Для заказа доставки данной работы воспользуйтесь поиском на сайте по ссылке: <http://www.mydisser.com/search.html>

Современные проблемы правовой защиты женщин в сфере трудовых отношений

**Год:**

2005

**Автор научной работы:**

Адриановская, Татьяна Леонидовна

**Ученая cтепень:**

кандидат юридических наук

**Место защиты диссертации:**

Санкт-Петербург

**Код cпециальности ВАК:**

12.00.05

**Специальность:**

Трудовое право; право социального обеспечения

**Количество cтраниц:**

186

## Оглавление диссертации кандидат юридических наук Адриановская, Татьяна Леонидовна

ВВЕДЕНИЕ.

Глава 1. Правовая защита женщин в трудовых отношениях.

§ 1. Содержание и сущность категории правовой защиты.

§2. Правовая защита и защитная функция российского трудового права.

§3. Краткая история правового регулирования защиты труда женщин в России.

Глава 2. Особенности правового положения женщины в сфере трудовых и связанных с ними отношений.

§ 1. Правовой статус женщины в трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношениях.

§2. Запрещение дискриминации женщины в области труда и занятий.

§3. Женщины как особый объект правовой защиты на современном рынке труда.

Глава 3. Современное правовое положение женщины в сфере трудовых и связанных с ними отношений.

§ 1. Единство и дифференциация норм трудового права, регламентирующих защиту труда женщин.

§ 2. Правовые средства защиты женщин.

## Введение диссертации (часть автореферата) На тему "Современные проблемы правовой защиты женщин в сфере трудовых отношений"

Конституция Российской Федерации (ст.2) провозгласила: «Человек, его права и свободы являются высшей ценностью. Признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина - обязанность государства».

Вопросы защиты прав и свобод человека и гражданина в период перехода России к рыночной экономике предполагает создание и совершенствование комплекса правовых условий, обеспечивающих беспрепятственную реализацию ее требований. Рынок труда является неотъемлемой частью такой экономики и от качества его функционирования зависит эффективность всей системы хозяйствования в нашей стране. Отсюда следует, что основная цель реформирования российской системы правового регулирования труда заключается в целенаправленном обеспечении формирования и развития полноценного рынка труда.

В отечественной науке проведено достаточно много исследований, посвященных правам человека — носителя рабочей силы в целом и защите этих прав в частности.

Трудовые права женщин, как относительно обособленный феномен в системе прав человека, специально не рассматривались наукой трудового права в последний период времени.

Российское общество находится в состоянии создания новых социально-экономических и политических отношений, что, естественно, требует адекватного, но при этом чрезвычайно осторожного и вывешенного выбора средств правового регулирования отношений, складывающихся в сфере реализации способностей человека к труду. Однако с учетом того, что процесс основных социально-экономических преобразований находится в стадии развития и становления, не могут быть сформированы в законченном виде и соответствующие им, и обеспечивающие их правовые системы.

Важность этой задачи определяется необходимостью достижения оптимального баланса между экономическими и социальными интересами работодателей, работников, профсоюзов и государства, а успех ее решения зависит от того, насколько правильно будут избраны и использованы данные правовые средства и правовой механизм в целом в регулировании соответствующих общественных отношений.

Приведение отношений собственности в России в принципиальное соответствие с закономерностями развития человеческой цивилизации, разгосударствление экономики, приватизация государственной и общественной собственности, а также вытекающие из этого процессы — все это резко обострило проблему реформы трудового права, привлекло к ней внимание ученых и практиков, работающих в сфере науки трудового права, стимулировало выполнение большого объема научной работы и достижение значительных результатов.

Настоящее диссертационное исследование призвано продолжить работу в этом направлении.

Тема настоящего диссертационного исследования актуализируется и потому, что в настоящее время продолжается активное исследование проблем современного трудового права, его категорий, понятий, институтов и механизмов для нужд законодательства, правоприменения и науки. Имеющиеся в современной российской юридической науке различные взгляды на предмет трудового права, место данной отрасли в системе российского права и ее соотношение с другими отраслями в значительной мере обусловлены динамизмом самих общественных отношений, который имеет место в условиях реформирования экономики и государства.

Трудовое право является одной из тех немногих отраслей, которые самым тесным образом взаимосвязаны с микро- и макроэкономическими процессами, оказывающими непосредственное влияние на уровень благосостояния и социальный климат в обществе. Соответственно уточнение предмета трудоправово-го регулирования в современных социально-экономических условиях и выявление на этой основе тех новых общественных отношений, в правовом регулировании которых должны применяться средства именно трудового права, является весьма актуальной и важной задачей не только с точки зрения научного интереса, но и с позиции практического осуществления правотворческой и правоприменительной деятельности в нашей стране.

Предметом настоящего исследования является правовая защита в узком смысле, т.е. защита работника с учетом дифференцированного подхода по признаку пола. Дифференцированный подход к правовой защите вызван относительным обособлением в пределах всей совокупности работников отдельных категорий, которым закон предоставляет дополнительные права и гарантии в труде, и в этом смысле ставит их в положение объектов повышенной правовой защиты. Основаниями для такого рода дифференциации выступают различные факторы, среди которых присутствует и пол работника.

Теоретическими источниками, заложившими основы отечественной концепции трудового права и защиты прав работника является труды ученых: С.С. Алексеева, Н.Г. Александрова, B.C. Андреева, Н.Д. Араловец, И.В. Багровой, П.В. Безобразова, Н.В. Витрука, Л.Я. Гинцбурга, К.Н. Гусова, К.П. Горшенина, Н.И. Данченко, Т.В. Иванкиной, С.А. Иванова, И.Я. Киселева, А.И. Куренного, Ф.М. Девиант, Р.З. Лившица, A.M. Лушникова, М.В. Лушниковой, С.П. Маврина, Ю.П. Орловского, К.Е. Пажитнова, А.Е. Пашерстника, А.С. Пашкова, С.В. Полениной, Ю.Н. Полетаева, С.Л. Рабиновича-Захарина, Л.С. Ржанициной, В.Г. Ротаня, О.В. Смирнова, В.И. Смолярчука, И.О. Снегиревой, В.Н. Толкуновой, Е.Б. Хохлова, А.И. Шебановой и др., проанализировавших фундаментальные понятия трудового права, сформулировавших основные принципы трудовых отношений и иных, непосредственно с ними связанных, рассматривавших общие вопросы защиты в трудовом праве и вопросы правовой защиты женщин в сфере трудовых отношений, в частности.

Таким образом, оценивая в целом историографию вопроса, следует признать наличие отдельных теоретических исследований, в которых в известном объеме разрабатывалась рассматриваемая проблематика.

В качестве основной выбрана системная методология исследования предмета трудового права, представляющая собой тот инструмент познания объективной реальности, который в принципе позволяет, используя различные подходы, эффективно изучать самые разнообразные сложные объекты социально-правового характера.

Диссертационное исследование осуществлено на базе современных научных методов познания, методологии социальных исследований с применением методов системно-структурного анализа и сопоставительных связей. При выполнении работы использовались современные методы научного анализа: исторический, социологический, логико-юридический, сравнительно-правовой.

Нормативной базой исследования явились: Конституция Российской Федерации, Трудовой кодекс РФ, Федеральные законы РФ и подзаконные акты.

С учетом степени изученности обозначенной темы и необходимости ее дальнейшей разработки цель диссертационного исследования заключается в том, чтобы на основе системного изучения и обобщения соответствующей научной литературы и нормативно-правовой базы осуществить анализ правового регулирования системы трудовых отношений с участием женщин, выявив при этом его принципы, формы и методы.

Достижение поставленной цели осуществляется посредством ее развертывания в ряд задач, решение которых и составляет проблемное поле настоящей диссертационной работы, включающее:

- анализ особенностей формирования системы трудовых отношений с участием женщин в конце XVIII — начале XX вв.;

- определение этапов, форм и методов правового регулирования системы трудового права, формируемой в данный период; изучение законодательного регулирования трудовых отношений с участием женщин в советский период; исследование содержания и сущности категории правовой защиты; исследование правового статуса женщины в трудовых и иных, непосредственно связанных с трудовыми, отношениях;

- изучение вопросов запрещения дискриминации женщины в области труда и занятий;

- исследование женщины, как особого объекта правовой защиты на современном рынке труда;

- рассмотрение вопросов единства и дифференциации норм трудового права, регламентирующих защиту труда женщин;

- исследование правовых средств защиты женщин.

Научная новизна диссертационного исследования состоит в том, что впервые на основе системного анализа российского законодательства о труде прослежено в конкретно-историческом аспекте и осуществлено логически завершенное исследование процесса формирования и развития правовой защиты женщин в сфере трудовых отношений.

Помимо этого выявлены две формы бытия правовой защиты как совокупности действий уполномоченного субъекта:

- статическое бытие и динамическое;

- выявляется акцент категории правовой защиты на правах работника;

- предпринимается попытка определить специальный порядок трудовых отношений с участием женщин, выполняющих функции материнства, что дает основания рассматривать женщин-работниц, как объект специальной правовой защиты в сфере трудового права;

- защитная функция трудового права рассматривается в качестве основной, которой должны быть подчинены остальные функции;

- определяется зависимость правовой защиты женщин от их востребованности на рынке труда;

- категория правовых средств защиты женщин рассматривается в широком и узком смысле.

## Заключение диссертации по теме "Трудовое право; право социального обеспечения", Адриановская, Татьяна Леонидовна

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

На основе изложенного можно сделать ряд выводов и сформулировать определенные предложения, направленные на совершенствование законодательства по правовой защите женщин в сфере социально-трудовых отношений:

1. Правовая защита, как самостоятельная юридическая категория, представляет собой совокупность предусмотренных нормами права и последовательно осуществляемых действий уполномоченного субъекта, обеспечивающих нормальное существование и функционирование других субъектов права путем восстановления их нарушенных прав, принужденияобязанных субъектов к совершению позитивных действий и (или) применения установленных санкций к правонарушителям.

2. Правовая защита, как совокупность действий уполномоченного субъекта, имеет две формы своего бытия. Во-первых, это - статическое бытие правовой защиты, которое представляет собой зафиксированные в нормах права возможности конкретных управомоченных субъектов по совершению действий, обеспечивающих нормальное существование и функционирование других, чаще всего персонально неопределенных, субъектов. Во-вторых, это - динамическое бытие защиты, которое предполагает совершение уполномоченным субъектом предусмотренных нормами права действий. Статическое бытие правовой защиты присутствует, главным образом, в нормах материального права; в свою очередь, динамическое бытие правовой защиты, как правило, обеспечивается нормами процессуального или процедурного права. В оптимальном варианте нормы материального права должны предусматривать средства и меры правовой защиты, а нормы процессуального или процедурного права - порядок их применения или использования.

3. К элементам механизма правовой защиты необходимо отнести: а) объекты защиты, представленные трудовыми правами, интересами либо неотчуждаемыми личными благами субъектов права; б) способы защиты; в) правомочия субъектов по использованию соответствующих способов защиты своих прав и интересов; г) гарантии реализации защитных правомочий субъектов права; д) полномочия должностных лиц либо государственных органов по осуществлению мер правовой защиты с помощью правоприменения, обеспечивающего реализацию прав и интересов субъектов права; е) порядок осуществления правомочий, полномочий и обязанностей субъектов «защитных» правоотношений.

4. Категория правовой защиты в сфере трудового права имеет в своем содержании явный акцент на правах работника, в силу чего она и может, и должна рассматриваться как категория правовой защиты работника.

При этом работник и его рабочая сила, понимаемая как способность к самостоятельному творческому труду, являются специальными и приоритетными объектами защиты в сфере действия трудового права.

Трудовые отношения с участием женщин, выполняющих функции материнства, регулируются не в общем, а в специальном порядке, который дает основание рассматривать женщин-работниц как объект специальной правовой .защиты в сфере трудового права.

5. Защитная функция трудового права является важнейшей функцией, эффективной реализации которой должны быть подчинены остальные функции трудового права. Сущность защитной функции трудового права состоит в обеспечении правовыми средствами баланса интересов всех участников трудовых и иных, непосредственно с ними связанных отношений, среди которых правовая защита работника, как единственного носителя рабочей силы, занимает центральное место, поскольку только ее эффективное использование дает возможность иным субъектам реализовать свои экономические интересы, использовать права и выполнить обязанности.

6. При сложном положении на современном рынке труда общая правовая защита работников без специальной правовой защиты некоторых категорий работников является недостаточной. Несмотря на то, что сущность защитной функции трудового права в целом заметно изменилась в связи с изменениями основных задач и целей правовото регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, женщина нуждается в повышенной защите вне зависимости от того, кем и где она работает.

7. Традиционно возложенная на женщину обязанность выполнения домашнего труда и физиологические особенности женского организма для реализации принципа равенства исторически потребовали защиты женского труда правовыми средствами. Представление о том, каковы пределы равенства между мужчиной и женщиной в сфере труда изменялось неоднократно, также как и представление о тех мерах, которые необходимы для его реального претворения в жизнь.

8. Необходимо выделять общий и специальный правовой статус субъектов отношений, регулируемых трудовым правом. Правовой статус женщины, как гражданки, имеет двойственную природу: он одновременно общий, как и у мужчины, и специальный, как у особого субъекта трудового права. Общий правовой статус включает в себя:

- праводееспособность, т.е. способность к правообладанию и правоосуще-ствлению;

- общие права и обязанности, предусмотренные нормами права; меры юридической ответственности, применяемые к правонарушителям; систему юридических гарантий.

В отличие от общего статуса работника специальный правовой статус женщины в отношениях, регулируемых трудовым правом, характеризуется ограничением ее трудовой правосубъектности, а также системой особых, специфических юридических гарантий реализации ее трудовых прав. Права и обязанности, включаемые в правовой статус женщины, не исчерпывают всего объема ее трудовых прав и обязанностей; наряду со статутными субъективными правами и обязанностями, ей принадлежат другие права и обязанности, которые вытекают из таких правовых источников как: коллективный договор, соглашение, трудовой договор и пр. В совокупности статутные и договорные права и обязанности работника определяют правовое положение женщины в сфере трудовых и непосредственно связанных с ними отношений.

9. Равенство по признаку пола возможно только при наличии дополнительной правовой защиты женщин в отношениях, регулируемых трудовым правом; в противном случае его провозглашение носит декларативный характер. Дополнительная правовая защита не является дискриминацией, но требует четкого правового механизма, наличие которого будетгарантией реализации трудовых прав женщин.

На основании изложенного вносятся следующие предложения:

1. В качестве магистрального пути развития законодательства о труде женщин предлагается: а) сохранить соответствующие льготы для женщин лишь на тех производствах, где имеется прямая • угроза для выполнения ими репродуктивной функции, и на всех производствах - для беременных женщин; б) перейти от охранительного законодательства к принципиально иному - антидискриминационному.

2. Представляется целесообразным ввести в Кодекс об административных правонарушениях статью, устанавливающую штрафную ответственность для работодателей, публично распространяющих заведомо дискриминационную информацию об имеющихся у них вакансиях. Аналогичная ответственность могла бы быть установлена и для руководителей средств массовой информации, которые публикуют соответствующие объявления.

3. Если в качестве родового объекта защиты в системе мер по охране труда рассматривать работника и его трудоспособность, то применительно к женщине защитная функция трудового права имеет более широкую сферу реализации. Это обусловлено, в частности, тем обстоятельством, что в качестве особого объекта защиты фигурирует и неработающая женщина, которая может пребывать в трудовых правоотношениях с конкретным работодателем (например, в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком) и в этом смысле подпадать под понятие «работника», а может еще и не быть работницей (например, в период поступления на работу), когда она еще только вступает с конкретным работодателем вправоотношения по трудоустройству.

4. Представляется целесообразным предусмотреть обязательное участие женщин в представительных органах работников. Это участие могло бы строиться на началах: в) квотирования минимального присутствия женщин-работниц в данных органах; г) делегирования женщин-работниц в состав таких органов пропорционально их наличию в штате организации независимо от общего количества лиц, работающих у конкретного работодателя.

5. Необходимо предусмотреть конкретные меры трудовой реабилитации женщин в определенных законом случаях. Для этого представляется целесообразным обязать каждого работодателя разрабатывать и осуществлять специальную целевую программу, в содержании которой были бы предусмотрены конкретные меры по восстановлению трудовых навыков женщин, повышению их квалификации и переквалификации в рамках данных правоотношений.

6. Сочетание принципов равенства субъектов права и необходимости защиты женщины, как особого объекта защиты, требует создания специального законодательства, устанавливающего режим особого правового регулирования общественных отношений с участием женщин, позволяющего решить проблему полноценной реализации женщинами своих способностей к труду в современной социально-общественной жизни. Ядро данного режима должны составить правовые средства, обеспечивающие защиту не только способности женщины к труду, но и женщины вообще.

7. Совершенствование правового регулирования труда женщин должно, как представляется, строиться на следующих идеях: д) необходимости учреждения специализированного государственного надзора и контроля за соблюдением действующих норм права в отношении труда женщин, осуществляемого в рамках общей надзорной деятельности государства; е) целесообразности создания в рамках единой системы органов по трудоустройству специального органа по трудоустройству женщин с набором особых полномочий; ж) обязательного включения в коллективные договоры и трудовые договоры пунктов (разделов), предусматривающих меры по защите женского труда; з) необходимости дополнить перечень обязанностей работодателя пунктом, предписывающим письменно разъяснять поступающей на работу женщине её права и возможности, предусмотренные действующим трудовым законодательством.

8. Главу 41 «Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями» необходимо рассматривать в качестве самостоятельного института системы трудового законодательства, который является компонентом Части IV ТК РФ.

9. Сближение структуры системы отрасли трудового права и системы трудового законодательства должно, на наш взгляд, идти по пути признания •необходимости обособления в структуре отрасли трудового права нового самостоятельного института, содержание которого образовывали бы нормы, призванные осуществлять правовое регулирование общественно-трудовых отношений с участием женщин и лиц с семейными обязанностями. В свою очередь, в структуре данного института целесообразно выделять два субинститута, один из которых посвящен регулированию труда лиц с семейными обязанностями, а другой - регулированию труда женщин.

10. Совершенствование трудового права в тендерном измерении должно осуществляться в нашей стране постепенно, с учетом объективных условий; .при этом его конечной целью является переход к использованию механизма правового регулирования, основанного на равной конкурентности мужчин и женщин, достигаемой за счет дифференцированного и защищенного правом доступа к работе, карьере, профподготовке, новым формам экономической активности, программам социального страхования и другим ресурсам.

11. С точки зрения сферы действия необходимо выделить общие (одинаковые для мужчин и женщин) и специальные (обусловленные особенностями женского организма и материнством) средства защиты.

12. Правовая защита женщин должна быть адресной (по категориям женщин) и иметь установленные законом пределы.

13. Запреты и ограничения, как средства правовой защиты женщин, должны устанавливаться в централизованном порядке; при этом необходимо осуществлять постепенный переход от запретительного характера законодательства к разрешительному, предоставляющему женщине право самостоятельно принимать решение об использовании своих способностей к труду.

## Список литературы диссертационного исследования кандидат юридических наук Адриановская, Татьяна Леонидовна, 2005 год

1. О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде РСФСР: Закон Российской Федерации от 25.09.1992 № 3543-1 // Ведомости Съезда народных депутатов и Верховного Совета Российской Федерации. 15 окт. 1992. №41. Ст. 2253,2254.

2. Кодекс законов о труде РСФСР от 09.12.1971 // Ведомости Верховного Совета РСФСР. 1971. № 50. Ст. 1007. 5. Кодекс законов о труде РСФСР от 15.11.1922 // СУ РСФСР. 1922. № 70. Ст. 903.

3. Кодекс законов о труде РСФСР от 12.1918 // Собрание Узаконений РСФСР. 1918. № 87-88.

4. ВЦИК, СНК РСФСР от 18.12.1917 // СУ РСФСР. 1917. №11. Ст. 160. 10. О восьмичасовом рабочем дне: Декрет СНК от 11 ноября (29 октября) 1917 г. // СУ РСФСР. 1917. № 1. Ст. 10; Газета Временного Рабочего и Крестьянского Правительства. 1917, 30 окт. № 2.

5. О повышении роли женщин в системе федеральных органов государственной власти и органов государственной власти субъектов Российской Федерации: Указ Президента Российской Федерации от 30.06.1996 № 1005 // СЗ РФ. 1996. №27. Ст.3238. '

6. О национальном плане действий по улучшению положения женщин и повышению их роли в обществе до 2000 года: Указ Президента Российской Федерации от 18.06.1996 № 932 // СЗ РФ. 1996. № 26. Ст.3060; Российская газета. 1996. 25 июня.

7. О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде РСФСР: Указ Президиума Верховного Совета РСФСР от 29.09.1987 // Ведомости Верховного Совета РСФСР. 1987. № 40 (1410).

8. О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде РСФСР: Указ Президиума Верховного Совета РСФСР от 20.12.1983 // Ведомости Верховного Совета РСФСР. 1983. № 51. Ст. 1782.

9. Об улучшении государственной помощи многодетным и одиноким матерям и улучшении условий' труда и быта женщин: Указ Президиума Верховного Совета СССР от 19.05.1949 // Ведомости Верховного Совета СССР. 1949. №26.

10. Об утверждении Перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин: Постановление Правительства Российской Федерации от 25.02.2000 № 162 // СЗ РФ. 2000. № 10. Ст. 1130.

11. Об утверждении Национального плана действий по улучшению положения женщин и повышению их роли в обществе до 2000 года: Постановление Правительства Российской Федерации от 29.08.1996 № 1032 // СЗ РФ. 1996. № 37. Ст.4300.

12. О концепции улучшения положения женщин в Российской Федерации: Постановление Правительства РФ от 08.01.1996 №6 // СЗ РФ. 1996. №3. Ст. 185 (внесены изм. Постановлением Правительства РФ № 380 от 26.07.2004)

13. О новых нормах предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную: Постановление Правительства Российской Федерации от 06.02.1993 № 105 // САПП РФ. 15.02.1993. № 7.Ст.566.

14. О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе: Постановление Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 №289/3-1 (с изм. от 24.08.1995) // ВВС РФ. 1990. № 24. Ст. 287; СЗ РФ. 1995. № 35. Ст.' 3504.

15. О мерах по усилению государственной помощи семьям, имеющим детей: Постановление ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 22.01.1981 № 235 // СП СССР. 1981. № 13. Ст. 75.

16. О мерах по дальнейшему улучшению здравоохранения и развитию медицинской науки в стране: Постановление ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 05.07.1968 № 517 // СП СССР 1968. № 13. Ст. 82.

17. Об увеличении продолжительности отпусков женщинам, имеющим малолетних детей: Постановление Совета Министров СССР и ВЦСПС от 22.08.1989 № 677 // СП СССР. 1989. № 29. Ст. 122.

18. О дополнительных мерах по улучшению условий труда женщин, занятых в народном хозяйстве: Постановление Совета Министров СССР и ВЦСПС от 25.04.1978 №320//СПСССР. 1978. № 11. Ст. 74.

19. О дополнительном расширении прав министров СССР: Постановление Совета Министров СССР от 10.07.1967 №641 // СП СССР. 1967. №17. Ст. 117.

20. О мероприятиях по замене женского труда на подземных работах в горнодобывающей промышленности и на строительстве подземных сооружений:

21. Постановление Совета Министров СССР от 13.04.1957 № 839 // СП СССР. 1957. № 8. Ст. 81.

22. О предельных нормах переноски и передвижения тяжестей взрослыми женщинами: Постановление Народного Комиссариата Труда СССР от 14.08.1932 № 145 //Известия НКТ СССР. 1932. № 25.

23. О дежурствах на предприятиях и учреждениях: Постановление Секретариата ВЦСПС от 02.04.1954 № 233 // Справочник профсоюзного работника. М., 1970. С.248.46.

Для заказа доставки данной работы воспользуйтесь поиском на сайте по ссылке: <http://www.mydisser.com/search.html>