

## ОСОБЕННОСТИ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ЖЕНЩИН В КОНТЕКСТЕ НОВОГО ТРУДОВОГО КОДЕКСА

Дуброва Н.Б.

доцент кафедры ПРЭО

Карагандинский экономический университет Казпотребсоюза

Конституция Казахстана гарантирует равенство прав и свобод человека и гражданина [1]. В Трудовом кодексе заложены все гарантированные Конституцией, международными договорами права и свободы граждан: обеспечение свободы труда, безопасных условий труда, соответствующего вознаграждения за труд. Это воплощается в принципе равенства прав и возможностей работников (ст. 6 ТК РК) [2]. Принцип лежит в основе трудовой правосубъектности, которая одинакова для всех граждан, независимо от возраста, пола, национальности, расы и других признаков. Вместе с тем трудовое право регламентирует трудовые отношения разнообразных категорий граждан, различающихся по профессиональным, возрастным, физиологическим, социальным, личностным и другим признакам, требующим специального регулирования, что и делает необходимой дифференциацию трудового права. Причем именно такая дифференциация обеспечивает подлинное равенство.

В науке трудового права все основания, определяющие дифференциацию трудового права, принято разделять на две группы. Первая включает основания, обусловленные объективными факторами, характеризующими место и условия работы (вредность и тяжесть производства, особые температурные условия и повышенная интенсивность труда, требующие большего физического или нервного напряжения работника, неблагоприятные климатические условия, отдаленность местонахождения предприятия, разъездной характер работы и т.п.). Эти особенности отражаются в регулировании рабочего времени и времени отдыха, охраны труда и иных институтов. Вторая группа оснований дифференциации характеризует граждан, вступающих в трудовые отношения (субъектная дифференциация), т. е. учитываются половозрастные, физиологические особенности работника, состояние его здоровья, характер трудовой связи работника и предприятия. Эти обстоятельства определяют особенности в регулировании труда женщин, подростков, инвалидов, пенсионеров, иными словами, субъектная дифференциация конкретизирует применение правовых норм к различным субъектам не в силу исполнения ими трудовых обязанностей в специфических условиях, а вследствие особых свойств, характеризующих их самих.

В Программной статье «Социальная модернизация Казахстана: Двадцать шагов к Обществу Всеобщего Труда» [3] и в Послании Президента Республики Казахстан - Лидера нации Н.А.Назарбаева народу Казахстан «Стратегия «Казахстан-2050» - Новый политический курс состоявшегося государства» Главой государства поставлена задача формирования новой модели социально-трудовых отношений, направленной на расширение продуктивной занятости населения. Ее продвижение предполагает модернизацию систем: регулирования рынка труда и содействия занятости; управления охраной труда; регулирования системы оплаты труда; пенсионного обеспечения; оказания социальной помощи[4].

С января 2016 года вступил в действие новый Трудовой кодекс, который внес изменения в части того, что исключена Глава 17 «Особенности регулирования труда женщин и иных лиц с семейными обязанностями». Собственно, большинство трудовых прав женщин сохранены в других разделах Трудового кодекса, однако, нельзя не отметить и изменения, коснувшиеся гарантий при использовании женского труда.

Необходимо отметить, что беременность, наличие детей в возрасте до трех лет, несовершеннолетие, инвалидность не могут ограничивать право заключения трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом. Не допускается трудоустройство женщин на тяжелые работы, работы с вредными и (или)

опасными условиями труда согласно Списку работ, на которых запрещается применение труда женщин.

Отдельной статьей выделено право на временный перевод на другую работу беременных женщин. В частности, работодатель на основе медицинского заключения обязан перевести беременную женщину на другую работу, исключающую воздействие вредных и (или) опасных производственных факторов, с сохранением средней заработной платы. До предоставления беременной женщине другой работы она подлежит освобождению от выполнения работы с сохранением средней заработной платы. В случае отказа беременной женщины от предложенного работодателем перевода на другую работу она подлежит освобождению от выполнения противопоказанной работы без сохранения заработной платы до предоставления отпуска по беременности и родам [2].

Определенные льготы предусмотрены для беременных женщин при истечении срока трудового договора. Так, в случае если на день истечения срока трудового договора, заключенного на определенный срок не менее одного года, беременная женщина представит медицинское заключение о беременности сроком двенадцать и более недель, а также работник, имеющий ребенка в возрасте до трех лет, усыновивший (удочеривший) ребенка и пожелавший использовать свое право на отпуск без сохранения заработной платы по уходу за ребенком, представит письменное заявление о продлении срока трудового договора, кроме случаев замещения временно отсутствующего работника, то работодатель обязан продлить срок трудового договора по день окончания отпуска по уходу за ребенком.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по сокращению численности или штата работников или в связи со снижением объема производства, выполняемых работ и оказываемых услуг, повлекшего ухудшение экономического состояния работодателя, не допускается с беременными женщинами, предоставившими работодателю справку о беременности, женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), иными лицами, воспитывающими указанную категорию детей без матери. Расторжение трудового договора в связи со снижением объема производства, выполняемых работ и оказываемых услуг, повлекшего ухудшение экономического состояния работодателя является новеллой Трудового кодекса, вызывающей много вопросов.

Новый Трудовой кодекс сохранил положения, в соответствии с которыми, работодатель не вправе привлекать беременных женщин к работе в ночное время, работе в выходные и праздничные дни. Работодатель не вправе привлекать к работе в ночное время без письменного согласия следующих работников:

- 1) женщин, имеющих детей в возрасте до семи лет, и других лиц, воспитывающих детей в возрасте до семи лет без матери;
- 2) работников, воспитывающих детей-инвалидов до шестнадцати лет.

К сверхурочной работе не допускаются также беременные женщины, предоставившие работодателю справку о беременности;

К числу существенных относятся льготы, установленные работающим женщинам, имеющим малолетних детей. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, отцам (усыновителям, удочерителям), воспитывающим детей в возрасте до полутора лет без матери, предоставляются дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) не реже чем через каждые три часа работы следующей продолжительности:

- 1) имеющим одного ребенка, - каждый перерыв не менее тридцати минут;
- 2) имеющим двух или более детей, - каждый перерыв не менее одного часа.

Перерывы для кормления ребенка (детей) по заявлению работника, присоединяются к перерыву для отдыха и приема пищи либо суммированные перерывы предоставляются в начале или конце рабочего дня (смены).

Данные перерывы для кормления ребенка (детей) включаются в рабочее время. За время перерывов женщинам, отцам, усыновителям (удочерителям) сохраняется средняя заработная плата.

В соответствии со статьей 99 Трудового кодекса беременным женщинам, женщинам, родившим ребенка (детей), женщинам (мужчинам), усыновившим (удочерившим) новорожденного ребенка (детей), предоставляются следующие отпуска в связи с рождением ребенка:

- 1) отпуск по беременности и родам;
- 2) отпуск работникам, усыновившим (удочерившим) новорожденного ребенка (детей);
- 3) отпуск без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Беременная женщина с даты, указанной в листке временной нетрудоспособности, дающем право на отпуск по беременности и родам, оформляет его путем представления листка временной нетрудоспособности, подтверждающего право на данный вид отпуска. Отпуск по беременности и родам предоставляется продолжительностью семьдесят календарных дней до родов и пятьдесят шесть (в случае осложненных родов или рождения двух или более детей - семьдесят) календарных дней после родов, если иное не установлено законами Республики Казахстан.

Исчисление отпусков производится суммарно, и отпуск предоставляется женщине полностью независимо от числа дней, фактически использованных до родов, и продолжительности работы у работодателя.

Работникам, усыновившим (удочерившим) новорожденного ребенка (детей), предоставляется (одному из родителей) отпуск за период со дня усыновления (удочерения) и до истечения пятидесяти шести дней со дня рождения ребенка.

Работодатель оплачивает отпуск по беременности и родам, отпуск работникам, усыновившим (удочерившим) новорожденного ребенка (детей), с сохранением средней заработной платы, если это предусмотрено условиями трудового и (или) коллективного договора, актом работодателя, за вычетом суммы социальной выплаты на случай потери дохода в связи с беременностью и родами, усыновлением (удочерением) новорожденного ребенка (детей), осуществленной в соответствии с законодательством Республики Казахстан об обязательном социальном страховании.

В соответствии со статьей 100 Трудового кодекса работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы работнику по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет:

- 1) по выбору родителей - матери либо отцу ребенка;
- 2) родителю, одному воспитывающему ребенка;
- 3) другому родственнику, фактически воспитывающему ребенка, оставшегося без попечения родителей, либо опеуну;
- 4) работнику, усыновившему (удочерившему) новорожденного ребенка (детей).

Отпуск без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет предоставляется на основании письменного заявления работника с указанием его продолжительности и предоставлением свидетельства о рождении или другого документа, подтверждающего факт рождения ребенка.

Работник может использовать отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет полностью или по частям.

На время отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет за работником сохраняется место работы (должность).

В случае выхода на работу до истечения отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работник обязан предупредить работодателя о своем намерении за месяц до начала работы.

Новый Трудовой кодекс установил, что работники, имеющие детей в возрасте до трех лет, работники, осуществляющие уход за больными членами семьи либо воспитывающие детей-инвалидов, если на основании медицинского заключения дети-инвалиды либо больные члены семьи нуждаются в осуществлении постоянного ухода, вправе отказаться от направления в командировку.

К работам, выполняемым вахтовым методом, не допускаются беременные женщины со сроком беременности двенадцать и более недель.

Работодатель по письменному заявлению беременной женщины, одного из родителей (усыновителя, удочерителя), имеющего ребенка (детей) в возрасте до трех лет, устанавливает неполное рабочее время.

На основании вышеизложенного анализа представляется возможным сделать некоторые выводы и заключения.

Трудовой кодекс, вступивший в действие в 2016 году несколько снизил уровень гарантий социально-трудовых прав женщин, детей, лиц с семейными обязанностями, относительно форм и методов защиты прав работников. В частности, была исключена целая глава, предусматривающая регламентацию особенностей регулирования труда женщин и иных лиц с семейными обязанностями.

Новый Трудовой кодекс разрабатывался в рамках реализации Плана нации - 100 конкретных шагов по реализации пяти институциональных реформ Главы государства Нурсултана Назарбаева, шаг 83: либерализация трудовых отношений. Исходя из проведенной кампании по информационному обеспечению принятия и разъяснения Трудового кодекса, его разработчик вкладывал, в общих чертах, в понятие либерализации труда усиление роли коллективно-договорного регулирования трудовых отношений; расширение механизмов гибкого регулирования наемного труда; оптимальное сочетание государственного и договорного регулирования трудовых отношений [5].

На наш взгляд, либерализация трудового законодательства заключается в приближении последнего к реальной ситуации и тем самым формирование предпосылок для его соблюдения. Упор должен быть сделан на создание и развитие механизмов саморегулирования рынка труда при необходимом уровне государственного регулирования.

### **Список литературы:**

1 Конституция Республики Казахстан (принята на республиканском референдуме 30 августа 1995 года) (с изменениями и дополнениями по состоянию на 02.02.2011 г.)

2 Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 № 414-V

3 Назарбаев Н.А. Социальная модернизация Казахстана: Двадцать шагов к Обществу Всеобщего Труда. // Казахстанская правда, 10 июля 2012 года

4 Послание Президента Республики Казахстан - Лидера нации Н.А. Назарбаева народу Казахстана «Стратегия «Казахстан-2050» - Новый политический курс состоявшегося государства». Астана, 14 декабря 2012.

5 Хамзина Ж.А. Новый Трудовой кодекс РК определит границы государственного вмешательства в трудовые отношения. 20 января 2016. <https://www.kt.kz/rus/politics/>