

Государственная инспекция труда разъясняет, что надо знать женщине о своих правах

Среди всех провозглашенных свобод российская Конституция подчеркивает приоритет семьи, материнства и детства и указывает на обязательность их защиты государством. Вместе с тем трудовые права женщин зачастую нарушаются, а действия государственной инспекции труда направлены на первоочередное их восстановление. Самим работающим женщинам, также полезно знать, какие права установлены для них законодательством?

С проблемой трудоустройства, обусловленной полом или возрастом, в жизни приходилось сталкиваться многим женщинам. Несмотря на то что ст. 64 Трудового кодекса закрепила запрет на необоснованный отказ в заключении трудового договора и установление прямых или косвенных ограничений или преимуществ, которые не связаны с деловыми качествами работников, реальная практика пока далека от этих установлений. Нередко работодатели в рекламных объявлениях о наличии вакансий в качестве основного критерия указывают пол будущего работника — мужской.

До настоящего времени наиболее типичными являются случаи отказа в заключении трудового договора женщинам при прочих равных условиях. Работодатель, принимая на работу женщину, опасаясь возможных трудностей, которые могут возникнуть при ее трудоустройстве (беременность, выход в декретный отпуск, уход за ребенком), старается максимальным образом застраховать риск возможных для него неблагоприятных последствий. Это могут быть различные устные обязательства, требование выйти на работу из отпуска по уходу за ребенком ранее установленного законом срока под предлогом сохранения места работы, невозможность пойти на больничный с ребенком. Все вышеперечисленные случаи нарушают гарантированные трудовые права женщин.

В Уголовном кодексе РФ ст. 145, посвящена необоснованному отказу в приеме на работу беременной женщины или женщины, имеющей детей в возрасте до трех лет.

Проблема поиска подходящей работы вынуждает женщин соглашаться на такие условия труда, которые не позволяют им воспользоваться предусмотренными законом гарантиями и льготами. Особую значимость приобретает право на охрану труда женщин. Современное законодательное регулирование в целом учитывает физиологические особенности женского организма.

Например, ч. 2 ст. 259 ТК предусматривает гарантии более облегченного режима рабочего времени для женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет. Государство обеспечивает охрану труда женщин не только посредством

ограничений, но и запретов. Например, запрещается использование труда женщин на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными для них условиями труда, а также на подземных физических работах.

Наиболее частыми нарушениями, допускаемыми работодателями в отношении женщин, являются: несоблюдение ст. 253 ТК РФ (применение труда женщин на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы); нарушение ст. 254 ТК РФ (женщины в период беременности не переводятся на рабочие места, исключая воздействие неблагоприятных производственных факторов), нарушение ст. 256 ТК РФ (не предоставление по письменному заявлению женщины отпуска по уходу за ребенком по достижении им возраста трех лет), несоблюдение ст. 259 ТК РФ, запрещающей направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочным работам, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин.

Статья 256 ТК РФ гарантирует предоставление отпуска по уходу за ребенком, каждой женщине, до достижения ребенком возраста трех лет.

Законодательство предоставляет женщинам возможность трудиться в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком на условиях неполного рабочего времени с сохранением права на получение пособия. Работодатель иногда не заинтересован в таких работниках, которые не могут работать весь день. Однако отказать женщине в ее письменной просьбе он также не вправе. Еще одна гарантия, которая особо актуальна в нынешнее время, это продление срока трудового договора до окончания беременности женщины или окончания отпуска по беременности и родам (статья 261 ТК РФ).

Раньше истечение срока действия срочного трудового договора предполагало увольнение беременной женщины. Впоследствии законодатель улучшил эту ситуацию и гарантировал такие права, которые в настоящее время позволяют беременной женщине и женщине находящейся в отпуске по беременности и родам не остаться без работы. В заключение хочется надеяться, что соответствующие правовые нормы будут реализовываться на практике и работодатели в своих взаимоотношениях с работниками-женщинами, особенно женщинами имеющих малолетних детей, будут предельно законопослушны.