



ТРУДОВОЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ

УДК 349.2

Аширбакиев Ринат Маратович

Уральский государственный юридический университет имени В.Ф. Яковлева

Институт прокуратуры

Россия, Екатеринбург

rashirbakiev02@mail.ru

Ashirbakiev Rinat

Ural State Law University named after V.F. Yakovlev

Institute of Prosecutor's Office

Russia, Ekaterinburg

**НЕДИФФЕРЕНЦИРОВАННЫЕ ЗАПРЕТЫ КАК СПОСОБ ПРАВОВОГО
РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ЖЕНЩИН. АРГУМЕНТЫ ПРОТИВ**

Аннотация: в настоящей работе подвергается анализу один из подходов, который избирает законодатель при регулировании трудовых правоотношений с участием женщин и который выражается в установлении абсолютных и недифференцированных запретов на осуществление определенных видов трудовой деятельности. В статье приводятся аргументы о том, что данный способ правового регулирования нельзя признать оптимальным. Автор демонстрирует, что установление абсолютных запретов приводит к абсолютному ограничению трудовых прав женщин, а также, что у законодателя в распоряжении находится множество правовых инструментов, которые позволяют дифференцированно подходить к регулированию труда упомянутой категории работников.

Ключевые слова: трудовое право, Трудовой кодекс РФ, недифференцированный запрет, труд женщин, ограничение труда, свобода труда.



UNDIFFERENTIATED PROHIBITIONS AS A WAY OF LEGAL REGULATION OF WOMEN'S LABOR. ARGUMENTS AGAINST

Annotation: in this paper, one of the approaches chosen by the legislator in regulating labor relations with the participation of women is analyzed and which is expressed in the establishment of absolute and undifferentiated prohibitions on certain types of labor activity. The article provides arguments that this method of legal regulation cannot be considered optimal. The author demonstrates that the establishment of absolute prohibitions leads to an absolute restriction of women's labor rights, and also that the legislator has at his disposal a variety of legal instruments that allow a differentiated approach to regulating the labor of the mentioned category of workers.

Key words: labor law, the Labor Code of the Russian Federation, undifferentiated prohibition, women's labor, restriction of labor, freedom of labor.

Одним из основополагающих принципов трудового права является принцип единства и дифференциации правового регулирования. Данное руководящее начало на практике проявляется в установлении специальных правовых норм, содержащих изъятия из общего правового статуса работников [1, с. 78]. В Трудовом кодексе РФ непосредственной реализации данного принципа посвящен раздел XII, в котором отражены особенности осуществления труда отдельных категорий работников. Так, законодатель установил специальное регулирование в отношении несовершеннолетних; лиц, работающих по совместительству; сезонных рабочих; лиц, работающих вахтовым методом; надомников; дистанционных работников и др. [2, с. 287]. Специальный правовой статус в трудовых правоотношениях устанавливается и для женщин. Именно данной категории работников посвящена настоящая работа.

Дифференциация правового регулирования должна иметь под особой обоснованные и объективно существующие основания, достаточные для того,



чтобы оправдать особый статус соответствующих групп работников. Представляется, что установление в отношении женщин специальных правовых норм является социально необходимой мерой, которая вызвана их биологическими и психофизическими особенностями [3, с. 19]. Регулированию труда женщин посвящена глава 41 Трудового кодекса РФ, анализ которой позволяет сделать общий вывод о том, что изъятия из общего правового статуса работников обуславливаются реализацией публичного интереса в повышенной защите жизни и здоровья женщины [4, с. 153-154].

Вместе с этим, является важным обратить внимание на то, каким образом достигается и обеспечивается особое положение работников в трудовых правоотношениях. Так, одним из подходов, избранных законодателем, является установление абсолютных и недифференцированных запретов, что нашло свое выражение в части 1 статьи 259 Трудового кодекса РФ.

В приведенной статье содержится запрет на направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин. Таким образом, в период с первого и по последний день беременности женщина не может на законных основаниях осуществлять данные виды трудовой деятельности. Формулировка данной нормы исключает возможность иного ее толкования.

Главным тезисом настоящей работы является утверждение о том, что установление абсолютных и недифференцированных запретов при регулировании труда отдельных категорий работников, в частности женщин, является недопустимым, поскольку неизбежно приводит к несоразмерному ограничению их трудовых прав и законных интересов. Кроме того, у законодателя в распоряжении находится достаточное количество правовых инструментов, которые позволяют дифференцировано подходить к правовой регламентации труда женщин.

Рассуждения о целесообразности установления недифференцированных, абсолютных запретов должны сопровождаться ответами по меньшей мере на



два вопроса. Можно ли было обеспечить повышенную степень защиты жизни и здоровья женщин иными способами? Есть ли у законодателя объективная возможность избежать закрепления абсолютных запретов, не уменьшая при этом степень реализации данного публичного интереса?

Представляется необходимым начать освещение обозначенной темы с демонстрации того, какие частные интересы женщины затрагиваются, а фактически – умаляются, действующей редакцией ч. 1 ст. 259 Трудового кодекса РФ. Так, наиболее очевидным является то, что запрет определенных видов трудовой деятельности ущемляет право на свободу труда женщины [5, с. 133]. Каждый работник имеет право в полной мере реализовывать всю совокупность предоставляемых ему правовых возможностей, в том числе работать сверхурочно, направляться в командировки и т. д. Частные интересы женщины заключаются также в повышенной оплате труда (в случае со сверхурочными работами, работами в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни), получении нового профессионального опыта при выполнении поручений работодателя в рамках служебной командировки.

Таким образом, абсолютные запреты части 1 статьи 259 Трудового кодекса РФ приводят к абсолютному ограничению трудовых прав и законных интересов беременных женщин.

Вместе с этим подобное регулирование можно было бы признать социально оправданным, если бы иным образом упорядочить данную сферу общественных отношений не представлялось возможным, а установление автоматического запрета являлось бы наименьшим из возможных ограничений. В данном контексте необходимо обратиться к категории соразмерности ограничения прав и свобод человека и гражданина.

В этой связи представляется релевантным обратиться к правовой позиции Конституционного Суда РФ об обоснованности и соразмерности установления общих запретов и автоматических ограничений в праве [6]. Так, орган конституционного контроля отмечает, что принцип соразмерности требует



наличия явной и достаточной связи между ограничением и основанием, в соответствии с которым оно налагается. Поэтому, в случае, когда такая связь является нестабильной и в целом ряде случаев отсутствует, установление автоматических запретов не может быть признано оптимальным.

Возвращаясь к анализу части 1 статьи 259 Трудового кодекса РФ, следует отметить, что закрепленный в норме недифференцированный запрет не позволяет учитывать заслуживающие внимание обстоятельства действительных общественных отношений. Такими обстоятельствами, в частности, могут быть сам характер поручаемой женщине работы, отсутствие медицинских противопоказаний и др.

Представляется абсолютно реальной ситуация, при которой возникает необходимость направить беременного работника в служебную командировку при наличии следующих существенных условий: краткосрочность командировки; выполнение служебного задания, связанного с интеллектуальным трудом; направление в командировку на безопасном транспорте, в частности, на поезде; женщина находится на раннем сроке беременности и не имеет медицинских противопоказаний. Однако действующее правовое регулирование запретит работодателю направить такого работника в служебную командировку, а беременной женщине – реализовать свое право на свободу труда. Защищаются ли в данном случае жизнь и здоровье беременной женщины? Можно утверждать, что данный вопрос приобретает риторический характер.

При этом приведенный пример явно демонстрирует, что установленный части 1 статьи 259 Трудового кодекса РФ общий запрет далеко не во всех случаях обеспечивает реализацию публичного интереса в защите жизни и здоровья женщины. Таким образом, запрет на осуществлении соответствующих видов трудовой деятельности распространяется на все без исключения случаи беременности работника, а также применяется автоматически, то есть все независимо от необходимости обеспечения защиты жизни и здоровья



женщины, однако не свидетельствует о наличии достаточной связи между ограничением прав и основанием для того ограничения.

На данном этапе исследования целесообразно задаться вопросом, а мог ли законодатель иным образом урегулировать данную сферу общественных отношений, избежав установления автоматических ограничений, но тем не менее в достаточной степени обеспечив защиту жизни и здоровья женщины? Есть ли для этого соответствующие инструменты?

Обратимся к главе 41 Трудового кодекса РФ, которая посвящена особенностям регулирования труда женщин. Наравне с наличием в Трудовом кодексе абсолютных и недифференцированных запретов, во внимании законодателя находятся вполне объективные критерии для дифференциации правового регулирования.

Так в статье 253 Трудового кодекса РФ в качестве основания для ограничения трудовых прав женщин выступает опасный или вредный характер работы. Перечень таких работ не закрытый, но утверждается Министерством труда и социальной защиты с учётом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

В статье 254 Трудового кодекса РФ ТК РФ критериями дифференциации являются наличие медицинских противопоказаний и неблагоприятных производственных факторов. В статье 255 Трудового кодекса РФ «Отпуска по беременности и родам» в основу правовой нормы заложен срок беременности. В части 2 статьи 259 Трудового кодекса РФ: наличие волеизъявления работника в форме письменного согласия и отсутствие медицинских противопоказаний.

Таким образом, у законодателя в распоряжении находится множество инструментов, которые он бы мог применить при регулировании вопросов о направлении в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин. В части 1 статьи 259 Трудового кодекса РФ можно было бы применить систему критериев дифференциации.



На основании изложенного представляется возможным сделать вывод о том, что применение недифференцированных и абсолютных запретов при регламентации труда женщин не является оптимальным способом воздействия на общественные отношения. Подобное правовое регулирование приводит к неизбежному ограничению трудовых прав и законных интересов женщин, нарушающему принцип соразмерности. Одновременно с этим, автоматические запреты не во всех случаях обеспечивают реализацию публичного интереса в защите жизни и здоровья женщины. У законодателя в распоряжении находятся достаточное количество инструментов, которые позволяли бы обеспечивать реализацию публичного интереса, не устанавливая автоматических запретов.

Список литературы:

1. Рогалева, И. Ю. Некоторые проблемы единства и дифференциации в правовом регулировании отношений в сфере труда / И. Ю. Рогалева // Право и государство: теория и практика. 2016. № 1(133). С. 78-81
2. Головина, С. Ю. Особые правовые приемы, используемые при регламентации трудовых отношений отдельных категорий работников / С. Ю. Головина // Ежегодник трудового права. 2013. № 8. С. 287-302.
3. Ульянова, Д. С. Особенности регулирования труда женщин / Д. С. Ульянова, А. Г. Остапенко // Уникальные исследования XXI века. 2016. № 3(15). С. 18-23.
4. Беспалова, А. Г. Некоторые вопросы регулирования труда беременных женщин / А. Г. Беспалова // Современные проблемы гуманитарных и естественных наук : материалы XXXI международной научно-практической конференции, Москва, 22–23 ноября 2016 года / Научно-информационный издательский центр "Институт стратегических исследований". Москва: Научно-информационный издательский центр "Институт стратегических исследований", 2016. С. 153-159.



5. Головина, С. Ю. Конституционные принципы и права в сфере труда и их конкретизация в трудовом законодательстве России / С. Ю. Головина // Российский юридический журнал. 2015. № 1(100). С. 132-145.

6. Постановление Конституционного Суда РФ от 19.04.2016 № 12-П «По делу о разрешении вопроса о возможности исполнения в соответствии с Конституцией Российской Федерации постановления Европейского Суда по правам человека от 4 июля 2013 года по делу «Анчугов и Гладков против России» в связи с запросом Министерства юстиции Российской Федерации» // «Собрание законодательства РФ». 2016. № 17. Ст. 2480.