранения репродуктивного здоровья, работоспособности и обеспечения основных гарантий женщин, предусмотренных Конституцией Российской Федерации и нормами трудового права.

Следует остановиться на пробелах в трудовом российском законодательстве о рабочем времени женщин и лиц с семейными обязанностями, выявить их закономерности и проблемы совершенствования. Для многих женщин и ныне не созданы необходимые и безопасные условия труда для выполнения ими функции материнства. Речь идет о работающих женщинах, планирующих и готовящихся к деторождению, а также имеющих детей раннего возраста.

В настоящее время в нашей экономике существует значительное число рабочих мест с вредными и (или) опасными условиями труда, где половине занятых составляют женщины [1]. По данным Министерства труда и социальной защиты, в Российской Федерации за последние годы возросло количество работников, занятых на вредных и опасных производствах. В 2012 г. этот показатель составил 31,8 % от общего объема рабочих мест. По экспертной оценке, в настоящее время в России насчитывается около 26,6 миллиона рабочих мест с вредными условиями труда [2].

В разделе 2 Концепции демографической политики Российской Федерации на период до 2025 г., утвержденной Указом Президента Российской Федерации от 9 октября 2007 г. № 1351, очевидна проблема негативного влияния занятости женщин на тяжелых физических работах и в условиях, не отвечающих санитарно-гигиеническим нормам, на их репродуктивное здоровье и рождаемость. Данные факторы являются предпосылкой для разработки и принятия мер правового характера социальной защиты женщин.

Продолжительность ежедневной работы оказывает влияние на трудоспособность и самочувствие работников, включая беременных женщин и женщин, имеющих детей младшего возраста. Непрерывный труд в течение нескольких часов рабочего дня (смены) утомляет сотрудника и приводит к снижению уровня работоспособности к концу рабочего времени [3]. В связи с этим снижается производительность труда.

Трудовое законодательство предусматривает категории работников, при обращении которых работодатель обязан установить им неполное рабочее время. В частности, согласно ч. 1 ст. 93 Трудового кодекса РФ, работодатель должен организовывать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины. Основанием для этого является ее письменное заявление.

Неполное рабочее время может устанавливаться как на определенный срок, так и без его уточнения. Наиболее предпочтительным вариантом является, очевидно, указание в заявлении срока, на который беременная женщина просит установить ей неполное рабочее время. Срок можно определить как конкретной датой, так и указанием на событие, которое должно наступить. Например, беременная женщина в заявлении может написать, что просит установить ей неполное рабочее время «до окончания беременности». Отсутствие указания на временный характер условия может привести к тому, что впоследствии работодатель откажется вернуть нормальное рабочее время [4].

Оплата труда при неполном рабочем времени производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки. При этом работнику не может быть гарантирована оплата труда ниже установленного федеральным законом минимального размера, поскольку эта гарантия, согласно ст. 133 Трудового кодекса РФ, распространяется только на работников, полностью отработавших норму рабочего времени и выполнивших в полном объеме установленные нормы труда (должностные обязанности). Сотрудники, занятые на условиях неполного рабочего времени, имеют те же трудовые права, что и лица, которые трудятся нормальное рабочее время. Так, им полагается полный ежегодный оплачиваемый отпуск; учебные отпуска; время работы засчитывается в трудовой стаж как нормальное рабочее время; выходные и праздничные дни предоставляются в соответствии с трудовым законодательством и сохраняются другие трудовые права.

На лиц с семейными обязанностями распространяются общие нормы, регулирующие режим рабочего времени. В то же время в Трудовом кодексе РФ по вопросам регулирования режима рабочего времени для них закреплена ряд льгот и гарантий.

Работодатель обязан (ч. 1 ст. 93) устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет; лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации [5].

Закрепление права на обязательное установление режима неполного рабочего дня только одного из родителей, имеющих ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), означает, что в случае возникновения потребности в таком режиме и у второго родителя он должен решать этот вопрос в общем порядке, то есть по соглашению с работодателем. Определение продолжительности рабочего дня (смены) является одним из элементов содержания режима рабочего времени [6].

Кроме того, ТК РФ регламентирует ежедневную продолжительность рабочего времени для отдельных категорий работников (ст. 94): лиц моложе 18 лет, инвалидов, работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Здесь возникает пробел в трудовом законодательстве. В юридической литературе считается целесообразным закрепить в данной статье предельную продолжительность ежедневной работы и для беременных женщин, и для женщин, имеющих детей до 1,5 лет [7]. По данным физиологов, для нормального функционирования рабочей силы продолжительность ежедневной работы не должна превышать 7–8 часов [8]. Предлагается включить это уточнение в ст. 94 ТК РФ.

В науке трудового права обращалось внимание на то, что подход законодателя в регулировании сверхурочных работ, закрепленный в кодексах на протяжении длительного времени, был правильным, экономически и социально обоснованным [9]. Суть нормирования (установления норм рабочего времени) состоит в том, чтобы определить меру труда (выраженную во времени), необходимую и достаточную для осуществления трудовой функции. Если в рамках этой нормы работодатель вправе использовать труд работника, то работник обязан выполнять обозначенную трудовой функцией работу. Выход за рамки нормы рабочего времени – экстраординарное явление, свидетельствующее о том, что оно возможно только в исключительных случаях, вызванных какими-либо специально оговоренными в Трудовом кодексе причинами. Случаи такого рода всегда были закреплены в кодексах: это, во-первых, причины чрезвычайного характера и, во-вторых, непредвиденные производственно-технические и организационные причины [10; 11].

Традиционно законодательство о труде запрещало привлекать беременных женщин и женщин, имеющих детей младшего возраста, к сверхурочным работам в целях обеспечения охраны их здоровья. В частности, в соответствии с пп. 1 п. 5 Рекомендации МОТ от 1952 г. № 95 «Об охране материнства», беременные женщины и женщины, кормящие грудью, не должны привлекаться к сверхурочному труду. ТК РФ запрещает привлекать к сверхурочной работе только беременных. Женщины с детьми до 3 лет могут быть привлечены к сверхурочной работе только с их письменного согласия. При этом они должны быть официально ознакомлены со своим правом отказаться от такой работы (ст. 99 ТК РФ).

Подобная ситуация складывается при выполнении работы в ночное время. В соответствии со ст. 96 ТК РФ к ней не допускаются беременные женщины. Женщины, имеющие детей до 3 лет, могут привлекаться к труду в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена по состоянию здоровья согласно медицинскому заключению. Кроме того, они должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы ночью. Однако, исходя из содержания пп. 1 п. 5 названной Рекомендации, женщины с детьми в возрасте до 1,5 лет не должны привлекаться к труду в ночное время. Как мы видим, женщины с детьми до 3 лет обладают более низким уровнем гарантий по сравнению с установленным для беременных, что отчасти не отвечает Рекомендации МОТ № 95 «Об охране материнства».

Необходимо подчеркнуть, что при привлечении женщин, имеющих детей до 3 лет, к работе как сверхурочно, так и в ночное время должны иметься согласие самого сотрудника и положительное медицинское заключение о состоянии здоровья. Представляется целесообразным ввести в ст. 96 и 99 ТК РФ дополнение о запрещении такого труда по состоянию здоровья не только для женщин, имеющих детей до 3 лет, но и для самих детей, поскольку под угрозу ставится здоровье и ребенка.

Вместе с этим законодательно урегулирован особый режим работы – ненормированный рабочий день, в соответствии с которым по распоряжению работодателя сотрудники могут при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению трудовых функций за пределами установленной продолжительности рабочего времени (ст. 101 ТК РФ).

При определении категории работников с ненормированным рабочим днем учитывается, что в нее нельзя включать трудящихся, которым в соответствии со ст. 94 ТК РФ установлена предельная норма ежедневной работы (смены). Как отмечалось ранее, вполне оправданным является предложение о закреплении в ст. 94 ТК РФ предельной продолжительности ежедневной работы для беременных и женщин, имеющих детей до 1,5 лет. Это позволит ограничить привлечение к работе за пределами нормальной продолжительности рабочего дня данной категории лиц, поскольку перегрузки, даже эпизодические, могут оказать негативное воздействие на здоровье беременной женщины и ребенка.

В результате исследования можно полагать, что принятие необходимых правовых мер, включая совершенствование трудового законодательства о рабочем времени беременных и женщин, имеющих детей до 1,5 лет, послужит обеспечению оптимального режима их работы, учитывающего физико-психологические особенности женского организма, их важную социальную роль в семье и особую охрану труда в связи с материнством.

Ссылки:

1. Проект Концепции Президентской программы «Здоровье работающего населения России на 2004–2015 годы».
2. Официальный сайт Минтруда [Электронный ресурс]. URL: <http://www.rosmintrud.ru> (дата обращения: 12.11.2015).
3. Золина З.М., Измерова Н.Ф. Руководство по физиологии труда. М., 1983.
4. Шептулина Н.Н. Проблемы совершенствования законодательства о труде // Трудовое право. 2008. № 1.
5. Трудовое право России : учебник / отв. ред. Ю.П. Орловский, А.Ф. Нуртдинова. 2-е изд. М., 2008. С. 124–126.
6. Снигирева И.О. Рабочее время и время отдыха : учебно-практическое пособие. М., 2006.
7. Шептулина Н.Н. Указ. соч.
8. Золина З.М., Измерова Н.Ф. Указ. соч.
9. Шептулина Н.Н. Указ. соч.
10. Андриановская И.И. Преемственность в трудовом праве. 2-е изд., доп. и перераб. Южно-Сахалинск, 2010.
11. Андриановская И.И. Режим рабочего времени: преемственность и новизна // Бъдещи изследвания-2009 : материали 5 международна научно-практическа конференция. Т. 5: Закон. Философия. София, 2009.

References:

1. Draft Concept of the Presidential program "Health of the working population of Russia for 2004-2015".
2. *The official website for the Ministry of Labour* 2015, retrieved 12 November 2015, <<http://www.rosmintrud.ru>>.
3. Zolina, ZM & Izmerova, NF 1983, *Manual on labor physiology*, Moscow.
4. Sheptulina, NN 2008, 'Problems of improving labor legislation', *Employment Law*, no. 1.
5. Orlovsky, YP & Nurtudinova, AF (ed.) 2008, *Employment in Russia: Textbook*, 2nd ed., Moscow, p. 124-126.
6. Snigireva, IO 2006, *Working hours and rest periods: teaching practical manual*, Moscow.
7. Sheptulina, NN 2008, 'Problems of improving labor legislation', *Employment Law*, no. 1.
8. Zolina, ZM & Izmerova, NF 1983, *Manual on labor physiology*, Moscow.
9. Sheptulina, NN 2008, 'Problems of improving labor legislation', *Employment Law*, no. 1.
10. Andrianovskaya, II 2010, *Continuity in employment law*, 2nd ed., Yuzhno-Sakhalinsk.
11. Andrianovskaya, II 2009, 'Working hours: continuity and novelty', *Future research-2009: Materials of the international scientific-practical conference, vol. 5: Act. Philosophy*, Sofia.