

« Охрана труда женщин »



Н.С. Герасименко,
юрист-эксперт
журнала
"Справочник
специалиста
по охране труда"

Принцип социального государства, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека, обязывает публичную власть надлежащим образом осуществлять охрану труда и здоровья людей, государственную поддержку семьи, материнства, отцовства и детства, устанавливать государственные пенсии, пособия и иные гарантии социальной защиты.

Сегодня в Российской Федерации в связи с необходимостью создания полноценной системы социальной защиты повышенное внимание уделяется такой особой категории работников, как женщины.

Институт охраны труда женщин приобретает повышенную социальную значимость. Так, необходимость охраны труда женщин возведена международно-правовыми стандартами в статус общепризнанного принципа.

Подтверждением тому являются принятые международными организациями труда конвенции, в т. ч.:

- Конвенция МОТ № 3 об охране материнства (1919 г.);
- Конвенция МОТ № 4 о труде женщин в ночное время (1919 г.);
- Конвенция МОТ № 41 (пересмотренная) о труде женщин в ночное время (1934 г.);
- Европейская конвенция о защите прав человека и основных свобод (1950 г.);
- Конвенция МОТ № 100 о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд (1951 г.);
- Декларация МОТ о равенстве возможностей и обращения в отношении трудящихся женщин (1975 г.);
- Конвенция ООН о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (1979 г.) и др.

Правовое положение трудящихся женщин

В соответствии со ст. 19 Конституции РФ мужчинам и женщинам гарантированы равные права и свободы, а также равные возможности для их реализации.

Вместе с тем действующим законодательством установлены определенные особенности регулирования труда женщин.

Вопросам особой охраны труда женщин посвящена гл. 41 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ).

В соответствии со ст. 253 ТК РФ ограничивается применение труда женщин на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на подземных работах, за исключением нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию. Запрещается применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы.

Перечни производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин, а также предельно допустимые нормы нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную утверждаются в порядке, установленном Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Так, перечень тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин, утвержден постановлением Правительства РФ от 25.02.2000 № 162.

Однако работодатель наделен правом принять решение о применении труда женщин на работах (в профессиях, должностях), включенных в указанный перечень, при условии создания безопасных условий труда, подтвержденных результатами аттестации рабочих мест.

Нормы предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную утверждены постановлением Правительства РФ от 06.02.1993 № 105. В частности, указанными нормами установлена следующая предельно допустимая масса груза:

- при подъеме и перемещении тяжестей при чередовании с другой работой (до двух раз в час) – 10 кг;
- при подъеме и перемещении тяжестей постоянно в течение рабочей смены – 7 кг.

Кроме того, величина динамической работы, совершаемой в течение каждого часа рабочей смены, не должна превышать:

- с рабочей поверхности – 1750 кгм;
- с пола – 875 кгм.

При этом в массу поднимаемого и перемещаемого груза включается масса тары и упаковки. При перемещении грузов на тележках или в контейнерах прилагаемое усилие не должно превышать 10 кг.

Таким образом, в соответствии с действующим законодательством независимо от желания женщины трудовой договор с ней на выполнение некоторых видов работ не может быть заключен. И речь здесь идет вовсе не о дискриминации женщин в сфере труда, а о защите их жизни и здоровья.

Охрана труда беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет

Статья 254 ТК РФ регламентирован порядок перевода беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет, на более легкую работу.

Для беременных женщин в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению снижаются нормы выработки либо нормы обслуживания. Кроме того, они могут быть переведены на другую работу, которая исключает воздействие неблагоприятных производственных факторов с сохранением среднего заработка по прежней работе.

До предоставления беременной женщине другой работы, исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов, она подлежит освобождению от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет средств работодателя.

Законодателем предусмотрен перевод на другую работу как для беременных женщин, так и для женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет.

Женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся по их заявлению на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет.

Кроме того, обязательными для руководителей предприятий, организаций и учреждений всех форм собственности остаются Гигиенические рекомендации к рациональному трудоустройству беременных женщин, утв. Госкомсанэпиднадзором России 21.12.1993, Минздравом России 23.12.1993 (далее – Гигиенические рекомендации).

В соответствии с Гигиеническими рекомендациями беременные женщины не должны выполнять операции, связанные с:

- подъемом предметов труда выше уровня плечевого пояса;
- подъемом предметов труда с пола;
- преобладанием статического напряжения мышц ног и брюшного пресса;
- вынужденной рабочей позой (на корточках, на коленях, согнувшись, упором животом и грудью в оборудование и предметы труда);
- наклоном туловища более 15°.

Кроме того, беременных женщин необходимо отстранить от выполнения работы на оборудовании с управлением с помощью ножной педали. Также должны быть исключены операции на конвейере с принудительным ритмом и работы, сопровождающиеся нервно-эмоциональным напряжением.

Действующим законодательством установлены оптимальные условия производственной среды для беременных женщин, а именно:

- беременные женщины не должны допускаться до работ в условиях применения на производстве потенциально опасных химических веществ, в т. ч. аллергенных и канцерогенных;
- запрещается использование труда беременных женщин в условиях воздействия чрезвычайно и высокоопасных (I и II класс опасности) химических веществ, веществ, обладающих отталкивающими, отвратительными запахами, а также не имеющих токсикологической оценки;
- беременные женщины не допускаются к выполнению работ, связанных с воздействием возбудителей инфекционных, паразитарных и грибковых заболеваний;
- беременным женщинам, работающим на производстве, должны быть обеспечены оптимальные параметры температуры, влажности и подвижности воздуха;
- беременные женщины не должны трудиться в условиях воздействия инфракрасного излучения, особенно направленного на область живота и таза. Температура нагретых поверхностей оборудования и ограждений в рабочей зоне не должна превышать 35 °С;
- беременным женщинам противопоказаны виды деятельности, связанные с намоканием конечностей, одежды и обуви, на сквозняке;
- в период беременности женщин необходимо переводить на рабочие места без воздействия вибрации, ультразвука, ионизирующего излучения;
- интенсивность шума на рабочих местах беременных женщин не должна превышать 50–60 дБА;
- беременные женщины не допускаются к работе на установках и сооружениях, являющихся источниками электромагнитных излучений, параметры которых выходят за пределы оптимальных значений, установленных для жилых помещений;
- для женщин в период беременности абсолютно противопоказана работа в условиях резких перепадов барометрического давления;
- со дня установления беременности женщинам запрещается работать в условиях воздействия промышленных аэрозолей преимущественно фиброгенного и смешанного типа действия;
- естественное и искусственное освещение рабочих мест беременных женщин должно соответствовать величинам действующих оптимальных гигиенических нормативов, работа беременных женщин в безоконных и бесфонарных помещениях (т. е. без естественного света) не допускается.

При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях за беременными женщинами сохраняется средний заработок по месту работы.

Кроме того, работающим женщинам в соответствии с действующим законодательством предусмотрено предоставление дополнительных перерывов. Так, женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются помимо перерыва для отдыха и питания

дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) не реже чем через каждые три часа. Продолжительность такого перерыва не может быть менее 30 минут. Если работающая женщина имеет двух и более детей в возрасте до полутора лет, то минимальная продолжительность перерыва для кормления увеличивается до одного часа.

По заявлению женщины перерывы для кормления ребенка присоединяются к перерыву для отдыха и питания либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня с соответствующим его сокращением.

Перерывы для кормления ребенка включаются в рабочее время и оплачиваются в размере среднего заработка.

В соответствии со ст. 259 ТК РФ запрещаются:

- направление беременных женщин в служебные командировки;
- привлечение беременных женщин к сверхурочной работе и работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением.

В соответствии со ст. 255 ТК РФ женщинам по их заявлению и на основании выданного в установленном порядке листка нетрудоспособности предоставляются отпуска по беременности и родам продолжительностью 70 (в случае многоплодной беременности – 84) календарных дней до родов и 70 (в случае осложненных родов – 86, рождения двух или более детей – 110) календарных дней после родов с выплатой пособия по государственному социальному страхованию. После родов по заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Во время нахождения в отпуске по уходу за ребенком женщина может работать на условиях неполного рабочего времени или на дому с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию. Также за ней сохраняется место работы (должность).

В качестве дополнительной гарантии для беременных женщин и женщин, имеющих детей до трех лет, законодательством предусмотрен запрет на установление испытания при приеме на работу.

Кроме того, запрещается расторжение трудового договора с беременными женщинами по инициативе работодателя, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем.

Дополнительные гарантии женщинам, работающим в сельской местности

В соответствии со ст. 262 ТК РФ женщинам, работающим в сельской местности, по письменному заявлению может быть предостав-

лен один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы.

Предоставление дополнительного выходного дня женщинам, работающим в сельской местности, предусмотрено также п. 1.2 постановления ВС РСФСР от 01.11.1990 № 298/3-1 "О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе".

Оплата дополнительных выходных дней производится за счет средств ФСС России в размере дневного заработка.

Вопросы правоприменения при охране труда женщин

На практике работодатель часто сталкивается с ситуацией, при которой один из родителей находится в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, а другой в случае болезни ребенка хочет взять больничный по уходу за ним.

Законодателем данный вопрос разрешается однозначно.

В соответствии с п. 41 Порядка выдачи листов нетрудоспособности, утв. приказом Минздравсоцразвития России от 29.06.2011 № 624н, при заболевании ребенка в период, когда мать (иной член семьи, фактически осуществляющий уход за ребенком) не нуждается в освобождении от работы (ежегодные оплачиваемые отпуска, отпуск по беременности и родам, отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, отпуск без сохранения заработной платы), листок нетрудоспособности по уходу за ребенком (в случае, когда он продолжает нуждаться в уходе) выдается со дня, когда мать (иной член семьи, фактически осуществляющий уход за ребенком) должна приступить к работе.

Таким образом, члену семьи не может быть выдан листок нетрудоспособности по уходу за ребенком в период, когда другой член семьи находится в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, т. е. фактически осуществляет уход и не нуждается в освобождении от работы.

Кроме того, часто возникает вопрос относительно права женщины, находящейся в отпуске по уходу за ребенком, подать заявление на предоставление ей отпуска по беременности и родам.

Касательно данной ситуации следует отметить, что в соответствии со ст. 13 Федерального закона от 19.05.1995 № 81-ФЗ "О государственных пособиях гражданам, имеющим детей" в случае наступления отпуска по беременности и родам в период нахождения матери в отпуске по уходу за ребенком ей предоставляется право выбора одного из двух видов выплачиваемых в периоды соответствующих отпусков пособий.

Следовательно, законодателем предусмотрено предоставление работодателем отпуска по беременности и родам в период нахождения женщины в отпуске по уходу за ребенком*.

* Дополнительно к теме статьи см. таблицу "Особенности регулирования труда женщин" в рубрике "Портфель документов" на с. 60. - *Примеч. ред.*