

ОСОБЕННОСТИ ПРАВОВОЙ ОХРАНЫ ТРУДА ЖЕНЩИН

И. А. Ефимова, Международный университет «МИТСО»

Одним из актуальных направлений научных исследований является вопрос об охране труда и трудовых прав женщин. В последние годы в нашей стране отмечается снижение рождаемости, рост смертности, можно сказать, что наступает фаза депопуляции. В связи с этими проблемами государство поставило перед собой задачи о создании наиболее благоприятных, безопасных для жизни и здоровья женщин условий труда. В общественном производстве труд женщин необходим и как гарантия экономической независимости женщин, как условие развития экономики и роста народного благосостояния, но и для развития всесторонних качеств личности самих женщин. Главой 19 Трудового кодекса Республики Беларусь достаточно хорошо урегулированы положения об охране труда женщин, предоставление им определенных льгот, поэтому можно сказать, что законодательство о труде женщин в настоящее время не нуждается в кардинальном изменении. По мнению С. Н. Голян, физиологические особенности организма женщин требуют особого внимания к вопросам охраны их труда и здоровья, особенно в условиях интенсификации производства, когда появляется целый ряд новых производственных факторов, часто оказывающих негативное воздействие на организм работающих женщин. Исходя из этого, следует отметить, что женский труд нуждается в особой охране. С точки зрения В. Н. Толкуновой, особая охрана труда женщин – система правовых мероприятий, которая обеспечивает безопасность для организма, материнства, условий выполнения работы женщинами с учетом физиологических особенностей женского организма. Нельзя не обратиться и к такой проблеме, как дискриминация при приеме на работу по половому признаку и качествам, совершенно не связанным с деловыми. Так, при приеме на работу в объявлениях часто содержатся, кроме указания должности, указание на пол работника, а именно мужской пол, причем на такие должности, на которых труд женщин разрешен, что во многом ущемляет права противоположного пола, в данном случае женщин. Женщинам часто предлагается менее престижная работа. Это обстоятельство носит дискриминационный характер, что совершенно недопустимо, поскольку такие требования совершенно не связаны с деловыми качествами работника. По нашему мнению, есть еще один недостаток, а именно: прежде чем устроиться на работу наниматель просит работника заполнить анкету, отдельные пункты которой с содержанием личного характера, к примеру: наличие детей, семейное положение и т. д., что также носит дискриминационный характер. Таким образом, нарушения трудовых прав женщин, в которые входят также условия и охрана труда, встречаются достаточно часто, поэтому проблема соблюдения их прав остается актуальной в сфере трудовых отношений.