Охрана труда женщин и молодежи

         Охрана труда женщин — это устанавливаемая специальными нормативами (в дополнение к общим нормам охраны труда) система правовых мероприятий, обеспечивающая с учетом физиологических особенностей женского организма, его материнской функции безопасность для этого организма, его материнства и потомства.

         Охрана труда женщин — это защита женского организма, его материнства от производственных вредностей, позволяющая женщине сочетать труд на производстве с материнством. Она направлена не только на охрану здоровья женщин, но и на охрану здоровья будущих поколений.

         Создание системы особой охраны труда женщин — важнейшая социальная проблема многих стран. Рядом международных конвенций МОТ рекомендовано ее создание в каждой стране. Так, Конвенция МОТ  
1958 года, давая определение дискриминации как всякого различия, основанного на признаках пола, расы, указывает, что не считаются дискриминацией «особые меры, направленные на удовлетворение нужд лиц, которые по соображениям пола, возраста признаются нуждающимися в особой защите и помощи».

         Охрана труда женщин является значительной частью всей системы охраны материнства и детства, семьи, находящейся, согласно ст. 38 Конституции РФ, под защитой государства. В Российской Федерации охраняются труд и здоровье людей, обеспечивается государственная поддержка семьи, материнства, отцовства и детства (ст. 7 Конституции РФ).

         Общие и специальные нормы трудового права по охране труда женщин  
в комплексе составляют правовую охрану труда женщин.

         Специальные нормы образуют особую охрану труда женщин (дополняющую общую охрану) и повышенную охрану труда женщин при беременности, родах, наличии грудных и малолетних детей. Особую охрану труда женщин обеспечивают также нормы и правила техники безопасности и производственной санитарии (гигиены труда). Так, по нормам санитарной гигиены, применяемым при проектировании предприятий, необходимо предусматривать помещения для личной гигиены женщин, состоящих  
из приемной, процедурной и комнаты отдыха определенных размеров  
с необходимым оборудованием.

Особая охрана труда женщин включает следующие меры:

         Трудовым кодексом РФ запрещается применение труда женщин на тяжелых работах и работах с вредными условиями труда, а также на подземных

работах, кроме нефизических или работ по санитарно-бытовому обслуживанию.

         Запрещается переноска и передвижение женщинами тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы.

         Трудовой Кодекс РФ устанавливает ограничение труда женщин в ночное время (с 10 часов вечера до 6 часов утра), допуская привлечение женщин к работе в ночное время лишь в тех отраслях народного хозяйства, где это вызывается особой необходимостью, и лишь в качестве временной меры.

Указанные три меры распространяются на всех трудящихся женщин. Но при их активном материнстве еще больше повышается особая охрана труда женщин: для них устанавливается наиболее облегченный режим труда.

         Содержание повышенной особой охраны труда женщин при их активном материнстве включает следующие правовые меры:

         беременным женщинам и женщинам, имеющим детей в возрасте до трех лет, запрещаются ночные, сверхурочные работы, работы в выходные дни и командировки. Если женщина отказывается от данных запрещенных для нее работ, это не может квалифицироваться как нарушение трудовой дисциплины;

         привлечение к сверхурочным работам и направление в командировки женщин, имеющих детей в возрасте от трех до 14 лет (детей-инвалидов — до 16 лет), возможно только с их согласия. Если женщина отказывается от сверхурочной работы или командировки, то ее отказ не является нарушением трудовой дисциплины. Данные льготы распространяются также на отцов, опекунов и попечителей, воспитывающих ребенка без матери;

         одному из родителей (опекуну, попечителю) ребенка-инвалида предоставляется один дополнительный выходной день в месяц с оплатой дневного заработка за счет средств социального страхования. Женщинам, трудящимся в сельской местности, предоставляется, по их желанию, один дополнительный выходной в месяц без сохранения заработной платы. Таким образом, законодательство учитывает и социальную материнскую (родительскую) роль по воспитанию малолетних детей.

         беременные женщины и женщины, имеющие детей до 12 лет, не должны привлекаться к дежурствам на производстве после окончания рабочего дня и в выходные и праздничные дни.

         беременным женщинам по медицинским показателям снижают нормы выработки, нормы обслуживания, либо переводят их на более легкую работу с сохранением прежнего среднего заработка (исчисляемого за последние 6 месяцев). До решения вопроса о предоставлении беременной женщине более легкой работы она подлежит освобождению от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные из-за этого рабочие дни за счет средств предприятия, организации.

         Женщины, имеющие детей до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся на другую работу с сохранением прежнего заработка до достижения ребенком возраста полутора лет.

         Женщинам предоставляются дополнительные материнские отпуска.

         Женщинам, имеющим детей до полутора лет, предоставляются, помимо общих перерывов, дополнительные перерывы для кормления ребенка не реже чем через каждые три часа продолжительностью не менее тридцати минут каждый. При наличии двух детей такого возраста — перерыв не менее часа. Эти перерывы включаются в рабочее время и оплачиваются по среднему заработку. Сроки и порядок их предоставления устанавливает администрация по согласованию с профкомом с учетом пожеланий матери. Средний заработок здесь определяется за два последних месяца.

         Коллективными договорами, соглашениями могут предусматриваться и другие специальные меры по охране труда женщин.

         На предприятиях с широким применением женского труда организуются детские ясли и сады, комнаты для кормления грудных детей.

         Все гарантии и льготы, предоставляемые женщинам в связи с материнством, распространяются на отцов, воспитывающих детей без матери, а также на опекунов (попечителей) несовершеннолетних.

**Особая охрана труда молодежи** создается также в соответствии со специальными нормами для данной категории. Эти нормы учитывают психофизиологические особенности не сформировавшегося в полном объеме организма и характера несовершеннолетних.

         Особой охраной труда молодежи называется система специальных норм (в дополнение к общим), предоставляющая молодежи (особенно работникам до 18 лет) трудовые льготы по рабочему времени, режиму труда, защите от тяжелых, вредных и опасных условий труда. Особая охрана труда молодежи способствует возможности трудиться безопасно для организма и психики, сочетать работу на производстве с продолжением образования и саморазвитием.

         Особая охрана труда молодежи включает следующие специальные правовые мероприятия:

         запрещено применять труд молодежи в возрасте до 21 года в тяжелых работах и работах с вредными или опасными условиями труда. Помимо работ, указанных в списке, несовершеннолетние не привлекаются также к работам вахтовым методом, работам, связанным с производством, хранением и торговлей спиртными напитками. С ними нельзя заключать договоры о полной материальной ответственности и о работе по совместительству;

         ограничен возраст приема молодежи на работу. Не допускается прием на работу лиц моложе 16 лет. Лишь в исключительных случаях по согласованию с профкомом могут приниматься на работу 15-летние. Как исключение допускается прием 14-летних учащихся школ и ПТУ (с согласия одного из родителей) для работы в свободное от учебы время;

         несовершеннолетние (до 18 лет) работники в трудовых правоотношениях приравниваются в правах к совершеннолетним, а в области охраны труда, рабочего времени, отпусков и некоторых других условий труда имеют еще  
и трудовые льготы;

         для несовершеннолетних работников ограничен вес переноски и передвижения тяжестей. Подростки до 18 лет не должны выполнять работы, заключающиеся исключительно в переноске и передвижении тяжестей, даже небольших, например таких, как погрузка и разгрузка арбузов;

         все лица моложе 18 лет принимаются на работу лишь после предварительного медицинского осмотра. В дальнейшем они ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру до достижения ими восемнадцатилетия;

         для несовершеннолетних работников устанавливается сокращенное рабочее время с оплатой как за полное время;

         для несовершеннолетних законодательство установило облегченный режим труда, запрещая привлекать лиц, не достигших 18 лет, на ночные, сверхурочные работы и работы в выходные дни;

         несовершеннолетним работникам предоставляется удлиненный очередной отпуск (один календарный месяц) в летнее или (по их желанию) в любое другое время года;

         для рабочих моложе 18 лет нормы выработки сокращаются пропорционально сокращенной продолжительности их рабочего времени. В предусмотренных законодательством случаях и размерах на определенные им сроки администрацией по согласованию с профкомом могут устанавливаться пониженные нормы выработки в первое время их работы на производстве за счет средств предприятия;

         законодательство предусматривает установление для предприятий, учреждений, организаций брони (квоты) приема молодежи па работу и профессиональное обучение на производстве. Запрещается отказ в приеме на работу или на профессиональное обучение молодежи, направленной по броне (квоте). Такой отказ может быть обжалован ими в судебном порядке;

          Трудовой кодекс РФ ограничивает увольнение работников моложе 18 лет по инициативе администрации, допуская его лишь при согласии районной (городской) комиссии по делам несовершеннолетних.

         Таким образом, устанавливая трудовые льготы молодежи, государство и общество создают для молодежи облегченные условия труда, охраняют еще неокрепший организм подростков от производственных вредностей, позволяя осуществлять свое право на труд в сочетании с продолжением учебы, повышением квалификации, развитием своей личности.

         В трудовом законодательстве РФ предусмотрены также облегченные условия труда и для лиц с пониженной трудоспособностью по состоянию здоровья (инвалидов) или по возрасту (пенсионеров).