ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ НАУКИ

ИНСТИТУТ ГОСУДАРСТВА И ПРАВА
РОССИЙСКОЙ АКАДЕМИИ НАУК

На правах рукописи

Дзюбак Анна Васильевна

Правовое регулирование труда женщин в Российской Федерации и в Королевстве Саудовская Аравия: сравнительный аспект

Диссертация на соискание ученой степени
кандидата юридических наук

Специальность: 12.00.05 – Трудовое право; право социального обеспечения

Научный руководитель:
доктор юридических наук, профессор
Скачкова Галина Семеновна

Москва - 2020

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....3

ГЛАВА 1. РАЗВИТИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О ТРУДЕ ЖЕНЩИН В РОССИИ И В КОРОЛЕВСТВЕ САУДОВСКАЯ АРАВИЯ……..14

§ 1. Правовое регулирование труда женщин в России: от КЗоТ РСФСР 1918 г. до Трудового кодекса РФ 2001 г. ……14

§ 2. Становление правового регулирования трудовых отношений женщин в Королевстве Саудовская Аравия.....46

ГЛАВА 2. ГАРАНТИИ ПРАВА ЖЕНЩИН НА ТРУД В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ И В КОРОЛЕВСТВЕ САУДОВСКАЯ АРАВИЯ……71

§ 1. Конституционные основы правового регулирования труда женщин в Российской Федерации и в Королевстве Саудовская Аравия……71

§ 2. Единство и дифференциация правового регулирования труда женщин в Российской Федерации и в Королевстве Саудовская Аравия…....94

ГЛАВА 3. ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДА ЖЕНЩИН В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ И В КОРОЛЕВСТВЕ САУДОВСКАЯ АРАВИЯ……..…113

§ 1. Особенности возникновения, изменения и прекращения трудовых отношений с женщинами в Российской Федерации и в Королевстве Саудовская Аравия……..……113

§ 2. Рабочее время и время отдыха женщин в Российской Федерации и в Королевстве Саудовская Аравия……138

§ 3. Охрана труда женщин в Российской Федерации и в Королевстве Саудовская Аравия…….……172

ЗАКЛЮЧЕНИЕ……..202

ПРИЛОЖЕНИЕ ……..….207

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК…….……....209

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы диссертационного исследования. Правовое регулирование труда женщин, как правило, занимает особое место в трудовом законодательстве любого государства. При этом право на труд с возможностью свободной реализации способности к труду для лиц женского пола было законодательно установлено значительно позже, чем для мужчин. Во многом это объясняется тем, что еще со времен первобытнообщинного общества роль женщины заключалась в сохранении очага и заботы о семье и детях.

Организация женского труда – важная проблема, от решения которой зависит фактическое положение женщин в современном обществе, их равноправие с мужчинами. Особую актуальность во всех странах мира имеет рассмотрение вопросов правового регулирования труда женщин, требующего в силу физиологических особенностей организма дополнительной регламентации, что обуславливает появление дифференцированных норм применительно к труду данной категории работников. Поэтому в законодательстве о труде всегда должен быть предусмотрен ряд обеспечительных и охранительных норм по труду женщин. В последнее время вопросы о правах трудящихся-женщин приковывают пристальное внимание правоведов во всем мире с целью достижения подлинного гендерного равенства в сфере труда, выявления проблем и препятствий в реализации соответствующих мероприятий.

Так, одной из основных задач МОТ является разработка мер по защите наиболее уязвимых групп трудящихся, среди которых названы и женщины. Конвенция МОТ № 156 «О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями» (1981 г.) особо указывает на необходимость установления подлинного равенства обращения и возможностей для трудящихся мужчин и женщин.

Празднование 100-летия МОТ (2019 г.) убедительно показало, что проблемы женщин-работниц являются составными частями вопросов

глобального характера, касающихся семьи и общества, которые следует принимать во внимание при проведении национальной политики. Поэтому на уровне всех государств должны предприниматься усилия, нацеленные на решение взаимосвязанных проблем в сфере труда, установления равной оплаты труда, ликвидации насилия и дискриминации на пути обеспечения гендерного равенства в сфере труда. Внимание к проблемам трудящихся женщин на общемировом уровне свидетельствует об актуальности и значимости проведения исследований в решении вопросов, возникающих при правовом регулировании их труда, особенно в сравнительном аспекте.

В науке трудового права России вопросы, затрагиваемые в настоящей диссертации, весьма актуальны, поскольку сравнительные исследования в рамках науки трудового права – явление достаточное редкое. Выбор же для сравнительно-правового исследования основных институтов трудового права применительно к труду женщин наряду с Российской Федерацией такого государства, как Королевство Саудовская Аравия, обусловлен следующими моментами.

Во-первых, Королевство Саудовская Аравия является одним из наиболее динамично развивающихся государств современного мусульманского мира. Несмотря на главную роль в этой стране таких источников мусульманского права, как Священный Коран и Сунна, имеет место и стремительное изменение форм и содержания правового регулирования труда различных категорий граждан, в том числе и женщин. Это выражается, прежде всего, в кодификации норм о труде, развитии новых форм занятости и принятии программ по их реализации, вовлечении все большего числа женщин в общественное производство, с предоставлением им дополнительных гарантий в целях обеспечения конкурентоспособности на национальном рынке труда и т.д.

Во-вторых, как известно, наука сравнительного правоведения относит право Королевства Саудовская Аравия к мусульманскому праву, изучение которого особо значимо для Российской Федерации. Так, Президентом РФ

В.В. Путиным еще в 2003 г. было отмечено, что на протяжении многих веков Россия как евроазиатская страна переплетена с исламским миром традиционными, естественными связями. В нашей стране исторически проживают миллионы мусульман, которые считают Россию своей родиной. Названия мусульманских народов присутствуют в географии территорий, входящих в состав Российской Федерации[1]. По статистическим данным, в настоящий момент около 25 % населения России исповедуют ислам, поэтому исследования исламского фактора приобретает особый смысл в данном контексте.

В-третьих, в последние годы между Российской Федерацией и Королевством Саудовская Аравия налаживается взаимовыгодное партнерство в самых различных сферах жизни, что может привести и к эффективному сотрудничеству при регулировании трудовых отношений (использование высококвалифицированных специалистов в приоритетных отраслях экономики, обмен опытом по реализации программ занятости, создании новых рабочих мест с учетом потребностей национального рынка труда и т.д.).

Поэтому сравнительный аспект исследования правового регулирования труда женщин в двух значительно отличающихся друг от друга государствах по правовым системам, формам политического устройства, историческим традициям, географическому положению и др. будет весьма интересен также и для тех регионов России, где исповедуется ислам.

Таким образом, актуальность избранной темы обусловлена:

- необходимостью решения взаимосвязанных проблем в сфере регулирования труда женщин относительно равной оплаты их труда, ликвидации насилия и дискриминации на пути обеспечения гендерного равенства;

---

[1] См.: Выступление на X встрече глав государств и правительств Организации Исламская конференция 16 октября 2003 года // URL: http://kremlin.ru/events/president/transcripts/22160 (дата обращения: 10.07.2019).

- потребностью в научных исследованиях по изучению особенностей правового регулирования труда женщин в мусульманских странах на примере Королевства Саудовская Аравия;

- объективной необходимостью комплексного теоретического анализа проблем правового регулирования труда женщин в Российской Федерации и в Королевстве Саудовская Аравия в целях поиска разумного и справедливого баланса интересов женщин-работниц и работодателей.

Цель и задачи диссертационного исследования

Цель данной работы – выявление на основе сравнительно-правового исследования особенностей развития норм отдельных институтов трудового права Российской Федерации и Королевства Саудовская Аравия по регулированию труда женщин, анализ действующих норм о труде женщин и разработка возможных предложений по дальнейшему совершенствованию трудового законодательства России.

Для достижения указанной цели были поставлены следующие задачи:

- проанализировать в историческом аспекте правовое регулирование труда женщин в Российской Федерации и в Королевстве Саудовская Аравия;

- установить соответствие законодательства Российской Федерации и Королевства Саудовская Аравия положениям конвенций и рекомендаций МОТ в части особенностей регулирования труда женщин;

- рассмотреть основные вопросы единства и дифференциации правового регулирования труда женщин в Российской Федерации и в Королевстве Саудовская Аравия;

- изучить (на примере норм отдельных институтов) особенности регулирования труда женщин в Российской Федерации и в Королевстве Саудовская Аравия.

Объектом диссертационного исследования являются общественные отношения в сфере правового регулирования труда женщин (становление, современное состояние, перспективы развития) на примере двух государств - Российской Федерации и Королевства Саудовская Аравия

Предметом диссертационного исследования являются нормы законодательства о труде женщин в Российской Федерации и в Королевстве Саудовская Аравия на основе их сравнительного анализа.

Степень научной разработанности темы исследования.

В науке трудового права Союза ССР, а затем и Российской Федерации вопросы правового регулирования труда женщин всегда находились в центре внимания исследователей[2]. Большинство современных работ включают в себя не только вопросы о регламентации трудовых отношений с участием женщин, но касаются и проблем более широкого характера, связанных, в основном, с изучением особенностей труда лиц с семейными обязанностями[3].

Однако в сравнительно-правовом аспекте исследование правового регулирования труда женщин в Российской Федерации и в Королевстве Саудовская Аравия не проводилось, хотя имеется настоятельная потребность в этом. Необходимость анализа правовых норм в сфере правового регулирования труда женщин в обоих государствах, обусловив выбор темы настоящего диссертационного исследования, повысила тем самым актуальность настоящей работы.

Научная новизна диссертационного исследования

Настоящая диссертационная работа представляет собой первое в российской науке трудового права сравнительно-правовое исследование ряда норм трудового права Российской Федерации и Королевства Саудовская Аравия на примере отдельных институтов трудового права применительно к

---

[2] См.: *Толкунова В.Н.* Социально-правовые проблемы труда женщин в СССР. Дисс. … докт. юрид. наук. М., 1969; *Абрамова А.А.* Правовое регулирование труда женщин в СССР. Дисс. … канд. юрид. наук. М., 1950; *Правдина Э.А.* Правовое регулирование труда женщин в СССР. Дисс. … канд. юрид. наук. М., 1970; *Покровская М.А.* Особенности правового регулирования труда женщин в СССР. Дисс. … канд. юрид. наук. Л., 1970; *Мерцалова Г.В.* Проблемы правового регулирования труда женщин в СССР. Дисс. … канд. юрид. наук. М., 1991. и др.

[3] См.: *Адриановская Т.Л.* Современные проблемы правовой защиты женщин в сфере трудовых отношений. Дисс. … канд. юрид. наук. СПб., 2005; *Дзгоева Ф.О.* Правовое регулирование труда и социального обеспечения лиц с семейными обязанностями. Дисс. … канд. юрид. наук. М., 2001; *Слугина Н.П.* Правовая защита работников с семейными обязанности в сфере труда и социального обеспечения. Дисс. … канд. юрид. наук. М., 2007 и др.

труду женщин обоих государств. На основе проведенного исследования разработаны предложения по развитию трудового законодательства Российской Федерации.

Методологическая основа исследования

При написании работы были применены общенаучные методы исследования (анализ, синтез и др.) и специальные методы исследования (сравнительно-правовой, историко-правовой, формально-юридический и др.).

Теоретическую основу диссертационного исследования составили работы отечественных и зарубежных ученых-юристов по общей теории права и конституционному праву, сравнительному правоведению, а также науки трудового права и права социального обеспечения. Так, использованы работы советских и российских ученых: Н.Г. Александрова, С.С. Алексеева, В.Л. Бильшай, Л.Ю. Бугрова, Л.Я. Гинцбурга, С.А. Голощапова, С.Ю. Головиной, И.К. Дмитриевой, Л.В. Зайцевой, В.Д. Зорькина, С.А. Иванова, Т.В. Иванкиной, Т.Ю. Коршуновой, К.Д. Крылова, А.М. Куренного, А.М. Лушникова, М.В. Лушниковой, Р.З. Лившица, Н.Л. Лютова, Н.И. Матузова, В.И. Миронова, А.В. Михайлова, М.В. Молодцова, Ю.П. Орловского, А.И. Процевского, А.Я. Петрова, М.И. Садагдара, А.Х. Саидова, Л.Р. Сюкияйнена, Г.С. Скачковой, В.Н. Скобелкина, И.О. Снигиревой, О.В. Смирнова, Л.С. Таля, В.Н. Толкуновой, Г.В. Хныкина, Е.Б. Хохлова, Л.Н. Юшиной. Изучены также работы зарубежных ученых: М.С. Мухаммада Йусуфа, Mohammad Hashim Kamali, Amgad T Husein, John M B Balouziyeh, Jonathan G Burns, Safaa Fouad Rajkhan, Khalid Rshad Khayyat, Maan Bin Abdul Haq Arif Khutani, Hani Abdulghani M Alharbi, Salwa Abdul Hameed Al Khateeb.

Нормативную основу исследования составили международные нормативные акты, принятые ООН и МОТ, Конституция Российской Федерации, Основной Низам Королевства Саудовская Аравия, Священный Коран, законы и подзаконные акты Российской Федерации и Королевства Саудовская Аравия.

Эмпирическую основу диссертационного исследования составили данные статистических справочников, материалы социологических и др. исследований, материалы СМИ, в т. ч. периодической печати, радио и телевидения, сети Интернет, результаты экспертных опросов и т.п.

На защиту выносятся следующие основные положения:

1. Установлено, что формирование правового регулирования труда женщин в СССР и России проходило с учетом особенностей (экономических, политических и социальных), характерных для каждого этапа развития государства, и шло по всем институтам трудового права с акцентом на охрану материнства и младенчества с целью создания условий для развития свободной и равной занятости женщин и мужчин. Особенно это было характерно для первых лет Советской власти, когда были заложены основы правового регулирования труда женщин с установлением не только формального равенства мужчин и женщин, но и равенства возможностей при реализации права на труд. Нельзя не отметить, что это было сделано раньше принятия соответствующих актов МОТ.

2. В настоящее время созданная в советский период нормативно-правовая база по регулированию труда женщин нередко подвергается реформированию, не всегда способствующему улучшению положения женщин в сфере труда, поскольку зачастую имеет место изменение числа гарантий в сторону их уменьшения, приводящее в ряде случаев к ухудшению положения работающих женщин-матерей (например, в области рабочего времени и времени отдыха, охраны труда).

3. Установлено, что в Королевстве Саудовская Аравия, наряду с положениями Священного Корана, т.е. правилами, традиционными для мусульманских стран, получают широкое распространение нормы позитивного права с ориентацией на акты международно-правового регулирования труда. Анализ текста Священного Корана применительно к статусу женщин в исламе и современного трудового законодательства Королевства Саудовская Аравия позволяет опровергнуть сложившееся в

литературе мнение об отсутствии гарантий для женщин в сфере труда в странах с мусульманской системой права. О расширении трудовых прав женщин свидетельствуют, в частности, государственные программы относительно их занятости в различных отраслях экономики этого государства.

4. Выявлено, что как в Российской Федерации, так и в Королевстве Саудовская Аравия, дифференциация правовых норм имеет единую направленность, базирующуюся, соответственно, на Конституции России и Основном Низаме Королевства Саудовская Аравия. Однако дифференциация правового регулирования труда в Королевстве Саудовская Аравия находится лишь в начале своего развития. В становлении ее относительно труда женщин особую роль сыграл Закон о труде 1969 г., в который впервые был включен ряд льготных норм в области рабочего времени и времени отдыха.

5. В Российской Федерации в основаниях дифференциации применительно к труду женщин получают свое развитие основания, применимые не только к женщинам-матерям, но и к лицам с семейными обязанностями, к числу которых относятся мужчины-отцы. Тем не менее считаем, что функции материнства и физиологические особенности женского организма, свидетельствуя о гендерном различии, являются одной из гарантий равенства возможностей женщин при реализации их социально-трудовых прав.

6. Установлено, что дифференциация правового регулирования труда женщин в обоих государствах отражена, главным образом, в нормах институтов рабочего времени и времени отдыха. Но в российском законодательстве действуют более благоприятные для женщин нормы в этой области, чем это предусмотрено в законодательстве Королевства Саудовская Аравия. Вместе с тем в институтах рабочего времени и времени отдыха этого государства присутствуют особенности, связанные с канонами мусульманского мира (в течение рабочего дня предоставляются дополнительные перерывы для молитвы, сокращается рабочее время в

течение месяца Рамадан, в связи со смертью супруга предусмотрен оплачиваемый отпуск, продолжительность которого зависит от вероисповедания женщины).

7. Установлено, что до настоящего времени правоотношения, возникающие в России на основании договора о суррогатном материнстве, регулируются главным образом семейным законодательством РФ. В связи с этим представляется целесообразным дополнить трудовое законодательство нормами для сторон такого договора, в частности, о необходимости предоставления отпуска по беременности и родам женщинам – субъектам данного правоотношения.

8. С введением в действие с 1 января 2021 г. приказа Минтруда России от 18 июля 2019 г. № 512н «Об утверждении перечня производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин» будут сняты ограничения для женщин относительно ряда профессий и работ. В этой связи необходимо предпринять дополнительные меры по профессиональной реабилитации и восстановлению здоровья женщин-работниц. Полагаем, что целесообразно введение для них дополнительных медицинских осмотров и оплачиваемых дней отпуска, предоставление санаторно-курортного лечения и др.

9. Учитывая важность борьбы со всеми видами дискриминации в сфере труда по признаку пола, обоснован вывод о том, что в трудовом законодательстве РФ необходимо установить прямой запрет на все виды насилий и домогательств на рабочем месте, с ратификацией в последующем Российской Федерацией Конвенции МОТ № 190 «Об искоренении насилия и домогательств в сфере труда» (2019 г.).

Теоретическая и практическая значимость исследования состоит в том, что оно восполняет пробел в сравнительно-правовом исследовании труда женщин по отдельным институтам трудового права, с использованием опыта Российской Федерации и Королевства Саудовская Аравия.

Теоретические положение данного исследования могут быть использованы российским законодателем в дальнейшей модернизации и совершенствовании трудового законодательства РФ, в учебном процессе при преподавании курса «Трудовое право», а также специального курса «Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников».

Достоверность полученных результатов исследования определяется тем, что оно опирается на анализ ряда международных актов, законодательства о труде Российской Федерации и Королевства Саудовская Аравия, специальной и учебной литературы, подтверждаемый апробацией результатов исследования в опубликованных научных изданиях, выступлениях на научно-практических конференциях.

Апробация и внедрение результатов исследования

Диссертационная работа выполнена и обсуждена в секторе трудового права и права социального обеспечения Федерального государственного бюджетного учреждения науки Института государства и права Российской академии наук. Основные идеи и теоретические предложения настоящего исследования нашли отражение в опубликованных статьях автора.

Результаты работы были представлены в выступлениях на международных научно-практических конференциях:

1. Право на труд подданных Королевства Саудовская Аравия: некоторые проблемы реализации // Совместная XVII Международная научно-практическая конференция и XI Международная научно-практическая конференция «Кутафинские чтения» «Обеспечение прав и свобод личности в современном мире» (Россия, Москва, 2016).

2. Развитие атипичных форм занятости в Королевстве Саудовская Аравия // Международная научно-практическая конференция «История и научное прогнозирование развития трудового права и права социального обеспечения» («Третьи Гусовские чтения») (Россия, Москва, 2017).

3. Труд домашних работников // IV Международная научно-практическая конференция «Становление и развитие трудового и социально-обеспечительного законодательства: история, современность, перспективы» (Республика Беларусь, Минск, 2017).

4. Государственная политика Российской Федерации и Королевства Саудовская Аравия, обеспечивающая реализацию трудовых прав женщин // XVII Международная научно-практическая конференция и XIII Международная научно-практическая конференция «Кутафинские чтения» «Современное российское право: взаимодействие науки, нормотворчества и практики» (Россия, Москва, 2017).

5. Государственные гарантии занятости женщин в Российской Федерации и Королевстве Саудовская Аравия // Международная научно-практическая конференция «Будущее сферы труда: правовые инициативы» (Россия, Москва, 2018).

6. Гендерное равенство в документах МОТ // VI Московский юридический форум, Международная научно- практическая конференция «К 100-летию МОТ: влияние новой промышленной революции на развитие трудового права и права социального обеспечения в современном мире» (Россия, Москва, 2019).

7. О единстве и дифференциации в правовом регулировании трудовых отношений женщин // Научно-практическая конференция с международным участием «Всемирная история трудового права: тенденции и закономерности» (Россия, Москва, 2019).

Структура диссертационного исследования обусловлены целью и задачами исследования, необходимостью логичного и последовательного изложения материала. Диссертация состоит из Введения, трех глав, включающих в себя семь параграфов, Заключения, библиографического списка, Приложения.

ГЛАВА 1. Развитие законодательства о труде женщин в России и в Королевстве Саудовская Аравия

§ 1. Правовое регулирование труда женщин в России: от КЗоТ РСФСР 1918 г. до Трудового кодекса РФ 2001 г.

Правовое регулирование труда женщин занимает особое место в системе трудо-правовых норм любого государства. В России в различные исторические периоды роль женщин во всех сферах жизни обладала своей спецификой. Изложение данного вопроса будет неполным, если не коснемся, хотя бы кратко, формирования нормативно-правовой базы, регулировавшей труд женщин до принятия КЗоТ 1918 г.

Как справедливо отмечается в литературе, «если в древнеславянском обществе женщины оказывали влияние на жизнь племен и принимали активное участие в жизнедеятельности сообщества, то в христианской культуре господствовало представление о подчиненном положении женщин по отношению к мужчинам. Их деятельность ограничивалась рамками семьи – воспитанием детей и поддержанием быта. Патриархально-консервативная концепция доминировала в России вплоть до середины XIX в, когда в обществе стали подниматься вопросы, связанные с ролью и правами женщин. В дальнейшем процессы эмансипации только усиливались, достигнув своего пика с приходом советской власти»[4].

Обращаясь к истории, хотелось бы отметить, что до 1885 г. в России законодательным образом не регулировался труд женщин и, соответственно, социальных гарантий действующим законодательством им предоставлено не было. Только после 1885 г. получили нормативное закрепление отдельные положения, устанавливавшие правила использования труда женщин. Так, Закон от 3 июня 1885 г. «О воспрещении ночной работы несовершеннолетними и женщинами на фабриках, заводах и мануфактурах»[5]

---

[4] См.: *Шабунова А.А., Попов А.В., Соловьева Т.С.* Потенциал женщин на рынке труда региона // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. 2017. Т. 10. № 1. С. 125.

[5] ПСЗ РИ. 1887. Т. V. № 3015.

распространялся лишь на женщин в возрасте от 15–17 лет в определенных сферах промышленности и устанавливал ночное время с 9 часов вечера до 5 часов утра. Закон от 24 апреля 1890 г. «Об изменении постановлений о работе малолетних, подростков и лиц женского пола на фабриках, заводах и мануфактурах и о распространении правил о работе и обучении малолетних на ремесленные заведения»[6] позволял привлекать данные категории работников к работе в ночное время.

В числе первых законов, обеспечивавших в России социальную защиту женщин, являлись «страховые законы» от 23 июня 1912 г.[7], а именно: Закон и Положение «Об обеспечении рабочих на случай болезни»; Положение «О страховании рабочих от несчастных случаев»; Закон «Об учреждении Присутствий по делам страхования рабочих»; Закон «Об учреждении Совета по делам страхования рабочих». Так, ч. 4 Закона «Об обеспечении рабочих на случай болезни» воспрещала допускать рожениц к работе по найму ранее истечения 4-х недель со дня родов. Положение «Об обеспечении рабочих на случай болезни» предусматривало оказание врачебной помощи при родовспоможении (п. 44) и устанавливало, что денежные пособия назначаются по случаю родов – беременным и роженицам (п. 53).

Первые же мероприятия Советской власти, касавшиеся сферы, которую мы анализируем, носили ярко выраженный прогрессивный характер[8]. Как указывала Т.В. Иванкина, в первые годы после Революции 1917 г. основное направление движения к равенству мужчин и женщин шло через экономическое освобождение женщин, установление юридического равноправия в семейных и трудовых отношениях, создание системы льгот трудящимся – женщинам[9]. Важную роль в решении женского вопроса сыграл I-й Всероссийский съезд работниц и крестьянок, состоявшийся в ноябре

---

[6] ПСЗ РИ. 1893. Т. X. № 6742.

[7] См.: Страховые законы от 23 июня 1912 г. СПб.: Социальное страхование. Вып. I. 1912. С. 5–7.

[8] См.: *Завадская Л.Н.* Гендерная экспертиза российского законодательства. М.: Изд-во БЕК, 2001. С. 7-8.

[9] См.: *Иванкина Т.В.* Права трудящихся женщин. Л.: Лениздат, 1990. С. 3.

1918 г. На Съезде присутствовало более тысячи делегаток, которыми обсуждались вопросы раскрепощения женщины, вовлечения ее в социалистическое строительство, охраны материнства и младенчества, социального воспитания детей и проч.[10]

Изучая развитие советского, а в дальнейшем и российского законодательства в сфере регулирования труда женщин, представляется возможным выделить следующие основные группы отношений, которым отводилось особое внимание при формировании нового массива правовых норм с учетом дифференцированного подхода к регулированию труда женщин. Прежде всего, рассмотрим, как в законодательстве в тот исторический период излагались вопросы о формах и способах привлечения к труду женщин. В числе таких основных форм и методов в первые годы Советской власти следует особо отметить трудовую повинность.

Трудовая повинность

Установив впервые всеобщую трудовую повинность в Декларации прав трудящегося и эксплуатируемого народа от 3 (16) января 1918 г.[11], Советская власть тем самым ввела обязательность труда. В продолжение реализации основополагающих принципов Декларации и Конституции РСФСР 1918 г. был принят 10 декабря 1918 г. Кодекс законов о труде РСФСР[12] (*далее* – КЗоТ 1918 г., Кодекс), устанавливавший на отраслевом уровне трудовую повинность для всех граждан.

Согласно ч. II Введения к КЗоТ 1918 г. его нормы распространялись «на всех лиц, работающих за вознаграждение, и обязательны для всех предприятий, учреждений и хозяйств (советских, общественных, частных и домашних), а также для всех частных лиц, применяющих чужой труда за вознаграждение».

Следует отметить, что в КЗоТ 1918 г. отсутствовал специальный раздел,

---

[10] См.: Женщина Страны Советов: краткий исторический очерк. М.: Политиздат, 1977. С. 82.

[11] См.: Декреты Советской власти. Институт марксизма-ленинизма при ЦК КПСС, Институт истории Академии наук СССР. М.: Политиздат, 1957. С. 321–323.

[12] СУ РСФСР. 1918. № 87–88. Ст. 905.

посвященный регулированию труда женщин и подростков. Как отмечается в литературе, это отвечало общей идеологии нового кодекса и всего советского законодательства[13]. Однако в Кодексе содержался ряд норм-дифференциаций в отношении труда женщин, в том числе и нормы-изъятия по освобождению их от трудовой повинности. Так, в ст. 3 предусматривалось освобождение от трудовой повинности беременных женщин «на период времени за 8 недель до разрешения от бремени и 8 недель после родов».

В дальнейшем советское законодательство развивалось в заданном направлении, о чем свидетельствуют положения ряда документов. Так, постановление Наркомата здравоохранения РСФСР от 20 декабря 1918 г. «О трудовой повинности медицинского персонала»[14] предусматривало исключения из конституционной нормы и КЗоТ 1918 г., согласно которым отбыванию трудовой повинности не подлежали: женщины-врачи и лица прочих медицинских званий старше 50 лет; беременные женщины в течение 8 недель до и 8 недель после родов.

Постановление Главкомтруда при СТО РСФСР, Народного комиссариата труда и социального обеспечения РСФСР от 23 марта 1920 г. «Об освобождении от трудовой повинности (Правила)»[15] расширило круг лиц, которые освобождались от трудовой повинности. Среди прочих категорий лиц освобождению от трудовой повинности подлежали: женщины моложе 16 и старше 40 лет (п. «а»); инвалиды I, II и III групп (п. «б»); беременные за 8 недель до родов и роженицы 8 недель после родов (п. «в»); матери, кормившие грудью детей (п. «г»); женщины, имевшие при себе детей до 8 лет, при отсутствии лица, ухаживавшего за ними (п. «д»); женщины, члены семьи рабочих и служащих, занимавшиеся домашним хозяйством, при отсутствии наемного лица, и обслуживавшие не менее 5 человек семьи (включая себя самое) (п. «е»).

---

[13] См.: *Лушников А.М.* Гендер в законе. М.: Проспект, 2015. С. 403.

[14] См.: Собрание узаконений и распоряжений правительства 1917–1918 гг. М.: Управ. Дел. Совнаркома СССР, 1942. С. 1408–1409.

[15] СУ РСФСР. 1920. № 24. Ст. 116.

Впоследствии Кодекс законов о труде РСФСР от 9 ноября 1922 г.[16] (*далее* – КЗоТ 1922 г., Кодекс) поддержал основные направления, принятые в подзаконных нормативных актах в части освобождения от трудовой повинности женщин. Так, ст. 12 Кодекса освобождала женщин старше 40 лет от привлечения к трудовой повинности, а ст. 13 содержала норму об освобождении от трудовой повинности беременных женщин на период времени за 8 недель до родов или роженицы в течение 8 недель после родов, женщин, кормивших грудью, женщин, имевших детей до 8-летнего возраста, при отсутствии лица, ухаживавшего за ними.

Как справедливо отмечалось в специальной литературе, КЗоТ 1922 г. впервые систематизировал и выделил в отдельную главу нормы, устанавливавшие особенности регулирования труда женщин и несовершеннолетних, что явилось ярким воплощением дифференциации трудового законодательства[17].

Гарантии при приеме на работу

Вместе с действовавшей в 1918 г. трудовой повинностью необходимо отметить и тот факт, что подзаконными актами наряду с освобождением женщин от трудовой повинности действовали и акты, гарантировавшие женщинам право на труд.

Было принято постановление НКТ РСФСР и Наркомздрава РСФСР от 11 ноября 1920 г. «О мерах охраны труда и здоровья матерей, кормящих грудью»[18]. Для рассматриваемой категории женщин были предоставлены следующие льготы: преимущественное право на работу в предприятиях и учреждениях вблизи места их жительства; право перехода на соответствующую работу в другое учреждение или предприятие, отстоявшее не далее 2-х верст от места их жительства. Перевод женщин проводился в

---

[16] СУ РСФСР. 1922. № 70. Ст. 903.

[17] См.: *Толкунова В.Н.* Дифференциация правового регулирования женского труда // Советское государство и право. 1968. № 11. С. 46.

[18] СУ РСФСР. 1920. № 89. Ст. 456.

административном порядке или же через местные управления учета и распределения рабочей силы при участии инспекции труда.

Кроме того, действовал Циркуляр НКТ РСФСР от 15 августа 1922 г. № 375/119 «О запрещении нанимателям отказывать в приеме на работу беременным женщинам»[19]. Постановлением ЦИК и СНК СССР от 5 октября 1936 г. «Об уголовной ответственности за отказ в приеме женщин на работу и за снижение им заработной платы по мотивам беременности»[20] было предложено центральным исполнительным комитетам и Советам народных комиссаров союзных республик внести в уголовные кодексы союзных республик статью, устанавливающую наказание в виде исправительных трудовых работ на срок до 6 месяцев или штрафа до 1 тыс. руб. за отказ в приеме женщин на работу и за снижение им заработной платы в случае беременности. В случае повторения указанных нарушений наказание могло быть ужесточено вплоть до лишения свободы на срок до двух лет.

В целях правильного применения названного выше документа было принято постановление ЦИК и СНК СССР от 9 апреля 1937 г. «О применении постановления ЦИК и СНК СССР от 5 октября 1936 г. «Об уголовной ответственности за отказ в приеме женщин на работу и за снижение им заработной платы по мотивам беременности»[21]. Данным документом было разъяснено, что вышеуказанное постановление ЦИК и СНК СССР не распространяется на случаи, когда беременная женщина непрерывно проработала в государственных предприятиях (учреждениях) менее одного года или последний перерыв в ее работе был свыше одного месяца.

В соответствии с Указом Президиума Верховного Совета СССР от 19 мая 1949 г. «Об улучшении дела государственной помощи многодетным и

---

[19] См.: Действующее законодательство о труде СССР: Сборник действующих декретов, постановлений, инструкций по вопросам найма и увольнения, заработной платы, рабочего времени, охраны труда, разрешения конфликтов и социального страхования, опубликованных по 1-е июня 1923 г. Вып.:2. М. – Петроград: Вопросы труда, 1923. С. 78.

[20] СЗ СССР. 1936. № 51. Ст. 419.

[21] СЗ СССР. 1937. № 25. Ст. 99.

одиноким матерям и улучшения условий труда и быта женщин»[22] в Уголовном Кодексе РСФСР 1926 г.[23] была изменена ст. 133-а, которая устанавливала уголовную ответственность в виде привлечения к исправительно-трудовым работам или наложению штрафа на нанимателя, как частных лиц, так и соответствующих государственных или общественных учреждений и предприятий, за отказ в приеме на работу женщин по мотивам беременности или снижения им заработной платы по тем же мотивам. При повторении указанных нарушений наказание могло быть ужесточено вплоть до лишения свободы сроком до двух лет.

Как отмечалось в литературе, в судебной практике случаи привлечения администрации к уголовной ответственности за отказ в приеме на работу женщинам из-за беременности и кормления ребенка грудью почти не встречались благодаря надзору органов прокуратуры, а также деятельности профессиональных союзов и юристов социально-правовых кабинетов при женских и детских консультациях[24].

Гарантии при увольнении с работы

Гарантии при увольнении женщин, выполнявших функцию материнства, содержались в актах самых различных органов, получая свое закрепление как в кодексах, так и в актах подзаконного характера. Так, постановление НКТ и НКСО РСФСР, ВЦСПС и ВСНХ РСФСР от 20 февраля 1922 г. «Об условиях и порядке увольнения от работ женщин в связи с сокращением штатов»[25] предусматривало, что в случае сокращения штата сотрудников предприятия или организации предпочтительнее следовало оставлять на работе одиноких женщин с детьми в возрасте до года.

Постановление НКТ РСФСР от 8 августа 1922 г. «О порядке увольнения беременных женщин»[26] предусматривало, что увольнение беременных женщин по инициативе администрации допускалось

[22] Ведомости ВС СССР. 1949. № 26.
[23] СУ РСФСР. 1926. № 80. Ст. 600.
[24] См.: *Абрамова А.А*. Указ. соч. С. 239.
[25] СУ РСФСР. 1922. № 18. Ст. 203.
[26] Известия НКТ РСФСР. 1922. № 5/14.

производить только в исключительных случаях и лишь с санкции инспектора труда.

Постановление НКТ РСФСР от 16 июля 1925 г. № 207/1264 «О порядке увольнения от работы одиноких женщин, имеющих детей до одного года»[27] предусматривало возможность увольнения одиноких женщин с детьми в возрасте до 1 года только в исключительных случаях, причем с разрешения в каждом отдельном случае инспектора труда.

Указом Президиума Верховного Совета СССР от 19 мая 1949 г. «Об улучшении дела государственной помощи многодетным и одиноким матерям и улучшении условий труда и быта женщин» беременным женщинам и матерям, имеющим детей (в том числе усыновленных), при расторжении ими трудового договора сохранялся непрерывный трудовой стаж при условии поступления на работу до достижения ребенком возраста полутора лет.

Охрана материнства и младенчества

Охране материнства и младенчества в первые годы после Октябрьской революции 1917 г. было уделено значительное внимание со стороны государства, проводившего в данной сфере социально-ориентированную политику, причем в самых различных направлениях. Хотя в разные периоды советской власти гарантии и льготы в данной сфере и претерпевали изменения, однако нельзя не признать создаваемые государством в отношении женщин достаточно действенные меры помощи и поддержки.

Несомненно, что одной из главных мер по профилактике заболеваний женщины и ее будущего ребенка явилось предоставление отпуска по беременности и родам.

Первым актом, который, как принято считать, заложил основы социально-обеспечительной политики в отношении женщин в данной сфере, стал Декрет ВЦИК от 22 декабря 1917 г. «О страховании на случай болезни»[28]. Этот документ впервые предусматривал денежное пособие

---

[27] Известия НКТ СССР. 1925. № 33.
[28] СУ РСФСР. 1918. № 13. Ст. 188.

беременным и роженицам в размере полного заработка и отпуск по случаю родов. Пособие назначалось в течение 8 недель до родов и 8 недель после родов, в этот период времени работодателю запрещалось допускать женщин к работе.

28 декабря 1917 г. был принят Декрет СНК РСФСР «Об учреждении отдела охраны материнства и младенчества»[29], предусматривавший создание специального отдела по охране материнства и младенчества при Наркомате государственного призрения (позднее: Наркомат социального обеспечения). Материнство признавалось социальной функцией женщины, а также провозглашалось, что охрана материнства и младенчества является прямой обязанностью государства.

Постановление Народного комиссариата государственного призрения РСФСР от 31 января (13 февраля) 1918 г. «Об организации комиссии по охране младенчества»[30] содержало положение о том, что все учреждения, обслуживавшие детей, объединялись в одну государственную организацию с передачей в ведение отдела охраны материнства и младенчества.

А.М. Коллонтай на VIII съезде РКП (б), выступив с программой по включению женщин в общественный труд, говорила о том, что женщина закрепощена домашним бытом и назвала пути решения данной проблемы. Так, она указала на необходимость создания комиссий по агитации и пропаганде среди работниц, организации сети дошкольных учреждений (яслей и детских садов)[31].

Как отмечено в литературе, отдел охраны материнства и младенчества организовал сеть детских лечебно-профилактических учреждений и занимался подготовкой медицинских кадров для них. Была проведена огромная работа по созданию приютов для грудных детей, домов матери и

---

[29] Собрание узаконений и распоряжений правительства за 1917–1918 гг. С. 210.

[30] См.: Советская власть и раскрепощение женщины. Сборник документов и постановлений РСФСР. М.: Госиздат, 1921. С. 20.

[31] См.: Восьмой съезд РКП (б). Март 1919 г.: Протоколы. М.: Госполитиздат, 1959. С. 296–299.

ребенка, детских и женских консультаций, молочных кухонь, детских яслей, родильных домов. Повсеместно развернулась массовая подготовка кадров для работы в этих учреждениях, к которой привлекались работницы, позднее – делегатки, члены женсоветов[32].

Постановлением СНК РСФСР от 4 января 1919 г. «Об учреждении совета защиты детей»[33] был учрежден Совет защиты детей. Деятельность Совета предусматривало работу сразу в 4-х направлениях: здравоохранение, социальное обеспечение, продовольствие и труд. Было принято постановление НКТ и ВЦСПС от 24 ноября 1920 г. «Об охране труда беременных и кормящих грудью женщин»[34], запрещавшее какие бы то ни было перемещения и командировки беременных работниц и служащих без их согласия. Для работниц физического труда, беременных начиная с 5 месяца, и для кормящих грудью, воспрещались все сверхурочные работы.

В декабре 1920 г. во исполнение тезисов IX Съезда РКП(б)[35] состоялось Первое Всероссийское Совещание по вопросам охраны материнства и младенчества, где с отчетами о деятельности Отдела Охраны Материнства и Младенчества выступили депутаты, выработав дальнейшие направления его работы.

На заседании Совещания особо отмечалось создание по всей стране яслей для ухода за младенцами, проведении практических мероприятий по организации материальной и социальной помощи беременным женщинам и матерям. Повсеместно создавались такие учреждения, как молочные кухни, женские консультации, дома матери и ребенка. А.М. Коллонтай в докладе «Охрана материнства и младенчества и работниц» выделяла охрану и

---

[32] См.: *Аракелова М.П.* Опыт охраны материнства и младенчества // Социологические исследования. 1995. № 7. С. 62–65.

[33] См.: Собрание узаконений и распоряжений правительства за 1919 г. М.: Управ. Дел. Совнаркома СССР, 1943. С. 38.

[34] См.: Собрание узаконений и распоряжений правительства за 1920 г. М.: Управ. Дел. Совнаркома СССР, 1943. С. 692.

[35] Девятый съезд РКП (б): Протоколы съездов и конференций Всесоюзной коммунистической партии, март-апрель 1920 г. / под ред. Н.Л. Мещерякова. М.: Партийное изд-во, 1934. С. 452.

обеспечение материнства и младенчества как задачу общегосударственной и первостепенной важности[36].

Необходимо заметить, что решения всероссийских совещаний стали важной составной частью при совершенствовании деятельности в сфере охраны материнства и младенчества[37].

Декрет СНК РСФСР от 9 декабря 1921 г. «О социальном обеспечении при временной нетрудоспособности и материнстве»[38] предусматривал установление размера пособия женщинам в случае беременности и родов в размере их среднего фактического заработка. По сравнению с Декретом ВЦИК 1917 г. «О страховании на случай болезни», размер пособия стал исчисляться исходя из среднего фактического заработка, а не из полного заработка.

КЗоТ 1922 г. устанавливал, что беременные женщины и кормящие грудью не допускаются до ночной и сверхурочной работы (ст. 131). Устанавливались дополнительные перерывы для кормления ребенка (ст. 134), а с 5 месяца беременности запрещались командировки без согласия работницы (ст. 133).

Впервые в российском законодательстве была применена дифференциация в рамках одной группы работников, исходя из условий труда женщин. Так, у женщин, занятых физическим трудом, отпуск по беременности и родам составлял 8 недель (56 дней) до родов и 8 недель (56 дней) после родов, а для женщин, занятых конторским трудом, соответственно – 6 недель (ст. 132).

Постановлением СНК РСФСР от 10 мая 1937 г. «Об изменении

---

[36] См.: Материалы Первого Всероссийского Совещания по охране материнства и младенчества. Декабрь 1920 г. Доклады. М.: Отд. Охраны материнства и младенчества Наркомздрава, 1921. С. 7–40.

[37] Так, в 1920 г. к моменту проведения Всероссийского Совещания было создано около 1500 различных учреждений по охране материнства и младенчества, из них 567 яслей, 108 домов матери и ребенка, 197 консультаций, 108 молочных кухонь, 267 приютов для грудных детей и домов ребенка. - См.: Доклад: «40 лет советского здравоохранения» // Институт организации здравоохранения и истории медицины им. Н.А. Семашко М.: Мин-во здравоохранения СССР, 1957. С. 23.

[38] СУ РСФСР. 1921. № 79. Ст. 682.

действующего законодательства РСФСР в связи с постановлением ЦИК и СНК СССР от 27 июня 1936 г. «О запрещении абортов, увеличении материальной помощи роженицам, установлении государственной помощи многосемейным, расширении сети родильных домов, детских яслей и детских садов, усилении уголовного наказания за неплатеж алиментов и о некоторых изменениях в законодательстве о разводах»[39] был отменен дифференцированный подход к установлению продолжительности отпуска по уходу за ребенком и вводилось общее время освобождение женщин от работы – на 56 дней до родов и 56 дней после родов.

Однако такой период – 112 дней освобождения женщин от работы в связи с беременностью и родами – просуществовал всего до января 1939 г., когда отпуск по беременности и родам был сокращен до 63-х дней. Так, с 1 января 1939 г. постановление СНК СССР, ЦК ВКП (б), ВЦСПС от 23 декабря 1938 г. «О мероприятиях по упорядочению трудовой дисциплины, улучшению практики государственного социального страхования и борьбе с злоупотреблениями в этом деле»[40] в п. 14 установило, что сверх установленного ежегодного отпуска работницам и женщинам-служащим в случаях беременности и родов предоставляется отпуск на 35 календарных дней до родов и на 28 календарных дней после родов, с назначением и последующей выплатой за этот период пособия за государственный счет в ранее установленных размерах. Появилось и еще одно условие предоставления и оплаты данного отпуска, а именно – непрерывный стаж на данном предприятии не менее 7 месяцев.

И только в 1956 г., после окончания Великой Отечественной войны, продолжительность отпуска по беременности и родам была увеличена. Так, Указом Президиума Верховного Совета СССР от 26 марта 1956 г. «Об увеличении продолжительности отпуска по беременности и родам»[41] было установлено, что продолжительность отпуска составляет 56 дней до

---

[39] СУ РСФСР. 1937. № 6. Ст. 40.
[40] СП СССР. 1939. № 1. Ст. 1.
[41] Ведомости ВС РСФСР. 1956. № 6.

родов и 56 дней после родов, с выплатой за этот период пособия в установленном порядке. Таким образом, продолжительность отпуска по беременности и родам с 77 дней выросла до 112 дней. Также предусматривалось, что в случае ненормальных родов или рождения двух и более детей продолжительность отпуска составляла 70 календарных дней.

Достаточно поздним по сравнению с другими категориями женщин было введение отпуска по беременности и родам для женщин, работавших в колхозах. В соответствии со ст. 18 Закона СССР от 15 июля 1964 г. № 2688-VI «О пенсиях и пособиях членам колхозов»[42] женщины-члены колхозов независимо от стажа работы имели право на получение пособия за время отпуска по беременности и родам. Количество дней отпуска устанавливалось такое же, как и в соответствии с Указом Президиума Верховного Совета СССР от 26 марта 1956 г.

Особо подчеркивалось, что пособия по беременности и родам женщинам – членам колхозов определялись в таком же порядке и по тем же нормам, как и пособия, установленные для женщин – работниц и служащих (ст. 19).

Кодекс законов о труде РСФСР от 9 декабря 1971 г.[43] (*далее* – КЗоТ 1971 г., Кодекс) увеличил отпуск по беременности и родам, который стал составлять 70 календарных дней до родов и 70 календарных дней после родов. В случае многоплодной беременности продолжительность отпуска составляла 84 календарных дня до родов, при осложненных родов – 86 календарных дней, при рождении двух или более детей – 110 календарных дней (ст. 165). Таким образом, в 1971 г. суммарная продолжительность отпуска по беременности и родам стала составлять 140 календарных дней. Важным нововведением стала норма (ст. 167 Кодекса), согласно которой за женщинами, находившимся в отпуске по беременности и родам, стало сохраняться прежнее место работы (должность).

---

[42] Ведомости ВС РСФСР. 1964. № 29. Ст. 194.
[43] Ведомости ВС РСФСР. 1971. № 50. Ст. 1007.

На XXVI съезде КПСС в числе основных направлений в сфере охраны материнства и младенчества на повестке дня обсуждалось также и введение в период 1981–1983 гг. частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста одного года, а в последующем – до достижения ребенком полутора лет[44].

Стоит отметить и постановления Совета Министров СССР, принятые в период 1971–1975 гг.: «Об улучшении обеспечения пособиями по беременности и родам и по уходу за заболевшим ребенком» от 26 июля 1973 г. № 530[45]; «О мерах по дальнейшему развитию сети детских дошкольных учреждений в колхозах» от 17 марта 1973 г. № 162[46]; «О дальнейшем улучшении материальной помощи малообеспеченным семьям, имеющим детей» от 12 сентября 1974 г. № 748[47].

В охране материнства и младенчества важную роль играет и установление перерывов для кормления, а также предоставления ряда гарантий женщинам, кормящих ребенка грудью.

Так, еще Декрет ВЦИК от 22 декабря 1917 г. «О страховании на случай болезни» предоставлял ряд льгот для женщин, кормящих грудью, а именно: особый размер пособия – от четверти до половины ее заработка в течение девяти месяцев после родов (ст. 32); перерыв для кормления ребенка через каждые 3 часа, не менее как в течение получаса, с отведением для этого особых помещений (ясель) (ст. 33); в течение 9 месяцев после родов – рабочий день не более 6 часов (ст. 34).

Норма, предусматривавшая перерывы для кормления ребенка, была установлена в ст. 89 КЗоТ 1918 г. Так, в примечании к разделу VII «О рабочем времени» было сказано, что для работниц, кормящих ребенка грудью, предоставлялись дополнительные перерывы через каждые 3 часа не менее чем на 1/2 часа.

---

[44] См.: Материалы XXVI съезда КПСС. Пятилетний план экономического и социального развития СССР 1981–1985 гг. М.: Политиздат, 1981. С. 55.

[45] СП СССР. 1973. № 18. Ст. 102.

[46] СП СССР. 1973. № 8. Ст. 34.

[47] СП СССР. 1974. № 21. Ст. 121.

Сразу же после введения КЗоТ 1918 г. был обнародован Декрет СНК РСФСР от 31 октября 1918 г. «Положение о социальном обеспечении трудящихся»[48]. Период времени получения пособий кормящим матерям, занимавшимся физическим трудом, был сокращен до 7 месяцев, прочим – до 7,5 месяцев со дня прекращения выдачи пособий как роженице, при условии, если роженица сама кормила грудью ребенка и при этом ей был сокращен рабочий день (ст. 23). Однако данный документ, по сравнению с Декретом ВЦИК от 22 декабря 1917 г. «О страховании на случай болезни», устанавливал в ст. 24, что пособие кормящим матерям выдается в размере полного заработка рожениц.

Так, постановление Главкомтруда при СТО РСФСР, Наркомтруда и социального обеспечения РСФСР от 23 марта 1920 г. «Об освобождении от трудовой повинности (Правила)»[49] расширило круг лиц, которые освобождались от трудовой повинности. Среди прочих их категорий освобождению от трудовой повинности подлежали: беременные – за 8 недель до родов и роженицы – 8 недель после родов (п. «в»); матери, кормившие грудью детей (п. «г»); женщины, имевшие при себе детей до 8 лет, при отсутствии лица, ухаживавшего за ними (п. «д»).

В 20-х гг. XX в. согласно Инструкции Наркомпрода от 25 июня 1920 г. «О дополнительном питании беременных и матерей»[50] было организовано дополнительное питание для беременных женщин и матерей, имевших детей в возрасте до 1 года (независимо от того, вскармливался ли ребенок грудью матери или нет), сверх пайка, получаемого ими на общих основаниях с прочим населением.

Одним из значимых актов в сфере защиты материнства и предоставления женщинам фактической возможности кормления детей грудью явилось постановление НКТ и Наркомздрава РСФСР от 11 ноября

---

[48] СУ РСФСР. 1918. № 89. Ст. 906.
[49] СУ РСФСР. 1920. № 24. Ст. 116.
[50] См.: Советская власть и раскрепощение женщины. Указ. соч. С. 31.

1920 г. «О мерах охраны труда и здоровья матерей, кормящих грудью»[51]. Для рассматриваемой категории женщин была предоставлена такая льгота, как преимущественное право на места в яслях, ближайших к месту их жительства или постоянной работы.

Было принято и постановление Наркомтруда и ВЦСПС от 24 ноября 1920 г. «Об охране труда беременных и кормящих грудью женщин»[52], в соответствии с которым воспрещались всякие перемещения и командировки беременных работниц и служащих без их согласия. Для работниц физического труда – беременных, начиная с 5 месяца, и для кормящих грудью воспрещались все сверхурочные работы. Постановление Наркомтруда и ВЦСПС от 21 мая 1921 г. «О переводе и командировках женщин, подростков и малолетних»[53] воспрещало все сверхурочные работы для женщин, кормящих грудью.

Анализ соответствующего законодательства до 1922 г. свидетельствует о значительном расширении социальных льгот для женщин в целом, включая и женщин, кормящих грудью. Помимо социально-обеспечительного законодательства предусматривались также и нормы, гарантировавшие занятость и трудоустройство таких категорий женщин.

КЗоТ 1922 г. не допускал привлечение к ночной и сверхурочной работе матерей, кормящих грудью (ст. 131), устанавливал для них дополнительные перерывы для кормления ребенка каждые 3,5 часа продолжительностью не менее получаса. Конкретные же сроки перерыва должны были утверждаться правилами внутреннего трудового распорядка. Перерывы для кормления ребенка засчитывались в счет рабочего времени (ст. 134), устанавливалась также выдача дополнительных пособий на кормление ребенка (ст. 176).

С 1927 г. Правилами о назначении дополнительных пособий по социальному страхованию, утвержденными 13 января 1927 г. Союзным

---

[51] СУ РСФСР. 1920. № 89. Ст. 456.

[52] См.: Собрание узаконений и распоряжений правительства за 1920 г. Указ. соч. С. 692.

[53] СУ РСФСР. 1921. № 40. Ст. 218.

советом социального страхования[54], в стране были установлены твердые суммы пособий «по поясам», не зависевшие от среднемесячного заработка женщин. Так, пособия на кормление ребенка устанавливались в размере от 4 до 8 руб.

Несмотря на тяжелое положение нашей страны во время Великой Отечественной войны, в этот исторический период был принят ряд нормативных правовых актов, призванных улучшить положение женщин – беременных и кормящих грудью. Среди таких актов можно отметить следующие: Указ Президиума Верховного Совета СССР от 26 июня 1941 г. «О режиме рабочего времени рабочих и служащих в военное время»[55], который запрещал привлечение к обязательным сверхурочным работам кормящих грудью женщин в течение шести месяцев кормления; Указ Президиума Верховного Совета СССР от 8 июля 1944 г. «Об увеличении государственной помощи беременным женщинам, многодетным и одиноким матерям, усилении охраны материнства и детства, об установлении высшей степени отличия – звания «Мать-героиня» и учреждении ордена «Материнская слава» и медали «Медаль материнства»[56]. Данный документ, вводя новые формы отличия женщинам-матерям, в то же время содержал и нормы, запрещавшие привлекать на работу в ночное время женщин на период кормления ребенка грудью.

Указом Президиума Верховного Совета СССР от 19 мая 1949 г., принятым в дополнение к Указу Президиуму Верховного Совета СССР от 8 июля 1944 г., беременным женщинам и матерям, имеющим детей (в том числе усыновленных), снижалась и плата за содержание детей одиноких матерей в детских садах и детских яслях.

КЗоТ 1971 г. устанавливал следующие гарантии женщинам, кормящим грудью, которые: не допускались к работе в ночное время (ст. 48) и к сверхурочным работам (ст. 54); не привлекались к работам в выходные дни и

---

[54] ИНКТ. 1927. № 5.
[55] Ведомости ВС СССР. 1941. № 30.
[56] Ведомости ВС СССР. 1944. № 37.

не направлялись в командировки (ст. 162); в случае невозможности выполнения ими работы переводились на другую работу с сохранением среднего заработка по прежней работе на все время кормления ребенка или до достижения ребенком возраста 1 года (ст. 164); имели право на перерывы для кормления ребенка, устанавливаемые не реже чем через 3 часа, продолжительностью не менее 30 мин. каждый. При наличии двух или более детей в возрасте до 1 года продолжительность перерыва устанавливалась не менее часа. Перерывы для кормления ребенка включались в рабочее время и оплачивались по среднему заработку (ст. 169); не допускалось увольнение с работы по инициативе администрации, кроме случаев полной ликвидации учреждения, предприятия, организации, с обязательным трудоустройством (ст. 170); не допускался отказ женщине в приеме на работу и снижение ей заработной платы по мотивам, связанным с кормлением ребенка (ст. 170).

На предприятиях, в организациях с широким применением женского труда организовывались детские ясли и сады, комнаты для кормления грудных детей, а также комнаты личной гигиены женщин (ст. 171).

Как видно из приведенного выше, КЗоТ 1971 г., по сравнению с КЗоТ 1918 г. и 1922 г., содержал действовавший в то время полный перечень гарантий женщинам, кормящим грудью, что исключало необходимость регулирования данной сферы отношений на подзаконном уровне.

Однако в 1980 г. было принято постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 29 апреля 1980 г. № 111/8-51 «Об утверждении Положения о порядке и условиях применения труда женщин, имеющих детей и работающих неполное рабочее время»[57], которое стало регулировать предоставление перерывов для кормления женщинам, имеющим детей в возрасте до одного года и работающим неполное рабочее время. Согласно п. 10 Положения данной категории лиц дополнительные перерывы для кормления ребенка предоставлялись не реже чем через 3 часа работы (продолжительностью не менее 30 мин. каждый). При наличии двух или

[57] Бюллетень Госкомтруда СССР. 1980. № 8.

более детей в возрасте до 1 года продолжительность перерыва устанавливалась не менее 1 часа. Перерыв для кормления ребенка включался в рабочее время и оплачивался по среднему заработку.

Стоит отметить и тот факт, что нормы, обеспечивавшие предоставление женщинам перерывов для кормления ребенка, были приняты задолго до ратификации Конвенции МОТ № 103 «Относительно охраны материнства» (1952 г.), а также не были отменены во время Великой Отечественной войны, что еще раз подчеркивает особую защиту материнства и младенчества со стороны советского государства.

Равенство в области оплаты труда

Декретом ВЦИК от 22 сентября 1918 г. «О заработной плате рабочих и служащих в советских учреждениях»[58] был установлен минимум заработной платы взрослому рабочему без различия пола.

Принцип равной оплаты за одинаковый труд независимо от пола был воспроизведен и в Декрете СНК РСФСР от 17 июня 1920 г. «Общее положение о тарифе»[59]: труд женщин, выполнявших одинаковые как по количеству, так и по качеству с мужчинами работы, оплачивался наравне с мужчинами.

Гендерное равенство в области оплаты труда получало свое развитие во всех кодексах законов о труде, начиная от КЗоТ 1918 г., в котором не содержалось дискриминационных норм об оплате труда в зависимости от пола. Так, во Введении к Кодексу в ч. II указывалось лишь на то, что его постановления «распространяются на всех лиц, работающих за вознаграждение, и обязательны для всех предприятий, учреждений и хозяйств».

КЗоТ 1922 г., регулируя довольно подробно вопросы оплаты труда, в том числе указывая на дополнительные гарантии и компенсации, в то же время также не содержал норм дискриминационного характера об оплате

---

[58] См.: Собрание узаконений и распоряжений правительства 1917–1918 гг. С. 955–957.

[59] СУ РСФСР. 1920. № 61–62. Ст. 276.

труда в зависимости от пола.

КЗоТ 1971 г. в ст. 77 содержал запрет на какое бы то ни было понижение размера оплаты труда работников в зависимости от разных обстоятельств, перечисленных в данной статье, среди которых было названа и недопустимость понижения размера оплаты труда работника в зависимости от пола. Тем самым данной нормой КЗоТ 1971 г. сформулировал принцип института заработной платы о равном вознаграждении за равный труд без какой бы то ни было дискриминации.

Право женщин на образование

Для все большего вовлечения женщин в общественный труд, для обеспечения подлинного равенства в праве на труд и на равную его оплату от государства требовалось и создание условий для обучения и повышения квалификации женщин во всех отраслях народного хозяйства. В первые годы Советской власти ряд декретов был направлен именно на развитие среднего и профессионального образования, создание курсов для подготовки к работе в различных сферах деятельности среди женщин.

Как отмечалось в специальной литературе, в 1919 г. в Москве были открыты первые курсы инструкторов-организаторов охраны материнства и младенчества. В 1920 г. такие курсы уже работали в 9 крупных городах. В 1922 г. в Москве был создан научно-исследовательский институт охраны материнства и младенчества (*ныне* – Институт педиатрии АМН СССР). Институты такого же профиля открывались на Украине (в Киеве и Харькове), в Азербайджане (в Баку), Казахстане (в Алма-Ате) и в ряде городов Российской Федерации (в Ленинграде, Ростове, Свердловске и др.). С 1930 г. начали действовать педиатрические факультеты при медицинских институтах[60].

9-ый Съезд РКП (б) в марте 1920 г. принял Отчет о деятельности отдела ЦК по работе среди женщин, в котором особо отмечалось, что за период с

[60] См.: *Новикова Е.Ч.* Забота партии о женщине-матери // URL: http://www.a-z.ru/women/texts/s_173r-e.htm (дата обращения: 20.09.2018).

сентября 1919 г. по март 1920 г. (за 6 месяцев) женщины были введены в следующие отделы на местах: в отдел народного образования, социального обеспечения, здравоохранения, охраны труда, жилищно-земельный, продовольственный, общественного питания. Они принимали участие в народном суде в качестве судей. Женщины-делегатки ЦК были делегированы в следующие комиссии и учреждения: 1) в отдел деревни; 2) в союз молодежи; 3) в центральный союз работников земли; 4) в комиссию по борьбе с нищенством и проституцией; 5) комитет помощи раненым; 6) в комиссию по оказанию помощи красноармейцам и др. В состав ЦК были введены женщины – представительницы казачества и мусульманского вероисповедания. Были разработаны инструкции и указания по организации работы среди женщин этих категорий ввиду особенности их положения. К 8 Марта ЦК РКП (б) принял целый ряд приветствий и воззваний к женщинам Востока и к женщинам всех стран. По всей стране были организованы курсы красных сестер, курсы по охране материнства и младенчества, курсы общественного питания, проводилась борьба с неграмотностью среди женщин[61].

Было принято ряд постановлений, устанавливающих льготы и гарантии при поступлении женщин на различные ступени образования (профессионально-технические школы, курсы, институты).

Как указывалось в директиве ВЦИК, принятой в 1925 г., местные органы власти в первую очередь должны обратить внимание «на большее вовлечение девушек в школы фабрично-заводского ученичества и во все виды профессионально-технического и общего образования»[62].

Постановление ЦК ВКП (б) от 22 ноября 1929 г. «О броне для девушек во втузах, техникумах и рабфаках»[63] предусматривало гарантированный процентный минимум обучающихся женщин по различным факультетам высших технических учебных заведений, а также в сельскохозяйственном

---

[61] См.: Девятый съезд РКП (б). Указ. соч. С. 504–510.
[62] См.: *Егорова Н.А.* Женщина в современном мире. Ереван: Айастан, 1976. С. 247.
[63] Известия ЦК ВКП (б). 1929. 20 марта.

вузе. Крупные предприятия с преобладанием женского труда обязывались организовывать подготовительные курсы для работниц при поступлении их во втузы и на рабочие факультеты.

Постановление ВЦИК от 10 июля 1932 г. «О реорганизации работы комитетов по улучшению труда и быта работниц и крестьянок»[64] предусматривало создание специальных отделов на всех уровнях государственного устройства для обеспечения дальнейшего вовлечения женщин в активную работу по социалистическому строительству, повышению квалификации их труда во всех отраслях народного хозяйства.

Постановление ЦК КПСС и Совмина СССР от 21 июня 1979 г. № 586 «О мерах по дальнейшему совершенствованию подготовки и повышению квалификации рабочих на производстве»[65] содержало положения о повышении квалификации женщин. Было установлено, что женщины-рабочие, имевшие детей в возрасте до 8 лет, проходили переподготовку и повышение квалификации с отрывом от работы и сохранением на время обучения среднемесячной заработной платы (п. 11).

К 1981 г. женщины составляли в СССР 52 % среди студентов высших учебных заведений и 56 % – учащихся средних специальных учебных заведений. Отсюда следует, что женщины в СССР по уровню общего и специального образования достигли фактического равенства с мужчинами. Это – еще одна реальная гарантия реализации их равного права на труд и его оплату. В результате в СССР каждым третьим инженером была женщина, из каждых четырех врачей трое составляли женщины. Росло и общее число женщин, занимавшихся научной деятельностью либо являвшихся членами творческих союзов[66].

---

[64] СУ РСФСР. 1932. № 61. Ст. 271.

[65] СП СССР. 1979. № 17. Ст. 113.

[66] См.: *Поленина С.В.* Советская женщина в обществе и семье. Роль женщины в современном обществе (к итогам X-летия женщины ООН) // URL: http://www.a-z.ru/women/texts/polenrd.htm (дата обращения: 20.09.2018).

Труд женщин в республиках советского Востока

Вовлечение женщин во все сферы жизни происходило по всей стране, но особенно трудным было раскрепощение женщин в национальных республиках и областях советского Востока[67]. На этих территориях большое внимание уделялось мероприятиям, связанным с вовлечением женщин в общественную жизнь, поскольку на национальных окраинах России права женщины были ограничены рамками семьи, отсутствием доступа к образованию и получению профессиональных навыков для выполнения квалифицированной работы.

Для решения данных проблем было принято постановление Президиума ЦИК СССР от 13 февраля 1925 г. «О правах трудящихся женщин Советского Востока и необходимости борьбы со всеми видами их закрепощения в области экономической и семейно-бытовой»[68], предусмотревшего активное вовлечение женщин национальных республик и автономных областей в производственные артели и предприятия местной промышленности. Как отмечается в литературе, вначале в них работали девушки и вдовы, а затем стали работать и замужние женщины[69]. Потому данное постановление имело огромное значение для раскрепощения всех восточных женщин.

В улучшении экономического, бытового, и правового положения женщин, повышении ее культурного уровня и привлечения к общественному труду важную роль сыграли созданные в 1926 г. при исполкомах комиссии по улучшению труда и быта горянок и нацменок, переименованные в 1930 г. в комитеты по улучшению труда и быта работниц и крестьянок[70].

Одним из важнейших культурно-бытовых мероприятий по ликвидации неравенства женщин Востока являлась проводившаяся на Северном Кавказе с 1928 г. широкая кампания «пальто – горянке». Например, у адыгов

---

[67] См.: *Егорова Н.А.* Указ. соч. С. 238.

[68] Известия ЦИК СССР. 1925. № 38.

[69] См.: Семья и брак у адыгских народов. Майкоп: Адыг. Отд-е Краснодар, книжн. изд-ва, 1987. С. 96–97.

[70] Там же. С. 97.

господствовало представление – женщина (в связи с тем, что она занимается только домашними делами) не нуждается в уличной теплой одежде. Однако, поскольку это подрывало здоровье женщины, то партийные и советские органы начали решительно с этим бороться. Женщинам, нуждавшимся в материальной помощи, были выданы пальто за счет государства, что способствовало ликвидации вредной традиции, привязывавшей женщину к домашнему очагу и не позволявшей ей заниматься общественно-производительным трудом[71].

Необходимо отметить, что проводимые мероприятия привели к увеличению количества женщин в союзных республиках, занятых в общественном производстве.

Это подтверждают статистические данные, свидетельствующие, что в период с 1928 г. по 1981 г. в республиках Средней Азии увеличился процент женщин в общей численности рабочих и служащих: в Узбекской ССР с 18 до 43 %, т.е. в 2,5 раза; в Киргизской ССР с 11 до 48 %, т.е. в 4 раза; в Таджикской ССР с 7 до 39 %, т.е. в 5 раз; в Туркменской ССР с 25 до 41 %, т.е. в 1,5 раза[72].

Охрана труда

Физиологические особенности женского организма и охрана материнства явились основополагающим фактором дифференциации в регулировании труда женщин, которые законодатель устанавливал с первых законодательных актов после Октябрьской революции 1917 г.

Можно отметить, что, как и международные нормы, так и первые законодательные акты в России после Октябрьской революции, были направлены в первую очередь именно на охрану труда женщин.

---

[71] См.: *Канаметов З.Х.* Традиции и обычаи почтительного отношения к женщине в адыгском обществе // Этнополитические и религиозные проблемы Кабардино-Балкарии: предпосылки, характер и перспективы решения. Нальчик: Тетраграф, 2011. С. 225.

[72] См.: *Поленина С.В.* Указ. соч.

В 1919 г., в год основания МОТ, были приняты первые 2 Конвенции о женщинах: Конвенция № 3 «Об охране материнства» и Конвенция № 4 «О труде женщин в ночное время».

Среди первых актов советской власти следует назвать Декрет СНК РСФСР от 29 октября 1917 г. «О восьмичасовом рабочем дне»[73], который запрещал труд несовершеннолетних в возрасте до 16 лет в ночное время, как лиц мужского пола, так и женского (п. 6), не допускал к подземным работам женщин, а также подростков обоего пола до 18 лет (п. 15). Также запрещалось привлекать к сверхурочным работам лиц обоего пола, не достигших 18 лет (п. 18).

Нормы по охране труда женщин нашли свое закрепление и в первых кодексах законов о труде. Например, ст. 14 КЗоТа РСФСР 1918 г. устанавливала, что все лица женского пола и лица мужского пола, не достигшие 18-летнего возраста не имеют права на применения труда в ночное время или в отраслях особо тяжких или опасных для здоровья.

Анализируя главу XIII «Труд женщин и несовершеннолетних» КЗоТ 1922 г., можно выделить следующие юридические гарантии, дававшие возможность женщинам реализовывать не только право на труд, но и исполнять действующую в то время трудовую повинность. Так, ст. 129 запрещала применение труда женщин и лиц моложе 18 лет в особо тяжелых и вредных для здоровья производствах и подземных работах, а ст. 130 устанавливала для женщин запрет к привлечению к работам в ночное время.

В ст. 132 КЗоТ 1922 г. появилась норма, согласно которой беременные женщины на срок беременности, до ухода их в отпуск по беременности и родам, нуждавшиеся в переводе на более легкую работы, переводились на таковую с сохранением за ними прежней заработной платы из расчета последних шести месяцев работы.

Спустя 8 лет после принятия КЗоТ 1922 г. было опубликовано постановление НКТ СССР от 17 мая 1930 г. № 177 «О запрещении женского

[73] СУ РСФСР. 1917. № 1. Ст. 10.

труда на особо тяжелых и вредных работах и профессиях»[74], утвердившее список таких работ. Еще через 2 года список этих работ был расширен: принимается постановление НКТ СССР от 10 апреля 1932 г. № 118 «Об утверждении нового списка особо тяжелых и вредных работ и профессий, к которым не допускаются женщины»[75].

В 1932 г, спустя 10 лет после принятия КЗоТ 1922 г., постановлением НКТ СССР от 14 августа 1932 г. № 145[76] для женщин впервые были установлены предельные нормы переноски и передвижения тяжестей.

Вместе с тем в начале 30-х гг. XX столетия принимались документы, расширявшие применение труда женщин в различных отраслях народного хозяйства. Так, в нарушение действующего КЗоТ 1922 г. постановлением СНК СССР от 25 октября 1940 г. было разрешено использовать труд женщин без ограничений во всех отраслях горнодобывающей промышленности, за исключением особо тяжелых физических работ[77], а постановлением Секретариата ВЦСПС от 13 июня 1940 г. «О применении труда женщин на работах в системе хозяйства речного флота»[78] разрешалось применение труда женщин практически на всех работах на речном флоте.

Как пишет А.М. Лушников, сфера применения женского труда к началу 40-х гг. XX в. расширилась настолько, что почти сравнялась с аналогичной мужской сферой[79]. Причиной этому стала Великая Отечественная война, во время которой «страна превратилась в единый боевой лагерь». В октябре 1941 г. женщины составляли 45 % всех занятых в промышленном производстве. В 1943 г. свыше 70 % всех трудодней в колхозах были выработаны женщинами. Значительно расширилось участие женщин в

---

[74] ИНКТ СССР. 1930. № 16.

[75] ИНКТ СССР.1932. № 22–23.

[76] ИНКТ СССР. 1932. № 25.

[77] См.: Актуальные проблемы трудового права: Учебник для магистров / Отв. ред. Лютов Н.Л. М.: Проспект, 2017. С. 34.

[78] См.: Постановление Секретариата ВЦСПС от 13 июня 1940 г. // Электронный фонд правовой и нормативно-технической документации. // URL: http://docs.cntd.ru/document/901814707 (дата обращения: 10.09.2018).

[79] См.: *Лушников А.М.* Указ. соч. С. 407.

управлении промышленными предприятиями и колхозами[80].

Согласно Указу Президиума Верховного Совета СССР от 26 июня 1941 г. «О режиме рабочего времени рабочих и служащих в военное время» в целях обеспечения выполнения производственных заданий, связанных с нуждами военного времени, директора предприятий промышленности, транспорта, сельского хозяйства и торговли вправе были, с разрешения Совнаркома СССР, устанавливать для работников обязательные сверхурочные работы продолжительностью от 1-го до 3-х часов в день. Исключение было сделано для беременных женщин, начиная с шестого месяца беременности, а также для женщин, кормящих грудью, в течение шести месяцев кормления.

В конце 50-х гг. XX в. советское государство приняло ряд законодательных актов, призванных способствовать улучшению условий труда женщин и, как следствие, возвращается к дифференцированию норм по охране их труда.

Одними из первых таких актов стали: постановление Совета Министров СССР от 13 июля 1957 г. № 839 «О мероприятиях по замене женского труда на подземных работах в горнодобывающей промышленности и на строительстве подземных сооружений»[81]. В соответствии с указанным документом за женщинами, освобожденными от подземных работ, сохранялся непрерывный трудовой стаж (при условии поступления в течение 6 месяцев на другую работу); постановление Совета Министров СССР от 29 июня 1960 г. № 639 «О замене женского труда на морских судах флота рыбной промышленности»[82] запретило прием женщин на работу на промысловые, поисковые и приемно-транспортные морские суда флота рыбной промышленности. Через 18 лет данный документ был отменен в связи с изданием постановления Совета Министров СССР и ВЦСПС от 25 апреля 1978 г. № 320 «О дополнительных мерах по улучшению условий

---

[80] См.: *Егорова Н.А.* Указ. соч. С. 249.
[81] СП СССР. 1957. № 8. Ст. 81.
[82] СП СССР. 1960. № 12. Ст. 93.

труда женщин, занятых в народном хозяйстве»[83]. Этим документом предписывалось Госкомтруду СССР совместно с ВЦСПС и по согласованию с Минздравом СССР утвердить новый список производств, профессий и работ с тяжелыми и вредными условиями труда, на которых запрещается применение труда женщин.

Помимо этого, устанавливался ряд гарантий и льгот для женщин, освобождаемых от выполнения тяжелых работ и работ с вредными условиями труда. Среди таковых было: сохранение непрерывного трудового стажа при освобождении от тяжелых и вредных работ на срок, не превышающий 6 месяцев; сохранение среднемесячной заработной платы на время обучения или переквалификации на тот же срок; право пользоваться ведомственной жилой площадью и детскими дошкольными учреждениями по месту прежней работы.

В конце 1969 г. был принят «Перечень работ и механизмов, на которых рекомендуется преимущественно женский труд» утвержденный 29 декабря 1969 г.[84] Госкомтрудом СССР, Минсельхозом СССР, Минздравом СССР и ВЦСПС. Данный акт действует и в настоящее время, предусматривая профессии как в сельском хозяйстве, так и в промышленности, на которых рекомендуется использовать преимущественно женский труд.

КЗоТ РСФСР 1971 г., как и КЗоТ 1922 г., содержал специальную главу XI «Труд женщин», устанавливавший гарантии работающим женщинам, беременным женщинам и женщинам, имевшим детей. Для обеспечения норм, установленных КЗоТ 1971 г., государство приняло ряд подзаконных актов, предусматривавших: запрет применение труда женщин на тяжелых работах и на работах с вредными условиями труда; запрет применения труда женщин на подземных работах; установление предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную; ограничение труда женщин в ночное время; запрет привлечения к

---

[83] СП СССР. 1978. № 11. Ст. 74.

[84] См.: Сборник нормативных актов о труде. В 3 ч. Ч. 2. М.: Юрид. лит-ра, 1985. С. 534–535.

работам в ночное время, к сверхурочным работам и работам в выходные дни и направление в командировки беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

Запрет применение труда женщин на тяжелых работах и на работах с вредными условиями труда был развит в постановлении Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 июля 1978 г. № 240/П-10-3[85], утвердившем «Список производств, профессий и работ с тяжелыми и вредными условиями труда, на которых запрещается применения труда женщин».

Запрет применения труда женщин на подземных работах введен еще до принятия КЗоТ 1971 г. постановлением Совета Министров СССР от 13 июля 1957 г. № 839 «О мероприятиях по замене женского труда на подземных работах в горнодобывающей промышленности и на строительстве подземных сооружений»[86]. Предусматривались исключения для следующих категорий женщин: а) занимавших руководящие посты и не выполнявших физической работы; б) занятых санитарным обслуживанием; в) проходивших курс обучения и допущенных к стажировке в подземных частях предприятия; г) спускавшихся время от времени в подземные части предприятия для выполнения нефизических работ (инженеры, врачи, геологи).

Установление предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную было утверждено постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 27 января 1982 г. № 22/П-1[87]. Предельно допустимая масса груза при подъеме и перемещение тяжестей при чередовании с другой работой не должна была превышать 15 кг. Также документом устанавливалось, что при подъеме тяжестей на высоту более 1,5 м, подъеме и перемещении тяжестей постоянно в течение рабочей смены масса груза не должна была превышать 10 кг.

Ограничение труда женщин в ночное время, установленное в КЗоТ 1922 г., в дальнейшем было продублировано и в КЗоТ 1971 г. (ст. 160–

---

[85] Бюллетень Госкомтруда СССР. 1978. № 12.
[86] СП СССП. 1957. № 8. Ст. 81.
[87] Бюллетень Госкомтруда СССР. 1982. № 4.

161), но со следующей оговоркой: «за исключением отраслей народного хозяйства, где это вызывается особой необходимостью и разрешается в качестве временной меры».

В КЗоТ 1971 г. был введен и запрет на привлечение беременных женщин и женщин, имевших детей в возрасте до 3 лет, к работам в ночное время, к сверхурочным работам и работам в выходные дни, а также направление в командировки (ст. 48, 54, 161, 162, 163).

Заслуживают внимания и акты изданные в 80-х гг. XX в., предусматривавшие частичную занятость женщин: постановление Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 29 апреля 1980 г. № 111/8-51 «Об утверждении положения о порядке и условиях применения труда женщин, имеющих детей и работающих неполное рабочее время»[88]; постановление Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 6 июня 1984 г. № 170/10-101 «Об утверждения положения о порядке и условиях применения, скользящего (гибкого) графика работы для женщин, имеющих детей»[89]. Оба документа утратили силу на территории России в связи с изданием приказа Минтруда России от 29 декабря 2016 г. № 848[90].

В настоящий момент круг вопросов, касающихся регулирования труда женщин, имеющих детей, занятых в условиях неполного рабочего времени, а также в условиях гибкого рабочего графика, регулируется нормами ТК РФ (ст. 93, 102, 256 и др.).

С конца 80-х-начала 90-х гг. XX в. законодательной базе, регулировавшей труд женщин, присущ декларативный характер. В качестве примера можно привести такие нормативные правовые акты, как: постановление СНД СССР от 9 июня 1989 г. «Об основных направлениях внутренней и внешней политики СССР»[91]; постановление Верховного Совета СССР от 10 апреля 1990 г. № 1420-1 «О неотложных мерах по

---

[88] Бюллетень Госкомтруда СССР. 1980. № 8.
[89] Бюллетень Госкомтруда СССР. 1984. № 9.
[90] Бюллетень трудового и социального законодательства РФ. 2017. № 2.
[91] Ведомости СНД СССР и ВС СССР. 1989. № 3. Ст. 52.

улучшению положению женщин, охране материнства и детства, укреплению семьи»[92]; постановление Правительства РФ от 8 января 1996 г. № 6 «О концепции улучшения положения женщин в Российской Федерации»[93] и др.

Таким образом, рассматривая генезис союзного и российского законодательства о правовом регулировании труда женщин, можно сделать следующие выводы.

Во-первых, развитие советского законодательства о труде женщин шло по революционному пути развития. Революционный характер изменений был присущ форме и содержанию всей нормативно-правовой базы по труду, сформировавшейся после 1917 г. и затрагивал не только трудовые отношения, но и отношения, предшествующие трудовым (по профессиональной подготовке и переподготовке, получению квалификации и др.), что выражалось в создании условий для занятости, способствующих совмещению женщинами трудовой деятельности с семейными обязанностями.

Во-вторых, созданная в советский период нормативно-правовая база правового регулирования труда женщин явилась фундаментом для развития в настоящий период норм о труде женщин. Огромное значение придавалось охране материнства и младенчества, одним из основных направлений которого являлось организация дошкольных учреждений для детей, что создавало тем самым условия для развития свободной и равной занятости женщин наравне с мужчинами.

В-третьих, с конца 1980-х гг. было принято достаточно много нормативных правовых актов, носивших декларативный характер, которые не нашли практического применения. А в настоящее время можно наблюдать тенденцию к снижению ряда льгот именно в сфере охраны материнства и младенчества. Тем самым, зачастую отсутствует равенство возможностей при

---

[92] Ведомости СНД СССР и ВС СССР. 1990. № 16. Ст. 269.
[93] СЗ РФ. 1996. № 3. Ст. 185.

реализации женщинами трудовых прав. Так, например, не предусмотрена государственная поддержка в части предоставления ясельных групп для новорожденных детей, как было это сделано в Советском Союзе.

§ 2. Становление правового регулирования трудовых отношений женщин в Королевстве Саудовская Аравия

Проблемы прав женщин имеют много аспектов, которые вызывают острые споры не только между исламскими учеными и их оппонентами, представляющими иные правовые культуры, но и между собою среди самих мусульман[94].

Для того чтобы рассматривать современное законодательство о труде и занятости женщин в Королевстве Саудовская Аравия, необходимо обратиться к истории и понять истоки зарождения и формирования массива норм о труде, действующих на сегодняшний день. При этом нельзя не отметить влияние канонов религии на формирование законодательной базы, сформировавшейся на сегодняшний день в Королевстве Саудовская Аравия.

Как отмечает Al-Asmari, одной из проблем, сдерживающей рост национальной рабочей силы, является ограниченное участие женщин во всех секторах экономики[95].

Первая четверть XX-го столетия стала временем формирования современного Саудовского государства на Аравийском полуострове. В то время действовали законы Шариата и арабские традиции, регулировавшие все взаимоотношения в обществе. Традиционное понятие «трудовые отношения» базировалось на согласии нанимателя платить зарплату в оговоренном размере за выполняемую работу. Рабочим могли платить ежедневно или сдельно в зависимости от обработанной порции урожая (например, зерна или фиников)[96].

Что касается ислама и влияния религии на сферу женской занятости, то как в зарубежной, так и в отечественной литературе, существуют противоположные точки зрения. Одна часть авторов критикует религиозные

---

[94] См.: Ислам и права человека в диалоге культур и религий. М.: Садра, 2014. С. 49.

[95] См.: *M.G.H. Al-Asmari.* Saudi Labor Force: Challenges and Ambitions Arts & Humanities, Vol. 16. № 2, 2008. P. 26.

[96] См.: *Khalid Rshad Khayyat.* The Importance of Arbitration in Contemporary Labour Disputes in The Kingdom of Saudi Arabia. Submitted in fulfilment of the requirements for the degree of Doctor of Philosophy, 2015. P. 11.

законы в мусульманских странах, поскольку, по мнению ученых, они ставят женщин в угнетенное положение, другая же часть исследователей рассматривают ислам как гарант неприкосновенности положения женщин.

Еще в 1873 г. Ali Syed Ameer отметил, что «пророк Мухаммад одним из важнейших принципов своего учения провозгласил уважение к женщинам. Ислам обеспечил их права, наделив привилегиями, и полностью уравнял их с мужчинами, за исключением физических различий»[97].

Maan Bin Abdul Haq Arif Khutani в своей работе также указывает, что «ислам определил высокий статут женщин, который позволяет им претендовать на равноправие с мужчинами во всех сферах жизни»[98]. Сделанный им вывод автор приводит на основе суры (4:1): «О люди! Благоговейте пред Аллахом, Кто сотворил вас из одной души…»[99]. Истоки ислама строятся на важнейшей роли женщины во всех сферах жизни, предоставляя права на равное образование как для мужчин, так и для женщин[100]. Сура (96:1-5): «…Он – Тот, Кто (человеку дал) перо и научил письму, а также обучил тому, что он не знал…»[101].

Maan Bin Abdul Haq Arif Khutani подчеркивает, что слово «*muslim*» равнозначно относится к мужчинам и женщинам. При этом права человека в Исламе не являются даром короля или губернатора и они не имеют формы резолюции, изданной местным органом власти или международной организацией. Напротив, они являются обязательными правами, которые были изданы божественным источником, и поэтому эти права не могут быть

---

[97] См.: *Ali Syed Ameer.* A critical examination of the life and teachings of Mohammed. London: Williams and Norgate, 1873. P. 244.

[98] См.: *Maan Bin Abdul Haq Arif Khutani.* Educational rights for women in Islamic and international human rights law: a study of theory and its application in Saudi Arabia. Doctor of Philosophy thesis, School of Law, University of Wollongong, 2013. P. 12.

[99] Здесь и далее Коран цитируется по изданию: Коран. Перевод смыслов и комментарии Иман Валерии Прохоровой. 14-е изд. М.: РИПОЛ классик, 2017. С. 106.

[100] См.: *Maan Bin Abdul Haq Arif Khutani*. Ibid. P. 14.

[101] См.: Коран. Указ. соч. С. 630.

опущены, проигнорированы или приостановлены, а также нет смысла отрицать их[102].

Другой автор – Hani Abdulghani M Alharb[103] придерживается аналогичной позиции, неоднократно указывая в своей работе на равноправное положение мужчины и женщины в исламе. В своих суждениях он опирается на суры из Корана (67:15): «Он – Тот, Кто сделал землю вам послушной, – ходите ж по ее раменам, Кормитесь тем, что вам дарует Бог...»[104], (62:10): «Когда ж молитва завершится, Вы в поисках даров Господних идите по земле, куда угодно вам…»[105].

Общая интерпретация рассматриваемых нами суждений заключается в том, что Бог сделал землю «подвластной» для мужчин и женщин. Более того, Бог просит, чтобы после того, как молитва будет завершена, люди могут разойтись по всей земле, ходить, жить и заниматься сельским хозяйством[106].

Что касается права женщин на труд, то Hani Abdulghani M Alharbi, указывая на то, что дочери пророка Моисея выполняли обязанности по ведению домашнего хозяйства[107], приводит следующие положения из Корана. Так, в суре (28:23) говорится о выполнении женщинами обязанностей по ведению домашнего хозяйства: «Когда пришел он к питьевым местам Майдана, он там нашел толпу людей, которые (стада свои) поили, а в стороне от них увидел двух девиц,…мы напоить (наш скот) не можем, пока не отойдут (все пастухи)…»[108]. В подтверждении своей позиции автором также приводится и положение Корана (3:195) «… не дам Я никогда пропасть ни

---

[102] См.: *Maan Bin Abdul Haq Arif Khutani.* Ibid. P. 135.

[103] См.: *Hani Abdulghani M Alharbi.* Examining Obstacles to Saudi Women's Right to Work in the Kingdom of Saudi Arabia. A Thesis Submitted for the Degree of Doctor of Philosophy, 2016. P. 48.

[104] См.: Коран. Указ. соч. С. 592.

[105] Там же. С. 584.

[106] См.: *Hani Abdulghani M Alharbi.* Ibid. P. 48.

[107] См.: *Hani Abdulghani M Alharbi.* Ibid. P. 49.

[108] См.: Коран. Указ. соч. С. 416.

одному деянию людскому – будь то мужчина или дева, – одни вы от других (сотворены)»[109].

В Коране неоднократно повторяется, что нет различия между мужчинами и женщинами перед Богом, в том числе и в их земном труде. Мужчины и женщины равны перед Богом и Бог создал их, чтобы найти пропитание на земле. Таким образом, и мужчин и женщин Коран обязывает к работе, при этом они не зависят друг от друга[110].

Аналогичной точки зрения придерживается и Haifaa A. Jawad в своей работе «Права женщины в исламе», говоря, что «женщины в исламе получили несколько экономических прав, такие, как право на труд, право на наследование и право управлять своим бизнесом»[111].

В исламе в качестве одного из выдающихся примеров в реализации женщинами трудовых прав является деятельность первой жены пророка Мухаммада – Хадиджи бинт Хувайлид. Так, в зарубежных источниках указывается, что она была прекрасной бизнес-леди. Хадиджа бинт Хувайлид расширила свой бизнес из Мекки и вывела его на международный рынок в Йемен и Левант. Она конкурировала при ведении торговли с наиболее известными торговцами-мужчинами и стала богатейшей бизнес-леди Аравийского полуострова. Хадиджа бинт Хувайлид стала известна как «аль-тахира», что в переводе с арабского означает «чистый» из-за соблюдения норм нравственности и морали при ведении дел[112].

Safaa Fouad Rajkhan в своей работе также отмечает следующее: практика изоляции арабских мусульманских женщин является сравнительно недавним явлением. Исторически сложилось так, что мусульманские женщины участвовали во всех аспектах жизни (в политическом, социальном и экономическом плане). В настоящий момент женщины для преодоления

---

[109] См.: Коран. Указ. соч. С. 105.

[110] См.: *Hani Abdulghani M Alharbi.* Ibid. P. 53.

[111] См.: *Haifaa A Jawad.* The right of women in Islam: an authentic approach. Palgrave Macmillan UK, 1998. P. 12.

[112] См.: The Experience of Saudi Women's Employment in The Retail Sector 2014-2015. KSA. Jeddah Chamber of Commerce and Industry. 2015. P. 3.

гендерного неравенства объединяются в различные сообщества с целью сотрудничества и обмена опытом[113].

Salwa Abdul Hameed Al Khateeb высказывала аналогичную точку зрения, указывая на то, что женщины в раннем исламе пользовались значительно большими правами, чем сегодня это имеет место в большинстве мусульманских стран. Женщины в раннем исламе были заняты в торговле, посещали мечети с различными религиозными целями и в поисках знаний. Они участвовали в войне как бойцы и медсестры, имея такой же доступ к религиозным учениям, как и мужчины. Аиша, жена пророка Мухаммада, сама была очень образованной женщиной, она читала «хадисы»[114].

Схожая позиция представлена и в некоторых отечественных источниках. Так, Л.Р. Сюкияйнен отмечает следующее: «Большинство современных мусульманских ученых придерживается достаточно взвешенного взгляда на права женщины, который, однако, расходится с либеральным подходом. Они считают, что исходным принципом шариата в определении статуса женщины является ее равноправие с мужчиной»[115].

Как видно из приведенных выше примеров, положения из Корана не ограничивают женщину при реализации права на труд и иных непосредственно связанных правах, призывают работать и мужчин, и женщин, говоря о справедливости и равенстве, установленных Богом без какого-либо различия. На наш взгляд, необходимо согласиться с высказанным в литературе мнением, что большинство из этих положений не ясны до конца, потому как Коран является духовным источником, а не правовым кодексом[116].

Некоторые же авторы занимают противоположную позицию, полагая, что ислам является главным фактором, препятствующим развитию прав

---

[113] См.: *Safaa Fouad Rajkhan.* Women in Saudi Arabia Status, Rights, and Limitations. University of Washington Bothell, 2014. P. 9.

[114] См.: *Salwa Abdul Hameed Al Khateeb.* Female employment and family commitment in Saudi Arabi. Dissertation Doctor of philosophy. Social Anthropology Department University College London, 1987. P. 60.

[115] Ислам и права человека в диалоге культур и религий. Указ. соч. С. 50.

[116] См.: *Hani Abdulghani M Alharbi.* Ibid. P. 53.

женщин в мусульманских странах[117]. Например, Hammad S. Alhamad считает – «культура» и «религия» затрудняют поиск подходящей работы для женщин, что, в свою очередь, ведет к сокращению числа рабочих мест занятых ими»[118].

Л.С. Бочарова соглашается с данной точкой зрения, указывая: «На пути участия женщин арабских стран в общественном производстве все еще сохраняются различные преграды, связанные как с религиозными традициями, так и недостаточно высоким уровнем развития производительных сил»[119].

Отечественные ученые высказывают и достаточно категоричные суждения. Так, М.И. Садагдар утверждает: «В Коране содержатся положения, оскорбляющие достоинство женщины, ставящие ее в неравноправное положение по отношению к мужчине в моральном и правовом отношениях»[120]. Однако М.И. Садагдар не приводит конкретные цитаты из Корана, подтверждающие эту точку зрения.

Существует и несколько иная позиция относительно прав женщин в исламе. Salwa Abdul Hameed Al Khateeb в своей диссертации говорит о том, что ислам сам по себе не несет ответственности за подчинение женщин. Права женщин в мусульманских странах варьируются от страны к стране и зависят также от политической и экономической составляющей государства, а также от класса, к которому принадлежат женщины.

Таким образом, трудно говорить о правах «мусульманской» женщины вообще, поскольку нет «средней» мусульманки. Например, в Саудовской

---

[117] См.*: Simona Drenik.* Human Rights of Women and their Acceptance in Muslim Societies // Human Security Perspectives. Vol. 1, Issue 1. 2004. P. 60.

[118] См.: *Hammad S. Alhamad.* The Labor Market in Saudi Arabia: Foreign Workers, Unemployment, and Minimum Wage // Inquiries Journal. № 6. 2014. P. 1.

[119] *Бочарова Л.С.* Рынок труда в арабских странах: контуры и специфика развития // Мировое и национальное хозяйство. 2010. № 3. С. 8.

[120] *Садагдар М.И.* Основы мусульманского права. М.: Университет дружбы народов им. Патриса Лумумбы, 1968. С. 15.

Аравии права женщин варьируются от семьи к семье в зависимости от уровня доходов, образования и региона проживания[121].

Как видим, статус женщин в исламе является достаточно спорным вопросом. В этой связи представляется возможным выделить несколько точек зрения по данной проблеме:

- религия дает естественные предпосылки к различию, но не устанавливает превосходства по отношению друг к другу;

- женщины полностью подчинены мужчинам;

- женщины подчинены мужчинам, но это зависит от интерпретации ислама в конкретной стране, исходя из уровня социального и экономического развития государства.

Указанные выше вопросы о равноправии женщин были предметом рассмотрения и широкого обсуждения на состоявшемся в 1957 г. IV Всемирном конгрессе профсоюзов и Каирской конференции стран Азии и Африки[122].

В контексте рассмотрения религиозных норм стоит упомянуть о Всеобщей исламской декларации прав человека (1981)[123], где во Введении сказано, что Всеобщая исламская декларация прав человека основана на Коране и Сунне. В разделе III данного документа указывается на то, что все люди должны получать равное вознаграждение за равный труд, а также никто не должен быть лишен возможности трудиться или испытывать какую-бы то ни было дискриминацию или подвергаться большему физическому риску единственно по причине различий в религии, цвете кожи, расе, происхождении, по полу или в языке. Следовательно, этот документ

---

[121] См.: *Salwa Abdul Hameed Al Khateeb.* Ibid. P. 60

[122] См.: *Бильшай В.Л.* Решение женского вопроса в СССР. М.: Госполитиздат, 1959. С. 37.

[123] Всеобщая исламская декларация прав человека (Париж, 19 сентября 1981 г.). Принята по инициативе Исламского совета Европы и зачитана 19 сентября 1981 г. в штаб-квартире ЮНЕСКО в Париже генеральным секретарем Исламского совета г-ном Салемом Аззамом.

подтверждает равноправие мужчин и женщин при использовании труда без какой-либо дискриминации.

Одним из важных международных актов является и Каирская декларация о правах человека в исламе (1990)[124]. В ст. 6 Декларации говорится о том, что женщина равноправна с мужчиной в человеческом достоинстве и наделена как правами, так и обязанностями; она имеет свой самостоятельный гражданский статус и финансовую независимость, а также право сохранять свое имя и род. Что касается трудовых прав, то в ст. 13 Декларации указано: работа – это право, гарантированное государством и обществом каждому работоспособному человеку. Каждый свободен в выборе работы, которая в наибольшей степени его устраивает и отвечает его интересам, а также интересам общества.

И еще одним из важных документов, принятых на международном уровне, является Арабская хартия прав человека (2004)[125]. Положения Хартии в сфере трудовых прав дублируют вышеназванные документы. Особенностью же Хартии является то, что мужчины и женщины не разделены в ней по половому признаку: в ст. 25 говорится лишь о том, что каждый человек имеет право на труд, на свободный выбор работы в любой арабской стране. Так, в ст. 26 указано, что каждый человек имеет право на справедливые и благоприятные условия труда, на равную оплату за равный труд, а также право на отдых и досуг, включая право на разумное ограничение рабочего дня.

На развитие всего трудового законодательства Королевства Саудовская Аравия повлиял выход страны на новый уровень развития экономики в связи с открытием в 1938 г. нефтяных месторождений. Стремительное развитие

---

[124] Каирская декларация о правах человека в исламе принята 5 августа 1990 г. декларация государств-членов Организации исламского сотрудничества (ОИС). Декларация представляет исламскую точку зрения на права человека, утверждает исламское законодательство (*шариат*) в качестве единственного источника.

[125] Договор, принятый Лигой арабских государств в 2004 г., вступил в силу в 2008 г. после ратификации семью участниками ЛАГ. По состоянию на 2019 г., хартию ратифицировало 14 стран.

всех сфер жизни государства и общества подвигло правительство к принятию пятилетних планов, которые и стало ключевой точкой отправления и реформирования законодательства в целом, в том числе и трудового.

Что касается регулирования труда женщин до «нефтяной эры», то экономическая необходимость, а именно нужда вынуждала большинство бедуинских и сельских женщин на Аравийском полуострове работать (помимо ведения домашнего хозяйства) и вне их домов, чтобы способствовать выживанию их семей. Но труд женщин не признавался «работой», поскольку он не был оплачиваемым. С ростом урбанизации и переходом к индустриальной экономике произошло разделение труда между семьей и работой. Вместе с тем в литературе обращается внимание на то, что это не способствовало расширению трудовых прав женщин, а наоборот, «нефтяной бум» поощрял нанимать иностранных работников и держать в изоляции саудовских женщин-работниц[126].

В другом зарубежном источнике говорится о том, что до нефтяной эры в Королевстве Саудовская Аравия женщины были неотъемлемой частью рабочей силы в сельскохозяйственном производстве и торговле, они не находились в социальной изоляции как сегодня[127].

Рассматривая формирование трудового законодательства в отношении женщин, нельзя не упомянуть и об общих тенденциях формирования законодательства о труде в Королевстве Саудовская Аравия.

Предшественником первого Закона о Труде стал документ, принятый еще в 1937 г. Так, Королевским Указом от 24 сентября 1937 г. № 8/44 был введен в действие Закон о компенсациях рабочим, занятым в промышленных и технических проектах (*далее* – Закон 1937 г.)[128], который состоял из 24 статей. Закон 1937 г. был принят в ответ на происходящие политические и экономические изменения в молодом государстве и распространялся лишь на

---

[126] См.: *Salwa Abdul Hameed Al Khateeb.* Ibid. P. 5.

[127] См.: *Safaa Fouad Rajkhan.* Ibid. P. 14.

[128] См.: Law of Compensating Workers in Industrial and Technical Projects of 1937. Royal Decree № 8/ 44, 24 September 1937.

тех, кто работал в инвестируемых нефтяных компаниях, занимавшихся добычей полезных ископаемых и нефти в Королевстве Саудовская Аравия[129].

В 1930 г. американская компания «Стандарт Ойл оф Калифорния» обнаружила множество месторождений нефти и газа на территории Королевства. Для надлежащего проведения поисково-разведочных работ на разрабатываемых территориях необходимо было обеспечивать медицинское обслуживание не только сотрудников, но и местных жителей[130]. В связи с достаточно быстрым освоением новых территорий и вовлечением местных жителей в работы на месторождениях государство предприняло первую попытку регулирования трудовых отношений.

Закон 1937 г. содержал подробную информацию о производственном травматизме, классифицировав виды производственного травматизма на рабочих местах, что, в свою очередь, привело к расширению обязанностей работодателя по отношению к работникам[131].

Так, работодатель должен был выплатить компенсацию в случае производственной травмы, инвалидности или смерти, покрыть все расходы, связанные с оказанием работникам медицинской помощи. Как отмечалось в литературе, это привело к распространению и обнародованию прав трудящихся, которые до принятия Закона 1937 г. не знали своих правах в сфере труда[132]. Принятие Закона 1937 г. свидетельствовало о первом этапе правового регулирования трудовых отношений в Королевстве. В правовом акте содержались некоторые нормы по охране труда, которые впоследствии дополнялись и уточнялись. Возможно, на первый взгляд, в данном законе можно усмотреть отраслевую дискриминацию, поскольку в нем шла речь о

---

[129] См.: *Nizar Al- Kialy.* The Mediator for Explainig Saudi Arbitration Law. Dar Al- Saudi for Publishing, 1973. P. 23.

[130] См.: *Seifeddin Gaafar Ballal, Hafiz Omer Ahmed, Abdulaziz M. Sebiany.* Occupational health in Saudi Arabia // Occupational medicine: State of the Art Reviews. 2002. Vol. 17. № 3. P. 500.

[131] См.: *Дзюбак А.В.* Законодательство о труде в Королевстве Саудовская Аравия: некоторые вопросы становления и развития // Евразийский юридический журнал. 2016. № 8. С. 108.

[132] См.: *Saud Al-Dareeb.* Development of Saudi Law in Labour and Social Security. King Abdul-Aziz foundation for Researches and Archives. 1999. P. 2.

защите работников, занятых только на производстве полезных ископаемых и нефти. Но не стоит забывать тот факт, что других видов промышленности и каких-либо сфер деятельности, приносящих доход в казну, в тот период времени не существовало. Как отмечал А.М. Васильев, в тот период времени хадж был главным источником доходов Королевства[133].

Стоит отметить и наименование данного нормативного правового акта. Так, Закон 1937 г. не был назван саудовскими законодателями «Законом о Труде», как это было сделано в отношении других законов, введенных позднее[134].

В Законе 1937 г. не упоминалось об участии женщин на рынке труда Королевства. Но учитывая те сферы деятельности, которые этот закон регулировал, женщины не могли быть привлечены для работы в них, так как и на сегодняшний день существует ряд ограничений в занятости женщин в промышленных отраслях экономики.

Как отмечалось в литературе, несмотря на то, что Закон 1937 г. и нельзя рассматривать в качестве общего закона о труде, однако его принятие было удачной попыткой урегулирования отношений, учитывая эпоху и стадию развития государства[135].

Спустя 5 лет саудовский законодатель признал необходимость принятия нового закона о регулировании трудовых отношений между работодателем и работниками. Так, Королевским Указом от 30 апреля 1942 г. № 5323 был введен в действие Закон о компенсациях рабочим (*далее* – Закон 1942 г.)[136]. Но, наш взгляд, этот акт, также, как и Закон 1937 г., нельзя отнести к категории законов о труде в классическом их понимании. Несмотря на то, что из названия нового закона исчезла отраслевая привязка, Закон 1942 г. также

---

[133] См.: *Васильев А.М.* История Саудовской Аравии (1745 г.–конец XX в.) М.: Классика плюс, 1999. С. 358.

[134] См.: *Al-Sayed Naal.* The Mediator for Explaining Labour Law and Saudi Securities Law. King Saud University Riyadh, 1996. P. 16.

[135] См.: *Muhammad Al-Nafea*. Labour Laws in the KSA during Hundred Years Passed of King Abdul - Aziz entering Riyadh. King Abdul-Aziz foundation for Researches and Archives, 1999. P. 4–5.

[136] См.: Law of Compensating Workers of 1942. Royal Decree № 5323, 30 April 1942.

регулировал деятельность рабочих, занятых только в промышленных и технических проектах.

Иной точки зрения придерживается Khalid Rshad Khayyat, который относил Закон 1942 г. к первому законодательному акту о труде, несмотря на то, что этот документ регулировал труд все тех же категорий работников[137].

Закон 1942 г. состоял из 17 статей, регулируя рабочее время и время отдыха, правила безопасности, права работников на медицинское обслуживание, а также на достойное жилье и на выходное пособие при увольнении. В последних статьях данного закона с целью контроля работодателя за его соблюдением содержались нормы относительно инспекций рабочих мест. Стоит отметить, что инспектирование рабочих мест в то время находились под юрисдикцией Министерства финансов, так как в тот период времени Министерства труда как органа власти не существовало.

Законом 1942 г. в силу все тех же ранее названных причин правовое регулирование труда женщин также не осуществлялось.

С 1947 г. наступает совершенно новый этап в регулировании трудовых отношений в Королевстве. Это произошло в силу многих факторов и глобальных изменений (например, таких, как окончание Второй мировой войны и, как следствие, установление стабильности в мировой экономике), а также расширение экономической и индустриальной деятельности в Королевстве Саудовская Аравия. Все это привело к возникновению новых типов рабочих мест, из-за чего стало понятно, что Закон о труде 1942 г. имеет ограниченное применение[138].

Королевским указом от 10 октября 1947 г. № 20 был введен в действие Закон о труде и наемных рабочих (*далее* – Закон о труде 1947 г.)[139]. В его разработке приняли участие египетские эксперты, в связи с этим Закон о труде 1947 г. был построен по аналогии с Трудовым кодексом Египта

---

[137] См.: *Khalid Rshad Khayyat.* Ibid. P. 21.
[138] См.: *Khalid Rshad Khayyat.* Ibid. P. 21.
[139] См.: Saudi Labour and Workers Law of 1947. Royal Decree № 20, 10 October 1947.

1944 г.[140]. Закон о труде 1947 г. отличался более высокой четкостью в плане структуры и состоял из 60 статей[141].

В ст. 58 Закона о труде 1947 г. говорилось о том, что этот закон отменяет действие всех предыдущих законов о труде, а также инструкций и положений о премировании, изданных ранее в данной сфере. Основное и главное отличие Закона о труде 1947 г. заключалась в том, что сфера его действия, помимо промышленности, распространялась на торговые и сельскохозяйственные предприятия.

Закон о труде 1947 г. действовал на протяжении 23 лет и в него трижды были внесены поправки.

Первая поправка в Закон о труде 1947 г. принята в 1961 г.[142] и включала в себя расширение области применения этого Закона, а именно: под его действие подпадали также рабочие, нанятые правительством для участия в индустриальных, сельскохозяйственных и коммерческих проектах.

Вторая поправка была внесена 1963 г.[143]. Она заключалась в учреждении Верховной комиссии при Министерстве труда, которая должна была заниматься трудовыми спорами и исками в области трудового права для обеспечения их разрешения в соответствии с Законом о труде 1947 г.

Таким образом, орган власти, расследовавший трудовые споры, становился совершенно автономным от судов Шариата, независимо от того, рассматривались ли споры в первой инстанции или на уровне апелляций.

Последняя из принятых трех поправок к Закону о труде 1947 г. была внесена в 1964 г.[144]. Она включала в себя предоставление комиссии по урегулированию трудовых споров больше власти в случае незаконных увольнений. Комиссия наделялась полномочиями по восстановлению уволенного рабочего на его прежнее рабочее место, если в распоряжении комиссии имелись свидетельства того, что рабочий был уволен незаконно.

---

[140] См.: *Васильев А.М.* Указ. соч. С. 508.
[141] См.: *Khalid Rshad Khayyat.* Ibid. P. 21.
[142] См.: Saudi Cabinet Decree № 156. 09.03.1961.
[143] См.: Saudi Cabinet Decree № 643. 23.05.1963.
[144] См.: Saudi Cabinet Decree № 683. 09.02.1964.

Несмотря на то, что напрямую Законом о труде 1947 г. положение женщин в сфере труда не было урегулировано, этот период можно отнести к одному из переломных этапов в правовом регулировании труда женщин в целом на всей территории Королевства Саудовская Аравия.

Как отмечала Salwa Abdul Hameed Al Khateeb, участие женщин на оплачиваемом рынке труда началось с расширения в 1960 г. форм образования женщин. Правительство Саудовской Аравии столкнулось в то время с рядом финансовых и политических проблем. Чтобы сохранить монархию, король Фейсал ибн Абдул-Азиз Аль Сауд, который в тот период времени был премьер-министром, в 1960 г. объявил Программу реформ. Программа была направлена на улучшение условий жизни всех граждан Королевства посредством урегулирования экономической и коммерческой деятельности и предоставления большей свободы для демократических преобразований. В том же году группа образованных женщин, которые имели возможность учиться в других арабских странах, начали публиковать в прессе материалы о более низком социальном статусе саудовских женщин по сравнению с ранним исламским периодом[145].

Король Фейсал ибн Абдул-Азиз Аль Сауд предоставил им свою поддержку, признавая право женщин на работу и гарантируя им равную с мужчинами заработную плату. Его позиция заключалась в том, что, во-первых, в Королевстве остро ощущалась потребность в том, чтобы женщины могли заполнять рабочие места, обычно занятые иностранными работницами. Во-вторых, предоставление женщинам равного вознаграждение за труд наряду с мужчинами продемонстрировало его последовательность согласно обнародованной им Программы, что помогло разрядить политическое давление внутри страны[146].

В период с 1962 по 1964 гг. наблюдалось значительное увеличение числа рабочих мест среди женщин. Поддержка королем Фейсалом женского

---

[145] См.: *Salwa Abdul Hameed Al Khateeb.* Ibid. P. 201.
[146] См.: *Salwa Abdul Hameed Al Khateeb.* Ibid. P. 202.

движения была одним из важных элементов, которые изменили представление в других странах о положении женщин в Королевстве Саудовская Аравия, уменьшив напряженность и оппозицию против саудовского режима[147].

Следует упомянуть, что в этот период времени, а именно в 1960 г. [148], в Королевстве Саудовская Аравия было создано первое Министерство труда. И с этого периода времени принятие всех законов о труде и организация трудовых отношений были возложены на это министерство вместо Министерства финансов.

Через 23 года после принятия Закона о труде 1947 г. стало очевидно, что этот закон устарел, в том числе в связи с увеличением разнообразия отраслей экономики, появившихся за это время в Королевстве Саудовская Аравия. Возникла острая необходимость в новом законе о труде, более структурированном, четком и понятном. Ставилась цель о распространении закона на все категории рабочих, занятых в частном секторе. Третий Закон о Труде был принят в 1969 г., получив название Закон о труде и наемных рабочих (*далее* – Закон о труде 1969 г.)[149].

В соответствии со ст. 210 Закона о труде 1969 г. отменялось действие как Закона о труде 1947 г., так и всех ранее действовавших указов и решений в сфере труда.

Закон о труде 1969 г. можно рассматривать как первый классический закон о труде в Королевстве Саудовская Аравия. Данный закон состоял из 211 статей и расширил сферу своего действия, так как распространялся на все категории рабочих, присутствующих на рынке труда, в том числе и в частном секторе экономики. Это было основное и главное отличие Закона о труде 1969 г. от предыдущих законов о труде, имевших ограниченное применение.

---

[147] См.: *Salwa Abdul Hameed Al Khateeb.* Ibid. P. 202.

[148] См.: Ministry of Labor and Social Development. About Ministry // URL: https://mlsd.gov.sa/en/about (дата обращения: 29.03.2018).

[149] См.: Labor and Workmen Law of 1969, Royal Decree № M/21. 15.11.1969.

В Закон о труде 1969 г. были включены нормы, касающиеся рабочего времени и времени отдыха, труда женщин и подростков, установлена процедура рассмотрения индивидуальных трудовых споров, введены правила обращения в комиссию по трудовым спорам, а также относительно деятельности арбитражного суда по вопросам трудовых отношений.

Более того, Закон о труде 1969 г. предоставил право на работу всем гражданам – женщинам и мужчинам. Этот вывод основывается на положении ст. 7, в соответствии с которой «наемный работник» – это любое лицо, работающее под руководством или контролем работодателя и последний начисляет ему заработную плату. Как отмечалось в литературе, согласно трудовому законодательству Королевства Саудовская Аравия работники мужского и женского пола имеют право на получение одинаковой заработной платы за одну и ту же работу. Уровни зарплаты должны определяться в соответствии с квалификацией, а не исходя из половой принадлежности. Мужчины и женщины имеют равные права при предоставлении ежегодных оплачиваемых отпусков[150].

Однако в российской литературе встречается ошибочная трактовка положений Закона 1969 г. Так, Л.Р. Сюкияйнен, ссылаясь в своей работе на публикацию в одном из российских журналов, указывает следующее: «В Саудовской Аравии, где конституция отсутствует, правовое положение женщин регулируется текущим законодательством, в котором принимаются во внимание мусульманско-правовые принципы. Например, под влиянием исламских традиций регламент о труде от 1969 г. (ст. 48) провозглашает право на труд только для мужчин. Женщины лишены этого права, а также возможности работать в современных отраслях экономики в качестве квалифицированных специалистов»[151].

Официально саудовская женщина в тот период времени не нуждалась в получении разрешения своего мужа или опекуна на поиск оплачиваемой

---

[150] См.: *Salwa Abdul Hameed Al Khateeb.* Ibid. P. 203.

[151] См.: *Сюкияйнен Л.Р.* Мусульманское право. Вопросы теории и практики. М.: Наука, 1986. С. 140.

работы и дальнейшее трудоустройство. Вместе с тем, как указывает автор Salwa Abdul Hameed Al Khateeb, из-за сложившейся гендерной сегрегации муж или опекун должны были подавать заявку на работу[152].

Однако этот автор не называет основную причину, почему мужчина должен был присутствовать при оформлении женщин на работу. Полагаем, что, в первую очередь, это было связано с тем, что у женщин не было каких-либо документов, подтверждавших личность: в Королевстве Саудовская Аравия только с 2001 г. стала производиться выдача внутренних паспортов для женщин, так называемых *ID card*[153]. По сведениям средств массовой информации, спустя месяц работы по выдаче паспортов более 2 тыс. женщин получили удостоверения личности[154]. В связи с отсутствием у женщин документов, удостоверявших личность, у мужчин или опекунов и появлялась необходимость присутствия при трудоустройстве женщины в целях ее идентификации и подтверждения личности.

Данный факт также отмечает и Safaa Fouad Rajkhan: до 2001 г. саудовские женщины «считались продолжением их опекунов-мужчин». Так, личность женщины впервые появляется в удостоверение личности ее отца. Позже, если женщина выходила замуж, сведения о ней добавлялись в карточку мужа или, в случае смерти ее отца, в карточку ближайшего родственника-мужчины[155].

Также действовало и следующее ограничение: женщинам не позволялось заниматься работой, которая предусматривала общение с мужчинами. Исключение предусматривалось для рабочих мест в медицинских учреждениях, на радио и телевидении, а также в компании *Saudi Aramco*[156].

---

[152] См.: *Salwa Abdul Hameed Al Khateeb.* Ibid. P. 203.

[153] См.: Ministerial Agency of Civil Affairs (Ministry of Interior) // URL: https://www.moi.gov.sa (дата обращения: 29.03.2018).

[154] См.: Gulfnews. Saudi women get id card // URL: https://gulfnews.com/news/uae/general/saudi-women-get-id-cards-1.432185 (дата обращения: 29.03.2018).

[155] См.: *Safaa Fouad Rajkhan.* Ibid. P. 8.

[156] См.: *Salwa Abdul Hameed Al Khateeb.* Ibid. P. 203.

Стоит отметить и тот факт, что Закон 1969 г. – первый закон о труде в Королевстве Саудовская Аравия, в котором непосредственно содержались нормы о найме женщин: в нем появилась глава 10 «Найм несовершеннолетних и женщин». Так, ст. 160 предусматривала что подростков, несовершеннолетних лиц и женщин нельзя нанимать на работы с вредными или опасными условиями труда. Министр труда своим решением должен был определить виды деятельности и операции, которые считаются вредными для здоровья или способны оказать негативное влияние на организм женщин и несовершеннолетних лиц.

Устанавливался и запрет несовершеннолетних лиц и женщин на работу в ночное время (ст. 161). Исключение устанавливалось в отношении ряда видов деятельности (торговля, сфера обслуживания и т.д.), а также в случаях форс-мажорных ситуаций, которые определялись решением Министра труда.

Закон о труде 1969 г. содержал относительно труда женщин ряд положений. Согласно ст. 164 женщины в связи с рождением ребенка имели право на отпуск в связи с рождением ребенка продолжительностью 4 недели до предполагаемой даты родов и 6 недель – после родов. Если стаж работы женщины у данного работодателя составлял менее одного года, то ей выплачивалась половина среднего заработка. Если же стаж работы женщин был свыше 3-х лет, то отпуск по беременности и родам оплачивался в размере среднего заработка.

Было также установлено достаточно спорное положение, согласно которому не подлежал оплате ежегодный отпуск, если в этом году женщина уже воспользовалась своим правом на отпуск по беременности и родам с полной оплатой. Если же отпуск по беременности и родам был оплачен в размере 50 % от среднего заработка, то ежегодный отпуск должен быть оплачен в размере 50 % от среднего заработка.

Ст. 165 устанавливала перерыв для кормления ребенка не более одного часа в день. Ст. 168 предусматривала запрет на увольнении в период беременности и родов, а также в период болезни, причиной которой стали

роды, при условии, что данный факт подтверждался медицинской справкой и что период отсутствия на рабочем месте не превышал 6 месяцев.

Еще одной важной особенностью Закона о труде 1969 г. является то, что положения ряда его статей заложили основу так называемой «саудизации», как нового экономического термина, возникшего в конце 70-х гг.

Как отмечает M.G.H. Al-Asmari, термин «саудизация» означает национализацию рынка местной рабочей силы путем замены иностранной рабочей силы аналогично квалифицированными, подготовленными и высокообразованными гражданами Саудовской Аравии[157]. Согласно ст. 45 Закона о труде 1969 г. число наемных работников-саудитов в штате должно быть не менее 75 % от общего числа работников, а их зарплаты должны составлять не менее 51 % фонда заработной платы всех работников данного работодателя.

Программа «*Saudization*», введенная в период правления короля Фейсала, была направлена на модернизацию рынка труда в Королевстве Саудовская Аравия, укрепление национальной экономики посредством привлечения квалицированных саудовских граждан, имевших приоритет в трудоустройстве перед иностранными работниками, прежде всего, в частном секторе экономики.

Усилия короля Фейсала были, главным образом, направлены на реализацию мероприятий в сфере образования путем издания указов о субсидировании обучения граждан Королевства Саудовская Аравия как на территории страны, так и за ее пределами. Король Фейсал в своих обращениях неоднократно подчеркивал следующее: «несмотря на то, что мы можем импортировать фабрики и оборудование, реальной потребностью является обучение и развитие людских ресурсов по использованию этого оборудования»[158].

---

[157] См.: *M.G.H. Al-Asmari*. Ibid. P. 6.
[158] См.: *M.G.H. Al-Asmari.* Ibid. P. 29.

В настоящее время в Королевстве Саудовская Аравия действует Закон о труде 2005 г.[159]

В этом законе, помимо закрепления определенного процента найма подданных Королевства Саудовская Аравия, содержится норма, обязывающая работодателей создавать и обеспечивать необходимые условия для развития профессиональных навыков работников, в том числе обеспечивать прохождение ими необходимого обучения для повышения квалификации с закрепленными на данный период рабочими местами. При этом Министерство труда вправе, в соответствии со ст. 26 Закона 2005 г., понизить по своему усмотрению обязательный 75 % минимум работников-граждан Королевства, если нет достаточного количества своих граждан с необходимой квалификацией.

С 2011 г. в Королевстве Саудовская Аравия введена Программа «*Nitaqat*»[160], заменившая Программу «*Saudization*». Несмотря на разные названия, эти программы имеют одну цель – замена иностранной рабочей силы на граждан Королевства. Основными задачами Программы «*Nitaqat*» являются: развитие рынка труда в государстве; повышение эффективности рынка труда; повышение профессиональной подготовки сотрудников; создание достойных рабочих мест для граждан Королевства Саудовская Аравия; совершенствование условий труда.

В течение 36 лет, прошедших после принятия Закона 1969 г., в государстве произошли изменения во всех сферах, и среди них наиболее важным стало быстрое экономическое развитие. Нефтяная индустрия уже не была единственным источником подъема экономики, поскольку быстро развивались и достигли огромного успеха и другие сферы производства[161].

Помимо Закона 1969 г. гарантии для женщин в области труда и занятости стали устанавливаться и посредством принятия нормативных

---

[159] См.: Saudi Labour Law of 2005, Royal Decree № M/51. 27.09.2005.

[160] См.: Labor and the Nitaqat programm: effect on saudi Economy // URL: http://shc.com.sa/en/PDF/RESEARCH/Labor%20and%20The%20Nitaqat%20Program.pdf (дата обращения: 30.09.2018).

[161] См.: *Khalid Rshad Khayyat.* Ibid. P. 24.

правовых актов подзаконного характера. Так, одним из первых таких актов стало решение Совета Министров Королевства Саудовская Аравия от 22 ноября 1987 г. № 1/М-19/1405[162], которое было направлено на открытие новых сфер для приложения труда женщин (в торговле, в области образования и др.) в соответствии с нормами исламского права.

Одним из важных актов в решении вопросов в занятости целом, в том числе и применительно к трудоустройству женщин, стало решение Совета Министров Королевства Саудовская Аравия от 26 сентября 1994 г. № 50 «О замене иностранных работников гражданами Саудовской Аравии»[163].

Но основные шаги в области содействия занятости женщин были положены все-таки с начала 2000-х гг. Так, в Решении Кабинета Министров Королевства Саудовская Аравия от 12 мая 2003 г. № 63[164] предусматривалось создание более широких возможностей для занятости женщин, в том числе при трудоустройстве в области здравоохранения и социальной защиты, путем разработки учебных курсов и образовательных программ, отвечавших потребностям рынка труда.

Одним из актов, призванных содействовать занятости женщин и устранению среди них безработицы, стало Решение Совета Министров Королевства Саудовская Аравия от 31 мая 2004 г. № 120[165], определившее создание новых рабочих мест в сфере розничных продаж исключительно для женщин Королевства Саудовская Аравия. Данное решение было направлено на увеличение числа женщин в сфере труда, занятых не только по трудовому договору, но и предоставлявшее женщинам возможность трудиться в сфере частного бизнеса (предоставление финансовой поддержки, создание специальных промышленных проектов, профессиональная подготовка и др.). На работодателей возлагалась обязанность создавать для женщин

---

[162] См.: Cabinet’s decision № 1/M-19/1405. 22.11.1987.

[163] См.: Cabinet’s decision № 50. 26.09.1994.

[164] См.: Cabinet’s decision № 63. 12.05.2003. Concerning the higher education for girls and some regulatory procedures relating to the women work in the Government and private sectors.

[165] См.: Council of Ministers Decision № 120. May 31, 2004.

комфортные условия труда (специальные секции для отдыха, молитвы и приема пищи, отдельные туалеты и т.д.). Разрабатывались также программы по внедрению дистанционного труда и надомной работы, проводились исследования, направленные на повышение заинтересованности работодателей в применении труда женщин-матерей.

Спустя 7 лет с целью продолжения ранее начатой государственной политики был издан Королевский Указ от 4 июня 2011 г. № А/121[166] с принятием которого был дан старт процессу создания новых рабочих мест в сфере розничной продажи женской одежды[167].

В составе Министерства труда был создан Фонд развития человеческих ресурсов, реализующий во исполнения Королевского Указа от 2 июня 2011 г. № А/121 Программу «Расширение прав и возможностей женщин». За период действия Программы «Расширение прав и возможностей женщин» (2011–2015 гг.) отмечен рост занятости среди женщин в 3 раза[168].

Министерство труда издало ряд актов, регламентирующих условия занятости женщин в сфере розничных продаж в магазинах женской одежды, что происходило в несколько этапов (стадий).

Первая стадия связана с принятием Указа Министерства труда от 11 июля 2011 г. № 1/1/2473[169], который ориентирован на использование труда местных женщин в сфере розничных продаж женского белья и косметики, без получения специального разрешения со стороны Министерства труда или других государственных органов. Трудовой договор между женщиной и работодателям подлежал нотариальному удостоверению, в котором описывались все права и обязанности работника с обязательным наличием медицинской страховки.

Вторая стадия – обнародование Указа Министерства труда от 17 июля

---

[166] См.: Royal Decree № A/121. 04.06.2011.

[167] См.: The Experience of Saudi Women's Employment in The Retail Sector 2014–2015. KSA. Jeddah Chamber of Commerce and Industry, 2015. P. 13.

[168] См.: Ibid. P. 15

[169] См.: Ministerial Decision № 1/1/2473/J, 12.07.2011. Regulate Work of Women in Shop Selling Women Requisites.

2012 г. № 1/1/3732[170], который ориентирован на использование труда местных женщин в сфере розничных продаж вечерних и свадебных платьев, национальных платьев и аксессуаров.

Третья стадия – обнародование Указа Министерства труда от 30 марта 2014 г. № 2702[171], который предусматривал использование труда местных женщин в сфере розничных продаж: женской парфюмерии, одежды для беременных, обуви, сумок, колготок, тканей, путем предоставления рабочих мест в аптеке, а также в иных сферах розничной торговли, не охваченных первыми двумя Указами.

Министерство труда во исполнение Королевского Указа от 3 июня 2011 г. № А/121 и решения Кабинета Министров от 11 июля 2011 г. 1/1/2473/О приняло решение от 17 июля 2012 г. № 1/1/3730/О[172], фактически дублировавшее перечисленные нами ранее акты. Вместе с тем, весьма важным условием данного документа стало то, что законодатель запретил работодателям платить мужчинам больше, чем женщинам, за труд равной ценности.

В Королевстве Саудовская Аравия в 2011 г. введена Программа «*Hafiz*»[173], созданная с целью выявления безработных граждан и их последующего социального обеспечения, а также оказании им помощи в поиске подходящей работы с учетом образования и квалификации. Интересен тот факт, что 80 % граждан, зарегистрировавшихся в этой программе, составили женщины[174].

В настоящее время в Королевстве Саудовская Аравия основным законом, регулирующим отношения между работниками и работодателями,

---

[170] См.: Ministerial Decision № 1/1/3732/J. 17.07.2012.

[171] См.: Ministerial Decision № 2702. 30.03.2014. The third phase to Regulate Work of Women in shops of women requirements.

[172] См.: Ministerial Resolution № 1/1/3730/O. 17.07.2012. The Resolution of the Saudi Woman Work Regulation in the Family Recreational Parks Shops.

[173] См.: Ministry of Labor and Social Development // URL: https://portal.mol.gov.sa/en/ProgramsAndInitiatives/taqat (дата обращения: 14.10.2016).

[174] См.: *Hammad S. Alhamad.* The Labor Market in Saudi Arabia: Foreign Workers, Unemployment, and Minimum Wage // Inquiries Journal. 2014. № 6. P. 2.

является Закон о труде 2005 г., изданный Королевским Указом от 27 сентября 2005 г. № 51[175]. Ныне действующий Закон о труде № 51 вступил в силу с 26 апреля 2006 г. и впоследствии был дополнен двумя изменениями от 12 мая 2013 г. № M/24 и от 5 июня 2015 г. № M/46[176]. Стоит заметить, что данный закон является четвертым и наиболее разработанным законом о труде, принятым в Королевстве с момента создания независимого Саудовского государства.

Действующий в настоящее время Закон о труде 2005 г. отличается от закона от Закона о труде 1969 г. следующими важными аспектами.

Во-первых, изменилось название нормативного правового акта. Как указывает Khalid Rshad Khayyat, саудовские юристы, принимавшие участие в законотворчестве, избрали иное название для Закона о труде 2005 г. Они назвали его «Закон о труде» вместо прежнего названия «Закон о труде и наемных рабочих»[177]. *Во-вторых,* Закон о труде 2005 г. отражает ориентацию государства на предоставление саудовским женщинам полных прав для того, чтобы они были активными членами общества (особенно в области труда), в отличие от прежних саудовских законов о труде, в которых в отношении женщин отмечаются некоторые ограничения и препятствия. Действующий закон не включает запрета женщинам работать на тех же самых рабочих местах, что и мужчины, как это было в Законе о труде 1969 г. Поскольку в Законе о труде 2005 г. это ограничение снято, женщины получили право на наем в тех же местах, где работают мужчины. Лишь сделана оговорка о необходимости соблюдения в этом отношении религиозных канонов.

Исходя из анализируемых источников, можно сделать следующие выводы.

Во-первых, положения из Корана не ограничивают женщину при реализации права на труд и иных непосредственно связанных правах. Стоит

---

[175] См.: Saudi Labour Law of 2005, Royal Decree № M/51, 27.09.2005.

[176] См.: The New Amendments to the Labor Law // URL: https://portal.mol.gov.sa/ar/ProgramsAndInitiatives/Pages/%نظام20%العمل20%الجديد20%النسخة20%المعتمدة_v3.0.pdf (дата обращения: 15.08.2016).

[177] См.: *Khalid Rshad Khayyat.* Ibid. P. 25.

согласиться и с высказываемым в литературе мнением Hani Abdulghani M Alharbi о том, что Коран является духовным источником, а не правовым кодексом.

Во-вторых, на наш взгляд, действительным ограничением к труду являлось то, что до 2001 г. для женщин в Королевстве не была предусмотрена выдача документов, подтверждающих личность. Тем самым у мужчин или опекунов и появлялась необходимость присутствия при трудоустройстве женщины в целях ее идентификации и подтверждения личности. Что, на наш взгляд, напрямую вело к ограничению доступа женщин к работе.

В-третьих, только в Законе о труде 1969 г. впервые появилась глава, регулировавшая труд женщин, тем самым установив на законодательном уровне право женщин на труд. Однако весь массив подзаконных актов, принятых в период до 2005 г., касался в основном вопросов занятости женщин, предусматривая лишь возможность допущения женщин к тем или иным видам работ. Фактически не устанавливались прямые льготы для работающих женщин, например, в сфере регулирования рабочего времени и времени отдыха, а также охраны материнства и младенчества и проч.

ГЛАВА 2. Гарантии права женщин на труд в Российской Федерации и в Королевстве Саудовская Аравия

§ 1. Конституционные основы правового регулирования труда женщин в Российской Федерации и в Королевстве Саудовская Аравия

Определяющую роль при формировании трудового законодательства в целом в любой стране, несомненно, играет ее основной закон. Нормы Конституции РФ лежат в основе реформирования всего массива норм, регулирующих в России трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения[178].

Обращаясь к истории, можно согласиться с В.Е. Чиркиным, что коренной перелом в мировом конституционном развитии был осуществлен с принятием Конституции РСФСР 1918 г. и последующих конституций СССР, особенно принятых в 1936 и 1977 гг.[179]. Однако Конституция РСФСР 1918 г.[180] не содержала положений относительно равноправия женщин в трудовых правоотношениях, а вводила всеобщую трудовую повинность (п. «е» ст. 3, ст. 18), тем самым указав, что к труду привлекаются все граждане независимо от пола.

Впервые же равноправие мужчин и женщин на государственном уровне было провозглашено в Конституции РСФСР 1937 г.[181], ст. 126 которой устанавливала равноправие мужчин и женщин во всех областях хозяйственной, государственной, культурной и общественно-политической жизни. Гарантировалось также право на труд, оплату труда, отдых, социальное страхование и образование. Предусматривалась и государственная охрана интересов матери и ребенка, предоставление

---

[178] См.: *Дзюбак А.В.* Конституционные основы правового регулирования труда женщин // Евразийский юридический журнал. 2019. № 9. С. 180.

[179] См.: *Чиркин В.Е.* О новом векторе в содержании современных конституций и преподавании конституционного права // Современное российское право: взаимодействие науки, нормотворчества и практики. Московская юридическая неделя. XIII Международная научно-практическая конференция: материалы конференции: в 3 ч. Ч. 1. М.: РГ-Пресс, 2018. С. 239.

[180] СУ РСФСР. 1918. № 51. Ст. 582.

[181] СУ РСФСР. 1937. № 2. Ст. 11.

женщине при беременности отпусков с сохранением содержания, создание широкой сети родильных домов, детских ясель и садов.

Конституция РСФСР 1978 г.[182] в ст. 33 устанавливала равноправие между мужчинами и женщинами посредством предоставления равных возможностей в получении образования и профессиональной подготовки, в труде, вознаграждении за него и продвижении по работе, в общественно-политической и культурной деятельности. Вводились также специальные меры по охране труда и здоровья женщин: создание условий, позволявших женщинам сочетать труд с материнством; правовая защита, материальная и моральная поддержка материнства и детства, включая предоставление оплачиваемых отпусков и других льгот беременным женщинам и матерям; постепенное сокращение рабочего времени женщин, имевших малолетних детей.

Государство осуществляло работу в сфере охраны материнства и младенчества путем создания и развития широкой сети детских учреждений, организации и совершенствования службы быта и общественного питания, выплаты пособий по случаю рождения ребенка, предоставления пособий и льгот многодетным семьям, а также других видов пособий и помощи семье (ст. 51). Тем самым, на наш взгляд, государство действительно создавало как равенство прав, так и равенство возможностей при осуществлении права на труд.

А.С. Автономов справедливо отмечает, что приведенная выше – одна из наиболее обширных формулировок о гарантиях равноправия женщин и мужчин из когда-либо включавшихся в конституции разных государств, которая, к сожалению, в результате конституционной реформы 21 апреля 1992 г.[183] была изъята из проекта Конституции РФ 1993 г.[184]

---

[182] Ведомости ВС РСФСР. 1978. № 15. Ст. 407.

[183] См.: Закон РФ от 21 апреля 1992 г. № 2708-1 «Об изменениях и дополнениях Конституции (Основного Закона) Российской Советской Федеративной Социалистической Республики» // Ведомости СНД и ВС РФ. 1992. № 20. Ст. 1084.

[184] См.: *Автономов А.С.* Права человека, правозащитная и правоохранительная деятельность. М.: Новое литературное обозрение, 2009. С. 53.

Так, и сегодня в литературе можно встретить предложения поднять на конституционный уровень некоторые гарантии для женщин – в частности, путем проведения государственной политики по обеспечению женского равноправия, повышения заботы о работающих женщинах, о матерях и т.д.[185]

Как справедливо отмечает В.А. Бережной, «конституционные принципы в сфере труда – это основополагающие идеи, раскрывающие характер взаимоотношений между личностью и государством в трудовых отношениях и выраженные в комплексе норм, содержащихся в российской Конституции»[186].

Для сферы трудовых отношений особую значимость имеет то, что Конституцией РФ предусмотрена инкорпорация норм международного права: «общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры Российской Федерации являются составной частью ее правовой системы» (ч. 4 ст. 15).

Как указывала И.К. Дмитриева, «конституционные принципы … являются основой для отраслевых принципов, которые их конкретизируют и дополняют гарантиями»[187].

В настоящий момент основополагающим положением Конституции РФ является то, что Российская Федерация – социальное государство, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека (ст. 7). На это направлено положение Конституции РФ, которая закрепляет свободу труда, а также право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию (ст. 37).

Характеризуя данное конституционное положение, в литературе можно встретить два противоположных мнения.

---

[185] См.: *Авакьян С.А.* Конституционное право России: Учебный курс: в 2 т. М.: ИНФРА-М, 2010. Т. 1. С. 508-509.

[186] *Бережной В.А*. Конституционные принципы и права в сфере труда и их защита в Российской Федерации: Дисс. … канд. юрид. наук. М., 2007. С. 25.

[187] *Дмитриева И.К.* Принципы российского трудового права. М.: РПА МЮ РФ, Цифровичок, 2004. С. 31.

Так, часть авторов подвергают критике данную формулировку. Например, Л.Н. Завадская отмечает, что «действующая Конституция РФ, предоставляя гражданам право на свободно избранную занятость, не определила соответствующего механизма реализации, что снизило значимость данной нормы по сравнению с ранее действовавшим в СССР правом на труд»[188]. В.Л. Гейхман указывает на то, что «…в Конституции РФ впервые отсутствует понятие «право на труд», в связи с чем ст. 37 Конституции РФ носит декларативный характер»[189].

Другая же часть авторов высказывает противоположную точку зрения.

Так, Ю.П. Орловский пишет: «свобода труда означает, что только гражданин определяет, где ему проявить свои знания и способности» и что «свобода труда несовместима с дискриминацией в сфере труда и принудительным трудом»[190].

По мнению В.Д. Зорькина, свобода труда отождествляется с определенным типом экономического развития государства, и провозглашаемая Конституцией свобода труда относится к тем социально-экономическим феноменам, которые обязательно должны присутствовать в экономике рыночного типа для ее нормального функционирования и поступательного развития. В силу этого свободу труда необходимо рассматривать в качестве основополагающего принципа рыночной экономики[191].

Л.Ю. Бугров дает следующее определение свободы в труде, которая, по его мнению, «заключается в определенных общественных отношениях по рациональному регулированию и контролю за взаимодействием человека и

---

[188] *Завадская Л.Н.* Указ. соч. С.151.

[189] *Гейхман В.Л.* Конституция РФ и право на труд // Трудовое право в России и за рубежом. 2019. № 1. С. 6.

[190] Комментарий к Трудовому Кодексу Российской Федерации (3-е изд.) / Под ред. проф. Ю.П. Орловского. М.: Юридическая фирма контакт, 2017. С. 15.

[191] См.: Комментарий к Конституции Российской Федерации (3-е изд., пересмотр.) / Под ред. В.Д. Зорькина. М.: Норма: Инфра-М, 2013. С. 363; Комментарий к Конституции Российской Федерации (2-е изд., пересмотр.) / Под ред. В.Д. Зорькина. М.: Норма: Инфра-М, 2011. С. 207 - 208.

природы; человек – высшая ценность в соответствующих взаимосвязях, свобода есть там, где условия труда адекватны человеческой природе»[192].

Также в правовой литературе отмечено, что «положение о свободе труда, не может рассматриваться как исключающее право на труд»[193].

Рассматривая принцип свободы труда в отраслевом разрезе, И.К. Дмитриева говорила о том, что «…межотраслевой принцип свободы труда дополняется отраслевым принципом свободы трудового договора, предоставляющей наибольшую степень самоопределения сторонам трудового договора (работнику и работодателю)»[194].

Помимо этого, нельзя забывать, что, во-первых, Конституция РФ (ч. 1 ст. 17) гарантирует права и свободы человека и гражданина согласно общепризнанным принципам и нормам международного права, а, во-вторых, Россия является членом МОТ, основополагающей идеей деятельности которой является право на труд.

Поэтому данная формулировка, не ограничивая свободу труда, вместе с тем не дает реальных гарантий для действительного осуществление права на труд для всех категорий граждан.

Впервые право на труд в международных актах было провозглашено во Всеобщей декларации прав человека (1948 г.). Провозглашая право на труд, Декларация связывает его, прежде всего, с правом на свободный выбор работы, обеспечением возможности выбрать вид занятий, род деятельности, профессию (ст. 23).

Далее это право было зафиксировано в Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах (1966 г.) и в Европейской социальной хартии (1996 г.).

Положением ч. 3 ст. 19 Конституции РФ при реализации принципа свободы труда установлено гендерное равенство, т.е. закреплено, что

---

[192] *Бугров Л.Ю.* Проблемы свободы труда в трудовом праве России. Пермь: Изд-во Перм.ун-та; Информационно-правовое агентство ИНПЭА, 1992. С. 6.

[193] Двадцать лет Конституции Российской Федерации / под ред. А.Г. Лисицына-Светланова. М.: Норма, 2013. С. 26.

[194] *Дмитриева И.К.* Указ. соч. С. 31.

мужчина и женщина имеют равные права и свободы и равные возможности для их реализации.

Достойная жизнь и свободное развитие является основополагающим элементом равенства как конституционного принципа.

В теории конституционного права «равенство выступает и как институт правового положения человека и гражданина, и как принцип правового государства, и как одна из основ российского федерализма и, более того, как некая политико-правовая основа гражданского общества, особая форма (режим) достижения юридического равновесия на основе достижения баланса интересов людей и групп населения, политической элиты и бизнеса и т.д.»[195].

Установление равенства и закрепление социально-экономических положений в Основном законе страны отвечает требованиям международных актов и стандартов, установленных международными организациями, участником которых является и Россия, а также задает основные векторы развития государственной политики государства, в том числе и в сфере труда и занятости женщин.

Вопросы гендерного равенства являются основополагающими при формировании не только международного, но и национального трудового законодательства. Гарантии равных прав, обязанностей и возможностей при осуществлении права на труд являются основополагающим принципом современного демократического общества в условиях глобализации и цифровизации всех сфер жизнедеятельности.

Следует отметить, что гендерное равенство является также частью общеправового принципа равноправия, в содержании которого можно отметить следующие аспекты, установленные ныне действующей Конституцией РФ:

---

[195] *Бондарь Н.С.* Требование равенства и справедливости в измерении Конституционного Суда Российской Федерации // Конституционные основы судебной власти: Материалы Всероссийской научно-практической конференции. М.: Российская академия правосудия, 2004. С. 56-57.

- равенство прав и свобод граждан, а также равных обязанностей (ч. 2 ст. 6);

- равенство всех перед законом и судом (ч. 1 ст. 19);

- равенство прав и свобод человека и гражданина независимо от расы, национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям (ч. 2 ст. 19).

Но закрепляя равенство, государство должно стремиться к установлению не только формального равенства. Так, Г.А. Гаджиев сделал обоснованный вывод о том, что применительно к экономическим правам формальное равенство оказывается недостаточным, более того – оно может обернуться неравенством[196]. То же самое, на наш взгляд, происходит и с трудовыми правами. Лишая женщин определенных гарантий, компенсаций, мер социальной поддержки, государство тем самым не создает условий для равенства возможностей.

Как указывается в литературе, «раскрывая смысл конституционного принципа гендерного равноправия, нельзя не учитывать, что, имея своим предназначением (в силу исторически сложившейся практики) прежде всего обеспечение эффективных гарантий прав и возможностей женщин в соотношении с правами мужчин, по своему нормативному содержанию он исключает дискриминацию женщин в той же мере, в какой исключает дискриминацию мужчин»[197]. С таким высказыванием трудно не согласиться.

Все элементы принципа равноправия, определяющие конституционный статус человека, находятся в тесной взаимосвязи и даже в некой взаимозависимости. Как следствие, не представляется возможным выделение одного элемента в качестве ключевого при определении принципа равноправия. Однако при рассмотрении данного принципа именно

---

[196] См.: Конституционная экономика / Отв. ред. Гаджиев Г.А. М.: Юстицинформ, 2010. С. 50.

[197] Комментарий к Конституции РФ (2-е изд., пересмотр.) / Указ. соч. С. 207 - 208.

гендерному равенству отводится, на наш взгляд, главенствующая роль. Данный факт признан и в важнейших международных документах.

Исследуя вопросы гендерного равенства, Л.Н. Завадская рассматривает его конструкцию в Конституции РФ через 4 параметра. Такая позиция заслуживает внимания, давая возможность для новых научных исследований.

По ее мнению, первый параметр – это права человека как универсальный стандарт политических, гражданских, экономических, социальных и культурных прав и свобод для мужчин и женщин. Права человека как второй параметр рассматриваются как права женщин. Это – особая группа прав человека, она содержит в себе генеральную идею обеспечения прав человека как прав женщин. Истоком нарушения равенства как принципа конституции выступает дискриминация. Это явление антиправовое, оно разрушает идеи справедливости, демократии, ведет к нарушению прав женщин. Третий параметр – права, свободы, обязанности, ответственность как основные элементы конституционного правопонимания. Четвертый параметр, по мнению Л.Н. Завадской, представляет собой равные возможности, основной элемент гендерного (и не только гендерного) равенства[198].

С момента основания МОТ вопросам гендерного равенства и правам женщин уделялось достаточно много внимания. В преамбуле Устава МОТ 1919 г. сказано, что всеобщий и прочный мир может быть установлен только на основе социальной справедливости. Что неизбежно предполагает наличие равного подхода к регулированию труда мужчин и женщин, обеспечение равенства в сфере труда.

Во Всеобщей декларации прав человека (1948 г.) указано, что все люди рождаются свободными и равными в своем достоинстве и правах (ст. 1), права и свободы устанавливаются без какого бы то ни было различия, включая и по половому признаку (ст. 2).

---

[198] См.: *Завадская Л.Н.* Указ. соч. С. 7-10.

В ст. 3 Международного пакта о социальных, экономических и культурных правах (1966 г.) и в ст. 3 Международного пакта о гражданских и политических правах (1966 г.) установлены требования к государствам обеспечить равное для мужчин и женщин право пользования экономическими, социальными, культурными, гражданскими и политическими правами.

Установление равенства, в том числе и гендерного, несовместимо с дискриминацией. Стоит отметить тот факт, что Конституцией РФ не предусмотрены положения относительно дискриминации в сфере труда, сказано лишь, что «каждый имеет право на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации» (ч. 3 ст. 37). Рассматривая вопрос о дискриминации на отраслевом уровне, необходимо особо заметить, что ст. 3 ТК РФ установила принципиальные основы недопущения дискриминации в сфере труда.

Дискриминация в сфере труда ограничивает возможность развития творческого потенциала, получения профессиональных навыков и умений и, как следствие, ведет к установлению неравенства в оплате труда. На данное обстоятельство обратил свое внимание и бывший Председатель Правительства РФ Д.А. Медведев: «Чтобы там ни говорили, ни ссылались на историю, на консервативный характер общества, на какие-то традиции, дискриминация есть и, скажем по-честному, эта проблема у нас более острая, чем в целом ряде других стран»[199].

Примерами дискриминации по признаку пола в сфере труда являются:

- дискриминация при найме на работу, когда работодатели нередко не рассматривают в качестве соискателей вакансий кандидатуры женщин детородного возраста, беременных и женщин с малолетними детьми. Дополнительным же фактором, усиливающим препятствия допуска женщин к работе, является и отсутствие государственных учреждений для ясельных

[199] См.: РБК. Медведев признал гендерное неравенство в России // URL: https://www.rbc.ru/rbcfreenews/5c9e2ea59a7947c53515e434 (дата обращения: 29.03.2019).

групп. Зачастую женщина, оказываясь в финансово стесненном положении, не может воспользоваться системой льгот, которые должны быть предусмотрены в сфере охраны материнства и детства, оставаясь наедине с проблемой выхода на работу и обеспечения малолетних детей;

- неравная оплата за одинаковый труд, о чем постоянно констатируют данный факт различные источники[200], в том числе и зарубежные[201]. Гендерный разрыв в оплате труда существует во всех странах, что можно было бы объяснить традиционно женскими и мужскими профессиями, однако существует и различия в оплате труда и при равных его характеристиках.

Нельзя не отметить, что с течением времени этот разрыв снижается. Так, в 2005 г., согласно данным Росстата, он составлял 39,3 %, а в 2015 г. – 27,4 %, т. е. средняя зарплата женщин именно на эту величину была меньше средней зарплаты мужчин[202].

Неравная оплата в России труда женщин по сравнению с мужчинами указана и в отчете Всемирного банка исследований[203], по данным которого в рейтинге гендерного равенства Россия набрала 73 балла из 100. Исходя из этого отчета, наша страна получила наименьшее количество баллов в категориях «оплата труда» (25 баллов из 100) и «трудоустройство» (50 баллов из 100)[204].

---

[200] См.: Почему женщины зарабатывают на четверть меньше мужчин // URL: https://news.rambler.ru/other/37902687/?utm_content=rnews&utm_medium=read_more&utm_source=copylink (дата обращения: 29. 08. 2019); Национальная политика в сфере занятости: Руководство для представительных организаций работников / Группа технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии. М.: МБТ, 2015. С. 17. и др.

[201] См.: Гендерное неравенство: что скрывается за сухими данными статистики? // URL: https://www.bbc.com/russian/features-37213459 (дата обращения: 29.02.2019).

[202] См.: Федеральная служба государственной статистики // URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1138887978906 (дата обращения: 29.10.2018).

[203] См.: Global Gender Gap Report 2018 // URL: http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2018/data-explorer/ (дата обращения: 29.03.2019).

[204] См.: Women, business and the law 2019 // URL: https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/31327/WBL2019.pdf (дата обращения: 29.03.2019).

По данным этого же отчета, применительно к Королевству Саудовская Аравия указано всего 25 баллов из 100, при этом в категории «оплата труда» и «свобода передвижения» - 0 баллов. Нельзя не отметить, и тот факт, что Королевство Саудовская Аравия замыкает этот рейтинг.

- дискриминация женщин при продвижении по карьерной лестнице, характеризуемая в литературе как «стеклянный потолок». Впервые данный термин появился в журнале «Wall Street» в 1986 г. и описывался как «… незаметный барьер, почти прозрачный, но в то же время настолько основательный, что препятствует женщинам и представителям различных социальных групп продвигаться по карьерной лестнице вверх…»[205]. Данный вид дискриминации тесно связан и с дискриминацией доступа женщин к определенным должностям;

- насилие и домогательства (в том числе и сексуальные) на рабочем месте. Как отмечается в научной литературе, «особое место в дискриминации занимает вопрос преследования и сексуального преследования (*англ.* – harassment, sexual harassment)»[206].

Относительно данного вида дискриминации необходимо сказать, что 108-я сессия МОТ, проходившая 10-21 июня 2019 г., завершилась принятием первых в истории Конвенции МОТ № 190 «Об искоренении насилия и домогательств в сфере труда» и соответствующей рекомендации[207]. Данный факт представляет особую значимость для нашей страны, так как, если в зарубежной научной литературе[208] и в законодательстве[209] «насилие в сфере

---

[205] Hymowitz C., Schellhardt T. D. The glass ceiling: Why Women Can't Seem to Break the Invisible Barrier that Blocks Them from Top Jobs. Special Report on the Corporate Woman // The Wall Street Journal, 1986 March 24 P. 57

[206] Актуальные проблемы трудового права. С. 111.

[207] См.: Предварительный протокол 7A, 108 сессия МОТ. Пятый пункт повестки дня: Насилие и домогательства в сфере труда. Доклады Комитета по разработке норм по насилию и домогательствам в сфере труда: акты, внесенные для принятия Конференцией // URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_711252.pdf (дата обращения: 27.08.2019).

[208] См., например: *Barbara A. Gutek.* Understanding Sexual Harassment at Work // Notre Dame Journal of Law, Ethics & Public Policy. Volume 6, Issue 2. 1992. P. 335-358; *MacKinnon, Catharine*. A. Sexual harassment of working women: A case of sex discrimination

труда» рассматривалось еще с начала XX в., то трудовое законодательство РФ не содержит такой правовой дефиниции, как «насилие в сфере труда» и, как следствие, данному вопросу посвящается достаточно мало исследований. Однако это не означает, что такого рода проблемы отсутствуют в нашей стране.

Как видим, дискриминация в сфере труда и занятости может принимать самые разнообразные формы, но все виды дискриминации связаны между собой и порождают все новые неравенства. Дискриминация влечет за собой различное отношение к людям в силу определенных характерных для них черт, таких, как расовая принадлежность, цвет кожи или пол, приводящих к неравенству возможностей и обращения. Иными словами, дискриминация ведет к неравенству и усиливает его[210].

На международном уровне вопросам дискриминации уделено внимание в ряде конвенций ООН и МОТ. Можно назвать, например, Конвенцию ООН «О ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин» (1979 г.), Конвенцию МОТ № 111 «О дискриминации в области труда и занятий» (1958 г.), Конвенцию МОТ № 100 «О равном вознаграждении» (1951 г.) и др. Эти документы являются основополагающими актами, содействующими установлению равенства и упразднению дискриминации в сфере труда и занятости. Для России это особенно важно, поскольку все эти документы ратифицированы нашей страной.

Россия, руководствуясь актами в сфере труда, принятыми на международном уровне, и закрепляя высказанные в них идеи в Конституции РФ, создает тем самым правовые основы для совершенствования законодательства РФ в этой области. Полагаем, что вопросы, обсуждаемые в

London: Yale univ. press, 1979; *Hadjifotiou, Nathalie.* Women and harassment at work. London: Leichhardt (New South Wales) Pluto press, 1983 и др.

[209] См., например: Civil Rights Act of 2nd July 1964 (USA), General Act on Equal Treatment of 14th August 2006 (Germany) и др.

[210] См.: Равенство в сфере труда – веление времени. Глобальный доклад, представленный в соответствии с механизмом реализации Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда. Женева. 2002. С. 1.

2019 г. на 108-й сессии МОТ, где приняты Конвенция и рекомендация о насилии и домогательства в сфере труда, должны найти свое отражение и в Трудовом кодексе РФ. Ведь конституционные основы (принципы) в сфере труда, основываясь и включая международные акты, являясь гарантом закрепления минимального уровня трудовых прав граждан, свое непосредственное развитие и конкретизацию получают именно в нормах Трудового кодекса РФ.

В отличие от Российской Федерации, в Королевстве Саудовская Аравия наряду с Конституцией ведущее место в реализации прав граждан на труд занимает Священный Коран. Следует отметить, что ранее и в романо-германской правовой семье, к которой и относят большинство исследователей правовую систему Российской Федерации, первым источником были религиозные ценности, воплощенные в Священном Писании, наставлениях теологов, нормах канонического права[211].

Несмотря на то, что право в Королевстве Саудовская Аравия относится к семье классического мусульманского права, в настоящий момент, как отмечается в литературе, «признана необходимость и «рукотворного» основного закона наряду с «божественными законами»»[212]. Это связано с рядом обстоятельств, в числе которых и невозможность обособления государств, в том числе и государств, отнесенных к мусульманской системе права, поскольку для свободного экономического развития и взаимодействия на мировой арене с другими государствами в современном мире необходимы и иные источники права.

Как отмечает Л.Р. Сюкияйнен, конституционное законодательство в большинстве современных мусульманских стран, по сравнению, например, с

---

[211] См.: Сравнительное правоведение: национальные правовые системы. Т. 2. Правовые системы Западной Европы / Под ред. В.И. Лафитского. М.: ИЗиСП, 2012. Т 2. С. 17.

[212] См.: *Чиркин В.Е.* Сравнительное правоведение: Учебник для магистратуры. М.: НОРМА, 2012. С. 137.

уголовным или семейным правом значительно более открыто к достаточно широкому заимствованию европейских принципов и форм[213].

Начало конституционному реформированию в Королевстве Саудовская Аравия было положено еще в 1926 г. с принятием Основного закона Хиджаза (далее – Конституция 1926 г.)[214].

Конституция 1926 г. состояла из 8 глав и 79 статей, устанавливая монархическую форму правления (ст. 2). В ст. 9 было определено 6 основных направлений деятельности государства, именуемых делами: шариатские, внутренние, иностранные, финансовые, а также дела народного просвещения и военные дела. Ст. 28 Конституции 1926 г. предусматривала учреждение совещательного собрания в столице, состоящего из Генерального наместника, советников и шести лиц из числа опытных и способных людей, назначаемых Королем. Предусматривалось создание административных собраний в Медине и Джидде, окружных собраний, собраний поселений и племен (ст. 28-42).

В ст. 56 Конституции 1926 г. к государственным служащим (чиновникам) предъявлялись следующие требования: быть подданными Его Величества Короля; обладать надлежащим опытом и компетентностью; отличаться добрыми нравами и хорошим обращением, иметь правоспособность (гражданскую и шариатскую).

Предусматривался и наем иностранных служащих. Так, в ст. 57 Конституции 1926 г. было сказано, что лица, не являвшиеся подданными Короля, но работа которых признавалась необходимой, приглашались на службу путем заключения с ними договоров на определенный срок и на особых условиях.

---

[213] См.: *Сюкияйнен Л.Р.* Исламская и европейская правовые культуры: формы взаимодействия и перспективы на Кавказе. - В кн.: Государство и право народов Кавказа: проблемы становления и развития: материалы международной научно-практической конференции. Нальчик: Перо, 2012. С. 9–21.

[214] См.: Основной Закон Королевства Хиджаз 29 августа 1926 г. // Конституции государств Ближнего и Среднего Востока. Перевод / Под ред. И.Д. Левина. М.: Иностр. лит., 1956. С. 421.

Стоит отметить, что в Конституции 1926 г. не были определены основные права и свободы человека, не предусмотрены были и права в сфере труда и занятости. Однако представляется, что поскольку в то время данные вопросы регулировались Священным Кораном, законодатели в силу ряда обстоятельств не считали нужным дублировать положения в Основном законе государства.

29 января 1927 г. произошло учреждение Королевства Неджд и объединения с Королевством Хиджаз. Отныне титул Абд аль-Азиза, сына Абд ар-Разман аль-Фейсал аль-Сауда, звучал как Король Хиджаза, Неджа и зависимых территорий[215]. Конституция 1926 г. продолжала действовать с некоторыми изменениями и после объединения в 1932 г. Королевств Хиджаз, Неджд и зависимых территорий в Арабское Саудовское Королевство. 18 сентября 1932 г. был принят Королевский Указ «Об основании Арабского Саудовского Королевства»[216].

В ст. 4 данного документа говорилось о том, что все постановления, инструкции и законы, изданные до сих пор, остаются в силе и действуют и после этих изменений. При этом ст. 6 определила, что Совет Министров должен без промедления приступить к подготовке проекта Основного закона (конституции) Королевства, однако новая Конституция была принята только спустя 60 лет.

1 марта 1992 г. монарх Королевства Саудовская Аравия – Король Фахд ибн Абдул-Азиз ибн Абдуррахман Аль Сауд издал Королевский Указ № А/90, даровав Основной Низам (Конституцию). В преамбуле к Основному Низаму было сказано: «обнародование и вступление в силу Конституции связано с

---

[215] См.: Указ об учреждении Королевства Неджд и о его объединении с Хиджазом от 29 января 1927 г. // Конституции государств Ближнего и Среднего Востока. С. 436.

[216] См.: Королевский Указ об основании Арабского Саудовского Королевства 18 сентября 1932 г. // Конституции государств Ближнего и Среднего Востока. С. 437.

желанием достичь поставленных нами целей, а также способствовать ускорению прогресса Государства в различных сферах»[217].

Фахд ибн Абдул-Азиз ибн Абдуррахман Аль Сауд по случаю издания Основного Низама (Конституции) выступил с речью к своим поданным:

«…До сегодняшнего дня мы следуем путем, осеняемые милостью и провидением Аллаха. Следовательно, Королевство Саудовская Аравия никогда не знало и не испытывало так называемого «конституционного вакуума». Буквальный смысл выражения «конституционный вакуум» заключается в том, что у государства нет руководящих принципов или ограничительных рамок в сфере законодательства и регулирования общественной жизни. Но в Королевстве Саудовская Аравия никогда не было такого явления за всю историю его существования, так как правители управляли им в соответствии с руководящими принципами, обязательными правилами и ясными фундаментальными понятиями, на которые всегда ссылались судьи, улемы (ученые) и прочие лица, работающие на службе у Государства»[218].

Теоретически, Основной Низам в устоявшемся понимании, как Конституция, должен обладать высшей юридической силой в стране, но уже в ст. 1 Основного Низама сказано, что основным законом Королевства Саудовская Аравия является Священный Коран и свод догм ислама Сунна. Как отмечал Король Фахд ибн Абдул-Азиз ибн Абдуррахман Аль Сауд в своем послании в связи с принятием Основного Низама, его источником и фундаментом является исламский Шариат.

Основной Низам исходит из законов исламского Шариата при определении природы, целей и обязанностей государства, так как он

---

[217] См.: Речь Шейха Фахда по случаю издания Конституции (Приложение к Конституции) // URL: https://www.saudiembassy.net/.../laws/King_Fahd speech (дата обращения: 01.08.2016).

[218] Там же.

определяет отношения между правителем и народом на основе братства, переговоров (консультаций), дружбы и сотрудничества[219].

Основной Низам указывает на форму правления и государственного устройства, а также определяет основную религию страны. Так, в соответствии со ст. 1 данного документа Королевство Саудовская Аравия – это суверенное арабское исламское государство, основной религией которого является ислам[220], в качестве государственного языка признается арабский.

В ст. 5 Основного Низама указано, что системой правления в Королевстве является монархия и правителями страны должны становиться потомки мужского пола основателя династии шейха по имени Абдулазиз бен Абдулрахман Аль-Файсал Аль-Сауд.

В Основном Низаме, состоящем из 9 глав и 83 статей, регламентации трудовых прав посвящено ряд статей.

В ст. 17 Главы 4 государство гарантирует частную собственность и ее неприкосновенность. Также отмечено, что частная собственность, капитал и труд являются основными компонентами экономического и социального устройства Королевства Саудовская Аравия. Права на них являются личными правами, которые выполняют социальную функцию в соответствии с законами исламского Шариата.

Как видно из текста Основного Низама, в нем напрямую не сказано о таких фундаментальных понятиях, как «право на труд» и «свобода труда», а понятие «труд» ставится в один ряд с таким понятием как «капитал». На наш взгляд, подобное построение достаточно разноплановых категорий связано с тем, что в Исламе это − взаимосвязанные понятия и существование одного без другого невозможно.

Как отмечалось в литературе, «в вопросах работы, освоения профессий в Исламе за основу взят демократический принцип. При этом как основополагающие рассматриваются два фактора.

---

[219] Там же.

[220] См.: The Basic Law of Governance. Royal Decree № A/90. 1 March 1992.

Первый – запрещение использования насильственного труда одного человека другим. Каждый должен жить за счет своего труда.

Второй – заработная плата считается священной. Каждый человек имеет право во всей полноте, своевременно и по своему усмотрению использовать результаты труда[221].

Таким образом, неотъемлемым элементом труда является капитал, что зафиксировано не только в Конституции, но и в законах Исламского шариата.

Стоит отметить, Королевство Саудовская Аравия ратифицировало следующие основополагающие Конвенции МОТ в сфере недопущения дискриминации женщин при реализации трудовых прав: № 100 «Относительно равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности» (1951 г.) и № 111 «Относительно дискриминации в области труда и занятий» (1958 г.).

25 сентября 2012 г. был издан Указ[222], который позволил женщинам Королевства войти в Консультативный совет (Меджлис Ашура) и выдвигать свои кандидатуры на муниципальных выборах. Это позволило женщинам впервые со времени образования Королевства Саудовская Аравия занять высокие государственные должности, признав конституционное право женщин быть избранным на высокие должности.

Положительной чертой законодательства Королевства Саудовская Аравия является и то, что нормы, обеспечивающие защиту от дискриминации и содействия женской занятости, воспроизведены не только в Конституции (Основном Низаме), но и в Законе о труде и ряде национальных программ.

В соответствии с положениями Основного Низама Королевства Саудовская Аравия, государство должно заботиться обо всех гражданах и предоставлять им благоприятные условия для роста их талантов и навыков, а также обеспечивать в обществе доступ к образованию, прилагая усилия для

---

[221] См.: *Мухаммад Садик Мухаммад Йусуф.* Права человека в исламе. СПб.: Диля, 2008. С. 87.

[222] См.: Royal Decree, 25.09.2012.

преодоления безграмотности (ст. 10, 30)[223].

Что касается непосредственно трудовых прав, то в соответствии со ст. 28 Основного Низама Королевства Саудовская Аравия «государство должно содействовать трудоустройству всем трудоспособным лицам и защищать как рабочих, так и работодателей». Как видно из вышесказанного, положения Конституции не содержат дискриминационных норм в отношении женщин, способствуют равному доступу к образованию и нацелены на полноценное развитие трудового потенциала как среди мужчин, так и среди женщин.

Одним из способов содействия в трудоустройстве является такая известная особенность трудового права Королевства, как «саудизация», о которой ранее уже шла речь.

Возвращаясь к Конституции 1992 г., следует отметить так называемые социальные гарантии государства. Например, ст. 27 говорит о том, что государство должно гарантировать права граждан и их семей в случаях чрезвычайных ситуаций, заболеваний, нетрудоспособности и старости. Государство должно поддерживать закон о социальном страховании и поощрять участие организаций и физических лиц в благотворительной деятельности. В ст. 31 установлено, что государство должно проявлять заботу об общественном здоровье и обеспечивать каждому гражданину медицинское обслуживание.

15 ноября 1969 г. был принят Закон о социальном страховании[224], для реализации положений которого была создана Государственная организация по социальному страхованию. Эта организация, контролируя поступление взносов от работодателей, обеспечивает своевременную выплату пособий застрахованным лицам и членам их семей.

Как отмечается на официальном сайте этой организации, программа социального страхования является одним из аспектов социального

---

[223] См.: The Basic Law of Governance. Royal Decree № A/90. 1 March 1992.
[224] См.: Social Insurance Law of 1969. Royal Decree № M/22. 15 November 1969.

сотрудничества и солидарности, предоставляемых государством для граждан. Охватывая работников всех категорий, как в частном секторе, так и государственном, Программа обеспечивает застрахованным лицам и членам их семей достойную жизнь в целом ряде случаев. Среди них указаны такие, как: уход с работы в связи с выходом на пенсию; инвалидность или смерть; производственная травма или профессиональное заболевание, повлекшие утрату профессиональной трудоспособности или смерть[225].

Ст. 32 Конституции Королевства Саудовская Аравия посвящена некоторым аспектам охраны труда. В соответствии с положениями данной статьи на государство возложены обязанности по сохранению, защите и улучшению окружающей среды, а также по принятию мер для предотвращения катастроф.

В ст. 22 Конституции Королевства Саудовская Аравия сказано, что «экономическое и социальное развитие должны осуществляться в соответствии со справедливым, мудрым планом». Потому одним из мероприятий, влияющих на развитие всей законодательной базы в целом и трудового законодательства, в частности, является разработка и принятие так называемых промышленных планов развития Королевства.

Промышленные планы издаются Министерством экономики и планирования, определяя основные направления социально-экономического развития страны на ближайшие 5 лет. Заметим, кстати, что в СССР также существовали пятилетние планы развития народного хозяйства, именуемые «пятилетками».

В соответствии с данными планами определяются направления развития экономики, промышленности, здравоохранения, занятости и других сфер жизни Королевства, которые, в свою очередь, влияют на развитие законодательства и принятие необходимых поправок к уже существующим нормативным правовым актам. В экономических планах развития

---

[225] См.: Государственная организация по социальному страхованию // URL: http://www.gos.gov.sa/portal/web/guest/overview (дата обращения: 15.08.2016).

сфокусировано внимание на необходимости повышения процента участия саудовских женщин в национальном развитии и поиск решений, которые будут содействовать экономическому росту с использованием потенциала и специальных знаний женщин.

Уже в первом пятилетнем плане развития (1970–1975 гг.) признавалась огромная нехватка людских ресурсов, необходимых для осуществления национальных проектов, поэтому в нем содержались положения об обязательном содействии гражданам Королевства в их трудоустройстве. Также было обращено внимание на важность как высшего, так и школьного образования для подготовки местных квалифицированных специалистов в различных отраслях экономики[226]. Число школ в Саудовской Аравии в период с 1969 г. по 1980 г. увеличилось в 2 раза, что отразилось и на проценте женской занятости, так как большинство учителей составляют именно женщины[227]. Основная идея первого плана экономического развития страны − создание и других, помимо нефтяных, источников дохода Королевства, чтобы избежать постоянной зависимости от результатов разработки и использования этого сырья.

Во втором плане развития (1975–1980 гг.) указывалось, что одним из препятствий, которые могут повлиять на экономическое развитие Королевства Саудовской Аравии, был дефицит людских ресурсов, не только как по количеству, так и по качеству в обоих секторах экономики (государственном и частном)[228].

В период 1970–1980 гг. основная цель правительства заключалась в поощрении выпускников саудовских учебных заведений к работе в государственном секторе в целях удовлетворения потребностей населения в

---

[226] См.: 1st Development Plan Kingdom of Saudi Arabia // URL: http://www.mep.gov.sa/en/knowledge-resources/ (дата обращения: 30.09.2017).

[227] См.: *Jordan Balcer.* Controlling influence: the development and function of labor law in Saudi Arabia. 2014. P. 75.

[228] См.: 2nd Development Plan the Kingdom of Saudi Arabia // URL: https://www.mep.gov.sa/en/AdditionalDocuments/PlansEN/2nd/Second%20Development%20Plan%20-%20Chapter%205%20-%20Human%20Resource%20Development.pdf (дата обращения: 30.09.2017).

административных услугах, образовании, здравоохранении и т.д. В течение этого периода молодым специалистам гарантировались рабочие места, действовало ряд льгот и компенсаций для работников занятых на государственной службе, в частности в области заработной платы, льготы в области рабочего времени и времени отдыха, исчисления трудового стажа и др.[229]

В третьем Национальном плане развития (1980–1985 гг.) предусматривалась разработка кадровой политики, которая позволила бы максимально быстро заменить иностранную рабочую силу, повысить квалификацию и увеличить производительность труда среди местного населения[230].

Согласно программе четвертого плана экономического развития (1985–1990 гг.) занятость мужчин оценивалась примерно в 55 % на рынке труда, в то время как женщины составляли лишь 5 % от общего числа занятых. При этом 95 % занятых женщин приходилось на государственный сектор, т.е. женщины практически не были задействованы в частном секторе экономики. Вопросами вовлечения женщины в сферу труда занимались Министерство труда и генеральный президиум по образованию девочек, созданный в рамках Министерства образования[231].

Кроме того, в четвертом плане говорилось об укреплении первичной медико-санитарной помощи всему населению, а также предусматривалось увеличение количества родильных домов и специальных диагностических центров для женщин[232].

Однако несмотря на различные программы и меры, предпринимаемые государством в период с 1985 г. по 1995 г. по увеличению доли участия

---

[229] См.: *M.G.H. Al-Asmari* Ibid. P. 37.

[230] См.: 3nd Development Plan the Kingdom of Saudi Arabia // URL: https://www.mep.gov.sa/en/AdditionalDocuments/PlansEN/3rd/Third%20Development%20Plan%20-%20Chapter%205%20-%20Human%20Resource%20Development.pdf (дата обращения: 30.09.2017).

[231] См.: *M.G.H. Al-Asmari.* Ibid. P. 27.

[232] См.: 4th Development Plan the Kingdom of Saudi Arabia // URL: http://www.mep.gov.sa/en/knowledge-resources/ (дата обращения: 30.09.2018).

женщин на национальном рынке труда, можно увидеть незначительный прирост женской рабочей силы. Согласно статистическим данным рост занятости среди женщин в указанный период составил не более 4,1 %, что составляло примерно 12 % от общего числа занятых[233].Спустя 20 лет (по данным отчета Международного валютного фонда) занятость женщин по состоянию на 2014 г. на национальном рынке труда оценивалась лишь около 20 %, занятость же среди мужчин составляла приблизительно 65 %[234].

Таким образом, рассматривая конституционные основы правового регулирования труда женщин в Российской Федерации и в Королевстве Саудовская Аравия, выявлено следующее: в Королевстве Саудовская Аравия, в отличие от Российской Федерации, наряду с позитивным правом ведущее место в регулировании права граждан на труд занимает Священный Коран, содержащий для мусульман некоторые специфические предписания по их поведению и в сфере труда, носящие морально-нравственный характер.

Установлено, что для обеспечения подлинного гендерного равенства, провозглашенного в Конституциях обоих государств, необходимо создание таких условий для женщин, которые бы предоставили равенство возможностей при осуществлении права на труд. Например, обеспечение равного доступа к образованию, защита материнства и младенчества, недопущение сексуальных домогательств на рабочем месте, а также любого из видов насилия, обеспечение безопасных и достойных условий труда и пр.

---

[233] См.: The World Bank. Saudi Arabia: Labor force: percent female // URL: https://www.theglobaleconomy.com/Saudi-Arabia/Labor_force_percent_female/ (дата обращения: 30.09.2018).

[234] См.: International Monetary Fund Country Report № 15/251. September 2015 // URL: http://www.imf.org/external/index.htm (дата обращения: 30.09.2018).

§ 2. Единство и дифференциация правового регулирования труда женщин в Российской Федерации и в Королевстве Саудовская Аравия

Для того, чтобы обеспечить единство в регулировании труда женщин необходимо использовать не только общие нормы трудового законодательства, применяемые ко всем гражданам, но и специальные нормы, распространяющиеся исключительно на лиц женского пола.

Необходимо отметить, что еще в 1920 г., на I Всероссийском совещании по охране материнства и младенчества, А.М. Коллонтай говорила следующее: «Было бы большой ошибкой подходить к женщине с узкой точки зрения формального уравнения мужчины и женщины перед лицом труда….Ставя вопрос… о вовлечении женщины во все отрасли народного хозяйства, следует дополнить этот вопрос широкой постановкой охраны материнства и младенчества и разумной и целесообразной постановкой охраны женского труда, начиная с труда молодых девушек…»[235]. Взаимозависимость общих и специальных норм в науке трудового права рассматривается в свете такого явления, как единство и дифференциация.

Для трудового права проблема единства и дифференциации имеет особое, специфическое значение[236]. На что в свое время обращал внимание С.Л. Рабинович-Захарин, заложивший в науке трудового права основы рассматриваемого явления, что получило в дальнейшем развитие в многочисленных трудах ученых – как советского времени, так и современников. В советский период стоит выделить таких ученых, как А.Е. Пашерстник, Ю.П. Орловский, С.А. Иванов, Р.З. Лившиц, И.О. Снигирева. На современном же этапе вопросы единства и дифференциации рассмотрены наиболее полно Л.Ю. Бугровым, Г.С. Скачковой, А.М. Куренным, С.Ю. Головиной, А.М. Лушниковым, Ф.Б. Штивельбергом и др.

---

[235] См.: Материалы Первого Всероссийского Совещания по охране материнства и младенчества. С. 28.

[236] См.: Особенности правового регулирования трудовых отношений отдельных категорий работников: научно-практическое пособие / отв. ред. Коршунова Т.Ю. М.: ИЗиСП, 2015. С. 12.

Что касается изучения сущности правового явления «единство и дифференциация» относительно труда женщин, наиболее полно данные вопросы раскрыты в трудах В.Л. Бильшай, В.Н. Толкуновой, М.А. Покровской, Т.Е. Свитиной, Э.А. Правдиной, Л.Н. Юшиной, А.А. Абрамовой, Н.Н. Шептулиной, Г.В. Мерцаловой, Т.Л. Адриановской и др.

Для трудового права, как и для любой другой отрасли российского права, характерным является его единство, свидетельствующее о внутренней, неразрывной связи всей совокупности норм, регулирующих общественные отношения в сфере наемного труда.

Значение слова «единство» в Большом толковом словаре русского языка под редакцией Д.Н. Ушакова раскрывается как «общность, цельность, отсутствие дробления, неделимость»[237].

В теории трудового права отмечается, что дифференциацию правового регулирования трудовых отношений нельзя правильно понять, не выяснив вначале основные факторы, определяющие единство трудового права[238], поскольку единство составляет характерную черту трудового права на всех этапах его развития. Если дифференциация способствует единству трудового права, то единство создает условия для дифференциации правового регулирования труда[239].

По мнению Р.З. Лившица, «единство только тогда оказывается подлинным, когда оно дифференцировано, а дифференциация достигает цели только тогда, когда она едина… Иными словами, нет единства без дифференциации и нет дифференциации без единства»[240].

---

[237] См.: Большой толковый слова русского языка / Под ред. Д.Н. Ушакова. М.: Дом Славянской Книги, 2008. С. 229.

[238] См.: Советское трудовое право: вопросы теории / Иванов С.А., Лившиц Р.З., Орловский Ю.П. М.: Наука, 1978. С. 324.

[239] Там же. С. 317.

[240] См.: *Лившиц Р.З.* Заработная плата в СССР: Правовое исследование. М.: Наука, 1972. С. 39.

Нельзя не отметить, что единство должно быть установлено на уровне Основного закона страны в целях недопущения какой-либо дискриминации.

Единство трудового права, применительно к женщинам, обеспечивается, в первую очередь, принципом равенства (ст. 19 Конституции РФ). Как справедливо отмечено в литературе, этот принцип лежит в основе трудовой правосубъектности, которая одинакова для всех граждан независимо от возраста, пола, национальности и расы, физиологических и иных признаков[241].

Правовые основы категории «единства» установлены и в ст. 37 Конституции РФ. Так, правовое регулирование трудовых отношений базируется на принципе единства основных условий труда и равенства трудовых прав и обязанностей всех работников, работающих по трудовому договору. В основе такого единства – установление свободы труда, запрет принудительного труда, вознаграждение за труд без какой-либо дискриминации, труд в условиях безопасности и гигиены, а также право на отдых. Тем самым законодателем создана основа для реализации социально-трудовых прав трудящихся независимо от субъективных и объективных факторов.

Помимо вышеуказанных норм, в Конституции РФ установлено, что права и свободы человека и гражданина могут быть ограничены федеральным законом только в той мере, в какой это необходимо в целях защиты основ конституционного строя, здоровья, прав и законных интересов других лиц, обеспечения обороны страны и безопасности государства (ст. 55).

Из данного положения Конституции РФ для настоящего диссертационного исследования представляет интерес фраза «ограничение в целях защиты здоровья». Представляется, что ограничение такого рода напрямую связано с обеспечением прав граждан на здоровые и безопасные условия труда, что для женщин на рынке труда имеет первостепенное значение.

---

[241] См.: Советское трудовое право: вопросы теории. С. 326.

Данные конституционные направления отражены и в нормах Трудового кодекса Российской Федерации (*далее* – ТК РФ)[242], прежде всего, в основных принципах трудового права (ст. 2), а именно – установление принципов запрещения дискриминации, равенства прав и возможностей работников, которые относятся ко всем категориям работников и работодателей. В то же время ст. 3 Кодекса предусматривает дифференциацию в трудовых отношениях. Хотя напрямую законодатель не применяет термин «дифференциация», поясняя лишь, что именно не является дискриминацией.

Речь идет об установлении различий, исключений, предпочтений, а также ограничений прав работников, которые определяются свойственными данному виду труда требованиями, либо обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите. Сказанное выше необходимо в целях обеспечения национальной безопасности, поддержания оптимального баланса трудовых ресурсов, содействия в приоритетном порядке трудоустройству граждан РФ и в целях решения иных задач внутренней и внешней политики государства.

Показателем единства трудового права является и наличие самого ТК РФ – единого кодифицированного акта, закрепляющего в ст. 1 единые цели и задачи трудового законодательства, распространяющегося на всю территорию России и на всех работников, независимо от того, где бы они ни работали[243], а также установленные ст. 2 основные принципы правового регулирования трудовых отношений, устанавливающие равенство прав и возможностей работников.

Единство трудового права предполагает в то же время и дифференциацию правового регулирования трудовых отношений, что обеспечивает конкретное применение правовых норм с учетом как объективных факторов, характеризующих место и условия работы

---

[242] СЗ РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.

[243] См.: *Скачкова Г.С.* Расширение сферы действия трудового права и дифференциации его норм. М.: МГИУ, 2003. С. 204.

гражданина, так и свойств личного порядка, относящихся к самому работнику[244].

Поэтому единство в целом основных принципов правового регулирования отношений сферы трудового права и общих норм трудового права не исключает дифференциации, т.е. различий или разнообразия в средствах правового регулирования трудовых отношений некоторых категорий работников[245].

Единство и дифференциация, находясь в неразрывной связи, типичны для трудового права. Но для обеспечения единства при регулировании трудовых отношений используется учет различных факторов, что особенно характерно для регулирования труда женщин.

Дифференциацию правового регулирования можно отнести к числу специфических особенностей трудового права как самостоятельной отрасли права. Слово «дифференциация» имеет иностранное происхождение (от лат. *differentie* – различие) и представляет собой разделение, расчленение, расслоение целого на различные части, формы и ступени[246].

В науке трудового права дифференциация рассматривается как необходимое дополнение общего законодательства и как средство лучшей реализации единых принципов правого регулирования[247].

Задача, которую призвана решить дифференциация, заключается в том, чтобы индивидуализировать общую правовую норму в отношении отдельных категорий работников как различных субъектов трудового права.

Так, С.Л. Рабинович-Захарин полагал, что основой дифференциации правового регулирования трудовых отношений являются: «коррективы к общим нормам трудового права», «приспособление их к отдельным категориям работников в зависимости от условий труда», «повышение или

---

[244] См.: Советское трудовое право: вопросы теории. С. 327.

[245] См.: *Скачкова Г.С.* Указ. соч. С. 204.

[246] См.: *Чудинов А.Н.* Словарь иностранных слов, вошедших в состав русского языка. СПб.: Изд. Книгопродавца Губинского В.И., 1910. С. 171.

[247] См.: *Пашерстник А.Е.* Теоретические вопросы кодификации общесоюзного законодательства о труде. М.: Изд-во АН СССР, 1955. С. 75.

понижение гарантий для них по сравнению с общими нормами»[248]. Под *дифференциацией* в широком смысле он понимал «всякие различия и градации в нормах, зависящих от тех или иных условий»[249].

По мнению В.Н. Толкуновой, «дифференциация трудового права это – обусловленное объективными устойчивыми факторами, а также общественной необходимостью различие в содержании норм трудового законодательства, конкретизирующих общие положения правового регулирования труда применительно к разным категориям работников или к одинаковым категориям работников, но находящимся в различных условиях труда»[250].

Как справедливо отмечено в литературе, «дифференциация не является ограничением трудовых прав работников»[251], «она необходима для совершенствования процесса правового регулирования трудовых отношений, повышая его эффективность, способствуя тем самым охвату разнородных отношений и проникновению в их сущность»[252].

Дифференциация, по мнению А.Ф. Нуртдиновой и Л.А. Чикановой, «представляет правовой инструмент, позволяющий в рамках одной отрасли права, на основе отраслевых принципов правового регулирования учесть специфику общественных отношений, складывающихся в условиях или между субъектами, обладающими определенной спецификой»[253].

---

[248] См.: *Рабинович-Захарин С.Л.* К вопросу о единстве и дифференциации норм советского трудового права. Вопросы советского гражданского и трудового права / Отв. ред. Серебровский В.И., Пашерстник А.Е. М.: Изд-во АН СССР, 1952. С. 98.

[249] См.: *Рабинович-Захарин С.Л.* Единство и дифференциация трудового права: Дисс. … канд. юрид. наук. М., 1947. С. 15.

[250] См.: *Толкунова В.Н.* Социально-правовые проблемы труда женщин в СССР: Дисс. … д-ра юрид. наук. М., 1969. С. 86.

[251] См.: *Лушников А.М., Лушникова М.В.* Курс трудового права: Учебник: В 2 т. Т. 1. Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть. М.: Статут, 2009. С. 288.

[252] См.: Особенности правового регулирования трудовых отношений отдельных категорий работников. С. 13.

[253] См.: *Нуртдинова А.Ф., Чиканова Л.А.* Дифференциация регулирования трудовых отношений как закономерность развития трудового права // Журнал российского права. 2015. № 6. С. 70.

Дифференциация правового регулирования труда объективно обусловлена, по мнению Г.С. Скачковой, развитием общественной организации труда, разделением в ней труда с различной степенью его механизации, наличием вредных и опасных условий труда, а также вовлечением в производство таких работников, которые требуют специальной защиты от производственных вредностей (женщин, несовершеннолетних, инвалидов и т.д.) и общей усиливающейся в настоящее время гуманизацией труда[254].

Основания, определяющие дифференциацию в науке трудового права, традиционно подразделяют на объективные и субъективные.

Первая группа включает *объективные факторы*, т.е. факторы, не связанные с личными особенностями граждан как субъектов трудового права; вторая – учитывает факторы личного порядка, характеризующие граждан, которые вступают в трудовые отношения (такую дифференциацию принято называть субъектной)[255].

По мнению Г.С. Скачковой, объективная дифференциация осуществляется по следующим основаниям: 1) федеративное устройство РФ; 2) природно-климатические условия труда; 3) географические условия труда; 4) техногенный фактор труда; 5) месторасположение работодателя; 6) место выполнение работы; 7) продолжительность работы; 8) особенности труда в данной отрасли народного хозяйства; 9) специфика содержания труда и его организации; 10) ответственный характер труда; 11) социальное положение работника; 12) форма собственности на имущество работодателя; 13) организационно-правовая форма работодателя; 14) вредность и тяжесть условий труда; 15) сложность выполняемых работ; 16) условия труда и их интенсивность; 17) квалификация работника; 18) гражданство работника.

А *субъектная дифференциация* осуществляется ныне по следующим основаниям: 1) физиологические особенности женского организма;

---

[254] См.*: Скачкова Г.С.* Указ. соч. С. 207.

[255] См.: Советское трудовое право: вопросы теории. С. 328.

2) социальная функция материнства женщины; 3) состояние трудоспособности работника; 4) возраст работника; 5) семейное положение работника; 6) совмещение работником труда с обучением; 7) ученичество[256].

В.Н. Толкунова выделяла следующие факторы, влияющие на дифференциацию трудового законодательства: 1) субъектный фактор: физиологические особенности организма женщины, психофизиологические особенности организма подростков, понижение трудоспособности (пенсионеров, инвалидов); 2) особенности производственных условий (вредность, тяжесть); 3) особенности климатических условий труда; 4) особый характер трудовой связи (временный, сезонный, срочный трудовой договор); 5) сочетание труда с обучением или с военно-допризывной подготовкой; 6) особенности метода труда (вахтовый метод, бригадный подряд); 7) особенности труда в данной отрасли народного хозяйства (отраслевая дифференциация); 8) специфический характер данного вида труда (умственно напряженный труд, труд руководителя трудового процесса и т.д.)[257].

Таким образом, полагаем, что на основе действующего законодательства РФ и высказанных в науке мнений различных ученых относительно дифференциации в трудовом праве и ее факторов, нельзя не согласится с мнением Г.С. Скачковой «об осуществлении в настоящее время дифференциации по самым различным основаниям, количество и содержание которых не позволяет признать перечень таких оснований исчерпывающим», …что не исключает возможности «выделить наиболее устойчивые, – на ее взгляд – факторы дифференциации, сложившиеся в современном трудовом праве»[258].

Субъектная дифференциация относительно женщин в первую очередь основана на положениях Конституции РФ (ст. 7, 38, 39), а также на

---

[256] См.: *Скачкова Г.С.* Расширение сферы действия трудового права и дифференциации его норм: Автореф. дисс. ... д-ра юрид. наук. М., 2003. С. 18.

[257] См.: Развитие трудового права и права социального обеспечения в современный период // Сборник научных трудов. М.: Юрид. лит. 1986. С. 31.

[258] Там же.

принципах трудового законодательства, установленных в ст. 2 ТК РФ. Данные нормы являются основополагающими для лиц, нуждающихся в особой социальной и правовой защите.

Касаясь вопроса о социальной защите некоторых категорий граждан, нельзя не упомянуть и то, что в трудах отдельных ученых-трудовиков достаточно подробно рассматривался вопрос о социальном равенстве в обществе и о социальной справедливости в нем.

По мнению В.Н. Толкуновой, «… полное социальное равенство – это фактическое равенство не только прав, но и обязанностей и не только предусмотренных законом, но и тех, которые устанавливают, регламентируют мораль, обычай...»[259].

Так, Г.В. Мерцалова говорила о принципе социальной справедливости как одной из сторон принципа равноправия, которого можно достичь лишь при осуществлении полного социального равенства мужчин и женщин[260], указывая также и на то, что «социальная справедливость» необходима на протяжении всех этапов трудового правоотношения, включая и трудоустройство[261]. С ее точки зрения, «суть принципа социальной справедливости – в дифференциации трудового законодательства»[262].

Соглашаясь, в основном, с приведенными выше высказываниями, стоит заметить, однако, что данные вопросы, как правило, рассматривались до перехода к рыночной экономике.

Вместе с тем многие положения в науке трудового права, выработанные в период «нерыночных» отношений, не теряют своей актуальности и в настоящее время.

Так, В.Н. Толкунова полагала, что в основе дифференциации общих норм трудового права применительно к женщинам лежит учет

---

[259] См.: *Толкунова В.Н.* Социально-правовые проблемы труда женщин в СССР: Дисс. … д-ра юрид. наук. С. 29–30.

[260] См.: *Мерцалова Г.В.* Проблемы правового регулирования труда женщин в СССР: Дисс. … канд. юрид. наук. М., 1991. С. 29.

[261] Там же. С. 29–37.

[262] Там же. С. 38.

физиологических особенностей женского организма, связанных с материнской функцией, данной женщине от природы, и обусловленная этими особенностями социальная функция женщин по уходу за малолетними детьми[263].

Позже в своей докторской диссертации она раскрывала смысл данного основания, говоря о том, что необходимо обдуманно подходить к запрету труда женщин на работах с вредными или тяжелыми условиями труда, и при введении данных мер основанием дифференциации брать физиологические особенности женского организма, требующие особой охраны, а не пол. По ее мнению, дифференциация по признаку пола ведет к дискриминации женского труда. «Если же производственные вредности в одинаковой степени вредны и для мужчин, и для женщин, например, действуют на слух, голосовые связки, полость рта и носа и т.д. и не действует специфически на физиологические особенности женского организма, его материнскую функцию, то нет основания для введения такой специальной нормы для женщин»[264].

Э.А. Правдина занимала несколько иную позицию и говорила о том, что если в качестве основания дифференциации считать только физиологические основы женского организма, то это в дальнейшем приведет к ограничению сферы льготного регулирования женского труда. Поэтому она полагала, что основным критерием дифференциации норм трудового права в отношении женщин является признак пола[265].

М.А. Покровская, как и Э.А. Правдина, считала, что физиологические особенности женского организма не являются исчерпывающими при рассмотрении данного вопроса и под субъектной дифференциацией следует понимать различие в регулировании трудовых отношений, основанное на половозрастных, психофизиологических, семейных, личностных и т.п.

---

[263] См.: *Толкунова В.Н.* Дифференциация правового регулирования женского труда // Советское государство и право. 1968. № 11. С. 49.

[264] См.: *Толкунова В.Н.* Социально-правовые проблемы труда женщин в СССР: Дисс. … д-ра. юрид. наук. С. 494–495.

[265] См.: *Правдина Э.А.* Правовое регулирование труда женщин в СССР: Дисс. … канд. юрид. наук. М., 1970. С. 110–115.

особенностях субъектов, проводимое с целью конкретизации и специализации «равного права» применительно к различным субъектам. «Если для всех других видов дифференциации исходным моментом различного регулирования труда являются объективные факторы, лежащие вне личности работника – отраслевые, профессиональные, климатические и другие, то для субъектной дифференциации основной критерий – субъект с его различиями по признакам пола, возраста, состояния здоровья и т.п.»[266].

Г.В. Мерцалова, в свою очередь, не соглашалась с Э.А. Правдиной, обосновывала это тем, что Конвенция ООН «О ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин» (1979 г.) и установила, что любые различия по полу являются дискриминацией. Более верной, на ее взгляд, являлась позиция В.Н. Толкуновой. Вместе с тем Г.В. Мерцаловой было предложено новое основание дифференциации правового регулирования – социальная функция по воспитанию детей[267].

Г.В. Мерцалова, подразделяя основания дифференциации на общие и специальные, предложила социальную функцию по воспитанию детей рассматривать в двух аспектах: *первый* – когда речь идет о женщине-матери (например, когда женщине, имеющей ребенка, предоставляется право работать неполный рабочей день или неполную рабочую неделю; работать по скользящему графику); *второй* – когда имеются в виду другие лица, выполняющие функцию воспитания детей (например, в случае предоставления отпуска по уходу за ребенком отцу, бабушке, деду или другим родственникам, осуществляющим уход за ребенком). Потому данные основания, по мнению Г.В. Мерцаловой, можно отнести как к общему основанию дифференциации (второй аспект), так и к специальному, когда речь идет о социальной роли женщины-матери по воспитанию детей[268].

---

[266] См.: *Покровская М.А*. Особенности правового регулирования труда женщин в СССР: Автореф. дисс. ... канд. юрид. наук. М., 1970. С. 9.

[267] См.: *Мерцалова Г.В.* Проблемы правового регулирования труда женщин в СССР: Автореф. дисс. … канд. юр. наук. С. 7.

[268] Там же. С. 26.

Ф.О. Дзгоевой предложено дополнительно такое основание дифференциации, как социальные (семейные) обязанности граждан, включающие в себя помимо социальной функции по воспитанию детей также уход за другими родственниками, нуждающимися в помощи и поддержке[269].

Таким образом, в науке трудового права можно выделить следующие основания дифференциации, применимые непосредственно к женщинам:

- физиологические особенности женского организма;

- материнская функция (беременность, роды, вскармливание грудного ребенка);

- активное материнство (воспитание детей);

- социальные (семейные) обязанности женщин по уходу и воспитанию детей, а также по уходу за другими членами семьи.

Два последних основания дифференциации могут быть применимы и к мужчинам, т.е. независимо от половой принадлежности лиц.

Указанные выше основания дифференциации, применимые непосредственно к женщинам, свидетельствуют об особом правовом статусе женщин в сфере труда, основанном на их принадлежности к иному полу.

Поэтому вряд ли можно согласиться с категоричным утверждением о том, что это свидетельствует о дискриминации женщин: именно гендерные различия подтверждают наличие необходимости особой правовой защиты женщин в сфере трудовых отношений, с установлением им дополнительных льгот и гарантий. Полагаем, что различия по полу в регулировании трудовых отношений могут быть признаны дискриминацией, если в результате такого регулирования снижается уровень трудовых прав работника. При дифференцированном подходе к регулированию труда женщин такое не происходит.

Встречающиеся в литературе мнения о дискриминации мужчин по сравнению с женщинами, не могут заслуживать серьезного внимания в связи

---

[269] См.: *Дзгоева Ф.О.* Правовое регулирование труда и социального обеспечения лиц с семейными обязанностями: Дисс. … канд. юрид. наук. М., 2001. С. 66.

с тем, что мужчины в силу своих физиологических особенностей не способны осуществлять детородную функцию.

Как справедливо отмечено в литературе, «дифференциация правового регулирования труда женщин – это одна из гарантий воплощения принципа равноправия женщин в труде»[270].

Исходя из положений Конституции РФ и Трудового кодекса РФ можно выявить общие нормы, распространяющиеся на всех субъектов трудового права, независимо, в том числе и от гендерной принадлежности. Но Трудовой кодекс РФ предусмотрел и дифференцированный подход к регулированию труда женщин: глава 41 ТК РФ посвящена особенностям регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями.

Следует отметить, что положения главы 41 ТК РФ напрямую отражают и конкретизируют положения Конституции РФ в части норм, определяющих Российскую Федерацию в качестве социального государства. Тем самым создают правовую основу для охраны труда и здоровья людей, обеспечения государственной поддержки семьи, материнства, отцовства и детства, установления пособий и иных гарантий. ТК РФ закрепляет определенные рамки действия норм о равенстве, а значит и о единстве, запрещая какую-либо дискриминацию. Но в тоже время предусмотрены и нормы дифференциации, которые впоследствии более детально раскрыты в разделе XII «Особенности регулирования труда отдельных категорий работников» ч. 4 ТК РФ.

Как известно, наиболее общими факторами дифференциации, которые учитывались и всегда учитываются в правовом регулировании трудовых отношений, являются половозрастные особенности граждан и состояние их здоровья. Выделение в законодательстве особых субъектных групп (женщин и несовершеннолетних) свидетельствует о социальной их защите с учетом половозрастных особенностей.

---

[270] См.: *Мерцалова Г.В.* Указ. соч. С. 8.

В настоящий момент нормы-дифференциации, регламентирующие труд женщин, установлены, главным образом, в институтах трудового договора (при приеме на работу, переводах и увольнении), в области рабочего времени и времени отдыха, охраны труда.

Так, в области трудового договора специальные нормы предусматривают дополнительные гарантии при приеме на работу (ст. 64 ТК РФ), особый порядок перевода женщин на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе (ст. 254 ТК РФ), запрещения увольнения по инициативе работодателя женщин в связи с исполнением ими функции материнства, кроме случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем (ст. 261 ТК РФ).

К дифференцированному правовому регулированию рабочего времени относятся правила о запрете для беременных женщин при направлении в служебные командировки, о привлечении к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни. Дополнительные гарантии предусмотрены и для женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет, относительно которых действует правило о получении их письменного согласия при направлении в служебные командировки, о привлечении к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни. Должно быть соблюдено условие, что это им не запрещено в соответствии с медицинским заключением (ст. 259 ТК РФ).

Целью дифференциации правового регулирования труда женщин является создание им более благоприятных условий для реализации функции материнства, охраны в дальнейшем интересов матери и ребенка. Этому, в частности, способствуют и нормы о предоставлении работающим женщинам – матерям дополнительных оплачиваемых перерывов для кормления ребенка (ст. 258 ТК РФ).

Специальные нормы, относящиеся к охране труда, касаются сферы применения труда женщин.

Согласно ст. 253 ТК РФ в интересах сохранения здоровья женщины и ее трудоспособности, а также в интересах здоровья будущего поколения государство в законодательном порядке ограничивает применение труда женщин на работах с вредными и (или) опасными условиями труда а также на подземных работах, за исключением некоторых нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию[271]. Запрещается применение труда женщин на работах связанных с подъемом и перемещением тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы[272].

Вместе с тем необходимо сказать о том, что механизация и автоматизация производства в условиях новой промышленной революции приводят к изменениям в содержании трудовой функции по многим видам работ, ранее недоступным женщинам, значительно улучшая условия их труда по многим профессиям. Свидетельством этому явилось сокращение списка работ, на которых запрещено использование женского труда[273]. Например, женщины смогут теперь работать в качестве машиниста в метрополитене[274]. Увеличен прием в военно-образовательные учреждения всех уровней[275].

---

[271] Перечень тяжелых работ и работ с вредными и опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин, утв. постановлением Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. № 162 // СЗ РФ. 2000. № 10. Ст. 1130.

[272] Постановлением Совета Министров-Правительства РФ от 6 февраля 1993 г. № 106 (САПП. 1993. № 7. Ст. 566) установлены и предельно допустимые норм нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжести вручную.

[273] См.: приказ Минтруда России от 18 июля 2019 г. № 512н «Об утверждении перечня производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин» (вступает в силу с 01.01.2021) // Официальный интернет-портал правовой информации // URL: http://www.pravo.gov.ru, (дата обращения: 15.08.2019).

[274] См.: Женщины смогут управлять поездами метро в Москве с 2021 года // Парламентская газета // URL: https://www.pnp.ru/social/zhenshhiny-smogut-upravlyat-poezdami-metro-v-moskve-s-2021-goda.html (дата обращения: 10.09.2019).

[275] См.: В Минобороны рассказали, в какие военные вузы примут девушек в 2019 году // Звезда // URL: https://tvzvezda.ru/news/forces/content/201901310107-s62q.htm (дата обращения: 10.09.2019).

В законодательстве как советского периода, так и в настоящее время, правовое регулирование труда женщин включает две группы норм: одна из них распространяется на всех женщин без исключения, другая – лишь на определенную их категорию, поскольку действует только в отношении женщин, выполняющих социальную функцию материнства. Целесообразно отметить, что обе группы норм имеют единую направленность, преследуя двуединую цель: а) установление дополнительных гарантий охраны труда женщин; б) создание благоприятных условий для их вовлечения в сферу труда.

Но не стоит и забывать о том, что, устанавливая дифференцированные нормы в отношении некоторых субъектных категорий, «государство должно быть в этом плане максимально осторожным, дабы не создать взрывоопасную ситуацию»[276].

Единые нормы, распространяющие на всех лиц, в том числе и применительно к отношениям по труду, установлены и Основным Низамом (Конституцией) Королевства Саудовская Аравия.

Так, ст. 10 Основного Низама предусмотрено, что государство должно заботиться обо всех гражданах и предоставлять им благоприятные условия для взращивания их талантов и навыков, а ст. 28 говорит о том, что государство должно облегчать трудоустройство всем трудоспособным лицам и защищать как работников, так и работодателей.

Как видно из данных норм, Основной низам устанавливает для всех равные гарантии при трудоустройстве и получении образования. Но при этом законодатель не делает акцента на гендерных признаках, а только применяет формулировку «трудоспособные лица».

Трудовым правам подданных Королевства посвящен еще ряд статей Основного низама, содержащих некоторые особенности в реализации таких прав.

---

[276] См.: *Куренной А.М.* Право и справедливость в российской системе регулирования трудовых отношений // Трудовое право в России и за рубежом. 2018. № 4. С. 8.

Так, в ст. 26 сказано, что государство должно защищать человеческие права в соответствии с законами Шариата. Как указывалось нами ранее, положения из Корана не ограничивают женщину при реализации права на труд и иных непосредственно связанных правах.

Согласно ст. 27 Основного низама государство должно гарантировать права граждан и их семей в случаях чрезвычайных ситуаций, заболеваний, нетрудоспособности и старости. Государство должно поддерживать закон социального страхования и поощрять участие организаций и физических лиц в филантропической деятельности.

Указанное выше свидетельствует о закреплении, фактически, в Основном законе страны принципов социального государства в связи с принятыми на себя международно-правовыми обязательствами.

Закрепление в ст. 30 Основного Низама обязанности государства обеспечивать общественное образование и прилагать усилия для преодоления безграмотности свидетельствует о политике государства по улучшению кадрового потенциала страны, повышению уровня его квалификации и образования.

Так, труд женщин регулируется отдельной главой 9 Закона о Труде 2005 г. Нельзя не отметить, что практически почти все положения данного закона заимствованы из предыдущего Закона о труде 1969 г. Согласно положениям гл. 9 Закона о Труде 2005 г. не допускается привлечение женщин к работам: во вредных и опасных условиях труда (ст. 149); в ночное время (ст. 150). Определяется период отпуска по беременности и родам (4 недели до родов и 6 недель после родов – ст. 151), гарантируется со стороны работодателя оказание медицинской помощи работающим женщинам во время беременности и родов (ст. 153). Установлены также гарантии не расторжения работодателем трудового договора с женщинами, находящимися в отпуске по уходу за ребенком, а также в период временной нетрудоспособности (ст. 155–156). Определены и перерывы для кормления ребенка, не превышающие в совокупности одного часа в день (ст. 154).

На работодателя возложена обязанность во всех профессиях и местах, где работают женщины, предоставлять им места для отдыха, а также при числе работающих женщин 50 и более создавать места с достаточным количеством нянь для присмотра за детьми до 6 лет, если число детей достигает более 10. По требованию Министра труда Королевства Саудовская Аравия должен быть создан детский сад несколькими работодателями, если в одном городе у них трудятся 100 и более женщин, имеющих детей в возрасте до 6 лет (ст. 158).

Наиболее сложным представляется вовлечение женщин в различные отрасли промышленности, в частности, на фабрики и заводы. Стоит отметить, что Королевским указом предусмотрена такая возможность, однако в настоящее время проводится исследование по выявлению рабочих мест, которые могли бы занять женщины. На сегодняшний день Министерством труда и социального развития Королевства Саудовская Аравия определена лишь одна из отраслей промышленности − фармацевтическая, где женщины могут реализовать право на труд.

Одним из самых ярких примеров, реализации равных возможностей при осуществлении права на труд, является заключение трудового договора женщиной – подданной Королевства Саудовская Аравия с *Kingdom Holding Company* в 2014 г., получившей лицензию на пилотирование коммерческих рейсов, расположенном в г. Джедда Главном управлении гражданской авиации. Hanadi Zakaria Al Hindi стала первой-женщиной пилотом в Королевстве Саудовская Аравия[277].

Таким образом, анализ законодательства о труде Королевства Саудовская Аравия показывает, что, как и в Российской Федерации, имеет место дифференцированный подход к регулированию труда женщин. Это выражается, в частности, как в создании условий, облегчающих быт женщин так и в предоставлении льгот и гарантий женщинам, осуществляющим

[277] См.: Arab News // URL: http://www.arabnews.com/news/558946 (дата обращения: 14.10.2016).

функцию материнства. Вместе с тем, уровень льгот и гарантий в сфере труда для женщин в Королевстве Саудовская Аравия пока явно недостаточен, хотя и получает некоторое развитие, опираясь на опыт других стран, руководствуясь актами международно-правового регулирования. В то же время указанные выше вопросы не получают должного развития в научной литературе, где, в основном, все сводится к вопросам реализации на практике соответствующих программ по занятости и трудоустройству женщин в ряде отраслей экономики, с преимущественным использованием женского труда.

Глава 3. Правовое регулирование труда женщин в Российской Федерации и в Королевстве Саудовская Аравии

§ 1. Особенности возникновения, изменения и прекращения трудовых отношений с женщинами в Российской Федерации и в Королевстве Саудовская Аравия

Право на труд является одним из важнейших социальных прав, установленных международным правом и национальным законодательством.

Впервые определение права на труд дано Гракхом Бабефом во второй половине XVII в.: «Общество должно обеспечить всем своим членам работу и определить заработную плату, с тем чтобы этой заработной платы было достаточно для приобретения продовольствия и для удовлетворения всех потребностей каждой семьи»[278].

Советская правовая доктрина всегда рассматривала право на труд как одно из средств обеспечения занятости, как наиболее важное среди других социально-экономических прав граждан, являясь предпосылкой для существования всех других трудовых прав[279].

В ст. 11 Конвенции ООН «О ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин» (1979 г.) предусмотрено, что государства-участники принимают все соответствующие меры для ликвидации дискриминации в отношении женщин в области занятости, с тем, чтобы обеспечить на основе равенства мужчин и женщин равные права в сфере труда, называя некоторые из таких прав с раскрытием их содержания.

В настоящее время в Конституции РФ предусмотрена несколько иная формулировка относительно права на труд, вызывающая немало споров, о чем уже упоминалось нами ранее. Поскольку в настоящей диссертации это не является предметом исследования, то и подробно останавливаться на данной проблеме не имеет смысла.

---

[278] *Миронов В.И.* Трудовое право: Учебник для вузов. СПб.: Питер. 2009. С. 14.

[279] См.: *Иванов С.А.* Прием на работу и увольнение с нее по советскому трудовому праву // Право на труд: советский и британский подходы. По материалам второго советско-британского симпозиума. М.: Институт государства и права АН СССР, 1989. С. 5.

На основании ч. 1 ст. 37 Конституции РФ женщинам наравне с мужчинами предоставлено право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию.

Однако препятствиями для более полной реализации женщинами всего комплекса их прав и свобод являются сложившиеся в обществе представления о социальной роли женщины, которые отрицательно сказываются на самореализации и развитии индивидуальности женщин, препятствуя свободному выбору ими профессии и образа жизни, создавая барьеры на пути достижения фактического равноправия женщин и мужчин как в общественно-политической, так и в социально-экономической жизни[280].

В главе о единстве и дифференциации правовых норм настоящей работы установлено, что женщинам при осуществлении права на труд наравне с мужчинами необходимы дополнительные гарантии, так называемые специальные нормы об условиях труда, которые действуют наряду с общими нормами трудового законодательства, применяемыми в том числе и к мужчинам. Данные гарантии учитывают особенности женского организма, в том числе, как в период беременности и родов, так и в послеродовой период.

Нами выявлено, что традиционно в науке трудового права выделяются основания дифференциации, которые могут быть применимы только к женщинам (физиологические особенности женского организма и материнская функция), и основания, применяемые к лицам, независимо от пола, осуществляющим уход и воспитание детей, а также уход за другими членами семьи.

По первым двум основаниям дифференциации (физиологические особенности женского организма и материнская функция) трудовым законодательством РФ предусмотрены дополнительные юридические

---

[280] См.: распоряжение Правительства РФ от 8 марта 2017 г. № 410-р «Об утверждении Национальной стратегии действий в интересах женщин на 2017 - 2022 годы» // СЗ РФ. 2017. № 11. Ст. 1618.

гарантии при возникновении, изменении и прекращении трудовых отношений.

Как верно отмечено в литературе, реализуя социальную функцию, трудовое право придает большое значение гарантиям осуществления предоставленных женщинам прав[281].

Реализация принципа свободы труда в отношении большинства граждан происходит посредством заключения трудового договора. По общему правилу, трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора. Вместе с тем трудовые отношения между работником и работодателем могут возникать и на основании фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен (ст. 16 ТК РФ).

Как справедливо отмечал С.А. Иванов, именно на данном этапе граждане нуждаются в достаточных гарантиях реализации своего права, ибо как раз здесь нередко возникают проблемы, особенно в случаях, когда администрация предприятия отказывает гражданину в приеме на работу по тем или иным, зачастую только ей известным соображениям[282].

С одной стороны, дополнительные юридические гарантии для женщин должны быть направлены на недопустимость необоснованного отказа в приеме на ту или иную должность, а, с другой стороны, обеспечивать надлежащую охрану здоровья женщин, учитывая физиологические особенности их организма.

Стоит отметить, что согласно ст. 64 ТК РФ не допускается какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых

---

[281] См.: Международные трудовые стандарты и российское трудовое право: перспективы координации: монография / под. ред. С.Ю. Головиной и Н.Л. Лютова. М.: Норма, ИНФРА-М, 2016. С. 21

[282] См.: *Иванов С.А.* Прием на работу и увольнение с нее по советскому трудовому праву. Право на труд: советский и британский подходы. По материалам второго советско-британского симпозиума. С. 8.

или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, а также запрещено отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей.

Пленум Верховного Суда РФ в Постановлении от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»[283] (далее: ППВС РФ от 17.03.2004 г. № 2) относительно положений ст. 64 ТК РФ разъяснил следующее: «поскольку действующее законодательство содержит лишь примерный перечень причин, по которым работодатель не вправе отказать в приеме на работу лицу, ищущему работу, вопрос о том, имела ли место дискриминация при отказе в заключении трудового договора, решается судом при рассмотрении конкретного дела» (абз. 4 п. 10).

Далее в ППВС РФ от 17.03.2004 г. № 2 указано, что при установлении судом отказа работодателя в приеме на работу по обстоятельствам, связанным с деловыми качествами данного работника, такой отказ является обоснованным. Раскрыто также понятие деловых качеств работника, указано на право работодателя предъявлять к работнику и иные требования, обязательные при заключении трудового договора.

Таким образом, учитывая принцип гендерного равенства и разъяснения ППВС РФ от 17.03.2004 г. № 2, женщинам независимо от состояния беременности и наличия детей может быть отказано в приеме на работу именно по обстоятельствам, связанным с деловыми качествами (например, отсутствие необходимого образования/квалификации, опыта работы, состояния здоровья и др.).

Вместе с тем, на стадии возникновения трудовых отношений с женщинами трудовым законодательством установлены следующие гарантии.

1. Запрет на отказ в заключении трудового договора по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей. (ч. 3 ст. 64 ТК РФ).

---

[283] Бюллетень Верховного Суда РФ. 2007. № 3.

Предусмотрена и уголовная ответственность за необоснованный отказ в приеме на работу беременной женщины или женщины, имеющей детей в возрасте до трех лет (ст. 145 УК РФ[284]).

Однако в научной литературе справедливо подчеркивается несовершенство формулировки самой статьи, что в свою очередь, приводит к тому, что на практике ст. 145 УК РФ не действует. Кроме того, работодатель должен четко заявить о том, что отказывает в приеме на работу именно потому, что женщина является беременной либо имеет детей, не достигших трехлетнего возраста. Также подтверждением необоснованного отказа может являться письменное сообщение претенденту. В данном случае доказать факт необоснованного отказа в приеме на работу (если он никак не зафиксирован) вообще невозможно. Несмотря на то, что претендент в случае отказа может потребовать его у работодателя в письменной форме, воспользоваться данным правом очень затруднительно[285].

В то же время, работодатели, которые принимают на работу беременных женщин, могут столкнуться со следующей проблемой. При трудоустройстве беременной женщины, работодатель в скором времени обязан будет выплатить пособие по беременности и родам. Однако зачастую работодатель должен доказывать органам Фонда социального страхования Российской Федерации (далее – ФСС РФ) при проведении камеральной проверки реальность существования таких трудовых отношений, которые в свою очередь свидетельствуют об отсутствии незаконного возмещения расходов из средств социального страхования.

Данный факт является парадоксальным по ряду причин. Так, во-первых, в Российской Федерации гарантируется каждому гражданину социальное обеспечение по возрасту, в случае болезни, инвалидности, потери кормильца, для воспитания детей и в иных случаях, установленных законом (ч. 1 ст. 39 Конституции РФ), а во-вторых, ФСС РФ является

---

[284] СЗ РФ. 1996. № 25. Ст. 2954.

[285] См. подробнее: *Юрков С.А.* Некоторые проблемы применения статьи 145 УК РФ // Журнал российского права. 2016. № 10. С. 97.

специализированным финансово-кредитным учреждением при Правительстве РФ, одной из основных задач которого является обеспечение граждан гарантированными государством пособиями, в том числе пособием при рождении ребенка.

В законодательстве установлено, что лицами, работающими по трудовым договорам, признаются лица, заключившие в установленном порядке трудовой договор, со дня, с которого они должны были приступить к работе, а также лица, фактически допущенные к работе в соответствии с трудовым законодательством (ч. 5 ст. 2 Федерального закона от 29 декабря 2006 г. № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» [286]).

Также данный Закон устанавливает, что отношения по обязательному социальному страхованию возникают у страхователя (работодателя) по всем видам обязательного социального страхования с момента заключения с работником трудового договора (пп. 1 п. 1 ст. 9). Назначение и выплата пособий по беременности и родам осуществляются страхователем по месту работы (службы, иной деятельности) застрахованного лица (ч. 1 ст. 13).

Таким образом, нормы действующего законодательства РФ не содержат положения, которое бы предъявляло к работодателю особые требования при заключении трудового договора с беременными женщинами с целью защиты от незаконного использования средств Фонда социального страхования. Тем не менее при камеральных проверках ФСС РФ именно работодатель должен будет обосновать прием на работу беременной женщины, о чем свидетельствует достаточно большая судебная практика[287].

---

[286] СЗ РФ. 2007. № 1 (1 ч.). Ст. 18.

[287] См. например: Постановление Тринадцатого арбитражного апелляционного суда № 13АП-18942/2016 от 7 сентября 2016 г. по делу № А42-7268/2015. Заявление в части оспаривания отказа в возмещении пособий по беременности и родам удовлетворено правомерно, поскольку подтверждены факты наличия между страхователем и застрахованным лицом трудовых отношений, наступления страхового случая, выплаты пособий застрахованному лицу // Документ официально опубликован не был // СПС «КонсультантПлюс»; Постановление Второго арбитражного апелляционного суда № 02АП-5346/2015 от 9 июля 2015 г. по делу № А82-949/2015. О признании

2. Запрет установления испытательного срока беременным женщинам и женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет (ст. 70 ТК РФ).

Если таким работникам было установлено испытание, то расторжение трудового договора с ними по результатам испытания не допускается (п. 7 ППВС РФ от 28.01.2014 г. № 1).

Исходя из смысла ст. 70 ТК РФ, беременные женщины по собственному желанию должны предоставить справку о беременности, чтобы воспользоваться данной преференцией, потому что данный документ не входит в перечень документов, установленных ст. 65 ТК РФ, которые необходимы при оформлении трудовых отношений: какие-либо исключения в отношении женщин законом не предусмотрены. Более того, действующим трудовым законодательством РФ установлен запрет на требование иных документов, кроме предусмотренных ст. 65 ТК РФ.

Если же работница в период трудоустройства не сообщила об этом работодателю или не знала о состоянии беременности, то на любом этапе испытательного срока она может сообщить о данном факте с целью внесения изменений в трудовой договор и исключения из него положения об испытании.

3. Запрет применения труда женщин, связанного с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы (ч. 2 ст. 253 ТК РФ; постановление Правительства РФ от 6 февраля 1993 г. № 105 «О новых нормах предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную»)[288];

4. Ограничение применения труда женщин на отдельных видах работ вредных и (или) опасных, а также подземных работах согласно перечня таких работ (Конвенция МОТ № 45 «Относительно применения труда женщин на

недействительным решения об отказе в выделении средств на возмещение расходов страхователя на выплату страхового обеспечения // Документ официально опубликован не был // СПС «КонсультантПлюс»; Постановление ФАС Центрального округа от 16 марта 2009 г. по делу № А48-3167/08-17 // Документ официально опубликован не был // СПС «КонсультантПлюс» и др.

[288] САПП РФ. 1993. № 7. Ст. 566.

подземных работах в шахтах любого рода» (1935 г.), ч. 1 и 3 ст. 253 ТК РФ, постановление Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. № 162 «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин»). Отметим, что с 1 января 2021 г. вводится новый список таких работ: см.: приказ Минтруда России от 18 июля 2019 г. № 512 н «Об утверждении перечня производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин».

В соответствии с абз. 7 п. 7 ППВС РФ от 28.01.2014 г. № 1 отказ в заключении трудового договора с женщиной на выполнение названных работ не является дискриминационным, если работодателем не созданы безопасные условия труда, и это подтверждено результатами проведения специальной оценки условий труда в порядке, предусмотренном Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»[289], а также заключением государственной экспертизы условий труда.

Если в нарушение требований трудового законодательства указанные лица были допущены к тем работам, на которых они не могли быть использованы, трудовой договор с такими лицами на основании ст. 84 ТК РФ прекращается при отсутствии возможности перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую он может выполнять. При этом работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка (абз. 8 п. 7 ППВС РФ от 28.01.2014 г. № 1).

5. Запрет на привлечение беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет к работам, выполняемым вахтовым методом (ст.

[289] СЗ РФ. 2013. № 52 (Ч. I). Ст. 6991.

298 ТК РФ). Полагаем, что это означает запрет на заключение трудового договора с данной категорией женщин.

Право на труд предполагает не только право на получение работы, но и право на ее сохранение. Иначе говоря, это право предполагает устойчивость трудового правоотношения[290].

Тем не менее, в процессе трудовой деятельности нередко возникают ситуации, при которых необходимо изменение как обусловленной трудовой функции, так и иных условий трудового договора. Применительно к женщинам необходимость изменения трудовых правоотношений возникает наряду с другими основаниями и в связи с беременностью и материнством. Европейской социальной хартией (1996 г.) установлено, что государства-участники создают условия, обеспечивающие эффективное осуществление следующих прав и принципов, в том числе право работающих женщин на особую защиту в период материнства.

Работодатель обязан перевести беременную женщину на другую работу в соответствии с медицинским заключением (ч. 1 ст. 254 ТК РФ). На наш взгляд, такой перевод является разновидностью перевода на другую работу в соответствии с медицинским заключением. Применительно к беременным женщинам возможно выделить два варианта последствий такого перевода.

1. Перевод на легкий труд. Беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению снижаются нормы выработки, нормы обслуживания либо эти женщины переводятся на другую работу исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе (ч. 1 ст. 254 ТК РФ, п. 22 ППВС № 1 от 28.01.2014 г.).

В литературе высказывается мнение о том, что данную формулировку необходимо уточнить, указав, что «…осуществление перевода указанных

---

[290] См.: *Иванов С.А.* Прием на работу и увольнение с нее по советскому трудовому праву // Право на труд: советский и британский подходы. По материалам второго советско-британского симпозиума. С. 5.

категорий женщин на другую работу не по их заявлению, а с их письменного согласия»[291]. Однако, на наш взгляд, в данном случае целесообразным является, наряду с заявлением работницы и медицинским заключением, также получение ее письменного согласия на перевод (ст. 72 ТК РФ).

Как справедливо отмечает Н.Н. Шептулина, многие беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, не пользуются предоставленными им законом гарантиями. Боясь потерять рабочее место, они продолжают работать в неблагоприятных условиях до предоставления отпуска по беременности и родам и даже до наступления родов, либо приступают сразу к такой работе по окончании отпуска по беременности и родам, когда ребенок не достиг еще возраста полутора лет[292].

При реализации положений, установленных ст. 254 ТК РФ необходимо учитывать достаточно подробные нормы о запрете применения труда женщин в период беременности в нормативных правовых актах для отдельных отраслей экономики:

- постановление ВС РСФСР от 1 ноября 1990 г. № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе»[293] запрещает применение труда беременных женщин в растениеводстве и животноводстве с момента выявления беременности с сохранением среднего заработка по новому месту работы на весь период беременности. Также предусмотрено шире использовать надомный труд женщин, а с 1 января 1992 г. установлен запрет на прием на работу женщин трактористами-машинистами, водителями грузовых машин;

- Санитарные правила и нормы 1.2.2584-10 «Гигиенические требования к безопасности процессов испытаний, хранения, перевозки, реализации, применения, обезвреживания и утилизации пестицидов и агрохимикатов»,

---

[291] См. подробнее: *Шептулина Н.Н.* Защита материнства нормами трудового права // Журнал российского права. 2008. № 9. СПС «КонсультантПлюс»; *Корсаненкова Ю.Б.* Проблемы правового регулирования социально-трудовых прав беременных женщин и женщин с детьми // Трудовое право в России и за рубежом. 2013. № 1. С. 20.

[292] См. *Шептулина Н.Н.* Указ. соч.

[293] Ведомости СНД и ВС РСФСР. 1990. № 24. Ст. 287.

утв. постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 2 марта 2010 г. № 17[294] установили запрет использования труда женщин в период беременности и грудного вскармливания на любых работах в контакте с пестицидами и агрохимикатами;

- Санитарные правила работы с источниками ионизирующего излучения при обслуживании и ремонте воздушных судов на предприятиях и заводах гражданской авиации, утв. Главным государственным санитарным врачом СССР 11 ноября 1991 г. № 6030-91[295] устанавливают, что женщины должны освобождаться от работы с источниками ионизирующих излучений с момента установления беременности и на весь период грудного вскармливания ребенка (п. 8.3);

- Санитарные правила по обслуживанию и ремонту радиотехнических устройств воздушных судов гражданской авиации, утв. Главным государственным санитарным врачом РФ 12 ноября 1991 г. № 6031-91[296] предусмотрели, что женщины на период беременности и кормления ребенка грудью не допускаются к выполнению всех видов работ, связанных с электромагнитными излучениями (п. 9.4.);

- Гигиенические рекомендации к рациональному трудоустройству беременных женщин, утв. Госкомсанэпиднадзором 21 декабря 1993 г., Минздравом 23 декабря 1993 г.[297] устанавливают пониженные нормативы при подъеме и перемещении тяжестей вручную на основании норм постановления Правительства РФ от 6 февраля 1993 г. № 105 «О новых нормах предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную»;

---

[294] БНА РФ. 2010. № 22.

[295] Сборник методических и нормативных материалов по гигиене труда в гражданской авиации, М. 1993 г. // СПС «КонсультантПлюс».

[296] Информационно-издательский центр Госкомсанэпиднадзора РФ. М., 1993 г.

[297] Документ официально опубликован не был // СПС «КонсультантПлюс».

- Типовые инструкции освобождают женский персонал от непосредственной работы в отделениях лучевой терапии (п. 1.4.)[298], рентгеновских отделениях (п. 2.4.)[299], отделениях радионуклидной диагностики (п. 2.4)[300]на весь период беременности с момента ее медицинского подтверждения;

- СанПиН 2.2.2/2.4.1340-03 «Гигиенические требования к персональным электронно-вычислительным машинам и организации работы», утв. Главным государственным санитарным врачом РФ 30 мая 2003 г., устанавливают, что женщины со времени установления беременности переводятся на работы, не связанные с использованием ПЭВМ, или для них ограничивается время работы с ПЭВМ (не более 3-х часов за рабочую смену) при условии соблюдения гигиенических требований, установленных настоящими Санитарными правилами (п.п. 13.2)[301];

- СанПиН 2.2.0.555-96.2.2 «Гигиена труда. Гигиенические требования к условиям труда женщин. Санитарные правила и нормы» утв. постановлением Госкомсанэпиднадзора России от 28 октября 1996 г. № 32[302] устанавливают, что все женщины-работницы со дня установления у них беременности должны быть взяты под тщательное диспансерное наблюдение с обязательным трудоустройством в ранние сроки беременности на работу, не связанную с воздействием вредных производственных факторов, на весь период беременности и лактации. Такого рода гарантия перевода, помимо беременных женщин, распространяется и на кормящих женщин. Обратим внимание, что в ТК РФ такая гарантия не предусмотрена. Стоит отметить, что

---

[298] См.: приказ Минздрава РФ от 28 января 2002 г. № 18 «О типовой инструкции по охране труда для персонала отделений лучевой терапии» // БНА РФ. 2002. № 16.

[299] См.: приказ Минздрава РФ от 28 января 2002 г. № 19 «О типовой инструкции по охране труда для персонала рентгеновских отделений» // БНА РФ. 2002. № 18.

[300] См.: приказ Минздрава РФ от 28 января 2002 г. № 20 «О типовой инструкции по охране труда для персонала отделений радионуклидной диагностики» // БНА РФ. 2002. № 18.

[301] Российская газета. 21 июня 2003 г.

[302] Информационно-издательский центр Минздрава РФ. М., 1997.

письмом Роспотребнадзора от 4 июля 2018 г. № 09-6240-2018-40 «О рассмотрении обращения»[303] указано, что это - действующий СанПиН;

- СанПиН 2.2.2506-09 «Гигиенические требования к организациям химической чистки изделий. Санитарно-эпидемиологические правила и нормативы», утв. постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 27 апреля 2009 г. № 26[304] установили запрет на привлечение беременных женщин на работу в контакте с вредными факторами, а также установили необходимость создания рабочих мест для трудоустройства женщин в период беременности, без воздействия вредных и опасных факторов производственной среды (п. 7.7. и п. 7.8.);

- Санитарные правила 2.3.3.2892-11 «Санитарно-гигиенические требования к организации и проведению работ с метанолом», утв. постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 12 июля 2011 г. № 99[305] установили, что к работе с применением метанола не допускаются беременные и кормящие женщины (п. 3.15).

При этом для перевода на другую работу специальных медицинских заключений не требуется, так как перевод осуществляется уже на основании самого факта беременности, подтвержденной соответствующей справкой.

Использование подзаконных актов в скором времени должно приобрести еще большую значимость в связи с расширением перечня профессий, на которых ранее применения труда женщин было запрещено. Подробнее это будет рассмотрено в разделе охрана труда женщин.

2. Освобождение от работы с сохранением среднего заработка. Если у работодателя нет подходящей работы, на которую можно перевести беременную работницу, то до предоставления другой работы она освобождается от выполнения трудовой функции в целях исключения воздействия неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка (ч. 2 ст. 254 ТК РФ). Данной нормой, по сравнению с

---

[303] Документ официально опубликован не был // СПС «КонсультантПлюс».
[304] БНА РФ. 2009. № 23.
[305] БНА РФ. 2011. № 42.

общими правилами (ч. 3 ст. 76 ТК РФ), установлена повышенная гарантия для беременных женщин.

Женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся по их заявлению на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет. (ст. 254 ТК РФ, п. 22 ППВС № 1 от 28.01.2014 г.).

Работодатель, учитывая необходимость создания условий для нормального ухода за ребенком, обязан предоставить женщине, имеющей ребенка в возрасте до полутора лет, по ее заявлению другую работу при невозможности выполнения прежней работы. Под невозможностью выполнения прежней работы женщиной, имеющей ребенка в возрасте до полутора лет, следует понимать случаи, когда такая работа несовместима с кормлением ребенка и надлежащим уходом за ним, а также с определенным видом режима рабочего времени, разъездным характером работы, удаленностью места жительства от места работы и т.п.

Трудовое законодательство РФ, предоставляя работодателю право прекращать трудовые отношения с работниками, вместе с тем устанавливает и определенные гарантии для некоторых категорий работников при расторжении трудового договора. Особые правила установлены в отношении прекращения трудовых отношений с беременными женщинами и с лицами с семейными обязанностями, что свидетельствует о повышенных гарантиях по сравнению с другими категориями работников.

На основании ст. 261 ТК РФ запрещается увольнение:

- беременных женщин по инициативе работодателя. Так, Конституционный Суд в постановлении № 343-О от 4 ноября 2004 г.[306] относительно данной нормы указал, что повышенная защита предоставляется законодателем беременным женщинам как нуждающимся в особой

[306] См.: Постановление Конституционного Суда РФ от 4 ноября 2004 г. № 343-О «Об отказе в принятии к рассмотрению запроса Советского районного суда г. Красноярска о проверке конституционности ч. 1 ст. 261 ТК РФ» // СЗ РФ. 2004. № 51. Ст. 5263.

социальной защищенности в сфере труда, с тем, чтобы предотвратить возможные дискриминационные действия недобросовестных работодателей, стремящихся избежать в дальнейшем необходимости предоставления женщинам отпусков по беременности и родам, отпусков по уходу за ребенком.

Конституционный Суд в постановлении № 31-П от 6 декабря 2012 г.[307] относительно данной нормы указал, что, по своей сути, она является трудовой льготой, обеспечивающей стабильность положения беременных женщин как работников и их защиту от резкого снижения уровня материального благосостояния, обусловленного тем обстоятельством, что поиск новой работы для них в период беременности затруднителен. Названная норма, предоставляющая женщинам, которые стремятся сочетать трудовую деятельность с выполнением материнских функций, действительно равные с другими гражданами возможности для реализации прав и свобод в сфере труда, направлена на обеспечение поддержки материнства и детства в соответствии со ст. 7 (ч. 2) и 38 (ч. 1) Конституции РФ.

При этом отсутствие у работодателя сведений о беременности женщины не является основанием для отказа в удовлетворении иска о восстановлении на работе, беременная женщина подлежит восстановлению на работе и в том случае, если к моменту рассмотрения в суде ее иска о восстановлении на работе беременность не сохранилась (п. 25 ППВС РФ № 1 от 28.01.2014 г.).

На основании ст. 261 ТК РФ запрещается также увольнение:

- женщин, имеющих ребенка в возрасте до трех лет (ч. 4 ст. 261 ТК);

- одиноких матерей, воспитывающих ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до 14 лет (ч. 4 ст. 261 ТК);

---

[307] См.: Постановление Конституционного Суда РФ от 6 декабря 2012 г. № 31-П «По делу о проверке конституционности п. 4 ч. 1 ст. 33 и подпункта «а» п. 3 ч. 1 ст. 37 ФЗ «О государственной гражданской службе РФ» в связи с жалобой гр-ки Л.А. Пугиевой» // СЗ РФ. 2012. № 52. Ст. 7571.

- других лиц, воспитывающих ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до 14 лет без матери (ч. 4 ст. 261 ТК). Согласно п. 2 ППВС РФ № 1 от 28.01.2014 г. к лицам, воспитывающим детей без матери, может быть отнесен отец, лицо, наделенное правами и обязанностями опекуна (попечителя) несовершеннолетнего, в случае, если мать ребенка умерла, лишена родительских прав, ограничена в родительских правах, признана безвестно отсутствующей, недееспособной (ограниченно дееспособной), по состоянию здоровья не может лично воспитывать и содержать ребенка, отбывает наказание в учреждениях, исполняющих наказание в виде лишения свободы, уклоняется от воспитания детей или от защиты их прав и интересов либо отказалась взять своего ребенка из образовательной организации, медицинской организации, организации, оказывающей социальные услуги, или аналогичной организации, в иных ситуациях;

- родителей (иных законных представителей ребенка), являющихся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях (ч. 4 ст. 261 ТК).

Вместе с тем, трудовое законодательство РФ не содержит безусловного запрета на увольнение беременной женщины.

Исключения составляют:

- ликвидация организации или прекращение деятельности индивидуального предпринимателя;

- истечение срока трудового договора в период беременности, при условии заключения трудового договора на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможности перевода до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу, которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья.

В случае же истечения срочного трудового договора в период беременности работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности, а при предоставлении женщине в установленном порядке отпуска по беременности и родам – до окончания такого отпуска.

Как было установлено ранее, Основной Низам Королевства Саудовская Аравия и Закон о труде 2005 г. не содержит запрета о применении труда женщин. Вместе с тем ситуация с привлечением женщин на местный рынок труда - достаточно острая проблема. Так, по оценкам Всемирного банка демографических данных, процент занятости женского населения, по состоянию на 2016 г., составляет только 15,2 % от общей численности граждан, занятых на рынке труда в Королевстве Саудовская Аравия[308].

Как нами установлено ранее, только с 1969 г. с принятием Закона о труде на законодательном уровне было впервые закреплено участие женщин на национальном рынке труда. Однако весь массив законодательных актов, принятых в период до 2005 г., касался в основном лишь вопросов содействия занятости женщин. И данная тенденция в настоящий период прослеживается в законодательстве Королевства Саудовская Аравия. Это приводит к тому, что норм о дифференциации труда женщин в нем явно недостаточно.

Как было изложено в главе об историческом развитии, действительным ограничением при привлечении женщин к труду являлось то, что до 2001 г. для них в Королевстве не была предусмотрена выдача документов, подтверждающих личность. Что, на наш взгляд, напрямую вело к ограничению доступа женщин к вступлению в трудовые отношения.

Стоит заметить, что такого рода нормы действовали в свое время в ряде европейских стран, традиционно считавшимися прогрессивными. Так, например, в Германии до 1320 г. женщины получали работу только по

---

[308] См.: World Bank population estimates. ILO // URL: http://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.TOTL.FE.ZS?end=2014&name_desc=false&start=1990&view=map (дата обращения: 27. 06. 2017).

наследству и при условии, если занимались ремеслом своего мужа еще при его жизни[309].

Примерно такая же норма была и в российском законодательстве. В начале XX в. Уставом о Промыслах предусматривалось, что «вдова записанного в цеховой управе мастера дозволяется продолжать мужнино ремесло и иметь подмастерьев и учеников»[310]. Вплоть до 1913 г. в России жена не могла устроиться на работу без согласия мужа. И только с принятием Устава о промышленном труде 1913 г. при найме замужних женщин и лиц несовершеннолетних, имеющих отдельный вид на жительство, не требовалось особого позволения родителей, опекунов или мужей (п. 46)[311].

Поэтому в литературе справедливо отмечено следующее: «С развитием ручного труда в различных его разветвлениях, включая сюда и обработку земли, а также все работы, относящиеся к области первобытного домохозяйства и потому выпадавшая преимущественно на долю женщины, - она становилась мужчине нужнее и нужнее … Пройдя период первобытнообщинного строя, роль женщины становится все более заметнее не только в семье, но и в обществе в целом … Во всех культурных странах она стоит теперь на том пункте, с которого начнет завоевывать себе свое экономическое, правовое и бытовое равенство … До этого же завоевания, женщина была полною собственностью мужа»[312].

Труд женщин в Королевстве Саудовская Аравия регулируется отдельной Главой 9 «Занятость женщин» Закона о труде 2005 г. Стоит отметить, что практически все положения заимствованы из предыдущего Закона о труде 1969 г.

Закон о труде 2005 г. на этапе возникновения трудовых отношений, в том числе и с женщинами, предусматривает заключение и срочных трудовых

---

[309] См.: *Браун Л.* Женский вопрос, его историческое развитие и его экономического сторона // Пер. с нем. Ачкасова А. и Кугеля И. М.: Д.П. Ефимов. 1902 г. С. 36.

[310] Ариян П.Н. (1865-1944). Первый женский календарь на 1899 г. Санкт-Петербург: паровая скоропеч. «Труд», С. 38.

[311] Свод законов Российской Империи. СПб., 1913. Т. XI. Ч. 2.

[312] *Браун Л.* Указ соч. С. 6-9.

договоров (ст. 2). В свою очередь, срочность трудовых договоров обусловлена продолжительностью выполняемой работы и сезоном:

- временная работа (temporary work), являющаяся частью основной деятельности работодателя, выполнение которой связано с определенным периодом времени или с определенным видом выполняемых работ, на совершение которой потребуется не более 90 дней с исполнением работ в полном объеме;

- случайная работа (incidental work), не являющаяся частью основной деятельности работодателя, на совершение которой потребуется не более 90 дней;

- сезонная работа (seasonal work), выполнение которой проводится в определенные сезоны.

Помимо этого, данной статьей предусмотрена работа на условиях неполного рабочего времени, т.е. работа на неполный рабочий день (part-time work), выполняемая менее половины установленной законом нормы рабочего времени, независимо от того, работает ли такой работник ежедневно или в определенные дни недели.

Стоит особо заметить, что с женщинами, заключившими срочный трудовой договор, его расторжение происходит по тем же основаниям, что и для мужчин, поскольку повышенные гарантии для женщин здесь не предусмотрены: состояние беременности женщин во внимание не принимается. В то время как в ст. 261 ТК РФ установлены повышенные гарантии беременным женщинам при расторжении срочного трудового договора.

Ст. 53 Закона о труде 2005 г. предусматривает установление испытательного срока продолжительностью не более 90 дней. Испытание при приеме на работу может быть продлено, если приходится на время Ураза-Байрам или Курбан-Байрам, а также в период нетрудоспособности работника. Аналогичная норма относительно испытания предусмотрена и в ТК РФ (ст. 70). Испытательный срок по саудовскому законодательству, так же, как и по

российскому, должен быть обязательно указан в трудовом договоре. Во время испытательного срока, каждая из сторон имеет право расторгнуть трудовой договор, если другое не оговорено в одном из пунктов трудового договора, а именно, что расторжение трудового договора во время испытательного срока предоставляется только одной из сторон.

Отметим, что Законом о труде 2005 г. каких-либо исключений для женщин при установлении испытательного срока не предусмотрено, как это сделано в российском законодательстве (ч. 5 ст. 70 ТК РФ).

В соответствии со ст. 54 Закона о труде 2005 г., установление повторного испытательного срока не допускается, за исключением перевода работника на другую работу.

Из положений, предусмотренных ст. 2 Закона о труде 2005 г. о количественном ограничении временной (temporary work) и случайной (incidental work) работы в 90 дней следует, что к данному типу трудовых договоров могут быть также применены нормы об испытательном сроке. Статья 53 предусматривает максимальный период испытательного срока в 90 дней, в то время как минимальный период, исходя из толкования закона, может быть установлен работодателем. В то же время в ТК РФ установлено, что при заключении срочного трудового договора до 6 месяцев срок испытания не может превышать 2 недель (ч. 6 ст. 70 ТК РФ).

Ст. 149 Закона о труде 2005 г. предусмотрено, что женщины должны работать во всех областях, соответствующих их «натуре (характеру)». При этом каких-либо уточнений относительно такого рода требований к видам деятельности, где могут работать женщины, не предусмотрено. Поэтому необходимо руководствоваться подзаконными нормативными актами, в которых содержится некоторые разъяснения по этому вопросу, путем указания на отрасли экономики, где могут трудиться женщины.

Среди таких актов, можно отметить следующие:

- о занятости женщин в торговле и в области образования (решение Совета Министров Королевства Саудовская Аравия от 22 ноября 1987 г.

№ 1/M-19/1405[313]);

- о занятости в области здравоохранения и социальной защиты (решение Кабинета Министров Королевства Саудовская Аравия от 12 мая 2003 г. № 63[314]);

- о занятости в сфере розничных продаж (решение Совета Министров Королевства Саудовская Аравия от 31 мая 2004 г. № 120[315] и Королевский Указ от 4 июня 2011 г. № A/121[316], указ Министерства труда Королевства Саудовская Аравия от 11 июля 2011 г. № 1/1/2473[317] , указ Министерства труда Королевства Саудовская Аравия от 17 июля 2012 г. № 1/1/3732, указ Министерства труда Королевства Саудовская Аравия от 30 марта 2014 г. № 2702).

Положительным элементом в установлении гендерного равенства стало решение Министерства труда Королевства Саудовская Аравия от 17 июля 2012 г. № 1/1/3730/O[318], в котором среди прочего установлен запрет работодателям платить мужчинам, больше, чем женщинам, за труд равной ценности. Что является достаточно важным не только на этапе заключения трудового договора, но и в последующем.

Особо отметим, что в Королевстве Саудовская Аравия именно для женщин были разработаны и введены телеработа[319] и надомная работа.

Одной из инициатив в рамках Королевского Указа от 4 июня 2011 г. № A/121 является надомная работа по Программе «*Productive Families*»,

---

[313] См.: Cabinet's decision № 1/M-19/1405. 22.11.1987.

[314] См.: Cabinet's decision № 63. 12.05.2003. Concerning the higher education for girls and some regulatory procedures relating to the women work in the Goverment and private sectors.

[315] См.: Council of Ministers Decision № 120. May 31, 2004.

[316] См.: Royal Decree № A/121. 04.06.2011.

[317] См.: Ministerial Decision № 1/1/2473/J, 12.07.2011. Regulate Work of Women in Shop Selling Women Requisites.

[318] См.: Ministerial Resolution № 1/1/3730/O. 17.07.2012. The Resolution of the Saudi Woman Work Regulation in the Family Recreational Parks Shops.

[319] Введение в оборот понятий «телеработа» (telework), «телеработники» (teleworker) связывают с именем американского ученого Jack Nilles M. В различных зарубежных источниках его именуют «отцом телеработы» // См. подробнее: Jala International // URL: http://www.jala.com/jnmbio.php (дата обращения: 14.02.2017).

принятой в 2012 г. Отличительной особенностью данного вида занятости является то, что, по сути, эти отношения нельзя отнести к трудовым, так как в описании программы пояснено, что это – инициатива для женщин, желающих открыть частный бизнес. Одной из целей Программы является поддержка предпринимательства, а участниками ее могут быть только женщины. Представляется, что данный вид занятости вряд ли может быть приравнен к классическому пониманию надомного труда, который содержится в главе 49 ТК РФ.

В развитие Королевского Указа № А/121 Министерство труда Королевства Саудовская Аравия издало и Решение от 11 июля 2011 г. № 1/1/2474/О[320], направленное на расширение применения такого вида занятости как «телеработа».

Сама же Национальная программа «Телеработа» была введена Указом Министерства труда от 14 декабря 2014 г. № 792[321] изначально была принята для расширения и вовлечения именно женщин в национальный рынок труда. Так в преамбуле данного Указа отмечено следующее: «В соответствии с Королевским Указом от 3 июня 2011 г. № А/121 и решением Совета Министров от 31 мая 2004 г. № 120 необходимо расширить область применения дистанционного метода организации работы для поддержки и повышения процента женской занятости в стране».

Под телеработой следует считать осуществление работников своих функциональных обязанностей вне места обычного выполнения работ, посредством использования любых средств коммуникации и информационных технологий. Если первоначально в соответствии с Королевским Указом № А/121 данный вид занятости был введен исключительно для женщин, то Королевский Указ № 792 (п. 2) уже определил, что под лицом, работающим «дистанционным методом», следует считать любое физическое лицо, независимо от его пола. Вместе с тем на

---

[320] См.: Ministerial Resolution № 1/1/2474/O dated 11.07.2011.
[321] См.: Ministerial decree № 792. Telework regulation. 04.12.2014.

основании официально публикуемой информации Фонда развития человеческих ресурсов[322], договор о дистанционном методе выполнении работ (телеработа) может быть заключен только в отношении лиц с ограниченными возможностями любого пола и женщинами. Таким образом, не совсем ясным остается вопрос: для какого же круга лиц предназначен данный вид занятости?

Среди видов телеработы, рекомендуемых для занятости женщин, можно выделить следующие: работа в колл-центрах, продажа через сеть «Интернет», услуги по графическому дизайну, бронирование билетов и отелей, перевод документов, программирование, журналистика, подготовка медицинских отчетов и др.[323].

Необходимо отметить, что Законом о труде 2005 г. телеработа (telework) не регулируется, в отличие от работы на условиях неполного рабочего времени, которой посвящена глава 7 (ст. 119 и 120).

При заключении трудового договора установлен запрет и на прием женщин на рабочие места с опасными и вредными условиями труда. Министр в соответствии с принятым им решением определяет профессии и рабочие места, которые считаются вредными для здоровья и могут подвергать женщин конкретным рискам (ст. 149). Подробнее это будет рассмотрено в параграфе об охране труда настоящей главы.

Работница теряет свои права в соответствии со ст. 157 Закона о труде 2005 г., если она работает на другого работодателя во время ее ежегодного отпуска. В таком случае основной работодатель может лишить ее заработной платы на время отпуска или произвести удержание любых произведенных ей выплат.

---

[322] См.: Human Resources Development Fund // URL: https://www.hrdf.org.sa/Program/289/Telework?bc=267 (дата обращения: 10. 07. 2019).

[323] См.: *Abdulkarim Al-Nujaidi.* Human Resources Development Fund. Youth employment initiatives and services in Saudi Arabia // URL: http://wapes.org/fr/system/files/1.2_saudi_arabia_-_abdulkarim_alnujaidi_-en.pdf (дата обращения: 14.02.2017).

Что касается изменения трудовых отношений, то работодатель не может перевести работника с его первоначального рабочего места в другое место, могущее повлечь за собой изменение места его проживания, если такой перевод может нанести серьезный вред работнику и не оправдан характером работы (ст. 58). Здесь имеет место оценочное понятие, связанное с усмотрением работодателя, поскольку законодатель не разъясняет, что понимать под причинением «серьезного вреда» работнику.

Исходя из действующего трудового законодательства Королевства Саудовская Аравия, прекращение трудовых правоотношений может быть:

- по соглашению сторон (ч. 1 ст. 74);

- в связи с истечением срока трудового договора (ч. 2 ст. 74);

- по усмотрению любой из сторон в бессрочных контрактах (ч. 3 ст. 74);

- в связи с выходом на пенсию. Пенсионный возраст для мужчин составляет – 60 лет, для женщин – 55 лет (ч. 4 ст. 74);

- вследствие форс-мажорных обстоятельств (ч. 5 ст. 74).

При этом при увольнении по собственному желанию статьей 85 Закона о труде 2005 г. предусмотрена денежная компенсация, которая рассчитывается исходя из стажа у данного работодателя (1/3 среднего заработка – при стаже от 2-х лет до 5 лет; 2/3 среднего заработка – при стаже свыше 5 лет, но менее 10 лет; средний заработок – при стаже свыше 10 лет).

Ст. 87 Закона о труде 2005 г. предусмотрено 2 исключения, при которых выплачивается средняя заработная плата независимо от стажа работы у данного работодателя. Одно из таких исключений – в случае расторжения трудового договора по не зависящим от работника обстоятельствам. Согласно второму исключению, работающая женщина имеет право на полное вознаграждение, если она расторгнет свой контракт в течение шести месяцев с даты вступления в брак или в течение трех месяцев с даты рождения ребенка.

В соответствии со ст. 155 Закона о труде 2005 г. работодатель не может уволить женщину во время беременности и родов, что предусмотрено и в

российском законодательстве (ст. 261 ТК РФ). Аналогичная норма была установлена и ст. 167 Закона о труде 1969 г., что еще раз говорит о том, что прямых законодательных норм, препятствующих труду женщин, в законодательства Королевства Саудовская Аравия установлено не было.

Также ст. 155 Закона о труде Королевства Саудовская Аравия предусматривает, что работодатель не может применить какое-либо дисциплинарное взыскание к работницам в период беременности и родов. В свою очередь, системное толкование главы 30 ТК РФ и в целом российского трудового законодательства говорит о возможности применения к женщине дисциплинарных взысканий и в период беременности, за исключением увольнения.

В соответствии со ст. 156 Закона о труде 2005 г. работодатель не может увольнять работницу в период ее болезни, причиной которой стала беременность или роды, при условии, что такая болезнь будет подтверждена медицинским документом и что период ее отсутствия на рабочем месте не превышает 180 дней. Работницу также нельзя уволить без какой-либо веской причины, предусмотренной этим Законом, в течение шести месяцев, предшествующих предполагаемой дате ее родов.

В случае увольнения какой-либо работницы в нарушение положений этой статьи должен быть издан приказ работодателя о ее восстановлении.

Из всего вышеизложенного можно сделать ряд выводов. Так, нельзя не отметить явно недостаточное количество правовых норм о дифференцированном подходе к регулированию труда женщин в Королевстве Саудовская Аравия. Вместе с тем имеющиеся правовые нормы свидетельствуют о наличии в законодательстве ряда норм о повышенной социальной защите женщин, в большей мере связанных с беременностью и родами. К сожалению, как в законодательстве, так и в актах подзаконного характера, не получают должного развития общие нормы о труде женщин и его охране, в том числе при переводах на другую работу и прекращении трудовых отношений.

§ 2. Рабочее время и время отдыха женщин в Российской Федерации и в Королевстве Саудовская Аравия

Центральное место среди гарантий в процессе труда для всех без исключения работников, занятых по трудовому договору, без исключения, несомненно является установление гарантированного рабочего времени и времени отдыха. Установление дополнительных гарантий в части в рабочего времени и времени отдыха для женщин является частью и охраны их труда[324].

Специальные нормы, регулирующие рабочее время женщин, дифференцированы по физиологическим особенностям женского организма и материнской функции.

В науке трудового права рабочее время (правовая категория) рассматривается в 3-х аспектах:

- *как институт трудового права,* представляя собой обособленную совокупность правовых норм, регулирующих данный участок общественных отношений внутри отрасли трудового права, которые содержатся в ТК РФ, иных федеральных законах, подзаконных нормативных актах, локальных нормативных актах, актах социального партнерства, трудовых договорах[325];

- *как мера труда,* измерение труда по количеству (время) и интенсивности (норма), т.е. мера труда работника (одновременно

---

[324] В этом параграфе охрана труда понимается в широком смысле, о чем свидетельствуют многие работы ученых-трудовиков - См., например: Институт охраны труда представляет собой совокупность норм различных институтов трудового права, устанавливающих мероприятия, непосредственно направленные на охрану здоровья работников в процессе труда, компенсацию воздействия внешних факторов, и обеспечивающих гарантии соблюдения этих норм. К институту охраны труда относятся некоторые нормы о переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, по оплате труда, рабочему времени и дополнительным отпускам лицам за работу с тяжелыми и вредными условиями труда или в особых климатических условиях и др. // Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: Учебник: в 2 т. Т.2. Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право. М.: Статут, 2009. С.936.; Охрана труда женщин – совокупность нормативно-правовых актов, организационных, технических, гигиенических и лечебно-профилактических мероприятий и средств, обеспечивающих безопасность, сохранение здоровья и работоспособности женщин в процессе труда, в том числе благоприятный режим труда и отдыха. // Большая юридическая энциклопедия (серия «Профессиональные справочники и энциклопедии») / под ред. Барихина А.Б. М.: Книжный мир, 2010. С. 573.

[325] Актуальные проблемы трудового права. С. 222.

обеспечивающая ему время отдыха, необходимое для восстановления сил, сохранения здоровья и т.д.)[326];

- *как элемент индивидуального трудового правоотношения,* т.е. как время, в течение которого рабочий или служащий согласно внутреннему трудовому распорядку должен находиться в месте производства работ и выполнять трудовую функцию[327].

В настоящем параграфе рабочее время рассматривается, в основном, как элемент индивидуального трудового правоотношения.

Исходя из буквального толкования законодательного определения рабочего времени, данного в ст. 91 ТК РФ, рабочее время определено как совокупность следующих периодов: 1) времени, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности; 2) иных периодов времени, которые в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ относятся к рабочему времени.

На протяжении исторического развития трудового законодательства в разные временные промежутки была установлена различная максимальная продолжительность рабочего времени. Так, Закон от 2 июня 1897 г. «О продолжительности и распределении рабочего времени в заведениях фабрично-заводской и горной промышленности»[328] устанавливал рабочий день в 11,5 часов. Устав о промышленном труде 1913 г. содержал такую же норму рабочего времени в сутки. И только в 1917 г. Декретом СНК от 29 октября 1917 г. «О восьмичасовом рабочем дне, продолжительности и

---

[326] См.: *Петров А.Я.* Рабочее время: о концепции раздела IV Трудового кодекса РФ // Законодательство и экономика. 2012. № 1. С. 42. См. также: *Процевский А.И.* Рабочее время и рабочий день по советскому трудовому праву. М.: Госюриздат, 1963. С. 3.; *Александров Н.Г.* Трудовое правоотношение. М.: Юрид. изд-во, 1948. С. 279; Советское трудовое право: учебник для юрид. вузов и фак. / под ред. д-ра юрид. наук, проф. Андреева В.С. 2-е изд., испр. и доп. М.: Высш. школа, 1971. С. 146.

[327] *Лушникова М.В., Лушников А.М.* Курс трудового права: в 2 т. Т.2. Трудовые права в системе прав человека. Индивидуальное трудовое право.: Учеб.-М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2004. С. 213.

[328] ПСЗ РИ. III. СПб., 1900. Т. XVII. № 14231.

распределении рабочего времени» был установлен 8-ми часовой рабочий день.

На международном уровне сокращение рабочего времени произошло значительно позже: Конвенция МОТ № 47 «О сокращении рабочего времени до 40 часов в неделю» только в 1935 г. установила продолжительность рабочего времени в 40 часов[329].

Правовой основой рабочего времени и времени отдыха является положение ст. 37 Конституции РФ, согласно которой работающему по трудовому договору гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск. В ст. 91 ТК РФ установлена нормальная продолжительность рабочего времени в 40 часов в неделю.

Данные нормы, определяя чередование временных отрезков рабочего времени и времени отдыха, создают предпосылки к установлению режима рабочего времени[330], что, в свою очередь, является одной из гарантий охраны труда в трудовом правоотношении.

Как указывала Э. Новотна, «рабочее время - временное пространство для реализации обязанностей работника, при этом необходимо создание оптимального количественного соотношения между рабочим и не рабочим временем»[331].

---

[329] См.: Указ Президиума Верховного Совета СССР от 4 июня 1956 г. «О ратификации Конвенций Международной организации труда № 29 от 28 июня 1930 г. относительно принудительного или обязательного труда и № 47 от 22 июня 1935 г. о сокращении рабочего времени до сорока часов в неделю» // Ведомости ВС СССР. 1956. № 12. Ст. 253.

[330] Под режимом рабочего времени принято понимать «порядок реализации установленной нормы продолжительности рабочего времени и распределения времени работы и времени отдыха работников в рамках суток, недели и др. календарного периода» // Трудовое право. Энциклопедический словарь / Гл. ред. Иванов С.А. М.: «Советская энциклопедия», 1979. С. 377.

[331] *Новотна Э.* Рабочее время и время отдыха в условиях научно-технической революции. Социалистическое трудовое право в условиях научно-технического прогресса. М.: АН СССР Институт государства и права. 1981. С. 115.

Данное высказывание не вызывает сомнений относительно всех работников, но особую значимость рационализация рабочего времени и времени отдыха приобретает при регулировании труда женщин.

Вопрос влияния продолжительности рабочей смены, а также работы в ночное время на женский организм неоднократно подвергался исследованию в специальной медицинской литературе. И.М. Сеченов впервые в 1901 г. на научно-физиологическом уровне исследовал влияние продолжительности рабочего времени на организм человека, а также количество времени отдыха, необходимого для полного восстановления сил, «чтобы утомление от работы данного дня не переходило на работу следующего?»[332].

Длительность рабочего дня затрагивает экономические, политические и физиологические вопросы. При этом роль физиологического фактора весьма значительна, поскольку рабочий с признаками переутомления не может работать с высокой производительностью труда. Статистические данные показывают прямую зависимость между продолжительностью рабочего дня и количеством заболеваний[333].

Также выявлено, что работа с ночными дежурствами является неблагоприятным фактором, поскольку у женщин, которые дежурят ночью, отмечается достоверное снижение среднесуточных значений показателей вариабельности сердечного ритма. Кроме того, работа в ночное время приводит к увеличению биологического возраста, т.е. к преждевременному старению[334].

Между тем в настоящее время на законодательном уровне продолжительность рабочего времени для женщин в период беременности и активного материнства (наличие детей в возрасте как до 1,5 лет, так и до 3-х

---

[332] См.: *Сеченов М.И.* Очерк рабочих движений человека. М.: Типо-литография Товарищества И.Н. Кушнеревъ и К., 1901. С. 135.

[333] См. подробнее: Руководство по физиологии труда / под ред. Виноградова М.И. М.: Изд-во «Медицина», 1969. С. 364.

[334] См. подробнее: *Назаренко М.А.* Оценка суточной динамики показателей сердечно-сосудистой системы и биологического возраста у женщин, работающих в дневную и ночную смены: Автореф. дисс. … канд. мед. наук. Тюмень, 2017. С. 7, С. 16-17.

лет) не установлена: ст. 94 ТК РФ, устанавливая продолжительность ежедневной работы (смены) для отдельных категорий работников, не включила в данный перечень такие категории женщин.

Это создает проблемы не только в части охраны труда и здоровья как женщин, так и здоровья будущего поколения. Возникают и определенные сложности для работодателей, в том числе при выплате пособия по уходу за ребенком до полутора лет женщине, работающей на условиях неполного рабочего времени.

В соответствии со ст. 93 ТК РФ работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет). При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

ТК РФ не предусматривает минимальную продолжительность рабочего дня (недели) для женщин, имеющих ребенка в возрасте до полутора лет, и работающих на условиях неполного рабочего времени.

Статьей 11.1 Федерального закона от 29 декабря 2006 г. № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» предусмотрено, что:

1. Ежемесячное пособие по уходу за ребенком выплачивается застрахованным лицам (матери, отцу, другим родственникам, опекунам), фактически осуществляющим уход за ребенком и находящимся в отпуске по уходу за ребенком, со дня предоставления отпуска по уходу за ребенком до достижения ребенком возраста полутора лет.

2. Право на ежемесячное пособие по уходу за ребенком сохраняется в случае, если лицо, находящееся в отпуске по уходу за ребенком, работает на условиях неполного рабочего времени или на дому, продолжая осуществлять уход за ребенком.

В соответствии со ст. 13 Федерального закона от 19 мая 1995 г. № 81-ФЗ «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей»[335], право на ежемесячное пособие по уходу за ребенком сохраняется в случае, если лицо, находящееся в отпуске по уходу за ребенком, работает на условиях неполного рабочего времени или на дому, а также в случае продолжения обучения.

Верховный суд РФ, обобщая судебную практику в п. 16 ППВС РФ от 28.01.2014 № 1, и, по сути, дублируя положения, установленные действующим законодательством, каких-либо дополнительных разъяснений относительно продолжительности рабочего времени для женщин, занятых неполное рабочее время во время отпуска по уходу за ребенком до полутора лет не предусмотрел.

Вместе с тем при установлении неполного рабочего времени женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком и работающим на условиях неполного рабочего времени, возникает немало вопросов со стороны органов социального страхования[336].

В настоящий момент в судебной практике встречаются двоякие решения относительно права работающей женщины на получение пособия по уходу за ребенком до полутора лет.

В одних случаях суд встает на сторону женщин и считает, что даже при минимальном сокращении рабочего времени у работника сохраняется право на получение пособия по уходу за ребенком до полутора лет, поскольку действующее законодательство РФ не содержит каких-либо ограничений в этом отношении[337].

В других случаях суд принимает сторону Фонда социального страхования РФ, считая, что сокращение продолжительности рабочего

---

[335] СЗ РФ.1995. № 21. Ст. 1929.

[336] См.: *Зайцева Л.В.* Пособия по обязательному социальному страхованию лицам, работающим неполное рабочее время // Администратор суда. 2015. № 2. С. 19.

[337] См.: Постановление Семнадцатого арбитражного апелляционного суда от 29 августа 2008 г. № 17АП-5107/2008-АК по делу № А71-2756/2008 // Документ официально опубликован не был // СПС «КонсультантПлюс».

времени на один час и менее не может расцениваться как мера, необходимая для продолжения осуществления ухода за ребенком[338].

При этом ни одним действующим актом в настоящий момент не установлено, на какое конкретно количество часов в неделю это должно быть сделано для того, чтобы ФСС России признал правомерной выплату пособия по уходу за ребенком при установлении неполного рабочего времени.

Не стоит забывать и о том, что в настоящее время не предусмотрена государственная поддержка женщин в части предоставления ясельных групп для новорожденных детей, как было это сделано в СССР.

Поэтому действительно стоит согласиться с ФСС России, что пособие по уходу за ребенком приобретает характер материального стимулирования, так как женщины зачастую поставлены в крайне сложное материальное положение: находясь в отпуске по уходу за ребенком, они вынуждены выходить на работу, пользуясь при этом услугами частных детских садов или платными услугами домашних работников (нянь).

В связи с этим, предлагается внести поправки в ст. 93 ТК РФ и дополнить ее абзацем следующего содержания: «Женщина, находящаяся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет, в случае работы на условиях неполного рабочего времени имеет право на оплату своего труда пропорционально отработанному времени, продолжительность которого устанавливается соглашением сторон трудового договора. Выплата государственного пособия по уходу за ребенком производится независимо от продолжительности работы женщины на условиях неполного рабочего времени».

Помимо этого, требует решения и еще один вопрос. Н.Н. Шептулина обоснованно отмечает, что включение в ст. 94 ТК РФ нормы о предельной продолжительности ежедневной работы беременных женщин и матерей,

---

[338] См.: Постановление Арбитражного суда Уральского округа от 18 февраля 2019 г. № Ф09-281/19 по делу № А50-22464/2018 // Документ официально опубликован не был // СПС «КонсультантПлюс».

имеющих детей в возрасте до полутора лет, приобретает особое значение для упорядочения их работы по совместительству[339].

Некоторым категориям женщин помимо неполного рабочего времени устанавливается сокращенная рабочая неделя. Имеется ввиду постановление Верховного Совета РСФСР от 1 ноября 1990 г. № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе», согласно которому с 1 января 1991 г. все женщины, работающие в сельской местности, имеют право на сокращенную 36-часовую продолжительность рабочей недели. Такая гарантия распространяется на всех женщин независимо от должности, стажа и прочих условий, с выплатой заработной платы в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы.

Установление сокращенной продолжительности рабочей недели предусмотрено и для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (ст. 320 ТК РФ): коллективным договором или трудовым договором устанавливается для них 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами.

Что касается сокращенной 36-часовой продолжительности рабочей недели для женщин, то норма, установленная ст. 320 ТК РФ, вызывает немало споров. В научной литературе неоднократно высказывались обоснованные замечания относительно данной нормы[340], в одном из которых отмечено следующее: «Возникает закономерный вопрос: почему бы законодателю самому непосредственно в Трудовом кодексе не установить сокращенную продолжительно рабочего времени для указанных категорий женщин, как это

---

[339] См.: *Шептулина Н.Н.* Проблемы совершенствования законодательства о труде женщин // Трудовое право. 2008. № 1. С. 10.

[340] См. подробнее: Особенности правового регулирования трудовых отношений отдельных категорий работников: научно-практическое пособие / отв. ред. Коршунова Т.Ю. М.: ИЗиСП, 2015. С. 43; Судебная практика в современной правовой системе России: монография / под ред. Хабриевой Т.Я., Лазарева В.В. М.: ИЗиСП, НОРМА, ИНФРА-М, 2017. С. 253.

было сделано в предыдущем КЗоТе? Зачем относить это к договорным условиям, если стороны не могут договариваться по этому поводу?»[341].

ППВС РФ от 28.01.2014 г. № 1 отмечает, что положения ст. 320 ТК РФ не предполагают установление для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, продолжительности рабочей недели свыше 36 часов, в связи с чем работодатель при заключении коллективного или трудового договора не вправе увеличивать продолжительность рабочего времени, установленную законодательством. Если работодатель не установил сокращенную продолжительность рабочего времени для указанной категории работников, выполняемая ими работа сверх установленной продолжительности рабочего времени подлежит оплате по правилам, предусмотренным статьей 152 ТК РФ для оплаты сверхурочной работы (п. 13).

Полагаем, что было бы логичнее сокращенную рабочую неделю для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, предусмотреть в ст. 92 ТК РФ в форме императивной нормы.

В литературе высказываются различные мнения относительно продолжительности рабочего времени женщин, в том числе занимающих руководящие должности если она работает в сельской местности или в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Как известно, руководитель организации традиционно относится к лицам, чья продолжительность рабочего времени либо равна 40 часам в неделю, либо превышает ее при установлении руководителю режима ненормированного рабочего дня. Поэтому необходимость в интересах собственника имущества осуществления трудовой функции руководителя на условиях 40-часовой недели либо увеличенной продолжительности рабочего времени приведет, по мнению ряда ученых, либо к нарушению прав женщин, либо к выбору на руководящую должность мужчину как не обладающего соответствующими

---

[341] См. подробнее: *Головина С.Ю.* Использование частноправовых конструкций при кодификации российского трудового законодательства. Кодификация российского частного права 2019 / Под ред. Медведева Д.А. М.: Статут, 2019. С. 443.

льготами, что тоже можно рассматривать как дискриминацию по половому признаку[342].

Трудовым законодательством РФ установлен запрет на привлечение беременных женщин к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, а также направление в служебные командировки (ст. 259 ТК РФ).

Вместе с тем ч. 2 ст. 259 ТК РФ установлено, что направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе (ч. 5 ст. 99 ТК РФ), работе в ночное время (ч. 5 ст. 96 ТК РФ), выходные и нерабочие праздничные дни женщин (ч. 7 ст. 113 ТК РФ), имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением.

В научной литературе обосновано отмечено, что данная норма снижает уровень гарантий трудовых прав женщин, так как вопросы привлечения к сверхурочным работам, работам в выходные и праздничные дни и др. требуют от работодателя оперативного решения, а женщины практически лишены такой возможности подкрепить свое согласие медицинским заключением и указанные вопросы будут решаться без учета состояния их здоровья[343].

Нельзя не заметить, что первое предложение ч. 5 ст. 96 ТК РФ сформулировано как императивная норма, установившая запрет на привлечение к работе в ночное время женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет. Второе же предложение ч. 5 ст. 96 ТК РФ изложено диспозитивно, дублируя, положения ст. 259 ТК РФ. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

---

[342] См. подробнее: Актуальные проблемы трудового права. Указ. соч. С. 135.

[343] См. подробнее: *Шептулина Н.Н.* Особенности регулирования труда отдельных категорий работников // Трудовое право. 2004. № 6. С. 13.

Как уже отмечалось, несмотря на тяжелое положение нашей страны во время Великой Отечественной войны, даже в этот период времени было принято ряд нормативных правовых актов, улучшавших положение беременных и кормящих женщин и устанавливающие запрет на привлечение к обязательным сверхурочным работам женщин, кормящих грудью, в течение шести месяцев кормления[344], а также запрещавших привлекать на работу в ночное время женщин на период кормления ребенка грудью[345].

Хотелось бы отметить и то, что КЗоТ 1922 г. не допускал привлечение матерей, кормящих грудью, привлечение к ночной и сверхурочной работе (ст. 131). КЗоТ 1971 г. не допускал их к работе в ночное время (ст. 48) и к сверхурочным работам (ст. 54), а также к работам в выходные дни и направлению в командировки (ст. 162). На предприятиях и в организациях с широким применением женского труда организовывались детские ясли и сады, комнаты для кормления грудных детей, а также комнаты личной гигиены женщин (ст. 172).

Проведенный нами краткий экскурс в историю правового регулирования труда женщин показывает снижение в ТК РФ уровня гарантий для женщин в связи с материнством по сравнению с КЗоТ 1922 г. и КЗоТ 1971 г.

Полагаем, что следовало бы восстановить некоторые ранее существовавшие запреты в законодательстве относительно использования труда женщин в период активного материнства. В частности, следовало бы установить повышенные гарантии для женщин, предусмотренные ч. 2 ст. 259 ТК РФ, исходя из возраста детей до полутора лет, установив для них

---

[344] Указ Президиума Верховного Совета СССР от 26 июня 1941 г. «О режиме рабочего времени рабочих и служащих в военное время».

[345] Указ Президиума Верховного Совета СССР от 8 июля 1944 г. «Об увеличении государственной помощи беременным женщинам, многодетным и одиноким матерям, усилении охраны материнства и детства, об установлении высшей степени отличия - звания «Мать-героиня» и учреждении ордена «Материнская слава» и медали «Медаль материнства».

безусловный запрет на привлечение к сверхурочным работам, работам в ночное время и в выходные дни, а также при направлении в командировки.

Внесение данных изменений особенно актуальны в настоящее время, так как профилактика нарушений репродуктивного здоровья, улучшение условий труда, предоставление повышенных гарантий в период беременности и родов, а также активного материнства должны быть в качестве приоритетных задач любого государства. И если в СССР повышенное внимание уделялось профессиональной реабилитации в связи с приобретенными профзаболеваниями при работе на производствах, то в настоящее время и в результате офисной работы могут развиться различные заболевания, включая и возможные расстройства психики. При этом, как отмечено, стресс и утомляемость на рабочем месте могут также спровоцировать развитие гинекологических заболеваний у женщин, нарушение репродуктивного здоровья у мужчин[346].

В медицинской литературе отмечено, в России происходит значительное сокращение репродуктивного потенциала россиянок[347]. Так, число нормальных родов у нас в стране составляет от 26 до 30 %, т.е. фактически лишь 1/3 российских женщин имеет возможность родить здорового ребенка[348].

Как было сказано ранее, рабочее время, исходя из законодательного определения состоит и из иных периодов времени, относящихся к рабочему времени и подлежащих оплате. Данные периоды не относятся к фактическому отработанному рабочему времени в классическом его

---

[346] См.: В НИИ медицины труда перечислили негативные последствия работы в офисе // https://iz.ru/931850/2019-10-14/v-nii-meditciny-truda-perechislili-negativnye-posledstviia-raboty-v-ofise (дата обращения: 15.10.2019).

[347] См. подробнее: *Каткова И.П.* Репродуктивное здоровье россиянок // Народонаселение. 2002. № 4 С. 30.

[348] См. *Гурьянова Т.* Акушер гинеколог: «Количество нормальных родов уменьшается» // URL: https://aif.ru/health/life/akusher_ginekolog_kolichestvo_normalnyh_rodov_umenshaetsya (дата обращения: 24.12.2018).

понимании. Среди таких перерывов выделим те, которые относятся применительно к труду женщин, и рассмотрим их более подробно.

*Перерывы для кормления ребенка***,** предоставляемые женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет (ст. 258 ТК РФ).

Ежегодно с 1 по 7 августа при поддержке ВОЗ проходит Всемирная неделя грудного вскармливания. В одном из своих обращений по поводу данного мероприятия Генеральный директор МОТ Гай Райдер особо подчеркнул, что помимо важнейших медицинских аспектов – это еще важнейший вопрос, связанный с недискриминацией женщин на рынке труда по признаку их репродуктивной функции. Со слов советника по связям с общественностью Бюро МОТ, для стран Восточной Европы и Центральной Азии Ольги Богдановой, ни для кого не секрет, что на многих рабочих местах, к сожалению, женщины, которые ждут ребенка в период беременности, и женщины с маленькими детьми подвергаются дискриминации по сравнению с другими сотрудниками, потому что многие работодатели считают невыгодным сохранять у себя таких работников[349].

В ст. 5 Конвенции МОТ № 103 «Относительно охраны материнства» (1952 г.), ратифицированной СССР в 1956 г.[350], предусмотрено, что если женщина кормит своего ребенка грудью, то она имеет право прерывать работу для этой цели на один или несколько перерывов в день, продолжительность которых устанавливается национальным законодательством. Предусмотрено, что данные перерывы являются рабочим временем и подлежат оплате.

В п. 3 ст. 8 Европейской социальной хартии (пересмотренной) (1996 г.) закреплено: стороны обязуются обеспечить, чтобы женщинам, имеющим грудных детей, предоставлялись перерывы в работе для кормления ребенка.

---

[349] См.: Новости ООН. МОТ: работа и грудное вскармливание – вещи совместимые // URL: https://news.un.org/ru/audio/2017/08/1316042 (дата обращения 24.12.2018)

[350] См.: Указ Президиума Верховного Совета СССР от 6 июля 1956 г. «О ратификации конвенций Международной Организации Труда (МОТ)» // Ведомости ВС СССР. 1956. № 14. Ст. 301.

Стоит отметить, что ТК РФ не выделяет в отдельную категорию женщин, кормящих грудью, включая их в число женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет.

Это связано с тем, что прежним трудовым законодательством отпуск по уходу за ребенком предусмотрен не был. Так, согласно ст. 167 КЗоТ 1971 г. женщине, по ее заявлению, предоставлялся дополнительный отпуск без сохранения заработной платы до достижения ребенком возраста одного года, с сохранением места работы (должности). В стаж работы, дающий право на последующие ежегодные отпуска, время дополнительного отпуска без сохранения заработной платы не засчитывалось.

Заметим, что норма, установленная в ТК РФ, по сравнению с положением Конвенции МОТ № 103 «Относительно охраны материнства» (1952 г.) и раннее действующим законодательством, улучшает положение кормящих женщин в части того, что при предоставлении перерывов для кормления ребенка не проводится различие между естественным вскармливанием и искусственным.

В советский период в науке трудового права существовали две точки зрения относительно предоставления указанного перерыва.

Так, А.А. Абрамова полагала, что поскольку перерывы на кормление ребенка носят строго целевой характер, то предоставляться они должны только женщинам, действительно кормящим грудью, и не предоставляться женщинам, имеющим грудных детей, но по каким-либо причинам не кормящим грудью[351]. А.А. Абрамова справедливо отмечала, что законодатель не устанавливает срока, в течение которого женщинам должны предоставляться перерывы на кормление ребенка. Тем не менее она полагала, что указанная льгота должна предоставляться в течение всего периода фактического кормления ребенка, сколько бы он не длился, при удостоверении периода

[351] См.: *Абрамова А.А*. Правовое регулирование труда женщин в СССР: Дисс. … канд. юрид. наук. М., 1950. С. 244.

кормления справкой лечебного учреждения/детской консультацией, женско-детской консультацией, поликлиникой, амбулаторией и т.п.

В.Н. Толкунова придерживалась другой точки зрения, считая, что поскольку грудной ребенок, находящийся на искусственном вскармливании, требует особого внимания в период его кормления, то перерывы для кормления нужны и матерям таких детей. Поэтому В.Н. Толкунова заявляла, что в законе следует прямо предусмотреть предоставление перерывов для кормления матерям, дети которых находятся на искусственном вскармливании, оговорив при этом, что перерывами для кормления должны пользоваться все матери, имеющие детей в возрасте до одного года[352].

Сейчас ст. 258 ТК РФ установлено, что перерывы для кормления ребенка предоставляются не реже чем через каждые три часа продолжительностью не менее 30 мин. каждый. При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа.

Исходя из положений ТК РФ, по желанию женщины, имеющей детей, и в зависимости от продолжительности ее рабочего дня допускается:

- присоединение перерыва для кормления ребенка к обеденному перерыву;

- перенесение одного или в суммарном виде двух перерывов для кормления ребенка на начало или на конец рабочего дня, с соответствующим его сокращением.

На данное обстоятельство обращено внимание и в ППВС от 28.01.2014 г. № 1 (п. 16).

Как и в КЗоТ 1971 г., так и в ТК РФ перерывы для кормления ребенка (детей) включены в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

---

[352] См.: *Толкунова В.Н.* Социально-правовые проблемы труда женщин в СССР: Дисс. …докт. юрид. наук. С. 539-540.

Из системного толкования ст. 258 ТК РФ следует и то, что если женщина, имеющая ребенка в возрасте до полутора лет, работает неполный рабочий день (смену) и его (ее) продолжительность составляет более трех часов, она также имеет право на получение перерыва для кормления ребенка.

Это установлено исходя из следующих норм ТК РФ:

во-первых, ст. 255 ТК РФ предусматривает, что женщина, во время нахождения в отпуске по уходу за ребенком, может работать на условиях неполного рабочего времени или на дому с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию;

во-вторых, ч. 4 ст. 93 ТК РФ, предусматривает, что работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав[353].

Однако в литературе высказывается противоположное мнение на этот счет. Так, по мнению ряда авторов перерывы для кормления ребенка предоставляются в том случае, если женщина не использует отпуск по уходу за ребенком[354].

Помимо матерей, согласно ст. 264 ТК РФ, перерывы для кормления ребенка, а также и иные гарантии и льготы, предоставляемые женщинам в связи с материнством, могут быть использованы отцами, воспитывающими детей без матери, опекунами (попечителями).

В заключение стоит сказать, что основы законодательства РФ в области предоставления женщинам перерывов для кормления ребенка, заложенные начиная с 1917 г., существенно не изменились. Наше государство вело и ведет стабильную и последовательную работу в рассматриваемой сфере, учитывая исторические предпосылки на каждом этапе развития трудового

---

[353] См.: *Дзюбак А.В.* Перерывы для кормления ребенка: история и современность // Образование и право. 2018. № 12. С. 300.

[354] Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный). 3-е изд., пересмотр. / под ред. А.М. Куренного, С.П. Маврина, В.А. Сафонова, Е.Б. Хохлова. НОРМА. ИНФРА-М, 2015 // СПС «КонсультантПлюс»; Актуальные проблемы трудового права. Указ. соч. С. 421.

законодательства. Стоит отметить и тот факт, что нормы, обеспечивающие предоставление женщинам перерывов для кормления ребенка, были приняты задолго до ратификации Конвенции МОТ № 103 «Относительно охраны материнства» (1952 г.), а также не были отменены во время Великой Отечественной войны, что еще раз подчеркивает особую защиту материнства и младенчества со стороны российского государства.

Обязательное диспансерное обследование. В соответствии с ч. 3 ст. 254 ТК РФ при прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских организациях за беременными женщинами сохраняется средний заработок по месту работы.

К сожалению, в настоящий момент не определен порядок освобождения от работы беременной женщины для прохождения обязательного диспансерного обследования, а также не установлено, какие документы будут являться подтверждением прохождения обязательного диспансерного обследования беременных.

При этом действует приказ Минздрава России от 1 ноября 2012 г. № 572н «Об утверждении Порядка оказания медицинской помощи по профилю «акушерство и гинекология (за исключением использования вспомогательных репродуктивных технологий)»[355], которым предусмотрено, что при физиологическом течении беременности осмотры беременных женщин проводятся врачом-акушером-гинекологом – не менее 7-ми раз, врачом-терапевтом – не менее 2-х раз; врачом-стоматологом- не менее 2-х раз, врачом-оториноларингологом, врачом-офтальмологом – не менее 1 раза; другими врачами-специалистами – по показаниям, с учетом сопутствующей патологии. Предусмотрено и трехкратное скрининговое ультразвуковое исследование (п. 6)[356].

---

[355] РГ (специальный выпуск). 25 апреля 2013.

[356] Ранее действовал приказ Минздравсоцразвития РФ от 30 марта 2006 г. № 224 «Об утверждении положения об организации проведения диспансеризации беременных женщин и родильниц» (Здравоохранение. 2006. № 8), который в п. 3 предусматривал количество осмотров при физиологическом течении беременности. Осмотры проводились: врачом-акушером-гинекологом – не менее 10 раз, врачом-терапевтом – не менее 2-х раз,

Между тем, на основании Федерального закона от 21 ноября 2011 г. № 323 «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации»[357] следует различать медицинские осмотры (комплекс медицинских вмешательств, направленных на выявление патологических состояний, заболеваний и факторов риска их развития) и диспансеризацию (комплекс мероприятий, включающий в себя медицинские осмотры и дополнительные методы обследования, проводимые в целях оценки состояния здоровья). Полагаем, что время прохождения диспансерного обследования, следует отнести к иным периодам рабочего времени.

Разумное ограничение рабочего времени является важнейшей правовой гарантией права на отдых, закрепленного в ст. 37 Конституции РФ[358], что имеет особое значение для женщин.

Правом на отдых женщины пользуются без какой бы то ни было дискриминации, более того, в ряде случаев им предоставляются в этой области дополнительные гарантии.

Основное содержание института трудового права «время отдыха» сводится к регламентации 5-ти его видов: 1) перерывы в течении рабочего дня (смены); 2) ежедневный (междусменный) отдых; 3) выходные дни (еженедельный непрерывный отдых); 4) нерабочие праздничные дни; 5) отпуска[359].

Среди перерывов в течение рабочего дня выделим *специальные перерывы для обогревания и отдыха,* обусловленные технологией и

врачом-окулистом, врачом-отоларингологом, врачом-стоматологом – при первичном обращении. С 2013 г. данный приказ утратил силу. - См.: приказ Минздрава России от 29 апреля 2013 г. № 266 «О признании утратившим силу приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 30 марта 2006 г. № 224 «Об утверждении положения об организации проведения диспансеризации беременных женщин и родильниц» // Документ официально опубликован не был // СПС «КонсультантПлюс».

[357] СЗ РФ. 2011. № 48. Ст. 6724.

[358] См.: Трудовое право России: учебник / под ред. Куренного А.М. 3-е изд. М.: Проспект, 2016. С. 321.

[359] См.: Трудовое право: учебник / под ред. Киселева И.Я., Лушникова А.М. 4 изд., испр. и доп. М.: Эксмо, 2011. С. 206.

организацией производства и труда (ст. 109 ТК РФ), которые в практической литературе называют «технологическими».

Согласно п.п. 1.4, 1.5. Приложения 7 к СанПиН 2.2.2/2.4.1340-03, если характер работы требует постоянного взаимодействия с ВДТ (набор текстов или ввод данных и т.п.) с напряжением внимания и сосредоточенности, при исключении возможности периодического переключения на другие виды трудовой деятельности, не связанные с ПЭВМ, рекомендуется организация перерывов на 10-15 мин. через каждые 45-60 мин. работы. Продолжительность непрерывной работы с ВДТ без регламентированного перерыва не должна превышать одного часа[360]. Такие перерывы также следует включать в рабочее время[361]. Однако данные перерывы в работе относятся к времени отдыха, поэтому работник не обязан во время них находиться на своем рабочем месте (ст. 106, 107 ТК РФ)[362].

В специальной литературе отмечено о важности коротких перерывов в работе. При работе непрерывным потоком (конвейером) перерывы носят не случайный, а строго закономерный и научно обоснованный характер. Установлено, что при работе на конвейерах помимо обеденного перерыва должны быть установлены и кратковременные перерывы в 5-10 мин. через небольшие промежутки времени - через 1-2 часа[363].

Работникам, занятым в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях, предоставляются специальные перерывы для обогревания и отдыха, которые включаются в рабочее время. Работодатель обязан обеспечить оборудование помещений для обогревания и отдыха работников (ч. 2 ст. 109 ТК РФ).

---

[360] См.: Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 3 июня 2003 г. № 118 // Российская газета. 21 июня 2003.

[361] См.: письмо Роструда от 11 апреля 2012 г. № ПГ/2181-6-1 // Официальные документы в образовании. 2012. № 23.

[362] Вопрос: Обязан ли работник находиться на своем рабочем месте во время регламентированных перерывов, установленных согласно СанПиН 2.2.2/2.4.1340-03 для работников, работающих с компьютером? (Консультация эксперта, 2011) // СПС «КонсультантПлюс».

[363] См. подробнее: Краткое руководство по гигиене, физиологии и патологии труда / Под ред. Гельмана И.Г. М.: 16-я типография треста «Полиграфкнига», 1933. С. 157.

Методические Рекомендации 2.2.7.2129-06. 2.2.7. Физиология труда и эргономика. Режимы труда и отдыха работающих в холодное время на открытой территории или в неотапливаемых помещениях, утвержденные Главным государственным санитарным врачом РФ 19 сентября 2006 г.[364], устанавливают гигиенические требования к режиму работ в холодный период года на открытой территории или в неотапливаемом помещении. Помимо этого, установлены как допустимая продолжительность однократного за рабочую смену пребывания на открытой территории по климатическим поясам, так и требования к теплоизоляции средств индивидуальной защиты, в том числе головных уборов, обуви и рукавиц для различных климатических регионов.

Продолжительность и количество перерывов зависят не только от температуры воздуха, но и от силы ветра. Температура воздуха в местах обогрева должна поддерживаться на уровне 21-25 градусов, помещения также необходимо оборудовать устройствами для обогрева кистей и стоп, температура в которых должна быть в диапазоне 35-40 градусов (п. 5.8).

Исходя из того, что ТК РФ и иными законодательными актами прямо не установлено длительность и количество перерывов, а Методические рекомендации говорят о том, что помимо температуры, количество перерывов зависит и от силы ветра, следовательно, локальным регулированием должно быть предусмотрено различное количество и длительность перерывов, исходя из возможных климатических условий в конкретном регионе.

Из данной нормы вытекает, что это затрагивает не только институт рабочего времени, но также относится к институту охраны труда.

В качестве одного из примеров можно привести материал из судебной практики. Так, истица занимала должность слесаря по эксплуатации и ремонту газопроводов 3 разряда (обход трасс) в ОАО «Вологдагаз». Приказом работодателя она была привлечена к дисциплинарной ответственности в виде

---

[364] Бюллетень нормативных и методических документов Госсанэпиднадзора. 2006 г. № 4.

замечания и лишена ежемесячной премии по итогам работы. В обосновании своих требований истица указала следующее: при совершении обхода трассы газопровода она с напарницей из-за низкой температуры воздуха замерзли. По маршруту следования они хотели зайти в магазины погреться и сходить в туалет, но получали отказ. Самостоятельно приняв решение съездить домой, а затем продолжить выполнение своих обязанностей, они пытались связаться с мастером, однако поскольку в связи с низкой температурой воздуха отсутствовала сотовая связь, им не удалось сообщить мастером о сложившейся ситуации. Суд отметил, что работодатели, работники которых заняты в холодный период года на открытой территории или в неотапливаемых помещениях, должны руководствоваться Методическими рекомендациями 2.2.7.2129-06. 2.2.7.[365].

Как видно из примера, работодатель не обеспечил работников помещениями для обогрева и приема пищи в холодное время года, а также не обеспечил санитарно-бытовыми помещениями на пути следования при обходе трасс газопровода, применив в дальнейшем к ним дисциплинарное взыскание.

Суд, выяснив обстоятельства дела, встал на сторону работников и отменил решение работодателя о применении дисциплинарного взыскания.

При установлении *ежедневного отдыха* для женщин каких-либо исключений не предусмотрено, однако необходимо отметить и тот факт, что ТК РФ продолжительность ежедневного (междусменного) отдыха не установлена. Данный перерыв регламентируется Санитарными правилами 2.2.2.1327-03 «Гигиена труда. Технологические процессы, материалы и оборудование, рабочий инструмент. Гигиенические требования к организации технологических процессов, производственному оборудованию и рабочему инструменту», утв. постановлением Главного государственного санитарного

[365] См.: Апелляционное определение Вологодского областного суда от 16 ноября 2012 г. № 33-4662/2012 // СПС «КонсультанПлюс».

врача РФ от 26 мая 2003 г. № 100[366]. В них определено, что продолжительность ежедневного отдыха между сменами должна быть вдвое больше продолжительности работы. Меньший отдых (но не менее 8 часов) допустим только при чрезвычайных ситуациях (например, аварийные работы). Для женщин иных норм как данным документом, так и каким-либо иным, не установлено.

Еженедельный отдых, предусмотренный ст. 110 ТК РФ, не устанавливает каких-либо исключений для женщин. Дополнительный неоплачиваемый выходной день в месяц предусмотрен для женщин, работающих в сельской местности (ст. 263.1 ТК РФ). Данный выходной день для женщин не связан с функциями материнства.

Изменив содержание ст. 262 ТК РФ, законодатель дополнил ТК РФ новой статьей 263.1. Дополнительные гарантии женщинам, работающим в сельской местности. Согласно положением данной статьи, «женщины, работающие в сельской местности, имеют право:

на предоставление по их письменному заявлению одного дополнительного выходного дня в месяц без сохранения заработной платы;

на установление сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе;

на установление оплаты труда в повышенном размере на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части».

Дополнительные оплачиваемые выходные дни (4 дня) предоставляются опекунам, попечителям для ухода за детьми-инвалидами (ч. 1 ст. 262 ТК РФ). Без сохранения заработной платы предоставляется один выходной день для одного из родителей (опекунов, попечителей, приемных родителей)

[366] Российская газета. 20 июня 2003.

работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (ст. 319 ТК РФ).

Женщинам независимо от стажа работы у данного работодателя гарантировано предоставление ежегодного отпуска перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него (ст. 122 и ст. 260 ТК РФ). Не допускается отзыв из отпуска беременных женщин (ст. 125 ТК РФ). Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по желанию в удобное для него время (ст. 262.1 ТК РФ).

Работникам, имеющих трех и более детей в возрасте до 12 лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время (ст. 262.2 ТК РФ).

Помимо ежегодных оплачиваемых отпусков, гарантированных всем работникам независимо от пола, женщинам по их заявлению и на основании листка нетрудоспособности предоставляется *отпуск по беременности и родам.* Как указано в п. 18 ППВС № 1 от 28 января 2014 г., предоставление данного отпуска является одной из важнейших гарантий, обеспечивающих охрану здоровья матери и ребенка.

Женщина имеет право на отпуск по беременности и родам, а также на соответствующие денежные пособия в соответствии с положениями Конвенции МОТ № 183 «О пересмотре Конвенции (пересмотренной) 1952 г. об охране материнства» (2000 г.).

В свою очередь, ст. 10-11 Федерального закона от 29 декабря 2006 г. № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» устанавливают размер и продолжительность выплаты пособия по беременности и родам.

Вместе с тем, остается неурегулированным вопрос о порядке и условиях предоставления отпуска по беременности и родам женщинам,

заключившим договор суррогатного материнства[367]. Учитывая изменения всего комплекса общественных отношений в данной сфере, а также рассматривая суррогатное материнство как сложное не только медицинское и социальное, но и правовое явление, следует признать, что в настоящий момент произошли серьезные изменения в статусе субъектов, претендующих на те или иные пособия и льготы[368].

Стоит отметить некоторый регресс в законодательстве РФ относительно реализации права биологической матери на отпуск по беременности и родам.

В п. 55 ранее действовавшего приказа Минздравсоцразвития России от 1 августа 2007 г. № 514-ФЗ «О Порядке выдачи медицинскими организациями листков нетрудоспособности»[369] была предусмотрена возможность получения листка нетрудоспособности женщиной, усыновившей ребенка в возрасте до 3-х месяцев, в том числе от суррогатной матери.

В п. 53 ныне действующего приказа Минздравсоцразвития России от 29 июня 2011 г. № 624н «Об утверждении Порядка выдачи листков нетрудоспособности»[370] отсутствует оговорка «в том числе от суррогатной матери» и предусмотрена выдача листка нетрудоспособности только женщине, усыновившей ребенка в возрасте до 3-х месяцев.

Таким образом, сегодня в законодательстве РФ отсутствуют нормы, регламентирующие порядок выдачи листков нетрудоспособности женщинам, участвующим в программе суррогатного материнства. Это относится как к биологическим матерям, так и к суррогатным.

Стоит заметить, что данные вопросы уже дошли до судебных органов и уже есть судебная практика по такого рода делам[371].

---

[367] Правовое определение суррогатному материнству дано в Федеральном законе от 21 ноября 2011 г. № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации».

[368] См.: *Дзюбак А.В.* Отпуск по беременности и родам при суррогатном материнстве // Пробелы в российском законодательстве. 2018. № 1. С. 59.

[369] Российская газета. 17 ноября 2007 г.

[370] Российская газета. 11 июля 2011 г.

[371] Так, Верховный Суд Республики Татарстан в Апелляционном определении от 12

Нельзя не отметить, что постановление Пленума Верховного Суда от 16 мая 2017 г. № 16 «О применении судами законодательства при рассмотрении дел, связанных с установлением происхождения детей»[372] также не рассматривает вопрос о выдаче листков нетрудоспособности при договорах суррогатного материнства.

Официальная статистика о числе суррогатных матерей на сегодняшний день отсутствует. Поэтому сложно однозначно ответить на вопрос, о количестве женщин-биологических матерей и суррогатных матерей, права которых нарушены. Вместе с тем, как показывает некоторые случаи из судебной практики, оспариванию подлежат отношения не только в рамках гражданского права, но и в области права социального обеспечения. Помимо дел, дошедших до судебного рассмотрения, в справочных правовых системах появляются и вопросы работодателей относительно работниц-суррогатных матерей, возникающие при предоставлении им отпуска по беременности и родам[373], а также отпуска по уходу за ребенком[374].

И если на основании п. 4 ст. 51 Семейного кодекса РФ вопрос о предоставлении таким работницам отпуска по уходу за ребенком автоматически снимается с момента государственной регистрации рождения ребенка в случае согласия суррогатной матери на запись родителями ребенка

марта 2015 г. по делу № 33-3506/2015 отказал в удовлетворении исковых требований Ч.Л. к государственному автономному учреждению здравоохранения «Городская клиническая больница № …» о признании незаконным отказа в выдаче послеродового листка нетрудоспособности, об обязании выдать послеродовой листок нетрудоспособности // Документ официально опубликован не был // СПС «КонсультантПлюс».

В то же время есть и другое решение, согласно которому суд счел необходимым выдать с момента рождения ребенка листок нетрудоспособности женщине, которая воспользовалась программой «Суррогатное материнство». Кроме того, суд посчитал, что выдача листка нетрудоспособности со дня рождения ребенка позволит Истице сохранить врачебную и семейную тайну, так как в ином случае она была бы вынуждена давать работодателю разъяснения о дате выдачи листка нетрудоспособности. - См.: *Боннер А.Т.* Законодательство об искусственном оплодотворении и практика его применения судами нуждаются в усовершенствовании // Закон. 2015. № 7. С. 136.

[372] Бюллетень Верховного Суда РФ. 2017. № 7.

[373] См.: Вопрос: …Имеет ли работница право на отпуск по беременности и родам, если она является суррогатной матерью? (2013) // СПС «КонсультантПлюс».

[374] См.: Вопрос: …Работница, беременная двойней, находится в отпуске по беременности и родам. Она суррогатная мать. Имеет ли она право на пособие по уходу за детьми до полутора лет? (2016) // СПС «КонсультантПлюс».

супругов, чьи половые клетки использовались для оплодотворения, либо одинокой женщины, для которой вынашивание и рождение ребенка невозможны по медицинским показаниям. Однако вопрос о предоставлении отпуска по беременности и родам остается открытым.

Таким образом, в настоящий момент законодательством РФ не урегулированы вопросы о предоставлении отпуска по беременностям и родам женщинам, участвующим в программе суррогатного материнства. Не определена и продолжительность периода, на который выдается листок нетрудоспособности по беременности и родам в послеродовой период суррогатной матери, а, следовательно, не закреплен и период восстановления суррогатной матери после родов.

Поэтому, представляется, что «в равной степени важно, как для здоровья женщины, так и для здоровья новорожденного, предоставление отпуска в послеродовый период. … первые часы, недели и месяцы после рождения ребенка связаны с серьезными угрозами здоровью матери и младенца»[375].

Не стоит забывать и то, что Конституцией РФ провозглашено, что материнство и детство, семья находятся под защитой государства (ч. 1 ст. 38), обеспечивается государственная поддержка семьи, материнства, отцовства и детства, устанавливаются пособия и иные гарантии социальной защиты (ст. 7).

Представляется, что необходимо внести изменения в ТК РФ, установив право биологической и суррогатной матерей на отпуск по беременности и родам, а также определить порядок его предоставления.

На основании вышеизложенного полагаем, что следует внести изменения в п. 53 приказа Минздравсоцразвития России от 29 июня 2011 г. № 624н, дополнив его абзацами следующего содержания: «Женщине, давшей

---

[375] См.: Комплект пособий по охране материнства. От мечты к реальности для всех. Отпуск по беременности и родам и смежные виды отпусков / Программа по условиям труда и занятости. Группа технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии. М.: МОТ, 2012. С. 3.

согласие на имплантацию эмбриона другой женщине (суррогатной матери) в соответствии с договором, заключенным между ними, листок нетрудоспособности выдается с момента государственной регистрации факта рождения ребенка на период до 70 календарных дней (при одновременном рождении двух и более детей – на 110 календарных дней)». Компетентным государственным органам следует определить необходимую продолжительность периода нетрудоспособности (восстановления) суррогатной матери после родов, с установлением выдаче ей на этот период листка нетрудоспособности.

Включение вышеуказанных поправок в действующее законодательство РФ, предоставит женщинам, участвующим в договорах суррогатного материнства, право на определенный период освобождения от работы с получением пособия по обязательному социальному страхованию.

Стоит заметить, что не только в России не решен вопрос о предоставлении отпуска по беременности и родам лицам, участвующим в программе суррогатного материнства. Например, и в Великобритании отпуск по беременности и родам предоставляется только суррогатной матери. Дополнительные дни отдыха биологической матери или использование ею ежегодного отпуска возможно только по согласованию с работодателем[376]. В связи с этим в настоящий момент инициативная группа выступила с петицией по реформированию в целом законодательства в этой сфере, в том числе по установлению отпуска по беременности и родам биологической матерям[377].

Отпуска по уходу за ребенком предусмотрены ст. 256 ТК РФ. Трудовое законодательство РФ установило максимальный срок нахождения в отпуске по уходу за ребенком (3 года), а также гарантировало сохранения рабочего

---

[376] См.: Maternity action (Time off and pay for parents in surrogacy arrangements) // URL: https://www.maternityaction.org.uk/advice-2/mums-dads-scenarios/7-adopting-or-involved-in-a-surrogacy-arrangement/time-off-and-pay-for-parents-in-surrogacy-arrangements/ (дата обращения: 04.10.2018).

[377] См.: Change.org (It's time to review UK surrogacy law) // URL: https://www.change.org/p/uk-government-it-s-time-to-review-uk-surrogacy-law (дата обращения: 04.10.2018).

места на период отпуска по уходу за ребенком. Федеральный закон от 29 декабря 2006 г. № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» установил, что пособие по уходу за ребенком назначается по месту работы застрахованного лица (ч. 1 ст. 256). Федеральный закон от 19 мая 1995 г. № 81-ФЗ «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей» указывает, что право на ежемесячное пособие по уходу за ребенком имеют лица, осуществляющие фактический уход за ребенком (ст. 13).

При рассмотрении вопросов рабочего времени и времени отдыха в Королевстве Саудовская Аравия стоит отметить, что Закон о труде 2005 г. в ст. 98 установил 8-ми часовой рабочий день и 48-ми часовую рабочую неделю. Пятница является выходным днем для всех работников (ст. 104). При этом в период месяца Рамадан для мусульман, рабочее время должно быть не более 6 часов в день и соответственно 36 часов в неделю. Аналогичные положения были установлены и Законом о труде и наемных работниках 1969 г. (ст. 147-149).

Саудовским законодателем установлен суммированный учет рабочего времени и определен учетный период такого времени в 3 недели. Так, работодатель может увеличить количество рабочих часов до более чем 8 часов в день или 48 часов в неделю. При этом среднее рабочее время за 3 недели не должно быть больше или меньше 8-ми часов в день или 48 часов в неделю (ст. 100). При этом запрещена работа более 11 часов в день (ст. 101).

Предусматривается и сокращенный рабочий день в 7 часов для работников, занятых в опасных и вредных отраслях промышленности.

Как было отмечено ранее, труд женщин регулируется отдельной главой 9 «Занятость женщин» Закона о труде 2005 г., согласно которой не допускается привлечение женщин к работам в ночное время (ст. 150).

Ст. 150 Закона о труде 2005 г. вводит ограничения на занятость женщин в ночное время, а именно: женщины не могут работать в ночное время

продолжительностью более 11 часов подряд, за исключением случаев, определенных в соответствии с решением министра.

Как указано в литературе, такие исключения составляют случаи форс-мажора и чрезвычайной ситуации, но при том, если работа происходит в магазине, который продает вещи для женщин[378].

Ст. 161 Закона о труде 1969 г. предусматривала, практически, аналогичную норму: нельзя было нанимать женщин в ночное время, которое покрывает, по меньшей мере, одиннадцать часов между закатом и восходом, за исключением случаев, определяемых решением Министра труда в отношении неиндустриальных видов деятельности и в случаях форс-мажорных ситуаций.

Также устанавливается и сверхурочная работа (инвентаризация, подготовка бюджета, ликвидация, подготовка к сезонным распродажам) для отдельных категорий работников, при этом количество таких дней не должно превышать 30 дней в календарном году. Так как в настоящий момент занятость в розничной торговле является основным видом деятельности женщин Королевства Саудовской Аравии, то, таким образом, они также могут быть привлечены к сверхурочным работам.

При выполнении других видов работ рабочее время не должно превышать 10-ти часов в день или 60-ти часов в неделю. Максимальная продолжительность сверхурочного времени определяется решением министра (ст. 106). Сверхурочной работой признается также работа в праздничные дни (ч. 2 ст. 107).

За сверхурочную работу работодатель должен начислить и выплатить сумму, исходя из почасовой заработной платы и плюс 50 % от базовой заработной платы (ч. 1 ст. 107).

Установлен запрет на работу без перерыва (не менее 30 мин.) на прием пищи и молитву в течение 5-ти часов в день. Такой период отдыха не

---

[378] The employment law review. Published in the United Kingdom by Law Business Research Ltd, London. 2015. P. 616.

включается в фактическое рабочее время и работодатель не должен требовать, чтобы работник был на рабочем месте (ст. 101-102).

Ежегодный оплачиваемый отпуск установлен в 21 день, при этом продолжительность его может быть увеличена до 30 дней, если работник занят в течение пяти лет у одного работодателя. Денежная компенсация за неиспользованный отпуск не предусмотрена. При этом, работодатель, устанавливая даты отпуска, обязан уведомить работника о предстоящем отпуске не менее чем за 30 дней до его начала (ст. 109). Но на практике, как правило, ежегодный отпуск предоставляется в периоды, предусмотренные соглашением сторон.

Работник с разрешения работодателя может перенести ежегодный отпуск на следующий год. В свою очередь, работодатель при производственной необходимости может отложить предоставление работнику ежегодного отпуска не более чем на 90 дней (ст. 110). Работник при увольнении имеет право на компенсацию за неиспользованный отпуск (ст. 111).

Предоставляется один день оплачиваемого отпуска в случае рождения ребенка и три дня - при заключении брака, а также в случае смерти супруга, родителей, детей.

Предусмотрен и учебный отпуск (ст. 115), а также отпуск без сохранения заработной платы по соглашению между работником и работодателем (ст. 116).

Ст. 151 предусматривает предоставление беременным женщинам отпуска в связи с беременностью и родами в размере четырех недель непосредственно до предполагаемой даты родов и шесть недель - после этой даты. Предполагаемая дата родов должна быть определена врачом предприятия или она должна быть указана в медицинском сертификате, утвержденном Министерством здравоохранения. Ни один работодатель не имеет право привлекать женщин к работе в первые шесть недель после родов.

Поправки в Закон о труде 2005 г., внесенные Королевским указом от 18

октября 2015 г. № 46[379], установили, что женщина имеет право продлить отпуск по беременности и родам на месяц без сохранения заработной платы. Также данной поправкой установлено, что в случае рождения больного ребенка женщина имеет право на один месяц отпуска с полной оплатой. Кроме того, она может попросить работодателя предоставить ей еще один дополнительный месяц отпуска, но уже без сохранения заработной платы.

Таким образом, продолжительность оплачиваемого отпуска по беременности и родам в Королевстве Саудовская Аравия составляет 10 недель, хотя Конвенцией МОТ № 183 «О пересмотре Конвенции (пересмотренной) 1952 г. об охране материнства» (2000 г.). отпуск по беременности и родам должен быть не менее 14 недель (ст. 4). Однако ни Российская Федерация, ни Королевство Саудовская Аравия не ратифицировали данную Конвенцию.

Несмотря на то, что женщинам в Королевстве Саудовская Аравия после родов предоставляется отпуск в 6 недель, как и рекомендовано ВОЗ[380], в литературе справедливо отмечено, что отпуск по беременности и родам охватывает период до, во время и после родов. Его цель – сохранить здоровье женщины и ребенка во время беременности и родов, учитывая особые физиологические и психологические проблемы, связанные с этим периодом. Он является основным элементом защиты работающих женщин в перинатальный период[381].

Поэтому считаем, что установление гарантированного оплачиваемого отпуска по беременности и родам продолжительностью 14 недель женщинам

---

[379] Royal Decree № M/46, 18.10.2015.

[380] См.: Postpartum care of the mother and newborn. A practical guide Geneva, 1998. P. 5. Послеродовый период начинается сразу же после рождения ребенка и длится до шести недель (42 дня). Рождение ребенка связано с сильными эмоциями, резкими физиологическими изменениями, формированием новых и изменением привычных взаимоотношений в семье, а также с необходимостью адаптироваться к новой роли // Комплект пособий по охране материнства. От мечты к реальности для всех. Отпуск по беременности и родам и смежные виды отпусков / Программа по условиям труда и занятости. Группа технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии. М.: МОТ, 2012. С. 2.

[381] Там же. С. 3.

Королевства Саудовская Аравия будет являться дополнительной для них гарантией.

Ст. 152 Закона о труде 2005 г. предусматривает дифференцированный подход к оплате отпуска по случаю рождения ребенка. Так, во время отпуска по беременности и родам женщина имеет право на половину от заработка, если она проработала у работодателя один год и более, и на полную оплату, если срок работы у данного работодателя составляет три года и более (за счет средств работодателя). Причем оплате подлежит период, начиная с первого дня такого отпуска. Отметим, что это отличается от действующего российского законодательства, которым предусмотрена выплата пособия по беременности и родам за счет средств ФСС женщинам, работающим по трудовому договору, в размере 100 %. Вместе с тем размер пособия зависит от заработка женщины за 2 года, предшествующих году наступления беременности, что соответственно, влияет на его размер. А при страховом стаже менее 6 месяцев размер пособия не может превышать размера МРОТ за полный календарный месяц (ст. 11 Федерального закона от 29 декабря 2006 г. № 255-ФЗ).

Работнице не полагается оплата ее обычного ежегодного отпуска, на который она имеет право в соответствии с положениями этого Закона, если она в том же году воспользовалась своим правом на декретный отпуск с полной оплатой. Если же она в этом году воспользовалась декретным отпуском с половинной оплатой, то и ежегодный отпуск должен быть ей оплачен в половинном размере.

Ст. 153 Закона о труде 2005 г. обязывает работодателей обеспечивать работниц медицинским обслуживанием во время беременности и родов. Ст. 166 Закона о труде 1969 г. предусматривала, что затраты на медицинское обследование и затраты на лечение и роды должен нести работодатель.

Ст. 154 Закона о труде 2005 г., устанавливает, что когда женщина возвращается на работу после отпуска по беременности и родам, в дополнение к периодам отдыха, предоставляемым всем работникам, она

имеет право на один или несколько периодов отдыха, не превышающих один в час день для ухода за грудным ребенком. Данный период рассчитывается как часть фактически отработанного времени и не ведет к снижению заработной платы. Ст. 165 Закона о Труде 1969 г. предусматривала аналогичные положения.

Данная гарантия установлена и в Указе Министра труда Королевства Саудовская Аравия от 14 декабря 2014 г. № 791[382].

Таким образом, норма, ст. 154 Закона о труде Королевства Саудовская Аравия устанавливает, что, во-первых, данный период относится к периодам рабочего времени и подлежит соответствующей оплате. Во-вторых, законодатель ушел от следующей формулировки, установленной Конвенцией МОТ № 103 (1952 г.), согласно которой «если женщина кормит своего ребенка грудью, она имеет право прерывать работу для этой цели на один или несколько перерывов в день». На наш взгляд, тем самым улучшено положения женщин в части того, что нет разграничения между женщинами с естественным и искусственным вскармливанием.

Решение Министерства труда № 791 от 14 декабря 2014 г. предусматривает, что каждая женщина имеет право на предоставление перерыва для кормления ребенка продолжительностью не более одного часа в день в течение 24 месяцев со дня родов. При этом работница после возвращения из отпуска по беременности и родам должна в письменной форме уведомить работодателя о количестве и времени перерывов для кормления.

Помимо этого, в п. 2 данного документа еще раз подчеркнуто, что период для кормления ребенка не является каким-либо иным перерывом, установленным для других сотрудников. П. 3 предусматривает, что если работодатель не создал зону для работающих женщин по уходу за детьми, то работница имеет право:

---

[382] Ministerial Decision 14.12.2014. № 791. Regulating Suckling Hour for the Working Woman

- выбрать период времени в начале или конце рабочего дня для использования данного времени кормления;

- на один или два перерывы при условии, что общая их продолжительность не будет превышать одного часа.

В соответствии со ст. 158 Закона о труде 2005 г. во всех организациях, местностях и профессиях работницы должны быть обеспечены сидячими местами работы для комфортных условий труда.

Ст. 160 Закона о труде 2005 г., предусмотрен отпуск женщине в связи со смертью супруга. Отметим, что до поправок продолжительность данного отпуска составляла 15 дней. Однако с введением изменений и дополнений в Закон о труде 2005 г., внесенных Королевским указом от 18 октября 2015 г. № 46, предусмотрено следующее: «работающая мусульманка, у которой умер муж, имеет право на оплачиваемый отпуск не меньше чем на 4 месяца и 10 дней с даты смерти ее мужа. Если же она беременна, то имеет право продлить такой отпуск до рождения ребенка. Но данный отпуск не может быть использован после родов». При этом установлено, что женщины-не мусульманки в связи со смертью мужа имеют право лишь на 15 дней оплачиваемого отпуска.

§ 3. Охрана труда женщин в Российской Федерации и в Королевстве Саудовская Аравия.

Промышленный переворот произошел в тех или иных странах в разное время в жизни общества. Это связано как с периодами образования государств, так и с развитием научно-технического прогресса.

Как известно, охрана труда в любых отраслях производства возникла в связи с появлением самого технического процесса. «Техника – это созданные человеком средства труда. Следовательно, безопасная техника – это созданные человеком средства труда, их технические элементы, обеспечивающие безопасные условия труда»[383].

С развитием и модернизацией различных сфер промышленности охрана труда становится не только неотъемлемым элементом, но и приобретает свои концептуальные особенности с учетом той или иной отрасли промышленности. Законодательство об охране труда в различных странах имеет свои ступени исторического развития, где немаловажным фактором влияния является не только географическое положение и наличие тех или иных природных ресурсов, но и форма политического устройства.

Законодательство об охране труда для женщин с течением времени претерпевает изменения, что связано с увеличением ряда гарантий и специальных мер по охране труда, в том числе в период материнства, а также с научно-техническим прогрессом, охватывающим все отрасли производства и промышленности. Как правило, это приводило к объективным улучшениям условий труда и, как следствие, вело к ряду изменений в законодательстве.

Для более точного рассмотрения и выделения общего и особенного в институте охраны труда применительно к труду женщин необходимо обратиться к общеправовым конструкциям категории «охрана труда».

Исследование категории «охрана труда» является актуальным для обсуждения как с правовой, так и иных точек зрения - экономической,

---

[383] См.: *Голощапов С.А.* Правовые вопросы охраны труда в СССР М.: Юр. лит., 1982. С. 10.

технической и медицинской. И это не случайно, так как обеспечение сохранности жизни и здоровья является главной обязанностью цивилизованных и современных государств, гарантированное как на международном, так и на государственном уровнях.

С.И. Каплун, исследуя вопросы охраны труда, еще в 1927 г. понимал под охраной труда охрану рабочего класса от тех вредностей и опасностей, которые, по его мнению, представляли для организма все особые условия промышленного труда. Охрана труда касалась вопросов: 1) продолжительности и распределении рабочего времени; 2) охраны наиболее слабых физиологических элементов пролетариата - женщин и детей; 3) общего улучшения всех условий конкретной обстановки труда. Под этим подразумевался целый ряд факторов: устранение внешних недостатков, связанных с плохим техническим и гигиеническим оборудованием места работы-фабрик, заводов, мастерских; улучшение специальных условий производственного процесса[384].

Еще в досоветский период сложились два подхода к охране труда. В широком смысле она охватывала все трудовое законодательство, направленное на защиту прав работников и ограждение их от чрезмерной эксплуатации[385]. В узком смысле охрана труда включала в себя технику безопасности, производственную санитарию, ограничение применения труда женщин и детей, а также контроль за соблюдением данных норм со стороны государства[386].

---

[384] См.: *Каплун С.И.* Теория и практика охраны труда. М.: Вопросы труда, 1927. С. 39.

[385] См. подробнее об охране труда в широком смысле: *Александров Н.Г.* Советское трудовое право. М.: Юр. лит., 1950. С. 246; Советское трудовое право: вопросы теории. Указ. соч. С. 20.; *Толкунова В.Н.* Трудовое право: Конспект лекций. М.: Белые альвы, 1997. С. 165; Трудовое право: Учебник для прикладного бакалавриата / Под ред. Гейхмана В.Л. М.: Юрайт, 2015. С. 334.

[386] См. подробнее: *Лушников А.М.* Развитие правового учения об охране труда в исследованиях отечественных ученых в XIX-начале XX в. Охрана труда: проблемы правового регулирования. Материалы научно-практической конференции. М.: Проспект, 2015. С. 27.

В ч. 1 ст. 209 ТК РФ приведено законодательное определение данного термина: охрана труда - система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия. Рассматривая данную дефиницию, стоит согласиться с точкой зрения А.М. Лушникова и М.В. Лушниковой о том, что ст. 209 ТК РФ закрепляет комплексный подход к определению охраны труда, а не ее широкий смысл[387].

Исследуя правовую категорию «охрана труда» в узком смысле, необходимо ее рассмотреть, во-первых, как один из основных принципов трудового права, во-вторых, как самостоятельный правовой институт, в-третьих, как субъективное право работника на условия, отвечающие требованиям безопасности и гигиены[388].

Охрана труда как принцип трудового права

В соответствии со ст. 7 Конституции РФ триада объектов защиты граждан в социальном государстве выглядит следующим образом: труд, здоровье и социальные права[389]. Среди конституционных прав, указанных в ст. 37 Конституции, провозглашено, что каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены. Реализация данных прав обеспечивается, в первую очередь, нормами ТК РФ, федеральными законами, содержащими нормы трудового права, и принятым в их исполнение специальным законодательством в области охраны труда. Согласно положениям Конституции РФ (ст. 7, ч. 3 ст. 37) и ст. 2 ТК РФ утвержден принцип обеспечения права каждого на справедливые условия

---

[387] См. подробнее: *Лушников А.М., Лушникова М.В.* Курс трудового права: Учебник: в 2 т. Т.2. Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право. М.: Статут, 2009. С. 934.

[388] Трудовое право: Учебник для прикладного бакалавриата / под ред. Гейхмана В.Л. М.: Юрайт, 2015. С. 335.

[389] Трудовое право России: учебник / под ред. Куренного А.М. 3-е изд., перераб. и доп. М.: Проспект, 2016. С. 462.

труда, в том числе на условиях, отвечающие требованиям безопасности и гигиены.

Л.Н. Юшина сформулировала частные принципы правового регулирования охраны труда женщин, определив их как отправные идеи, закрепленные в нормах различных институтов трудового права, объединенных одной общей целью - заботой об охране женского труда, заботой об охране материнства. Ею выделены такие принципы, как: а) соответствие сферы вовлечения и применения женского труда психофизиологическим особенностям женского организма; б) недопустимость отказов в приеме на работу и увольнения по мотивам беременности и материнства; в) создание безопасных условий и максимально благоприятных режимов труда и предоставление льгот в связи с материнством; д) безусловное социально-алиментарное обеспечение матери и ребенка за счет государства[390].

Указанные выше принципы актуальны и в настоящий момент, так как представляют собой выражение таких конституционных принципов как обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда, в том числе на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, права на отдых, включая ограничение рабочего времени, предоставление ежедневного отдыха, выходных и нерабочих праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска, которые в свою очередь нашли непосредственное выражение в ТК РФ.

Заметим, что конкретные принципы правового регулирования охраны труда женщин прямо не сформулированы и не закреплены как в ТК РФ, так и в иных нормативных правовых актах. Однако, как видно, они следуют из смысла общих конституционных норм и отраслевого законодательства РФ.

Развивая положения об охране труда женщин в свете международных норм, отметим следующее. В соответствии со ст. 23 Всеобщей декларации

---

[390] См.: *Юшина Л.Н.* Социально-правовые нормы вопросы охраны труда женщин в СССР. Дисс. … канд. юрид. наук. М., 1974. С. 47.

прав человека (ООН 1948 г.), каждый человек имеет право на справедливые и благоприятные условия труда. В Международном пакте ООН об экономических, социальных и культурных правах (1966 г.) последовало уточнение, и в ст. 7 определено, что участвующие государства признают право каждого на справедливые и благоприятные условия труда, в частности условия работы, отвечающие требованиям безопасности и гигиены.

Одно из первых упоминаний о создании благоприятных условий труда на международном уровне можно найти в Версальском мирном договоре 1919 г.[391]. Поэтому, как справедливо указано в литературе, создание МОТ положило начало активной работе по формированию корпуса международных стандартов в области труда и социального обеспечения, включая разработку новых норм по безопасности и здоровью работников[392].

Стоит отметить, что внимание МОТ уже с момента создания было направлено не только на рассматриваемый субъект трудовых правоотношений - женщин, но и первые конвенции МОТ касались именно охраны труда. Так, в год основания МОТ (1919 г.) приняты Конвенции № 3 «О труде женщин до и после родов» и Конвенция № 4 «О труде женщин в ночное время».

В 1920-е гг. МОТ принимает ряд конвенций и рекомендаций, касающихся непосредственно охраны труда женщин[393]. Принятые на международном уровне акты, эти документы способствовали развитию национального законодательстве в ряде стран.

---

[391] См.: Мирный договор между Союзными и Объединившимися державами и Германией (Версальский договор) // Документ официально опубликован не был // СПС «КонсультантПлюс».

[392] См.: Актуальные проблемы трудового права. С. 340.

[393] См.: Рекомендация МОТ № 4 «О защите женщин и детей от сатурнизма» (1919 г.); Рекомендация МОТ № 12 «Об охране труда женщин, работающих по найму в сельском хозяйстве, до и после родов» (1921 г.); Рекомендация МОТ № 13 «О труде женщин в ночное время в сельском хозяйстве» (1921 г.); Конвенция МОТ № 41 «О труде женщин в ночное время» (1934 г.); Конвенция МОТ № 45 «Относительно применения труда женщин на подземных работах в шахтах любого рода» (1935 г.); Конвенция МОТ № 103 «Об охране материнства» (1952 г.); Конвенция МОТ № 89 «О ночном труде женщин в промышленности» (пересмотренная в 1948 г.).

В 1970-е гг. набирает силу международное феминистское движение: Генеральная Ассамблея ООН объявила 1975 год Международным годом женщин[394]. Стоит отметить не только ряд законодательных актов на международном уровне, направленных на охрану труда женщин в тот период времени[395], но и обратить внимание на международные конференции, проводимые в поддержку трудовых прав женщин, в том числе и рассматриваемой сфере[396].

Охрана труда как самостоятельный правовой институт

С.А. Голощапов под институтом охраны труда понимал термин, «объединяющий правовые нормы, непосредственно направленные на обеспечение безопасных и здоровых условий труда работника»[397]. Н.Г. Александров, раскрывая понятие охраны труда в узком смысле, отмечал, что оно включает: а) правила по технике безопасности и производственной санитарии; б) специальные дополнительные правила по охране труда женщин и несовершеннолетних, как таких категорий работников, здоровье которых нуждается в особой охране в силу физиологических особенностей их

---

[394] См. подробнее: Официальный сайт ООН // URL: http://www.un.org/ru/sections/issues-depth/women/index.html (дата обращения 17.09.2018).

[395] В том же году, в рамках данного события ООН утвердила Всемирный план действий по осуществлению целей Международного года женщины, и одним из основных направлений было объявлено: «пересмотреть защитное законодательство, применяемое только в отношении женщин, в свете научного и технического прогресса» // Всемирная конференция в рамках международного года женщин: Всемирный план действий ООН: Заявление, представленное Международным советом по социальному попечению. Нью Йорк, 1975. С.1.

[396] В рамках Международного года женщины были проведены каждую пятилетку всемирные конференции по положению женщин: Первая Всемирная конференция (Мехико, 1975 г.); Вторая Всемирная конференция по положению женщин (Копенгаген, 1980 г.). Третья Всемирная конференция по положению женщин (Найроби, 1985 г.). Четвертая Всемирная конференция по положению женщин (Пекин, 1995 г.) // См. подробнее: *Коршунова Е.Н.* Международное правовое регулирование положения женщин. Изменение в национальном законодательстве в течение десятилетия женщины Организации Объединенных Наций (1976-1985): проблемы и перспективы // Роль женщины в современном обществе (К итогам X-летия женщины ООН). Сб. статей. Ч. II. М.: 1985, С. 7-25.

[397] *Голощапов С.А.* Правовые вопросы охраны труда в СССР М.: Юр. лит., 1982. С. 45.

организмов; в) нормы, определяющие организацию и порядок надзора за соблюдением требований охраны труда[398].

В.Н. Толкунова, раскрывая понятие института охраны труда, применяла более дифференцированные критерии для институционального определения исследуемого понятия и рассматривала следующие группы норм, находящихся в тесной взаимосвязи: 1) нормы-принципы государственной политики в области охраны труда и правила государственного управления охраной труда; 2) право работника на охрану труда и его гарантии; 3) нормы организации и обеспечения охраны труда администрацией, включая предупредительный надзор и расследование несчастных случаев на производстве; 4) правила по технике безопасности и производственной санитарии, система стандартов безопасности труда; 5) правила особой охраны труда женщин; 6) правила особой охраны труда молодежи и лиц с пониженной трудоспособностью; 7) надзор и контроль за охраной труда и ответственность за ее нарушение[399].

Охрана труда как субъективное право работника на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены

В общей теории права отмечается, что нормы права делятся на виды по самым различным основаниям, причем одна и та же норма может быть причислена к различным видам в зависимости от оснований деления. При этом деление норм на охранительные, компенсационные и стимулирующие имеет условный характер, так как некоторые из этих норм имеют не одно, а несколько целевых назначений[400].

Как справедливо замечал Л.В. Василевский, «как ни велики, как ни разнообразны опасности, подстерегающие женщину в труде, но его в значительной степени можно, если не совсем оздоровить, то более или менее обезвредить. Для этого существуют две системы мер: во-первых,

---

[398] См.: *Александров Н.Г.* Советское трудовое право. М.: Юр. лит., 1950. С. 246.

[399] См.: *Толкунова В.Н.* Трудовое право: Конспект лекций. М.: Белые альвы, 1997. С. 167.

[400] См.: Общая теория советского права / Под ред. Братуся С.Н., Самощенко С.И. М.: Юр. лит., 1966. С. 211.

законодательные нормы с целью оградить женский труд от непосильного обременения и нездоровых условий обстановки работы (запретительные меры), а во-вторых, меры, направленные к предупреждению вреда и опасностей в условиях производства (оздоровление условий и обстановки труда)»[401].

В литературе обосновано отмечается, что женщина вообще, независимо от ее возраста, физически слабее мужчины: ее сила, в среднем, составляет 0,6-0,7 силы мужчины, и, следовательно, степень нагрузки женщин в труде должна быть физиологически ниже, чем нагрузка мужчины, еще большее значение в деле гигиены труда имеет половая функция женского организма[402].

Я. Л. Киселев высказал мнение, что законодательство об охране труда женщин, помимо общих норм, дифференцировано, поскольку оно: а) гарантирует женщинам, наравне с мужчинами, осуществление права на труд; б) устанавливает запрет на привлечение женщин к особо тяжелым и вредным работам, содержит предельные нормы переноски и передвижения тяжестей; в) предусматривает систему льгот и гарантий во время беременности и кормления ребенка грудью (запрет ночных и сверхурочных работ, перевод на легкую работу с сохранением среднего заработка, предоставление оплачиваемого отпуска по беременности и родам); г) предоставляет помощь женщинам-матерям (детские сады, ясли, школы-интернаты, дома отдыха для женщин с детьми)[403].

В.Н. Толкунова при рассмотрении вопросов охраны труда женщин, в целом, соглашалась с А.Я. Киселевым. Однако, по ее мнению, так как «охрана труда, как институт трудового права, включает нормы, обеспечивающие безопасные и здоровые условия труда, а специальная охрана труда женщин, как часть этого института предусматривает лишь нормы, обеспечивающие безопасные для организма женщины и ее материнской

---

[401] См.: *Василевский Л.В.* (1876-1936) Гигиена женского труда: популярный очерк. Л.: Изд-во. Ленинград. губерн. совета професс. союзов, 1925. С. 72.

[402] См.: *Василевский Л.В.* Там же. С. 8.

[403] См.: *Киселев Я.Л.* Охрана труда по советскому трудовому праву. М.: Юр. лит., 1962. С. 111.

функции, то к этому институту нельзя относить нормы, облегчающие женщинам совмещение труда на производстве с воспитанием детей. Их можно отнести к охране труда в широком смысле слова…»[404].

Стоит согласиться с авторами, что при регулировании охраны труда нельзя ограничиваться лишь нормами, непосредственно направленными на соблюдение безопасности, гигиены, производственной санитарии и пр. Полагаем, что для целостного подхода необходимо учитывать нормы и других институтов трудового права, поскольку для женщин это приобретает особое значение, учитывая функцию материнства.

По нашему мнению, в соответствии с действующим трудовым законодательством РФ специальные нормы охраны труда женщин следует сгруппировать по следующим критериям:

1. Ограничение применения труда женщин при выполнении отдельных видов работ (вредных и (или) опасных, а также подземных работ), исходя из перечня таких работ.

Отметим, что в настоящий момент ч. 1 и 3 ст. 253 ТК РФ устанавливает именно ограничение, а не запрет, как это имело место ранее в ст. 160 КЗоТ 1971 г. Представляется, что это призвано обеспечить женщинам большую свободу выбора рода деятельности, позволяя рассматривать такое ограничение как установление одной из существенных особенностей правового регулирования труда женщин[405]. В свою очередь, такого рода ограничение дает право работодателю на применение труда женщин на этих работах, но только при условии создания безопасных условий труда, которые подтверждены результатами СОУТ[406].

Перечень таких работ установлен постановлением Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. № 162 «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ

---

[404] См.: *Толкунова В.Н.* Право женщин на труд и его гарантии. М.: Юр. лит., 1967. С. 125-126.

[405] См.: Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / отв. ред. Орловский Ю.П. 6-е изд., испр., доп. и перераб. М.: КОНТРАКТ, ИНФРА-М, 2014. С. 1400.

[406] См.: *Лушников А.М.* Гендер в законе. С. 424.

с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин»[407].

Стоит обратить внимание, что с 1 января 2014 г. ввиду вступления в силу Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда»[408] из положений ТК РФ исключены нормы относительно трудовой деятельности, связанной с особыми условиями труда, а именно – исключено указание на «тяжелые работы». Однако заметим, что Налоговый кодекс РФ к расходам на оплату труда относит и работу в тяжелых условиях труда (п. 3 ст. 255)[409].

Вместе с тем, в соответствии с ч. 2 ст. 13 Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» к вредным и (или) опасным факторам трудового процесса, подлежащим исследованию (испытанию), измерению при проведении специальной оценки условий труда, относятся тяжесть и напряженность трудового процесса[410]. Но при исключении тяжелых работ из перечня вредных и опасных законодатель при проведении специально оценки условий труда оставил тяжесть трудового процесса как фактор, влияющий при установлении класса условий труда.

Нельзя не отметить, что законодательного определения «тяжести труда» в трудовом законодательстве нашей страны никогда предусмотрено не было. Вычленение понятие тяжести из ранее устоявшейся формулировки «Запрет использования труда женщин на тяжелых, вредных или опасных работах» представляется путем толкования действующих норм права в контексте общих положений. Поэтому особенности труда женщин на тяжелых работах

---

[407] СЗ РФ. 2000. № 10. Ст. 1130.

[408] СЗ РФ. 2013. № 52 (Ч. I). Ст. 6986.

[409] СЗ РФ. 2000. № 32. Ст. 3340.

[410] Тяжесть трудового процесса - показатели физической нагрузки на опорно-двигательный аппарат и на функциональные системы организма работника. Напряженность трудового процесса – показатели сенсорной нагрузки на центральную нервную систему и органы чувств работника.

были отражены не только в нормах, касающихся непосредственно охраны труда, но и в институтах рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда и досрочного пенсионного обеспечения. Вместе с тем, попытки определения понятие тяжести труда можно найти в специальной литературе.

Так, длительное время главным критерием тяжести труда считалось количество энергии, затрачиваемой человеком при выполнении работы. Этот критерий и сейчас остается основным при категорировании физического труда. Одна и та же емкость труда имеет разное значение для человека в различных санитарно-гигиенических условиях. Новые классификации были основаны на анализе многообразных санитарно-гигиенических условий[411].

В практике сложилась разделение условий труда на тяжелые и вредные. Под тяжелыми условиями труда[412] принято понимать те работы, которые связаны со значительным физическим напряжением. Вредные работы – это работы в условиях неблагоприятных микроклиматических условиях, с токсическими веществами, под действием вибрации и др. вредных факторов. Особенности функционирования женской рабочей силы определяются двумя важными факторами: а) спецификой взаимосвязей в процессе труда женского организма с внешней средой; б) выполнением женщинами материнской и воспитательной функций, играющих решающую роль в воспроизводственных процессах[413].

---

[411] См.: Пути сокращения тяжелого ручного труда и улучшения условий работы на предприятиях Иркутской области: Тезисы докладов к науч.-техн. конференции (22-23 ноября 1973 г.) / Иркут. обл. совет проф. союзов. Ком. экономики и организации труда Иркут. обл. совета науч.-техн. о-в. Вост.-Сиб. филиал НИИ труда. Дом техники НТО. Иркутск, 1973. С. 37.

[412] См. также: Тяжелые работы - работы, выполнение которых требует от исполнителя повышенных затрат психической и физической энергии. Степень тяжести труда измеряют либо непосредственно затратами израсходованной на выполнение работы энергии, либо косвенно, через полезный эффект труда в кг/м произведенной работы // Краткий словарь-справочник по вопросам труда и заработной платы / под ред. Попова-Черкасова И.Н. изд 2-е, доп. и перераб. М.: Изд-во «ЭКОНОМИКА». 1972. С. 10.

[413] См.: Методическая программа проведения исследований по теме: Рекомендации по использованию труда женщин с учетом влияния тяжелых условия / Научно-исследовательский институт труда Гос. Ком. Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы. М., 1969. С. 1.

В специальной литературе было отмечено, и то, что тяжелый физический труд отрицательно сказывается на будущем материнстве, так как ряд химических производств и выделяемые промышленные яды в отдельных производствах неблагоприятно отражаются на способности женщин к зачатию, оказывают также токсическое действие на детей через молоко матери[414].

В литературе отмечалось также, что значительная часть женщин занята выполнением работ, протекающих в неблагоприятных условиях. Поэтому единственным критерием дифференциации производственной обстановки по текущему законодательству является неблагоприятное воздействие тех или иных условий труда на осуществление женской детородной функции. Однако этот критерий не достаточен, поскольку оптимальные условия труда женщин призваны отобразить объективные особенности как женского организма, так и социально-экономического положения женщин[415].

Поэтому, чтобы определить влияние труда и его условий на организм женщин, необходимо найти объективно научно обоснованные критерии, которые позволили бы однозначно подойти к оценке женского труда с экономической и психофизиологической точек зрения. В настоящее время имеется реальная возможность подойти к решению указанной проблемы путем количественной оценки влияния комплекса взаимодействующих психофизиологических и производственных факторов на организм человека[416].

Однако в дальнейшем специальные исследования относительно тяжести труда, в том числе, и для женщин, не проводились. А если такие исследования и были проведены, то широкий круг лиц доступа к ним не получил. Поэтому в настоящий момент отсутствует научно-обоснованные критерии тяжести труда и влияние их на организм лиц, занятых на таких

---

[414] См. подробнее: *Чхиладзе Т.Е.* Некоторые противопоказания к применению труда женщин в производстве // Сборник научных работ института охраны труда. М.: Профиздат, 1961. № 2. С. 85.

[415] Там же: С. 3.

[416] Там же: С. 5.

работах и, как следствие, невозможно установить степень их влияния на женский организм. Более того, как упоминалось ранее, сейчас вообще отсутствует правовая категория «тяжесть труда».

В настоящее же время тяжесть труда рассматривается только как один из факторов трудового процесса и помимо Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ определена также и в документе Р 2.2.2006-05. Гигиена труда. Руководство по гигиенической оценке факторов рабочей среды и трудового процесса. Критерии и классификация условий труда, утвержденные Главным государственным санитарным врачом РФ 29 июля 2005[417].

Вместе с тем ранее в помощь инспекторам, проводящим аттестацию рабочих мест, устанавливался Примерный перечень тяжелых работ. Так, *тяжесть трудового процесса* рекомендовалось оценивать на тех рабочих местах, где трудовая деятельность преимущественно характеризовалась: перемещением груза вручную (например, работа грузчика); подъемом значительных тяжестей без грузоподъемных механизмов (например, строительные рабочие, повара, слесари по ремонту оборудования и др.); выполнением большого числа одинаковых операций (операторы ПЭВМ, маляры, укладчицы хлеба[418], рабочие на поточно-конвейерных линиях и др.); работой стоя (станочники, продавцы, парикмахеры) или в неудобной рабочей

---

[417] См.: Тяжесть труда - характеристика трудового процесса, отражающая нагрузку на опорно-двигательный аппарат и функциональные системы организма (сердечно-сосудистую, дыхательную и др.). Характеризуется физической динамической нагрузкой, массой поднимаемого и перемещаемого груза, общим числом стереотипных рабочих движений, величиной статической нагрузки, формой рабочей позы, степенью наклона корпуса, перемещениями в пространстве // Бюллетень нормативных и методических документов Госсанэпиднадзора. № 3. 2005. Ранее действовали Гигиенические критерии оценки и классификаций условий труда по показателям вредности и опасности факторов производственной среды, тяжести и напряженности трудового процесса. Руководство. Р 2.2.755-99, утв. Главным государственным санитарным врачом РФ 23 апреля 1999 г. // Федеральный центр госсанэпиднадзора Минздрава РФ, 1999.

[418] См. подробнее: например, укладчица хлеба вручную в позе стоя (75% времени смены) укладывает готовый хлеб, оценивается физическая динамическая нагрузка, стереотипные движения, статическая нагрузка, рабочая поза, наклоны корпуса за смену, перемещение в пространстве // Аттестация рабочих места по условиям труда. Учебное пособие. М.: «Золотой теленок», 2006. С. 2

позе (при сварочных работах, лаборанты при работе с микроскопом, электромонтеры по ремонту линейных сооружений связи и др.); частыми наклонами корпуса (например каменщики); прижатием инструмента к обрабатываемой поверхности (работы с электро- и пневмоинструментом); прижатием обрабатываемого изделия к инструменту (заточка, шлифовка, полировка); поддержанием груза на весу (работа маляра с краскопультом); перемещением в пространстве на большие расстояния (линейные обходчики, почтальоны, сторожа и др.).

Тяжесть трудового процесса неразрывным образом связана и с *его напряженностью,* которую необходимо оценивать на тех рабочих местах, где работа преимущественно характеризуется: высокой сложностью производственных заданий (руководители высокого уровня, инженеры, конструкторы, врачи, диспетчеры энерго-предприятий); большим количеством и сложностью принимаемой и перерабатываемой информации (диспетчеры, операторы); руководством и контролем работы других лиц (мастера, бригадиры, диспетчеры, руководители структурных подразделений предприятий); необходимостью одновременного наблюдения за большим числом производственных объектов (авиадиспетчеры, операторы на сложных пультах управления, водители); длительным сосредоточенным наблюдением (типичные примеры - водители автотранспортных средств, оперирующие врачи); напряжением зрения и слуха (контролеры, огранщики, шлифовщики-полировщики, телефонисты производственной связи); работой с оптическими приборами (лаборанты) и с видеотерминалами; нагрузкой на голосовой аппарат (педагоги, дикторы, вокалисты); повышенной ответственностью за сохранность оборудования и безопасность других лиц (мастера, бригадиры, диспетчеры, машинисты, водители); риском для собственной жизни (водители, взрывники, специалисты аварийно-спасательных служб); монотонностью действий (работники поточно-конвейерных линий, штамповщики) или обстановки (операторы-наблюдатели); большой

длительностью рабочих смен и наличием ночных смен (работники со сменным режимом работы, вахтовики)[419].

Как видно около половины таких рабочих мест могут занимать и женщины. Поэтому считаем, что отсутствие проводимых исследований в данной области и исключение из списка особых условий труда указания на тяжесть труда является существенным снижением уровня гарантий и компенсаций для лиц, занятых на таких работах.

Например, в КЗоТ 1918 г. при определении размера вознаграждений помимо прочих показателей учитывалась и тяжесть труда (ст. 59), а КЗоТ 1971 г. предусматривал повышенную оплату на тяжелых работах (ст. 82). В связи с этим полагаем, что понятие «тяжелые работы» шире, чем понятие «вредные» и «опасные».

Зачастую в практике возникают вопросы, а какие именно условия труда и профессии можно отнести к тяжелым. Так, например работник, будучи водителем КамАЗа, принес справку от врачебно-контрольной комиссии об освобождении на один год от тяжелого физического труда. Возникает вопрос: относится ли его должность к тяжелому физическому труду?[420]

К сожалению, ни у медицинских работников, ни у кадровых служб нет четкого понимания, исходя из действующего законодательства РФ, что же представляет собой «тяжесть условий труда».

Это становится особенно актуальным, так как в РФ с 2021 г. снимаются ограничения для женщин относительно выполнения ими ряда профессий и работ:

- член палубной команды судна (боцман, шкипер, матрос), за исключением работ в машинном отделении судна;

- машинист электропоезда (электрички), скоростных и высокоскоростных поездов (Ласточка, Сапсан и др.);

---

[419] См.: Аттестация рабочих мест по условиям труда. С. 231.

[420] См.: Юрист спешит на помощь. 2015. № 2 // СПС «КонсультантПлюс»

- водитель большегрузных автомобилей и сельскохозяйственной спецтехники (фура, трактор, самосвал, КамАЗ и проч.) за исключением машинистов строительной техники (бульдозер, экскаватор, автогрейдер);

- верхолазные работы на высоте свыше 10 метров[421] и др.

Отметим, что данные изменения связаны с введением в действие с 1 января 2021 г. приказа Минтруда России от 18 июля 2019 г. № 512н «Об утверждении перечня производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин»[422]. Перечень таких работ сокращен более чем в 4 раза. Как видно даже из названия документа, несмотря на то, что данный список расширил перечень профессий, на которые могут претендовать женщины, указание на «тяжесть» условий труда исключено в соответствии с ТК РФ, что было рассмотрено выше.

Из положительного данный перечень приведен в соответствии с терминологией ст. 253 ТК РФ. Таким образом, из законодательства РФ исчезло словосочетание «Запрещение применения труда женщин»: с 2021 г. и в ТК РФ, и в Перечне будет действовать только «Ограничение применения труда женщин».

С 2021 г. женщины смогут работать машинистом электропоезда. Чему предшествовали обращения в 2009 г. гражданки А.Ю. Клевец в Верховный Суд РФ[423] и в Конституционный СУД РФ[424] в связи с запретом применения

---

[421] См.: Минтруд России: Ограничения на труд женщин пересмотрены // URL: https://rosmintrud.ru/labour/relationship/365 (дата обращения: 20.09.2019)

[422] Официальный интернет-портал правовой информации // URL: http://www.pravo.gov.ru, (дата обращения: 15.08.2019).

[423] Решение Верховного Суда РФ от 2 марта 2009 г. № ГКПИ09-36 «Об отказе в удовлетворении заявления о признании недействующим части пункта 374 раздела XXX Перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. № 162» // Документ официально опубликован не был // СПС «КонсультантПлюс».

[424] Определение Конституционного Суда РФ от 22 марта 2012 г. № 617-О-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданки Клевец А.Ю. на нарушение ее конституционных прав частями первой и третьей статьи 253 ТК РФ и пунктом 374 раздела XXX Перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при

труда женщин по профессии «машинист электропоезда» и «помощник машиниста электропоезда» на метрополитене. Стоит обратить внимание на то, что Верховный Суд РФ при отказе в удовлетворении заявления А.Ю. Клевец руководствовался данными НИИ медицины труда РАМН, согласно которым помимо присущих вредностей[425] одним из показателей вредности является постоянное наличие гипогеомагнитного поля. Заметим, что в российской науке практически отсутствуют исследования влияния гипогеомагнитных полей на лиц, длительно работающих в таких условиях. Однако установлено, что результаты клинико-физиологических обследований лиц, работающих в экранированных и подземных сооружениях в гипогеомагнитых условиях в сочетании с другими факторами производственной среды, свидетельствуют об их выраженном неблагоприятном влиянии на функциональное состояние центральной нервной, сердечно-сосудистой, иммунной систем и морфологический состав периферической крови[426].

Очевидно, что если государство и допустило женщин до такого вида работы, то, на наш взгляд, будет необходимым введение для них дополнительных медицинских осмотров, предоставление им дополнительных дней отпуска, создание повышенных мер профессиональной реабилитации (санаторно-курортное лечение и др.).

выполнении которых запрещается применение труда женщин» // Документ официально опубликован не был // СПС «КонсультантПлюс».

[425] См. например: основными вредными факторами производственной среды и трудового процесса у машинистов электропоезда и его помощника являются: систематическое воздействие производственного шума; систематическое воздействие общей вибрации; неблагоприятные параметры микроклимата, особенно в жаркое время года, высокая скорость движения воздуха в случае отсутствия работающего кондиционера в кабине машиниста; работа в подземных условиях, отсутствие естественного освещения; высокая степень напряженности трудового процесса.

[426] См. подробнее: В исследовании животных, были выявлены изменения: в условно-рефлекторной деятельности; активности гонадотропных гормонов гипофиза; удлинение эстрального цикла; морфофункциональные изменения в яичниках и матке. Выявленные сдвиги статистически значимы, по своему характеру и направленности они были сходны с таковыми у людей, работающих в ГГМУ // *Походзей Л.В.* Гипогеомагнитные условия как неблагоприятный фактор производственной среды: Автореф. дисс. … докт. мед. наук. М., 2004. С. 26.

Конвенция МОТ № 45 «Относительно применения труда женщин на подземных работах в шахтах любого рода» (1935 г.)[427] запрещает применение труда женщин, независимо от возраста, на подземных работах, в каких бы то ни было шахтах. Однако согласно ст. 3 Конвенции национальное законодательство может установить исключения из данного запрета.

Данные исключения предусмотрены разделом II постановления Правительства от 25 февраля 2000 г. № 162. Так труд женщин можно применять при занятости на руководящих постах, если они не выполняют физической работы; в санитарном и бытовом обслуживании; при прохождении курса обучения и допуске к стажировке в подземных частях организации; а также на работах, которые предполагают спуск время от времени в подземные части организации для выполнения работ нефизического характера.

Новый список работ, утвержденный приказом Минтруда России от 18 июля 2019 г. № 512н, предусматривает аналогичный перечень работ, на которых допускается труда женщин при выполнении подземных работ в горнодобывающей промышленности, на строительстве подземных сооружений и подземной добыче нефти.

2. *Запрет применения труда женщин, связанного с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы*

Соответствующие нормы установлены постановлением Правительства РФ от 6 февраля 1993 г. № 105 «О новых нормах предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную»[428].

В 1928 г. Международная федерация профсоюзов транспортных рабочих и Международный союз федераций-пищевиков составили докладную записку делегатам 11-й сессии Международной конференции труда, в которой в целях предупреждения несчастных случаев выдвинули

---

[427] См.: Указ Президиума ВС СССР от 31 января 1961 г. «О ратификации конвенций Международной Организации Труда (МОТ)» // Ведомости ВС СССР. 1961. № 6. Ст. 58.

[428] САПП РФ. 1993. № 7. Ст. 566.

требования относительно переноски грузов. Одним из пунктов требований было то, что регулирование максимального груза, переносимого женщинами, должно быть делом национального законодательства[429].

Заметим, что в СССР помимо установления запретов проводились и исследования в различных производственных условиях и профессиях (грузчицы, торфяницы, откатчицы, чернорабочие металлообрабатывающих заводов)[430] о влиянии переноски тяжестей на организм женщин. Так, была обнаружена высокая цифра грыж, расширений вен, плоских стоп и кифозов, различных нарушений в половой сфере. Причем была установленная непосредственная связь между заболеваниями и временем начала физического труда. Также было обосновано влияние переноски тяжестей на развитие костного таза, что, в свою очередь, приводит к определенного рода проблемам во время беременности и родов. При изучении внутрибрюшного давления при подъеме тяжестей выяснилось, что груз в 10-15 кг дает едва заметное повышение ВБД, явные подъемы такого давления наблюдаются при переноске тяжестей в 20 кг.

В настоящий момент помимо постановления Правительства от 6 февраля 1993 г. № 105 действует и иные правила, устанавливающие более льготные условия труда для женщин, в том числе и беременных.

Так, действуют санитарно-эпидемиологические правила СП 2.2.2.1327-03[431], где утверждены не только предельно допустимые нормы, но и

---

[429] См.: Женский труд: Подъем и переноска тяжестей (Труды и материалы Государственного института охраны труда НКТ, НКЗ и ВСНХ СССР) / под общей ред. С.И. Каплуна. М.; Л.: Гос. соц. экон. изд-во, 1931. С. 6.

[430] Так, выяснилось, что переноска тяжестей «как она есть» ни в коей мере не считается с установленной нарком труда законодательной нормы в 10 фунтов, т.е. в 4,1/2 кг. На торфоразработках переносят груз в 24-40 кг. Грузчицы дровяных складов переносят вдвоем на носилках 53-83 кг. Чернорабочие на металлозаводах от 16 до 49 кг. // Женский труд: Подъем и переноска тяжестей (Труды и материалы Государственного института охраны труда НКТ, НКЗ и ВСНХ СССР) / под общей ред. Каплуна С.И. Москва; Ленинград: Гос. соц. экон. изд-во, 1931. С. 191.

[431] См.: постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 26 мая 2003 г. № 100 «О введении в действие Санитарно-эпидемиологических правил СП 2.2.2.1327-03» (вместе с «СП 2.2.2.1327-03. 2.2.2. Гигиена труда. Технологические процессы, материалы и оборудование, рабочий инструмент. Гигиенические требования к организации технологических процессов, производственному оборудованию и рабочему

оптимальные нормы показателей тяжести, определены нормативы суммарной массы грузов, перемещаемых в течение каждой смены. Госкомсанэпиднадзором для беременных женщин предусмотрены пониженные нормативы при подъеме и перемещении тяжестей вручную[432], а в организациях химчистки СанПиН 2.2.2506-09 установил, что вес груза при (разовых) подъеме и перемещении тяжести постоянно в течение рабочей смены для женщин не должен превышать 7 кг[433].

На всем протяжении формирования законодательства об охране труда женщин отмечается развитие особой системы правовых мер, направленных на обеспечение безопасных условий труда для организма женщины, заботы о будущем материнстве, рационального совмещения функции матери с участием в производстве.

В связи с этим выделим гарантии в сфере охраны труда для женщин, как планирующих беременность, так и беременных женщин. Отметим, что данные гарантии установлены, прежде всего, актами подзаконного характера.

Так, установлен запрет на привлечение женщин в возрасте до 35 лет к выполнению операций в растениеводстве, животноводстве, птицеводстве и звероводстве с применением ядохимикатов, пестицидов и дезинфицирующих средств (п. 2.1.). Запрещено применение труда беременных женщин в растениеводстве и животноводстве с момента выявления беременности с сохранением среднего заработка по новому месту работы на весь период беременности (п. 2.2.)[434].

инструменту. Санитарно-эпидемиологические правила» утв. Главным государственным санитарным врачом РФ 23.05.2003) // Российская газета. 20 июня 2003 г.

[432] См.: Гигиенические рекомендации к рациональному трудоустройству беременных женщин, утвержденные Госкомсанэпиднадзором 21 декабря 1993 г., Минздравом 23 декабря 1993 г. // Документ официально опубликован не был // СПС «КонсультантПлюс».

[433] См.: СанПиН 2.2.2506-09 «Гигиенические требования к организациям химической чистки изделий. Санитарно-эпидемиологические правила и нормативы», утв. постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 27 апреля 2009 г. № 26 // БНА РФ. 2009. № 23.

[434] См.: постановление ВС РСФСР от 1 ноября 1990 г. № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе» // Ведомости СНД и ВС РСФСР. 1990. № 24. Ст. 287.

Запрещено применение труда женщин при транспортировке, погрузке и разгрузке пестицидов, а также выполнение женщинами в возрасте до 35 лет операций, связанных с применением пестицидов. В период беременности и грудного вскармливания действует запрет на любые работы в контакте с пестицидами и агрохимикатами (п. 2.8.)[435].

При обслуживании и ремонте воздушных судов на предприятиях и заводах гражданской авиации распределение дозы излучения в течение календарного года не регламентируется. Исключение установлено для женщин в возрасте до 40 лет, доза излучения на область таза которых не должна превышать 1,0 бэр (в СИ - 0,01 Зв) за любые 2 месяца (п. 8.12). Для беременных женщин предусмотрено освобождение от работы с источниками ионизирующих излучений с момента установления беременности и на весь период грудного вскармливания ребенка (п. 8.3)[436].

При этом на работах по обслуживанию и ремонту радиотехнических устройств воздушных судов гражданской авиации женщины на период беременности и кормления ребенка грудью не допускаются к выполнению всех видов работ, связанных с электромагнитными излучениями (п. 9.4), без установления каких-либо возрастных ограничений (35-40 лет)[437].

Женский персонал на весь период беременности с момента ее медицинского подтверждения освобождается от непосредственной работы в

---

[435] См.: Санитарные правила и нормы 1.2.2584-10 «Гигиенические требования к безопасности процессов испытаний, хранения, перевозки, реализации, применения, обезвреживания и утилизации пестицидов и агрохимикатов», утвержденные постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 2 марта 2010 г. № 17 // БНА РФ. 2010. № 22.

[436] См.: Санитарные правила работы с источниками ионизирующего излучения при обслуживании и ремонте воздушных судов на предприятиях и заводах гражданской авиации, утвержденные Главным государственным санитарным врачом СССР 11 ноября 1991 г. № 6030-91 // Сборник методических и нормативных материалов по гигиене труда в гражданской авиации. М., 1993.

[437] См.: Санитарные правила по обслуживанию и ремонту радиотехнических устройств воздушных судов гражданской авиации, утвержденные Главным государственным санитарным врачом РФ 12 ноября 1991 г. № 6031-91 // Информационно-издательский центр Госкомсанэпиднадзора РФ. М., 1993.

отделениях лучевой терапии (п. 1.4.)[438], рентгеновских отделениях (п. 2.4.)[439], отделениях радионуклидной диагностики (п. 2.4)[440].

В организациях химчистки действует запрет для женщин детородного возраста на работы в контакте с химическими веществами I и II классов опасности, а также с репротоксикантами. При численности в организации женщин более 50 % от общего числа работников санитарно-бытовые помещения должны включать душевые, гардеробные, санузлы, комнату приема пищи и отдыха персонала, а также комнату для личной гигиены женщин[441].

СанПиН 2.2.0.555-96.2.2[442] предусмотрел важные гарантии в сфере охраны труда для женщин, установив, в частности, что: технологическое оборудование на предприятиях, использующих труд женщин, должно отвечать их анатомо-физиологическим особенностям (п. 1.6); оценка условий труда женщин должна осуществляться с учетом физиологических нормативов физического напряжения при выполнении ими трудовых операций и проводиться по двум видам нормативных показаний: гигиеническим и профессиографическим (п. 1.8).

Для практически здоровых женщин на предприятиях всех видов собственности должны предоставляться рабочие места с допустимыми условиями труда (п. 1.9). Перед поступлением на работу женщины должны проходить медицинское обследование с учетом предстоящей профессии и

---

[438] См.: приказ Минздрава РФ от 28 января 2002 г. № 18 «О типовой инструкции по охране труда для персонала отделений лучевой терапии» // БНА РФ. 2002. № 16.

[439] См.: приказ Минздрава РФ от 28 января 2002 г. № 19 «О типовой инструкции по охране труда для персонала рентгеновских отделений» // БНА РФ. 2002. № 18.

[440] См.: приказ Минздрава РФ от 28 января 2002 г. № 20 «О типовой инструкции по охране труда для персонала отделений радионуклидной диагностики» // БНА РФ. 2002. № 18.

[441] См.: СанПиН 2.2.2506-09 «Гигиенические требования к организациям химической чистки изделий. Санитарно-эпидемиологические правила и нормативы», утв. постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 27 апреля 2009 г. № 26 // БНА РФ. 2009. № 23.

[442] См.: «Гигиена труда. Гигиенические требования к условиям труда женщин. Санитарные правила и нормы» утв. постановлением Госкомсанэпиднадзора России от 28 октября 1996 г. № 32 // Информационно-издательский центр Минздрава РФ. М., 1997.

иметь медицинское заключение о состоянии здоровья по результатам осмотра комиссией врачей, включая акушера-гинеколога, согласно соответствующему приказу Минздрава РФ. Женщины, поступающие на работы, не предусмотренные данным приказом, подлежат предварительному медицинскому осмотру терапевтом и акушером-гинекологом (п. 1.10).

Женщины-работницы со дня установления у них беременности должны быть взяты под тщательное диспансерное наблюдение с обязательным трудоустройством в ранние сроки беременности на работу, не связанную с воздействием вредных производственных факторов, на весь период беременности и лактации. При этом беременные не могут работать: на работах, связанных с воздействием возбудителей инфекционных, паразитарных и грибковых заболеваний; в условиях воздействия инфракрасного излучения; на работах, связанных с намоканием одежды и обуви, на сквозняке; в условиях резких перепадов барометрического давления (летный состав, бортпроводницы, персонал барокамер и др.).

СанПиН 2.2.0.555-96.2.2 предусмотрел, какие именно рабочие места предпочтительнее для женщин, указав также на обязанность работодателя обеспечивать женщин спецодеждой, обувью и защитными приспособлениями в соответствии с действующими типовыми нормами.

В развитие СанПиН 2.2.0.555-96.2.2 утверждены методические рекомендации «Гигиеническая оценка вредных производственных факторов и производственных процессов, опасных для репродуктивного здоровья человека», утвержденные Главным государственным санитарным врачом РФ 12 июля 2002 г. № 11-8/240-09[443]. В них отмечено, что среди причин, вызывающих неблагоприятные эффекты в репродуктивном здоровье, значительное место занимают условия труда и качество окружающей среды. В результате воздействия многих вредных веществ на организм женщин как во время беременности, так и в период, предшествующий ее наступлению,

[443] Документ официально опубликован не был // СПС «КонсультантПлюс».

нарушения репродуктивного здоровья могут возникать без каких-либо признаков отравлений.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что на сегодняшний день в России действует достаточное количество норм, предусматривающих со стороны российского государства повышенную заботу о женщинах, в том числе детородного возраста, в сфере трудовых отношений, позволяющих исключить воздействие вредных производственных факторов на ее организм при осуществлении детородной функции.

Вместе с тем полагаем, что представляется обоснованным предложение в научной литературе о создании дополнительных мер по обеспечению благоприятных условий труда для беременных женщин в целях устранения негативного влияния неблагоприятных условий труда, в которых трудятся женщины до наступления беременности. Поскольку по мнению медиков и биологов, условия труда оказывают влияние на формирование органов и систем эмбриона, а также плаценты, то необходимо создать предпосылки для планирования женщинами беременности. Планирование беременности позволило бы женщинам, занятым на работах с неблагоприятными условиями труда, определять с учетом медицинских рекомендаций наиболее оптимальное для них время зачатия и рождения здорового ребенка[444].

Таким образом, можно согласиться с позицией Н.Н. Шептулиной о необходимости введения в ТК РФ нормы, обязывающей работодателя в соответствии с медицинским заключением переводить женщин, планирующих беременность, на другую работу, исключающую воздействие вредных производственных факторов[445]. Вместе с тем, полагаем, что такого рода нововведения в условиях рыночной экономики навряд ли будут положительно восприняты со стороны работодателей и вызовут, по всей вероятности, их отрицательную оценку.

---

[444] См. подробнее: *Сивочалова О., Линник В., Соловьев А., Денисов Э., Куделина Л.* Современный взгляд на охрану здоровья работающих женщин // Человек и труд. 2003. № 8. С. 21.

[445] См. *Шептулина Н.Н.* Указ. соч. // СПС «КонсультантПлюс».

Хотя в настоящее время Российский союз промышленников и предпринимателей (РСПП) запустил в 3-х федеральных округах (Центральном, Сибирском, Приволжском), пилотную программу «Здоровье работающих женщин», призванную обеспечить активное долголетие россиянок.

За последние 25 лет корпоративная медицина, которая была довольно развита в советское время, фактически прекратила существование. «Не открою секрет, что на предприятиях резко сократилось количество медицинских работников, - отметил Виктор Черепов. - Раньше активно работала цеховая медицинская служба: был цеховой врач, проводились профилактические медосмотры, работали профилактории и ведомственные санатории. Проводилась масса мероприятий, направленных на профилактику заболеваний. Многое мы растеряли, но в последние три года РСПП совместно с министерством здравоохранения предпринимают усилия для восстановления этой системы»[446].

В настоящий момент многие из предприятий обеспечивают работников дополнительной медицинской страховкой по корпоративным программам. Но в большой степени это касается крупных предприятий, а на малых и средних предприятиях, доля которых, по данным Росстата, составляет 21,9 % и где трудится значительное количество женщин, таких программ, как правило, нет. Кроме того, в связи с ликвидацией крупных предприятий растет количество самозанятых граждан[447], относительно которых программа «Здоровье работающих женщин» действовать не будет.

Таким образом, всю систему норм в сфере охраны труда можно классифицировать на несколько групп:

---

[446] *См.: Невинная И.* «Мама на работе». В пилотных регионах стартует программа, посвященная здоровью женщин, занятых на производстве // Российская газета. 22 октября 2019 г.

[447] См. подробнее: *Дзюбак А.В.* Новации в правовом регулировании труда домашних работников // Право и Государство. 2017. № 12. С. 87.

1) в первую группу норм целесообразно включить весь массив законодательных актов, сформировавшихся на сегодняшний день для всех субъектов трудового правоотношения независимо от пола;

2) во вторую группу норм относится специальные нормы охраны труда женщин независимо от статуса материнства;

3) в третью группу норм стоит отнести нормы направленные на особую защиту в период беременности и родов, а также в периоды активного материнства.

Заметим, что Основным Низамом Королевства Саудовская Аравия не предусмотрена охрана труда в традиционном ее понимании. Сказано, лишь что государство должно проявлять заботу об общественном здоровье и обеспечивать медицинское обслуживание каждому гражданину (ст. 31). И что государство должно работать в направлении сохранения, защиты и улучшения окружающей среды, а также принимать меры для предотвращения катастроф (ст. 32).

Правительство Саудовской Аравии возложило задачи по защите работников и компенсации их профессиональных рисков на ряд правительственных органов, таких как:

- Министерство труда;
- Генеральная организация социального страхования (ГОСИ);
- Министерство здравоохранения;
- Комиссия по промышленной безопасности;
- Комиссия по городам особого назначения (Джубайлу и Янбу);
- Главное управление гражданской обороны.

Легального определения охраны труда в трудовом законодательстве Королевства не дано. В главе 9 Закона о труде 2005 г. определены обязанности работодателя по организации безопасного рабочего места, выдачи средств индивидуальной защиты и корреспондирующий обязанности работника по сохранности рабочего места и исполнению инструкций по охране труда. Определены такие понятие как «предприятия высокого риска»,

«опасные вещества», «крупная производственная авария». Закреплены обязанности работодателя в случае получения работником производственных травм.

В Королевстве Саудовская Аравия действуют так называемые «локальные нормативные акты крупных работодателей», которые восполняют существующие пробелы в тех или иных аспектах охраны труда. Например, в Компании Сауди Арамко − главного работодателя в нефтегазовой отрасли − существует целый отдел, разрабатывающий и внедряющий новые стандарты безопасности при проведении работ на нефтегазовых месторождениях. Данные акты унифицируют требования к охране труда и призваны пояснить те или иные их положения для всех подрядчиков, работающих на территории Саудовской Аравии.

Среди таких актов можно выделить, например, Сборник инструкций по безопасному ведению работ при бурении и капитальному ремонту нефтяных и газовых скважин[448], Санитарные нормы и правила для объектов Сауди-Арамко[449], Сборник требований к минимальным санитарным нормам и правилам при ведении работ по бурению и капитальному ремонту нефтяных и газовых скважин[450] и др.

Вопросам охраны труда уделяется внимание в промышленных планах развития. Например, в одной из частей Плана развития на 1985-1990 гг. (четвертым по счету) говорилось о важности укрепления первичной медико-санитарной помощи, что признавалось основой предоставления комплексных услуг здравоохранения высокого качества для всего населения[451].

В настоящий момент основными актами, регулирующими вопросы охраны, гигиены и безопасности труда женщин в Королевстве Саудовская Аравия, являются Закон о труде 2005 г. и Указ Министра труда № 1/1/2475/О

---

[448] Drilling and Workover Safe Work Instructions Manual, 2015.

[449] Sanitary Code Saudi Aramco, 2009.

[450] D&WO Minimum Medical Standards Requirements Manual, 2013.

[451] Occupational health in Saudi Arabia, Seifeddin Gaafar Ballal, Hafiz Omer Ahmed, Abdulaziz M. Sebiany, Occupational medicine (Philadelphia, Pa.) July 2002. P. 492 // URL: https://www.researchgate.net/publication/11343365 (дата обращения: 22. 08. 2017).

от 12 июля 2011 г. «О требованиях по трудоустройству женщин на производственных предприятиях»[452].

В отношении женщин Закон о труде устанавливает запрет на занятость женщин на опасных и вредных рабочих местах, которые подвергают рискам здоровье женщин. Перечень таких рабочих мест, действующих в настоящее время, определяется в Указе Министра труда от 12 июля 2011 г. № 1/1/2475/О.

Женщины не могут быть заняты в таких отраслях и на таких работах, как:

- подземные работы в шахтах и все работы, связанные с добычей металлов и руды;

- работы с элементами систем канализации и водоотведения, работа с газораспределительными сетями и газопроводами, а также нефтепродуктопроводами и нефтепроводами;

- строительные работы (земляные работы, заливка бетона и др.);

- ремонтные и малярные работы, требующие работы на высоте (и подъем на строительные леса);

- производство асфальтобетона;

- кожевенное производство;

- работа с металлургическими печами для плавки металлов и чугуна;

- отрасли промышленности, связанные с обработкой материалов, таких как выработка, преобразование или передача энергии;

- производство взрывчатых веществ и сопутствующих работ;

- сварочные работы, связанные с использованием кислорода, ацетилена и электродуги;

- авторемонтные мастерские и цеха по обработке изделий из алюминия и стали;

---

[452] Ministerial decree. On the requirements for employing women in manufacturing plants. № 1/1/2475/o dated 12th July 2011.

- работа на складах удобрений, изготовленных с применением продуктов животного происхождения, включающих в себя навоз или кровь животных, включая работы в навозохранилищах;

- плавление и закалка стекла;

- погрузка / разгрузка грузов в карьерах, портах и складах;

- получение углерода из материалов животного происхождения, за исключением сортировки костного материала животных перед процессом сжигания;

- производство зеркал с использованием ртути;

- обработка золы, содержащей свинец, и извлечение серебра из свинца;

- производство автомобилей из алюминиевых и металлических деталей, содержащих более 10 % свинца;

- производство оксида свинца или желтой окиси свинца и диоксида свинца, свинца, углеродов, оранжевого оксида свинца, и свинец сульфатов, и силикатов;

- ремонт или мойка машин или агрегатов;

- уборка помещений, в которых выполняются вышеуказанные работы.

Работодатель должен обеспечить безопасную спецодежду работницам на этапе производства.

При этом на уровне Закона о труде лицам, занятым на работе во вредных и опасных условиях труда, не предусмотрены какие-либо гарантии и компенсации.

Как видно, дифференциация охраны труда женщин вызвана объективной необходимостью создания специальных норм права для регулирования особых условий труда данной категории.

Поэтому под особой охраной труда женщин, следует, прежде всего, понимать комплекс мер, направленных на обеспечение безопасных условий труда, сохранности материнской функции женщины и здоровья будущего поколения.

Сравнительный анализ законодательства Российской Федерации и Королевства Саудовская Аравия показал, что в обоих государствах получают свое дальнейшее развитие нормы по охране труда женщин, созданию для них благоприятных условий труда. Однако в Королевстве Саудовская Аравия законодательство об охране труда находится пока, практически, в стадии становления, поскольку отсутствует легальное определение охраны труда, работодатели в большей степени вынуждены руководствоваться локальными нормативными актами и т.д. Вместе с тем появляются и новые нормы об охране труда женщин, предусматривающие более льготные для них условия труда, исключающие их занятость в отдельных отраслях экономики, как это имеет место и в России.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В диссертационной работе исследованы процессы исторического развития правового регулирования труда женщин в Российской Федерации и в Королевстве Саудовская Аравия. В ходе всестороннего анализа законодательства обеих стран, а также международных правовых актов, положений Священного Корана и Сунны, судебной практики, научной литературы по теме исследования сделаны следующие выводы.

Формирование нормативно-правовой базы по регулированию труда женщин в СССР происходило по всем институтам трудового права, но особая роль, на наш взгляд, была отведена охране материнства и младенчества. В России до Октябрьской революции 1917 г. социальные гарантии для женщин отсутствовали и они вынуждены были выходить на работу на 5-7 день после родов, при этом ¾ женщин-работниц были лишены возможности во время рабочего дня кормить ребенка грудью[453].

С приходом Советской власти ситуация в России в корне изменилась. Среди основных направлений работы в сфере охраны материнства и младенчества, проводимой в тот период времени, можно особо выделить: разработку и принятие абсолютно новых законодательных норм, направленных на охрану здоровья матери и ребенка (в том числе и освобождение от трудовой повинности для женщин, выполняющих функцию материнства); создание для женщин сети лечебно-профилактических организаций и специальных отделов охраны материнства и младенчества; строительство государственной сети яслей, садов и других детских учреждений для предоставления женщине действительной возможности участия в производительном труде; введение специально предназначенных для женщин медицинских санитарных частей при промышленных предприятиях и др.

---

[453] См.: Об обеспечении рабочих на случай болезни: Объяснительная записка к законопроекту о врачебной помощи: В Гос. думу / М-во торговли и промышленности. Отдел промышленности. Харьков, 1908. С. 142.

Получали свое активное развитие и нормы об охране труда. Уже в 1930 г. был принят первый список о запрещении женского труда на особо тяжелых и вредных работах, а в 1932 г. впервые были установлены предельные нормы переноски и передвижения тяжестей для женщин. Устанавливались гарантии при приеме на работу и при увольнении для женщин, выполняющих функцию материнства. Государство особую роль отводило получению женщинами образования, создавая все условия для обучения и повышения квалификации.

Законодательство о труде женщин в Королевстве Саудовская Аравия формировалось с учетом положений Священного Корана. Тем не менее, с 2000 г. получают широкое распространение и нормы позитивного права с ориентацией на акты международно-правового регулирования труда. Поскольку положения Священного Корана не запрещают женщине реализовывать свои трудовые права, то еще в период зарождения ислама женщины присутствовали во всех сферах жизни и не находились в социальной изоляции. Ограничением к труду являлось то, что до 2001 г. для женщин в Королевстве Саудовская Аравия не была предусмотрена выдача документов, подтверждающих личность. К сожалению, развитие экономики («нефтяной бум» в стране) не способствовало расширению трудовых прав женщин. Лишь примерно с конца 50-х гг. XX в. обозначился переломный период в правовом регулировании труда женщин. И в Королевстве также, как и в СССР, была признана важность предоставления женщинам доступа ко всем ступеням образования. С 1960 г. значительно увеличилось число рабочих мест для женщин, а в 1969 г. в Закон о труде была включена глава по регулированию труда женщин и несовершеннолетних. Как и в нашей стране, в Королевстве Саудовская Аравия был установлен запрет на работу женщин в ночное время и на прием женщин для работы с вредными и опасными условиями труда.

В то же время в Королевстве Саудовская Аравия в сфере охраны материнства и младенчества такой разветвленной работы, как в СССР,

проведено не было, было лишь установлено предоставление женщинам отпуска по беременности и родам и перерыва для кормления ребенка. С конца 80-х гг. XX в. стали приниматься подзаконные нормативные правовые акты и различные программы относительно труда женщин. Однако вплоть до настоящего времени такие акты, как правило, регулируют отношения лишь в сфере занятости и трудоустройства женщин. Помимо программ, направленных на повышение занятости женщин на местном рынке труда, действуют и программы по внедрению надомной, дистанционной работы и др.

При рассмотрении конституционных основ выявлено, что в Основном Низаме Королевства Саудовская Аравия иерархию законов возглавляет Священный Коран и свод догм ислама Сунна. В отличие от Российской Федерации, в Королевстве Саудовская Аравия Основным Низамом не предусмотрены такие понятия, как «право на труд» или «свобода труда». Вместе с тем Основным Низамом установлено, что государство должно содействовать трудоустройству всем трудоспособным лицам.

Важным решением стало и то, что с 2012 г. Министерство труда в своем решении установило запрет на неравную оплату по признаку пола за труд равной ценности, что указывает на последовательную работу со стороны государства в соответствии с Основным Низамом (ст. 10).

Общим для наших стран является то, что ратифицированы важнейшие Конвенции МОТ применительно к труду женщин: Конвенция № 100 «Относительно равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности (1951 г.) и Конвенция № 111 «Относительно дискриминации в области труда и занятий» (1958 г.).

Рассматривая вопросы дифференциации трудового законодательства, выявлено, что такое правовое явление, как единство и дифференциация, не рассматривается учеными Королевства Саудовская Аравия, хотя некоторые дифференцированные нормы в отношении женщин в трудовом законодательстве присутствуют.

По сравнению с Российской Федерацией, в Королевстве Саудовская Аравия отсутствуют повышенные гарантии для женщин как при возникновении, так и при изменении трудовых отношений. Расторжение трудового договора с женщинами происходит по общим основаниям, что установлены и для мужчин.

При рассмотрении вопросов о рабочем времени и времени отдыха в Российской Федерации выявлен ряд спорных положений, которые нашли свое отражение в предложениях по изменению действующего трудового законодательства РФ (см. Приложение). Полагаем, что данные предложения будут действовать не только в интересах женщин, сохранения ее здоровья и трудоспособности, но и в интересах в целом всего государства и общества, заинтересованного в получении здорового поколения.

Как в Российской Федерации, так и в Королевстве Саудовская Аравия, предусмотрены перерывы для кормления ребенка. Однако такие перерывы в Королевстве Саудовская Аравия предоставляются в течение 24 месяцев со дня родов, а в Российской Федерации – лишь в течение 18 месяцев со дня родов.

Анализируя российское законодательство об охране труда применительно к женщинам, можно сделать вывод, что оно требует совершенствования, поскольку утрачены многие позиции, действовавшие в советский период развития нашего государства, обеспечивавшие заботу о здоровье женщин и подрастающего поколения. Вместе с тем следует иметь в виду, что меры, направленные на защиту трудовых прав женщин, являются в последнее время предметом спора в обществе, так как они могут служить препятствием для женщин при выполнении определенных работ, тем самым отрицательно влияя на гендерную сегрегацию рынка труда. Поэтому необходимо соблюдать разумный баланс интересов между работниками, работодателями и государством.

При рассмотрении вопросов охраны труда применительно к женщинам в Королевстве Саудовская Аравия отметим, что в стране введен список

производств, на которых запрещен труд женщин. В целом же, законодательство об охране труда в Королевстве развивается, в основном, на локальном уровне.

В заключение необходимо сказать о гендерном равенстве, которое несовместимо с любыми видами дискриминации. В работе определены основные ее виды, которые присущи всем без исключения странам. Дискриминация при найме на работу, при оплате труда, при продвижении по карьерной лестнице – все это очень часто обсуждается не только на научном уровне, но и в СМИ.

Для установления подлинного гендерного равенства необходим комплекс не только дифференцированных норм о труде применительно к женщинам, функционирующих как единая система, но и создание со стороны государства условий (ясли, детские сады, пособия) для того, чтобы у женщин действительно были все возможности для реализации своих способностей к труду.

Отсутствие подлинного гендерного равенства имеет негативные последствия не только для женщин, но и для всего общества в целом, так как являясь основным принципом демократического общества и ключевым элементом достойного труда, гендерное равенство обеспечивает права как мужчин, так и женщин, способствуя расширению их прав и возможностей в сфере труда, создавая все предпосылки для устойчивого общественного развития и формирования социально ориентированной государственной политики.

ПРИЛОЖЕНИЕ

Проект

Федеральный закон

«О внесении изменений в статьи 92, 93, 259 Трудового кодекса Российской Федерации»

Внести в Трудовой кодекс Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1. (ч. 1). Ст. 3.) следующие изменения:

1) часть первую статьи 92 дополнить абзацем 5 следующего содержания:

«Для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях – не более 36-часов в неделю».

2) статью 93 дополнить частью пятой следующего содержания:

«Женщина, находящаяся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет, в случае работы на условиях неполного рабочего времени имеет право на оплату своего труда пропорционально отработанному времени, продолжительность которого устанавливается соглашением сторон трудового договора. Выплата государственного пособия по уходу за ребенком производится независимо от продолжительности работы женщины на условиях неполного рабочего времени».

3) часть первую статьи 259 изложить в следующей редакции:

«Запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет».

4) часть вторую статьи 259 изложить в следующей редакции:

«Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте от полутора до трех лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в

соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом женщины, имеющие детей в возрасте от полутора до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни».

Президент
Российской Федерации

Проект

Приказ
Министерства здравоохранения Российской Федерации
«О внесении изменений в пункт 53 приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 июня 2011 г. № 624н»

Пункт 53 Порядка выдачи листков нетрудоспособности, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 июня 2011 г. № 624н, дополнить абзацем следующего содержания:

«Женщине, давшей согласие на имплантацию эмбриона другой женщине (суррогатной матери) в соответствии с договором, заключенным между ними, листок нетрудоспособности выдается с момента государственной регистрации факта рождения ребенка на период до 70 календарных дней (при одновременном рождении двух и более детей – на 110 календарных дней)».

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Список нормативных правовых актов

1.1. Нормативные правовые акты Российской Федерации

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г.) // СЗ РФ. 2014. № 31. Ст. 4398.

2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ // СЗ РФ. 2002. № 1 (ч. I). Ст. 3.

3. Уголовный кодекс Российской Федерации от 13 июня 1996 г. // СЗ РФ. 1996. № 25. Ст. 2954.

4. Налоговый кодекс Российской Федерации (ч. I) от 31 июля 1998 г. №146-ФЗ // СЗ РФ. 1998. № 3. Ст. 3824; Налоговый кодекс Российской Федерации (ч. II) от 5 августа 2000 г. № 117-ФЗ // СЗ РФ. 2000. № 32. Ст. 3340.

5. Закон РФ от 21 апреля 1992 г. № 2708-1 «Об изменениях и дополнениях Конституции (Основного Закона) Российской Советской Федеративной Социалистической Республики» // Ведомости СНД и ВС РФ. 1992. № 20. Ст. 1084.

6. Федеральный закон от 19 мая 1995 г. № 81-ФЗ «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей» // СЗ РФ. 1995. № 21. Ст. 1929.

7. Федеральный закон от 29 декабря 2006 г. № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» // СЗ РФ. 2007. № 1 (ч. I). Ст. 18.

8. Федеральный закон от 21 ноября 2011 г. № 323 «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» // СЗ РФ. 2011. № 48. Ст. 6724.

9. Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда» // СЗ РФ. 2013. № 52 (ч. I). Ст. 6986.

10. Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» // СЗ РФ. 2013. № 52 (ч. I). Ст. 6991.

11. Указ Президента РФ от 9 октября 2007 г. № 1351 «Об утверждении Концепции демографической политики Российской Федерации на период до 2025 года» // СЗ РФ. 2007. № 42. Ст. 5009.

12. Постановление Правительства РФ от 6 февраля 1993 г. № 105 «О новых нормах предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную» // САПП РФ. 1993. № 7. Ст. 566.

13. Постановление Правительства РФ от 8 января 1996 г. № 6 «О концепции улучшения положения женщин в Российской Федерации» // СЗ РФ. 1996. № 3. Ст. 185.

14. Постановление Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. № 162 «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными и опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин» // СЗ РФ. 2000. № 10. Ст. 1130.

15. Распоряжение Правительства РФ от 25 августа 2014 г. № 1618-р «Об утверждении Концепции государственной семейной политики в Российской Федерации на период до 2025 года» // СЗ РФ. 2014. № 35. Ст. 4811.

16. Распоряжение Правительства РФ от 8 марта 2017 г. № 410-р «Об утверждении Национальной стратегии действий в интересах женщин на 2017–2022 годы» // СЗ РФ. 2017. № 11. Ст. 1618.

17. Приказ Минтруда России от 18 июля 2019 г. № 512н «Об утверждении перечня производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин» (вступает в силу с 01.01.2021) // Официальный интернет-портал правовой информации // URL: http://www.pravo.gov.ru, 15.08.2019.

18. Приказ Минздрава России от 28 января 2002 г. № 18 «О типовой инструкции по охране труда для персонала отделений лучевой терапии» // БНА РФ. 2002. № 16.

19. Приказ Минздрава России от 28 января 2002 г. № 19 «О типовой инструкции по охране труда для персонала рентгеновских отделений» // БНА РФ. 2002. № 18.

20. Приказ Минздрава России от 28 января 2002 г. № 20 «О типовой инструкции по охране труда для персонала отделений радионуклидной диагностики» // БНА РФ. 2002. № 18.

21. Приказ Минздравсоцразвития России от 29 июня 2011 г. № 624н «Об утверждении Порядка выдачи листков нетрудоспособности» // Российская газета. 11 июля 2011 г.

22. Приказ Минздрава России от 1 ноября 2012 г. № 572н «Об утверждении Порядка оказания медицинской помощи по профилю «акушерство и гинекология (за исключением использования вспомогательных репродуктивных технологий)» // РГ (специальный выпуск). 25 апреля 2013.

23. Санитарные правила по обслуживанию и ремонту радиотехнических устройств воздушных судов гражданской авиации (утв. Главным государственным санитарным врачом РФ 12 ноября 1991 г. № 6031-91) // Информационно-издательский центр Госкомсанэпиднадзора РФ. М., 1993.

24. Санитарные правила работы с источниками ионизирующего излучения при обслуживании и ремонте воздушных судов на предприятиях и заводах гражданской авиации (утв. Главным государственным санитарным врачом СССР 11 ноября 1991 г. № 6030-91) // Сборник методических и

нормативных материалов по гигиене труда в гражданской авиации. М., 1993. // СПС «КонсультантПлюс».

25. Гигиенические рекомендации к рациональному трудоустройству беременных женщин (утв. Госкомсанэпиднадзором 21 декабря 1993 г., Минздравом России 23 декабря 1993 г.) // Документ официально опубликован не был // СПС «КонсультантПлюс».

26. Санитарные правила и нормы СанПиН 2.2.0.555-96.2.2 «Гигиена труда. Гигиенические требования к условиям труда женщин. Санитарные правила и нормы» (утв. постановлением Госкомсанэпиднадзора России от 28 октября 1996 г. № 32) // М.: Инф.-издат. центр Минздрава России, 1997.

27. Санитарные правила и нормы 2.2.2.1327-03 «Гигиена труда. Технологические процессы, материалы и оборудование, рабочий инструмент. Гигиенические требования к организации технологических процессов, производственному оборудованию и рабочему инструменту» (утв. постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 26 мая 2003 г. № 100) // Российская газета. 20 июня 2003 г.

28. Санитарные правила и нормы СанПиН 2.2.2/2.4.1340-03 «Гигиенические требования к персональным электронно-вычислительным машинам и организации работы» (утв. Главным государственным санитарным врачом РФ 30 мая 2003 г.) // Российская газета. 21 июня 2003 г.

29. Санитарные правила и нормы СанПиН 2.2.2506-09 «Гигиенические требования к организациям химической чистки изделий. Санитарно-эпидемиологические правила и нормативы» (утв. постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 27 апреля 2009 г. № 26) // БНА РФ. 2009. № 23.

30. Санитарные правила и нормы 1.2.2584-10 «Гигиенические требования к безопасности процессов испытаний, хранения, перевозки, реализации, применения, обезвреживания и утилизации пестицидов и агрохимикатов» (утв. постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 2 марта 2010 г. № 17) // БНА РФ. 2010. № 22.

31. Санитарные правила и нормы 2.3.3.2892-11 «Санитарно-гигиенические требования к организации и проведению работ с метанолом» (утв. постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 12 июля 2011 г. № 99) // БНА РФ. 2011. № 42.

32. Методические Рекомендации 2.2.7.2129-06. 2.2.7. Физиология труда и эргономика. Режимы труда и отдыха работающих в холодное время на открытой территории или в неотапливаемых помещениях (утв. Главным государственным санитарным врачом РФ 19 сентября 2006 г.) // Бюллетень нормативных и методических документов Госсанэпиднадзора. 2006. № 4.

33. Письмо Роструда от 11 апреля 2012 г. № ПГ/2181-6-1 // Официальные документы в образовании. 2012. № 23.

34. Письмо Роспотребнадзора от 4 июля 2018 г. № 09-6240-2018-40 «О рассмотрении обращения» // Документ официально опубликован не был // СПС «КонсультантПлюс».

1.2. Нормативные правовые акты Королевства Саудовская Аравия

35. Основной Закон Королевства Хиджаз 29 августа 1926 г. // Конституции государств Ближнего и Среднего Востока. Перевод / Под ред. И.Д. Левина. М.: Иностр. лит., 1956. – 591 с.

36. Указ об учреждении Королевства Неджд и о его объединении с Хиджазом от 29 января 1927 г. // Конституции государств Ближнего и Среднего Востока. Перевод / Под ред. И.Д. Левина. М.: Иностр. лит., 1956. – 591 с.

37. Королевский Указ об основании Арабского Саудовского Королевства 18 сентября 1932 г. // Конституции государств Ближнего и Среднего Востока. Перевод / Под ред. И.Д. Левина. М.: Иностр. лит., 1956. – 591 с.

38. Law of Compensating Workers in Industrial and Technical Projects of 1937. Royal Decree № 8/ 44. 24 September 1937.

39. Law of Compensating Workers of 1942. Royal Decree № 5323. 30 April 1942.

40. Saudi Labour and Workers Law of 1947. Royal Decree № 20. 10 October 1947.

41. Saudi Cabinet Decree № 156. 09.03.1961.

42. Saudi Cabinet Decree № 643. 23.05.1963.

43. Saudi Cabinet Decree № 683. 09.02.1964.

44. Labor and Workmen Law of 1969. Royal Decree № M/21. 15 November 1969.

45. Social Insurance Law of 1969. Royal Decree № M/22. 15 November 1969.

46. Cabinet’s decision № 1/M-19/1405. 22.11.1987.

47. The Basic Law of Governance. Royal Decree № A/90. 1 March 1992.

48. Cabinet’s decision № 50. 26.09.1994.

49. Cabinet’s decision № 63. 12.05.2003. Concerning the higher education for girls and some regulatory procedures relating to the women work in the Government and private sectors.

50. Council of Ministers Decision № 120. May 31, 2004.

51. Saudi Labour Law of 2005. Royal Decree № M/51. 27 September 2005.

52. Sanitary Code Saudi Aramco. 2009.

53. Royal Decree № A/121. 04.06.2011.

54. Ministerial Resolution № 1/1/2474/O.11.07.2011

55. Ministerial Decision № 1/1/2473/J, 12.07.2011. Regulate Work of Women in Shop Selling Women Requisites.

56. Ministerial decree. № 1/1/2475/O 12.07.2011. On the requirements for employing women in manufacturing plants.

57. Royal Decree. 25.09.2012.

58. Ministerial Decision № 1/1/3732/J. 17.07.2012.

59. Ministerial Resolution № 1/1/3730/O. 17.07.2012. The Resolution of the Saudi Woman Work Regulation in the Family Recreational Parks Shops.

60. D&WO Minimum Medical Standards Requirements Manual, 2013.

61. Ministerial Decision № 2702. 30.03.2014. The third phase to Regulate Work of Women in shops of women requirements.

62. Ministerial decree № 792. 04.12.2014. Telework regulation.

63. Ministerial Decision № 791. 14.12.2014. Regulating Suckling Hour for the Working Woman.

64. Royal Decree № M/46. 18.10.2015.

65. Drilling and Workover Safe Work Instructions Manual, 2015.

1.3. Нормативные правовые акты Российской Империи, РСФСР, СССР

66. Закон от 24 апреля 1890 г. «Об изменении постановлений о работе малолетних, подростков и лиц женского пола на фабриках, заводах и мануфактурах и о распространении правил о работе и обучении малолетних на ремесленные заведения» // ПСЗ РИ. 1893. Т. X. № 6742.

67. Закон от 2 июня 1897 г. «О продолжительности и распределении рабочего времени в заведениях фабрично-заводской и горной промышленности» // ПСЗ РИ. III. СПб., 1900. Т. XVII. № 14231.

68. Страховые законы от 23 июня 1912 г. СПб.: Социальное страхование. Вып. I. 1912. – 76 с.

69. Устав о промышленном труде 1913 г. // Свод законов Российской Империи. СПб., 1913. Т. XI. Ч. 2.

70. Декрет СНК РСФСР от 29 октября 1917 г. «О восьмичасовом рабочем дне» // СУ РСФСР. 1917. № 1. Ст. 10.

71. Декрет ВЦИК от 22 декабря 1917 г. «О страховании на случай болезни» // СУ РСФСР. 1918. № 13. Ст. 188.

72. Декрет СНК от 31 декабря 1917 г. «Об учреждении отдела охраны материнства и младенчества» // Собрание узаконений и распоряжений правительства за 1917–1918 гг. – 1482 с.

73. Постановление Народного комиссариата государственного призрения РСФСР от 31 января (13 февраля) 1918 г. «Об организации комиссии по охране младенчества» // Советская власть и раскрепощение женщин // Сборник документов и постановлений РСФСР. М.: Госиздат, 1921. – 64 с.

74. Декрет ВЦИК от 22 сентября 1918 г. «О заработной плате рабочих и служащих в советских учреждениях» // Собрание узаконений и распоряжений правительства 1917–1918 гг. М.: Управ. Дел. Совнаркома СССР, 1942. – С. 1482.

75. Постановление Наркомата здравоохранения РСФСР от 20 декабря 1918 г. «О трудовой повинности медицинского персонала» // Собрание узаконений и распоряжений правительства 1917–1918 гг. М.: Управ. Дел. Совнаркома СССР, 1942. – 1482 с.

76. Кодекс законов о труде РСФСР 1918 г. // СУ РСФСР. 1918. № 87-88. Ст. 905.

77. Конституция РСФСР 1918 г. // СУ РСФСР. 1918. № 51. Ст. 582.

78. Декрет СНК РСФСР от 31 октября 1918 г. «Положение о социальном обеспечении трудящихся» // СУ РСФСР. 1918. № 89. Ст. 906.

79. Постановление СНК РСФСР от 4 января 1919 г. «Об учреждении совета защиты детей» // Собрание узаконений и распоряжений правительства за 1919 г. М.: Управ. Дел. Совнаркома СССР, 1943. – 886 с.

80. Постановление Главкомтруда при СТО РСФСР, Народного комиссариата труда и социального обеспечения РСФСР от 23 марта 1920 г. «Об освобождении от трудовой повинности (Правила)» // СУ РСФСР. 1920. № 24. Ст. 116.

81. Декрет СНК РСФСР от 17 июня 1920 г. «Общее положение о тарифе» // СУ РСФСР. 1920. № 61–62. Ст. 276.

82. Инструкция Наркомпрода от 25 июня 1920 г. «О дополнительном питании беременных и матерей» // Советская власть и раскрепощение женщины. Сборник декретов и постановлений РСФСР. М.: Госиздат, 1921. – 64 с.

83. Постановление НКТ РСФСР и Наркомздрава РСФСР от 11 ноября 1920 г. «О мерах охраны труда и здоровья матерей, кормящих грудью» // СУ РСФСР. 1920. № 89. Ст. 456.

84. Постановление НКТ и ВЦСПС от 24 ноября 1920 г. «Об охране труда беременных и кормящих грудью женщин» // Собрание узаконений и распоряжений правительства за 1920 г. М.: Управ. Дел. Совнаркома СССР, 1943. – 963 с.

85. Постановление Наркомтруда и ВЦСПС от 21 мая 1921 г. «О переводе и командировках женщин, подростков и малолетних» // СУ РСФСР. 1921. № 40. Ст. 218.

86. Декрет СНК РСФСР от 9 декабря 1921 г. «О социальном обеспечении при временной нетрудоспособности и материнстве» // СУ РСФСР. 1921. № 79. Ст. 682.

87. Кодекс законов о труде РСФСР от 30 октября 1922 г. // СУ РСФСР. 1922. № 70. Ст. 903.

88. Циркуляр НКТ РСФСР от 15 августа 1922 г. № 375/119 «О запрещении нанимателям отказывать в приеме на работу беременным женщинам» // Действующее законодательство о труде СССР: Сборник действующих декретов, постановлений, инструкций по вопросам найма и увольнения, заработной платы, рабочего времени, охраны труда, разрешения конфликтов и социального страхования, опубликованных по 1-е июня 1923 г. Вып.:2. М. – Петроград: Вопросы труда, 1923. – 290 с.

89. Постановление НКТ и НКСО РСФСР, ВЦСПС и ВСНХ РСФСР от 20 февраля 1922 г. «Об условиях и порядке увольнения от работ женщин в связи с сокращением штатов» // СУ РСФСР. 1922. № 18. Ст. 203.

90. Постановление НКТ РСФСР от 8 августа 1922 г. «О порядке увольнения беременных женщин» // Известия НКТ РСФСР. 1922. № 5/14.

91. Постановление Президиума ЦИК СССР от 13 февраля 1925 г. «О правах трудящихся женщин Советского Востока и необходимости борьбы со всеми видами их закрепощения в области экономической и семейно-бытовой» // Известия ЦИК СССР. 1925. № 38.

92. Постановление НКТ РСФСР от 16 июля 1925 г. № 207/1264 «О порядке увольнения от работы одиноких женщин, имеющих детей до одного года» // Известия НКТ СССР. 1925. № 33.

93. Уголовный Кодекс РСФСР 1926 г. // СУ РСФСР. 1926. № 80. Ст. 600.

94. Правила о назначении дополнительных пособий по социальному страхованию, утвержденные 13 января 1927 г. Союзным советом социального страхования // ИНКТ. 1927. № 5.

95. Постановление ЦК ВКП (б) от 22 ноября 1929 г. «О броне для девушек во втузах, техникумах и рабфаках» // Известия ЦК ВКП (б). 1929. 20 марта.

96. Постановление НКТ СССР от 17 мая 1930 г. № 177 «О запрещении женского труда на особо тяжелых и вредных работах и профессиях» // ИНКТ СССР. 1930. № 16.

97. Постановление НКТ СССР от 10 апреля 1932 г. № 118 «Об утверждении нового списка особо тяжелых и вредных работ и профессий, к которым не допускаются женщины» // ИНКТ СССР. 1932. № 22-23.

98. Постановление ВЦИК от 10 июля 1932 г. «О реорганизации работы комитетов по улучшению труда и быта работниц и крестьянок» // СУ РСФСР. 1932. № 61. Ст. 271.

99. Постановление ЦИК и СНК СССР от 5 октября 1936 г. «Об уголовной ответственности за отказ в приеме женщин на работу и за снижение им заработной платы по мотивам беременности» СЗ СССР. 1936. № 51. Ст. 419.

100. Конституция РСФСР 1937 г. // СУ РСФСР. 1937. № 2. Ст. 11.

101. Постановление ЦИК и СНК СССР от 9 апреля 1937 г. «О применении постановления ЦИК и СНК СССР от 5 октября 1936 г. «Об уголовной ответственности за отказ в приеме женщин на работу и за снижение им заработной платы по мотивам беременности» // СЗ СССР. 1937. № 25. Ст. 99.

102. Постановление СНК РСФСР от 10 мая 1937 г. «Об изменении действующего законодательства РСФСР в связи с постановлением ЦИК и СНК СССР от 27 июня 1936 г. «О запрещении абортов, увеличении материальной помощи роженицам, установлении государственной помощи многосемейным, расширении сети родильных домов, детских яслей и детских садов, усилении уголовного наказания за неплатеж алиментов и о некоторых изменениях в законодательстве о разводах» // СУ РСФСР. 1937. № 6. Ст. 40.

103. Постановление СНК СССР, ЦК ВКП (б), ВЦСПС от 23 декабря 1938 г. «О мероприятиях по упорядочению трудовой дисциплины,

улучшению практики государственного социального страхования и борьбе с злоупотреблениями в этом деле» // СП СССР. 1939. № 1. Ст. 1.

104. Постановление Секретариата ВЦСПС от 13 июня 1940 г. «О применении труда женщин на работах в системе хозяйства речного флота» // Электронный фонд правовой и нормативно-технической документации // URL: http://docs.cntd.ru/document/901814707 (дата обращения: 10.09.2018).

105. Указ Президиума Верховного Совета СССР от 26 июня 1941 г. «О режиме рабочего времени рабочих и служащих в военное время» // Ведомости ВС СССР. 1941. № 30.

106. Указ Президиума Верховного Совета СССР от 8 июля 1944 г. «Об увеличении государственной помощи беременным женщинам, многодетным и одиноким матерям, усилении охраны материнства и детства, об установлении высшей степени отличия – звания «Мать-героиня» и учреждении ордена «Материнская слава» и медали «Медаль материнства» // Ведомости ВС СССР. 1944. № 37.

107. Указ Президиума Верховного Совета СССР от 19 мая 1949 г. «Об улучшении дела государственной помощи многодетным и одиноким матерям и улучшении условий труда и быта женщин» // Ведомости ВС СССР. 1949. № 26.

108. Указ Президиума Верховного Совета СССР от 26 марта 1956 г. «Об увеличении продолжительности отпуска по беременности и родам» // Ведомости ВС РСФСР. 1956. № 6.

109. Постановление Совета Министров СССР от 13 июля 1957 г. № 839 «О мероприятиях по замене женского труда на подземных работах в горнодобывающей промышленности и на строительстве подземных сооружений» // СП СССП. 1957. № 8. Ст. 81.

110. Закон СССР от 15 июля 1964 г. № 2688-VI «О пенсиях и пособиях членам колхозов» // Ведомости ВС РСФСР. 1964. № 29.

111. «Перечень работ и механизмов, на которых рекомендуется преимущественно женский труд» утвержденный 29 декабря 1969 г. Госкомтрудом СССР, Минсельхозом СССР, Минздравом СССР и ВЦСПС // Сборник нормативных актов о труде. В 3 ч. Ч. 2. М.: Юрид. лит-ра, 1985. – 621 с.

112. Кодекс законов о труде РСФСР от 9 декабря 1971 г. // Ведомости ВС РСФСР. 1971. № 50. Ст. 1007.

113. Постановление Совета Министров СССР «Об улучшении обеспечения пособиями по беременности и родам и по уходу за заболевшим ребенком» от 26 июля 1973 г. № 530 // СП СССР. 1973. № 18. Ст. 102.

114. Постановление Совета Министров СССР «О мерах по дальнейшему развитию сети детских дошкольных учреждений в колхозах» от 17 марта 1973 г. № 162 // СП СССР. 1973. № 8. Ст. 34.

115. Постановление Совета Министров СССР «О дальнейшем улучшении материальной помощи малообеспеченным семьям, имеющим детей» от 12 сентября 1974 г. № 748 // СП СССР. 1974. № 21. Ст. 121.

116. Конституция РСФСР 1978 г. // Ведомости ВС РСФСР. 1978. № 15. Ст. 407.

117. Постановление Совета Министров СССР и ВЦСПС от 25 апреля 1978 г. № 320 «О дополнительных мерах по улучшению условий труда женщин, занятых в народном хозяйстве» // СП СССР. 1978. № 11. Ст. 74.

118. Постановление Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 июля 1978 г. № 240/П-10-3, утвердившем «Список производств, профессий и работ с тяжелыми и вредными условиями труда, на которых запрещается применения труда женщин» // Бюллетень Госкомтруда СССР. 1978. № 12.

119. Постановление ЦК КПСС и Совмина СССР от 21 июня 1979 г. № 586 «О мерах по дальнейшему совершенствованию подготовки и повышению квалификации рабочих на производстве» // СП СССР. 1979. № 17. Ст. 113.

120. Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 29 апреля 1980 г. № 111/8-51 «Об утверждении положения о порядке и условиях применения труда женщин, имеющих детей и работающих неполное рабочее время» // Бюллетень Госкомтруда СССР. 1980. № 8.

121. Постановление Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 27 января 1982 г. № 22/П-1 // Бюллетень Госкомтруда СССР. 1982. № 4.

122. Закон СССР от 17 июня 1983 г. № 9500-X «О трудовых коллективах и повышении их роли в управлении предприятиями, учреждениями, организациями» // Ведомости ВС СССР. 1983. № 25. Ст. 382.

123. Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 6 июня 1984 г. № 170/10-101 «Об утверждения положения о порядке и условиях применения, скользящего (гибкого) графика работы для женщин, имеющих детей // Бюллетень Госкомтруда СССР. 1984. № 9.

124. Постановление Верховного Совета СССР от 10 апреля 1990 г. № 1420-1 «О неотложных мерах по улучшению положению женщин, охране материнства и детства, укреплению семьи» // Ведомости СНД СССР и ВС СССР. 1990. № 16. Ст. 269.

125. Постановление ВС РСФСР от 1 ноября 1990 г. № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе» // Ведомости СНД и ВС РСФСР. 1990. № 24. Ст. 287.

1.4. Международные акты и другие международные источники

126. Рекомендация МОТ № 4 «О защите женщин и детей от сатурнизма» (1919 г.).

127. Рекомендация МОТ № 12 «Об охране труда женщин, работающих по найму в сельском хозяйстве, до и после родов» (1921 г.).

128. Рекомендация МОТ № 13 «О труде женщин в ночное время в сельском хозяйстве» (1921 г.).

129. Конвенция МОТ № 41 «О труде женщин в ночное время» (1934 г.).

130. Конвенция МОТ № 45 «Относительно применения труда женщин на подземных работах в шахтах любого рода» (1935 г.) // Указ Президиума ВС СССР от 31 января 1961 г. «О ратификации конвенций Международной Организации Труда (МОТ)» // Ведомости ВС СССР. 1961. № 6. Ст. 58.

131. Конвенция МОТ № 47 «О сокращении рабочего времени до 40 часов в неделю» (1935 г.) // Указ Президиума Верховного Совета СССР от 4 июня 1956 г. «О ратификации Конвенций Международной организации труда № 29 от 28 июня 1930 г. относительно принудительного или обязательного труда и № 47 от 22 июня 1935 г. о сокращении рабочего времени до сорока часов в неделю» // Ведомости ВС СССР. 1956. № 12. Ст. 253.

132. Конвенция МОТ № 89 «О ночном труде женщин в промышленности» (пересмотренная в 1948 г.).

133. Конвенция МОТ № 103 «Относительно охраны материнства» (1952 г.) //Указ Президиума Верховного Совета СССР от 6 июля 1956 г. «О ратификации конвенций Международной Организации Труда (МОТ)» // Ведомости ВС СССР. 1956. № 14. Ст. 301.

134. Всеобщая исламская декларация прав человека (1981 г.).

135. Каирская декларация о правах человека в исламе (1990 г.).

136. Арабская хартия прав человека (2004 г.).

1.5. Материалы судебной практики

137. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2007. № 3.

138. Постановление Конституционного Суда РФ от 4 ноября 2004 г. № 343-О «Об отказе в принятии к рассмотрению запроса Советского районного суда города Красноярска о проверке конституционности части первой статьи 261 Трудового кодекса Российской Федерации» // СЗ РФ. 2004. № 51. Ст. 5263.

139. Постановление Семнадцатого арбитражного апелляционного суда от 29 августа 2008 г. № 17АП-5107/2008-АК по делу № А71-2756/2008 // Документ официально опубликован не был // СПС «КонсультантПлюс».

140. Решение Верховного Суда РФ от 2 марта 2009 г. № ГКПИ09-36 «Об отказе в удовлетворении заявления о признании недействующим части пункта 374 раздела XXX Перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин, утв. Постановлением Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. № 162» // Документ официально опубликован не был // СПС «КонсультантПлюс».

141. Постановление ФАС Центрального округа от 16 марта 2009 г. по делу № А48-3167/08-17 // Документ официально опубликован не был // СПС «КонсультантПлюс».

142. Определение Конституционного Суда РФ от 22 марта 2012 г. № 617-О-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданки Клевец

А.Ю. на нарушение ее конституционных прав частями первой и третьей статьи 253 ТК РФ и пунктом 374 раздела XXX Перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин» // Документ официально опубликован не был // СПС «КонсультантПлюс».

143. Апелляционное определение Вологодского областного суда от 16 ноября 2012 г. № 33-4662/2012 // СПС «КонсультанПлюс».

144. Постановление Конституционного Суда РФ от 6 декабря 2012 г. № 31-П «По делу о проверке конституционности пункта 4 части 1 статьи 33 и подпункта «а» пункта 3 части 1 статьи 37 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации» в связи с жалобой гражданки Л.А. Пугиевой» // СЗ РФ. 2012. № 52. Ст. 7571.

145. Постановление Второго арбитражного апелляционного суда № 02АП-5346/2015 от 9 июля 2015 г. по делу № А82-949/2015. О признании недействительным решения об отказе в выделении средств на возмещение расходов страхователя на выплату страхового обеспечения // Документ официально опубликован не был // СПС «КонсультантПлюс».

146. Постановление Тринадцатого арбитражного апелляционного суда № 13АП-18942/2016 от 7 сентября 2016 г. по делу № А42-7268/2015. Заявление в части оспаривания отказа в возмещении пособий по беременности и родам удовлетворено правомерно, поскольку подтверждены факты наличия между страхователем и застрахованным лицом трудовых отношений, наступления страхового случая, выплаты пособий застрахованному лицу // Документ официально опубликован не был // СПС «КонсультантПлюс».

147. Постановление Пленума Верховного Суда от 16 мая 2017 г. № 16 «О применении судами законодательства при рассмотрении дел, связанных с установлением происхождения детей» // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2017. № 7.

148. Постановление Арбитражного суда Уральского округа от 18 февраля 2019 г. № Ф09-281/19 по делу № А50-22464/2018 // Документ официально опубликован не был // СПС «КонсультантПлюс».

2. Список литературы

2.1. Монографии, учебники, учебные пособия, комментарии

1. *Авакьян С.А.* Конституционное право России: Учебный курс: в 2 т. М.: ИНФРА-М, 2010. Т. 1. – 864 с.

2. *Автономов А.С.* Права человека, правозащитная и правоохранительная деятельность. М.: Новое литературное обозрение, 2009. – 444 с.

3. Актуальные проблемы трудового права: Учебник для магистров / Отв. ред. Лютов Н.Л. М.: Проспект, 2017. – 699 с.

4. Аттестация рабочих мест по условиям труда. Учебное пособие. М.: Золотой теленок, 2006. – 384 с.

5. *Александров Н.Г.* Советское трудовое право. М.: Юр. лит., 1950. – 359 с.

6. *Александров Н.Г.* Трудовое правоотношение. М.: Юрид. изд-во, 1948. – 336 с.

7. *Ариян П.Н.* (1865-1944). Первый женский календарь на 1899 г. Санкт-Петербург: паровая скоропеч. «Труд», 1899. – 186 с.

8. *Бильшай В.Л.* Решение женского вопроса в СССР. М.: Госполитиздат, 1959. – 264 с.

9. Большая юридическая энциклопедия (серия «Профессиональные справочники и энциклопедии») / под ред. Барихина А.Б. М.: Книжный мир, 2010. – 960 с.

10. Большой толковый слова русского языка / Под ред. Д.Н. Ушакова. М.: Дом Славянской Книги, 2008. – 1268 с.

11. *Браун Л.* Женский вопрос, его историческое развитие и его экономического сторона // Пер. с нем. Ачкасова А. и Кугеля И. М.: Д.П. Ефимов. 1902 г. – 433 с.

12. *Бугров Л.Ю.* Проблемы свободы труда в трудовом праве России. Пермь: Изд-во Перм. ун-та; Информационно-правовое агентство ИНПЭА, 1992. – 236 с.

13. *Василевский Л.В.* (1876-1936) Гигиена женского труда: популярный очерк. Л.: Изд-во. Ленинград. губерн. совета професс. союзов, 1925. – 105 с.

14. *Васильев А.М.* История Саудовской Аравии (1745 г.–конец XX в.) М.: Классика плюс, 1999. – 672 с.

15. Восьмой съезд РКП (б). Март 1919 г.: Протоколы. М.: Госполитиздат, 1959. – 615 с.

16. Всемирная конференция в рамках международного года женщин: Всемирный план действий ООН: Заявление, представленное Международным советом по социальному попечению. Нью Йорк, 1975. – 3 с.

17. *Головина С.Ю.* Использование частноправовых конструкций при кодификации российского трудового законодательства. Кодификация российского частного права 2019 / Под ред. Медведева Д.А. М.: Статут, 2019. – 492 с.

18. *Голощапов С.А.* Правовые вопросы охраны труда в СССР М.: Юр. лит., 1982. – 199 с.

19. Двадцать лет Конституции Российской Федерации / под ред. А.Г. Лисицына-Светланова. М.: Норма, 2013. – 359 с.

20. Девятый съезд РКП (б): Протоколы съездов и конференций Всесоюзной коммунистической партии, март-апрель 1920 г. / Под ред. Н.Л. Мещерякова. М.: Партийное изд-во, 1934. – 612 с.

21. Декреты Советской власти. Институт марксизма-ленинизма при ЦК КПСС, Институт истории Академии наук СССР. М.: Политиздат, 1957. – 625 с.

22. *Дмитриева И.К.* Принципы российского трудового права. М.: РПА МЮ РФ, Цифровичок, 2004. – 334 с.

23. Доклад Колонтай А.М. «Охрана материнства и младенчества и работниц» // Материалы Первого Всероссийского Совещания по охране материнства и младенчества. Декабрь 1920 г. Доклады. М.: Отд. Охраны материнства и младенчества Наркомздрава, 1921. – 159 с.

24. Доклад: «40 лет советского здравоохранения» // Институт организации здравоохранения и истории медицины им. Н.А. Семашко М.: Мин-во здравоохранения СССР, 1957. – 48 с.

25. *Егорова Н.А.* Женщина в современном мире. Ереван: Айастан, 1976. – 302 с.

26. Женский труд: Подъем и переноска тяжестей (Труды и материалы Государственного института охраны труда НКТ, НКЗ и ВСНХ СССР) / под общей ред. С.И. Каплуна. М.; Л.: Гос. соц. экон. изд-во, 1931. – 203 с.

27. Женщина Страны Советов: краткий исторический очерк. М.: Политиздат, 1977. – 240 с.

28. *Завадская Л.Н.* Гендерная экспертиза российского законодательства. М.: Изд-во БЕК, 2001. – 255 с.

29. *Иванкина Т.В.* Права трудящихся женщин. Л.: Лениздат, 1990. – 171 с.

30. *Иванов С.А.* Прием на работу и увольнение с нее по советскому трудовому праву // Право на труд: советский и британский подходы. По материалам второго советско-британского симпозиума. М.: Институт государства и права АН СССР. 1989 г. – 116 с.

31. Ислам и права человека в диалоге культур и религий. М.: Садра, 2014. – 212 с.

32. *Каплун С.И.* Теория и практика охраны труда. М.: Вопросы труда, 1927. – 351 с.

33. *Киселев Я.Л.* Охрана труда по советскому трудовому праву. М.: Юр. лит., 1962. – 224 с.

34. Конституционная экономика / Отв. ред. Гаджиев Г.А. М.: Юстицинформ, 2010. – 256 с.

35. Комментарий к Конституции Российской Федерации (3-е изд., пересмотр.) / Под ред. В.Д. Зорькина. М.: Норма: Инфра-М, 2013. С. 363; Комментарий к Конституции Российской Федерации (2-е изд., пересмотр.) / Под ред. В.Д. Зорькина. М.: Норма: Инфра-М, 2011. – 1008 с.

36. Комментарий к Трудовому Кодексу Российской Федерации (3-е изд.) / Под ред. проф. Ю.П. Орловского. М.: Юридическая фирма контакт, 2017. – 608 с.

37. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / отв. ред. Орловский Ю.П. 6-е изд., испр., доп. и перераб. М.: КОНТРАКТ, ИНФРА-М, 2014. – 1680 с.

38. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный). 3-е изд., пересмотр. / под ред. А.М. Куренного, С.П. Маврина, В.А. Сафонова, Е.Б. Хохлова. НОРМА. ИНФРА-М. 2015 // СПС «КонсультантПлюс».

39. Комплект пособий по охране материнства. От мечты к реальности для всех. Отпуск по беременности и родам и смежные виды отпусков / Программа по условиям труда и занятости. Группа технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии. М.: МОТ, 2012. – 76 с.

40. Коран. Перевод смыслов и комментарии Иман Валерии Прохоровой. 14-е изд. М.: РИПОЛ классик, 2017. – 800 с.

41. Краткий словарь-справочник по вопросам труда и заработной платы / под ред. Попова-Черкасова И.Н. изд 2-е, доп. и перераб. М.: Изд-во «ЭКОНОМИКА». 1972. – 415 с.

42. Краткое руководство по гигиене, физиологии и патологии труда / под ред. Гельмана И.Г. М.: 16-я типография треста «Полиграфкнига», 1933. – 180 с.

43. *Лившиц Р.З.* Заработная плата в СССР: Правовое исследование. М.: Наука, 1972. – 271 с.

44. *Лушников А.М.* Гендер в законе. М.: Проспект, 2015. – 481 с.

45. *Лушников А.М.* Развитие правового учения об охране труда в исследованиях отечественных ученых в XIX-начале XX в. Охрана труда: проблемы правового регулирования. Материалы научно-практической конференции. М: Проспект, 2015. – 183 с.

46. *Лушников А.М., Лушникова М.В.* Курс трудового права: Учебник: в 2 т. Т.2. Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право. М.: Статут, 2009. – 1151 с.

47. *Лушников А.М., Лушникова М.В.* Курс трудового права: Учебник: В 2 т. Т. 1. Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть. М.: Статут, 2009. – 879 с.

48. Материалы XXVI съезда КПСС. Пятилетний план экономического и социального развития СССР 1981–1985 гг. М.: Политиздат, 1981. – 222 с.

49. Международные трудовые стандарты и российское трудовое право: перспективы координации: монография / под. ред. С.Ю. Головиной и Н.Л. Лютова. М.: Норма, ИНФРА-М, 2016. – 256 с.

50. Методическая программа проведения исследований по теме: Рекомендации по использованию труда женщин с учетом влияния тяжелых условия / Научно- исследовательский институт труда Гос. Ком. Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы. М., 1969. – 12 с.

51. *Миронов В.И.* Трудовое право: Учебник для вузов. СПб.: Питер. 2009. – 864 с.

52. *Мухаммад Садик Мухаммад Йусуф.* Права человека в исламе. СПб.: Диля, 2008. – 274 с.

53. Национальная политика в сфере занятости: Руководство для представительных организаций работников / Группа технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии. М.: МБТ, 2015. – 216 с.

54. *Новотна Э.* Рабочее время и время отдыха в условиях научно-технической революции. Социалистическое трудовое право в условиях научно-технического прогресса. М.: АН СССР Институт государства и права. 1981. – 226 с.

55. Общая теория советского права / Под ред. Братуся С.Н., Самощенко С.И. М.: Юр. лит., 1966. – 491 с.

56. Особенности правового регулирования трудовых отношений отдельных категорий работников: научно-практическое пособие / отв. ред. Коршунова Т.Ю. М.: ИЗиСП, 2015. – 400 с.

57. *Пашерстник А.Е.* Теоретические вопросы кодификации общесоюзного законодательства о труде. М.: Изд-во АН СССР, 1955. – 231 с.

58. *Процевский А.И.* Рабочее время и рабочий день по советскому трудовому праву. М.: Госюриздат, 1963. – 182 с.

59. Пути сокращения тяжелого ручного труда и улучшения условий работы на предприятиях Иркутской области: Тезисы докладов к науч.-техн. конференции (22-23 ноября 1973 г.) / Иркут. обл. совет проф. союзов. Ком. экономики и организации труда Иркут. обл. совета науч.-техн. о-в. Вост.-Сиб. филиал НИИ труда. Дом техники НТО. Иркутск, 1973. – 52 с.

60. *Рабинович-Захарин С.Л.* К вопросу о единстве и дифференциации норм советского трудового права. Вопросы советского гражданского и трудового права / Отв. ред. Серебровский В.И., Пашерстник А.Е. М.: Изд-во АН СССР, 1952. – 208 с.

61. Равенство в сфере труда – веление времени. Глобальный доклад, представленный в соответствии с механизмом реализации Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда. Женева. 2002. – 150 с.

62. Руководство по физиологии труда / под ред. Виноградова М.И. М.: Изд-во «Медицина», 1969. – 408 с.

63. *Садагдар М.И.* Основы мусульманского права. М.: Университет дружбы народов им. Патриса Лумумбы, 1968. – 153 с.

64. Семья и брак у адыгских народов. Майкоп: Адыг. Отд-е Краснодар, книжн. изд-ва, 1987. – 368 с.

65. *Сеченов М.И.* Очерк рабочих движений человека. М.: Типо-литография Товарищества И.Н. Кушнеревъ и К., 1901. – 139 с.

66. Советское трудовое право: учебник для юрид. вузов и фак. / под ред. Андреева В.С. 2-е изд., испр. и доп. М.: Высш. школа, 1971. – 511 с.

67. Советское трудовое право: вопросы теории / Иванов С.А., Лившиц Р.З., Орловский Ю.П. М.: Наука, 1978. – 368 с.

68. *Скачкова Г.С.* Расширение сферы действия трудового права и дифференциации его норм. М.: МГИУ, 2003. – 316 с.

69. Сравнительное правоведение: национальные правовые системы. Т. 2. Правовые системы Западной Европы / Под ред. В.И. Лафитского. М.: ИЗиСП, 2012. Т 2. – 768 с.

70. Судебная практика в современной правовой системе России: монография / под ред. Хабриевой Т.Я., Лазарева В.В. М.: ИЗиСП, НОРМА, ИНФРА-М, 2017. – 432 с.

71. *Сюкияйнен Л.Р.* Исламская и европейская правовые культуры: формы взаимодействия и перспективы на Кавказе. - В кн.: Государство и право народов Кавказа: проблемы становления и развития: материалы международной научно-практической конференции. Нальчик: Перо, 2012. – 154 с.

72. *Сюкияйнен Л.Р.* Мусульманское право. Вопросы теории и практики. М.: Наука, 1986. – 255 с.

73. *Толкунова В.Н.* Право женщин на труд и его гарантии. М.: Юр. лит., 1967. – 192 с.

74. *Толкунова В.Н.* Трудовое право: Конспект лекций. М.: Белые альвы, 1997. – 240 с.

75. *Толкунова В.Н.* Развитие трудового права и права социального обеспечения в современный период // Сборник научных трудов. М.: Юрид. лит., 1986. – 190 с.

76. Трудовое право России: учебник / под ред. Куренного А.М. 3-е изд. М.: Проспект, 2016. – 624 с.

77. Трудовое право: учебник / под ред. Киселева И.Я., Лушникова А.М. 4 изд., испр. и доп. М.: Эксмо, 2011. – 608 с.

78. Трудовое право: Учебник для прикладного бакалавриата / Под ред. Гейхмана В.Л. М.: Юрайт, 2015. – 407 с.

79. *Чиркин В.Е.* Сравнительное правоведение: Учебник для магистратуры. М.: НОРМА, 2012. – 320 с.

80. *Чудинов А.Н.* Словарь иностранных слов, вошедших в состав русского языка. СПб.: Изд. Книгопродавца Губинского В.И., 1910. – 676 с.

81. *Al-Sayed Naal.* The Mediator for Explaining Labour Law and Saudi Securities Law. King Saud University Riyadh, 1996. – 125 p.

82. *Ali Syed Ameer.* A critical examination of the life and teachings of Mohammed. London: Williams and Norgate, 1873. – 346 p.

83. *Hadjifotiou, Nathalie.* Women and harassment at work. London: Leichhardt (New South Wales) Pluto press, 1983. – 190 p.

84. *Haifaa A Jawad.* The right of women in Islam: an authentic approach. Palgrave Macmillan UK, 1998. – 150 p.

85. *MacKinnon, Catharine*. A. Sexual harassment of working women: A case of sex discrimination London: Yale univ. press, 1979. – 312 p.

86. *Nizar Al- Kialy.* The Mediator for Explainig Saudi Arbitration Law. Dar Al- Saudi for Publishing, 1973. – 79 p.

87. The employment law review. Published in the United Kingdom by Law Business Research Ltd, London. 2015. – 798 p.

2.2. Диссертации и авторефераты диссертаций

1. *Абрамова А.А.* Правовое регулирование труда женщин в СССР: Дисс. … канд. юрид. наук. М., 1950. – 347 с.

2. *Бережной В.А*. Конституционные принципы и права в сфере труда и их защита в Российской Федерации: Дисс. … канд. юрид. наук. М., 2007. – 182 с.

3. *Дзгоева Ф.О.* Правовое регулирование труда и социального обеспечения лиц с семейными обязанностями: Дисс. … канд. юрид. наук. М., 2001. – 210 с.

4. *Мерцалова Г.В.* Проблемы правового регулирования труда женщин в СССР: Дисс. … канд. юрид. наук. М., 1991. – 150 с.

5. *Мерцалова Г.В.* Проблемы правового регулирования труда женщин в СССР: Автореф. Дисс. … канд. юр. наук. М., 1991. – 18 с.

6. *Назаренко М.А.* Оценка суточной динамики показателей сердечно-сосудистой системы и биологического возраста у женщин, работающих в дневную и ночную смены: Автореф. дисс. … канд. мед. наук. Тюмень, 2017. – 125 с.

7. *Покровская М.А*. Особенности правового регулирования труда женщин в СССР: Автореф. дисс. ... канд. юрид. наук. М., 1970. – 20 с.

8. *Походзей Л.В.* Гипогеомагнитные условия как неблагоприятный фактор производственной среды: Автореф. дисс. … докт. мед. наук. М., 2004. – 30 с.

9. *Правдина Э.А.* Правовое регулирование труда женщин в СССР: Дисс. … канд. юрид. наук. М., 1970. – 370 с.

10. *Рабинович-Захарин С.Л.* Единство и дифференциация трудового права: Дисс. … канд. юрид. наук. М., 1947. – 191 с.

11. *Скачкова Г.С.* Расширение сферы действия трудового права и дифференциации его норм: Автореф. дисс. ... д-ра юрид. наук. М., 2003. 62 с.

12. *Толкунова В.Н.* Социально-правовые проблемы труда женщин в СССР: Дисс. … д-ра юрид. наук. М., 1969. – 773 с.

13. *Юшина Л.Н.* Социально-правовые нормы вопросы охраны труда женщин в СССР. Дисс. … канд. юрид. наук. М., 1974. – 166 с.

14. *Hani Abdulghani M Alharbi.* Examining Obstacles to Saudi Women's Right to Work in the Kingdom of Saudi Arabia. A Thesis Submitted for the Degree of Doctor of Philosophy, 2016. – 273 p.

15. *Jordan Balcer.* Controlling influence: the development and function of labor law in Saudi Arabia. A Thesis submitted to the Program in International Affairs in partial fulfillment of the requirements for the degree of Master of Arts. 2014. – 114 p.

16. *Khalid Rshad Khayyat.* The Importance of Arbitration in Contemporary Labour Disputes in The Kingdom of Saudi Arabia. Submitted in fulfilment of the requirements for the degree of Doctor of Philosophy. 2015. – 198 p.

17. *Maan Bin Abdul Haq Arif Khutani.* Educational rights for women in Islamic and international human rights law: a study of theory and its application in Saudi Arabia. Doctor of Philosophy thesis, School of Law, University of Wollongong, 2013. – 502 p.

18. *Safaa Fouad Rajkhan.* Women in Saudi Arabia Status, Rights, and Limitations. A paper submitted to the faculty of the University of Washington Bothell in candidacy for the degree of Master of Arts in Policy Studies. University of Washington Bothell, 2014. – 39 p.

19. *Salwa Abdul Hameed Al Khateeb.* Female employment and family commitment in Saudi Arabi. Dissertation Doctor of philosophy. Social Anthropology Department University College London, 1987. – 410 p.

2.3. Научные статьи

1. *Аракелова М.П.* Опыт охраны материнства и младенчества // Социологические исследования. 1995. № 7. С. 62-65.

2. *Бондарь Н.С.* Требование равенства и справедливости в измерении Конституционного Суда Российской Федерации // Конституционные основы судебной власти: Материалы Всероссийской научно-практической конференции. М.: Российская академия правосудия, 2004. С. 56-67.

3. *Боннер А.Т.* Законодательство об искусственном оплодотворении и практика его применения судами нуждаются в усовершенствовании // Закон. 2015. № 7. С. 134-151.

4. *Бочарова Л.С.* Рынок труда в арабских странах: контуры и специфика развития // Мировое и национальное хозяйство. 2010. № 3. С. 1-16.

5. *Гейхман В.Л.* Конституция РФ и право на труд // Трудовое право в России и за рубежом. 2019. № 1. С. 5-7.

6. *Каткова И.П.* Репродуктивное здоровье россиянок // Народонаселение. 2002. № 4 С. 30. С. 27-42.

7. *Дзюбак А.В.* Законодательство о труде в Королевстве Саудовская Аравия: некоторые вопросы становления и развития // Евразийский юридический журнал. 2016. № 8. С. 107-110.

8. *Дзюбак А.В.* Новации в правовом регулировании труда домашних работников // Право и Государство. 2017. № 12. С. 86-90.

9. *Дзюбак А.В.* Отпуск по беременности и родам при суррогатном материнстве // Пробелы в российском законодательстве. 2018. № 1. С. 59-62.

10. *Дзюбак А.В.* Перерывы для кормления ребенка: история и современность // Образование и право. 2018. № 12. С. 296-303.

11. *Дзюбак А.В.* Конституционные основы правового регулирования труда женщин // Евразийский юридический журнал. 2019. № 9. С. 180-184.

12. *Зайцева Л.В.* Пособия по обязательному социальному страхованию лицам, работающим неполное рабочее время // Администратор суда. 2015. № 2. С. 18-21.

13. *Канаметов З.Х.* Традиции и обычаи почтительного отношения к женщине в адыгском обществе // Этнополитические и религиозные проблемы Кабардино-Балкарии: предпосылки, характер и перспективы решения. Нальчик: Тетраграф, 2011. С. 210-227.

14. *Корсаненкова Ю.Б.* Проблемы правового регулирования социально-трудовых прав беременных женщин и женщин с детьми // Трудовое право в России и за рубежом. 2013. № 1. С. 16-22.

15. *Куренной А.М.* Право и справедливость в российской системе регулирования трудовых отношений // Трудовое право в России и за рубежом. 2018. № 4. С. 5–9.

16. *Невинная И.* «Мама на работе». В пилотных регионах стартует программа, посвященная здоровью женщин, занятых на производстве // Российская газета. 22 октября 2019 г.

17. *Нуртдинова А.Ф., Чиканова Л.А.* Дифференциация регулирования трудовых отношений как закономерность развития трудового права // Журнал российского права. 2015. № 6. С. 68-82.

18. *Петров А.Я.* Рабочее время: о концепции раздела IV Трудового кодекса РФ // Законодательство и экономика. 2012. № 1. С. 42 - 49.

19. *Сивочалова О., Линник В., Соловьев А., Денисов Э., Куделина Л.* Современный взгляд на охрану здоровья работающих женщин // Человек и труд. 2003. № 8. С. 21-26.

20. *Толкунова В.Н.* Дифференциация правового регулирования женского труда // Советское государство и право. 1968. № 11. С. 45–52.

21. *Чиркин В.Е.* О новом векторе в содержании современных конституций и преподавании конституционного права // Современное российское право: взаимодействие науки, нормотворчества и практики. Московская юридическая неделя. XIII Международная научно-практическая конференция: материалы конференции: в 3 ч. Ч. 1. М.: РГ-Пресс, 2018. С. 238-243.

22. *Чхиладзе Т.Е.* Некоторые противопоказания к применению труда женщин в производстве // Сборник научных работ института охраны труда. М.: Профиздат, 1961. № 2. С. 85-90.

23. *Шабунова А.А., Попов А.В., Соловьева Т.С.* Потенциал женщин на рынке труда региона // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. 2017. Т. 10. № 1. С. 124-144.

24. *Шептулина Н.Н.* Защита материнства нормами трудового права // Журнал российского права. 2008. № 9. СПС «КонсультантПлюс».

25. *Шептулина Н.Н.* Особенности регулирования труда отдельных категорий работников // Трудовое право. 2004. № 6. С. 11-17.

26. *Шептулина Н.Н.* Проблемы совершенствования законодательства о труде женщин // Трудовое право. 2008. № 1. С. 3-17.

27. Юрист спешит на помощь. 2015. № 2 // СПС «КонсультантПлюс»

28. *Юрков С.А.* Некоторые проблемы применения статьи 145 УК РФ // Журнал российского права. 2016. № 10. С.95-100.

29. *Barbara A. Gutek.* Understanding Sexual Harassment at Work // Notre Dame Journal of Law, Ethics & Public Policy. Volume 6, Issue 2. 1992. P. 335-358.

30. *Hammad S. Alhamad.* The Labor Market in Saudi Arabia: Foreign Workers, Unemployment & Minimum Wage // Inquiries Journal. 2014. № 6. P. 1-7.

31. *Hymowitz C., Schellhardt T. D.* The glass ceiling: Why Women Can't Seem to Break the Invisible Barrier that Blocks Them from Top Jobs. Special Report on the Corporate Woman // The Wall Street Journal. 24.03.1986. P. 56-62.

32. *M.G.H. Al-Asmari.* Saudi Labor Force: Challenges and Ambitions // JKAU: Arts & Humanities, Vol. 16. № 2, 2008. P. 19-59.

33. *Muhammad Al-Nafea*. Labour Laws in the KSA During Hundred Years Passed of King Abdul - Aziz entering Riyadh // King Abdul-Aziz foundation for Researches and Archives, 1999. P. 4-5.

34. Postpartum care of the mother and newborn // A practical guide Geneva, 1998. P. 1-81.

35. *Saud Al-Dareeb.* Development of Saudi Law in Labour and Social Security. King Abdul-Aziz foundation for Researches and Archives. 1999. P. 1-10.

36. *Seifeddin Gaafar Ballal, Hafiz Omer Ahmed, Abdulaziz M. Sebiany.* Occupational health in Saudi Arabia // Occupational medicine: State of the Art Reviews. 2002. Vol. 17. № 3. P. 491-507.

37. *Simona Drenik.* Human Rights of Women and their Acceptance in Muslim Societies // Human Security Perspectives. Vol. 1, Issue 1. 2004. P. 58-63.

38. The Experience of Saudi Women's Employment in The Retail Sector 2014-2015 // KSA. Jeddah Chamber of Commerce and Industry. 2015. P. 2-10.

2.4. Интернет - источники

1. В Минобороны рассказали, в какие военные вузы примут девушек в 2019 году // Звезда // URL: https://tvzvezda.ru/news/forces/content/201901310107-s62q.htm (дата обращения: 10.09.2019).

2. В НИИ медицины труда перечислили негативные последствия работы в офисе // https://iz.ru/931850/2019-10-14/v-nii-meditciny-truda-perechislili-negativnye-posledstviia-raboty-v-ofise (дата обращения: 15.10.2019)

3. Гендерное неравенство: что скрывается за сухими данными статистики? // URL: https://www.bbc.com/russian/features-37213459 (дата обращения: 29. 08. 2019).

4. Государственная организация по социальному страхованию // URL: http://www.gos.gov.sa/portal/web/guest/overview (дата обращения: 15.08.2016).

5. *Гурьянова Т.* Акушер гинеколог: «Количество нормальных родов уменьшается» // URL: https://aif.ru/health/life/akusher_ginekolog_kolichestvo_normalnyh_rodov_umenshaetsya (дата обращения: 24.12.2018)

6. Женщины смогут управлять поездами метро в Москве с 2021 года // Парламентская газета // URL: https://www.pnp.ru/social/zhenshhiny-smogut-

upravlyat-poezdami-metro-v-moskve-s-2021-goda.html (дата обращения: 10.09.2019).

7. Maternity action (Time off and pay for parents in surrogacy arrangements) // URL: https://www.maternityaction.org.uk/advice-2/mums-dads-scenarios/7-adopting-or-involved-in-a-surrogacy-arrangement/time-off-and-pay-for-parents-in-surrogacy-arrangements/ (дата обращения: 04.10.2018).

8. Медведев признал гендерное неравенство // URL: https://www.rbc.ru/rbcfreenews/5c9e2ea59a7947c53515e434 (дата обращения: 29. 03. 2019).

9. Минтруд России: Ограничения на труд женщин пересмотрены // URL: https://rosmintrud.ru/labour/relationship/365 (дата обращения: 20.09.2019).

10. *Новикова Е.Ч.* Забота партии о женщине-матери // URL: http://www.a-z.ru/women/texts/s_173r-e.htm (дата обращения: 20.09.2018).

11. Новости ООН. МОТ: работа и грудное вскармливание – вещи совместимые // URL: https://news.un.org/ru/audio/2017/08/1316042 (дата обращения 24.12.2018).

12. Официальный интернет-портал правовой информации // URL: http://www.pravo.gov.ru, (дата обращения: 15.08.2019).

13. Официальный сайт ООН // URL: http://www.un.org/ru/sections/issues-depth/women/index.html (дата обращения 17.09.2018).

14. *Поленина С.В.* Советская женщина в обществе и семье. Роль женщины в современном обществе (к итогам X-летия женщины ООН) // URL: http://www.a-z.ru/women/texts/polenrd.htm (дата обращения: 20.09.2018).

15. Почему женщины зарабатывают на четверть меньше мужчин // URL: https://news.rambler.ru/other/37902687/?utm_content=rnews&utm_medium=read_more&utm_source=copylink (дата обращения: 29. 08. 2019).

16. Предварительный протокол 7A, 108 сессия МОТ. Пятый пункт повестки дня: Насилие и домогательства в сфере труда. Доклады Комитета по разработке норм по насилию и домогательствам в сфере труда: акты, внесенные для принятия Конференцией // URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_711252.pdf (дата обращения: 27.08.2019).

17. Речь Шейха Фахда по случаю издания Конституции (Приложение к Конституции) // URL: https://www.saudiembassy.net/.../laws/King_Fahd speech (дата обращения: 01.08.2016).

18. Федеральная служба государственной статистики // URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1138887978906 (дата обращения: 29. 10. 2018).

19. 1st Development Plan Kingdom of Saudi Arabia // URL: http://www.mep.gov.sa/en/knowledge-resources/ (дата обращения: 30.09.2017).

20. 2nd Development Plan the Kingdom of Saudi Arabia. Chapter 5 – Human Resource Development. P. 215 // URL:

https://www.mep.gov.sa/en/AdditionalDocuments/PlansEN/2nd/Second%20Development%20Plan%20-%20Chapter%205%20-%20Human%20Resource%20Development.pdf (дата обращения: 30.09.2017).

21. 3nd Development Plan the Kingdom of Saudi Arabia. Chapter 5 – Human Resource Development P. 287 // URL: https://www.mep.gov.sa/en/AdditionalDocuments/PlansEN/3rd/Third%20Development%20Plan%20-%20Chapter%205%20-%20Human%20Resource%20Development.pdf (дата обращения: 30.09.2017).

22. 4th Development Plan the Kingdom of Saudi Arabia. Chapter 12 Social Development. P. 323–336 // URL: http://www.mep.gov.sa/en/knowledge-resources/ (дата обращения: 30.09.2018).

23. *Abdulkarim Al-Nujaidi.* Human Resources Development Fund. Youth employment initiatives and services in Saudi Arabia // URL: https://www.hrdf.org.sa/Program/290/Feminization_of_Women_Shops?bc=267 (дата обращения: 14.02.2017).

24. Abdulkarim Al-Nujaidi. Youth employment initiatives and services in Saudi Arabia. 2013 // URL: http://wapes.org/fr/system/files/1.2_saudi_arabia_-_abdulkarim_alnujaidi_-en.pdf (дата обращения: 14.02.2017).

25. Arab News // URL: http://www.arabnews.com/news/558946 (дата обращения: 14.10.2016).

26. Change.org (It's time to review UK surrogacy law) // URL: https://www.change.org/p/uk-government-it-s-time-to-review-uk-surrogacy-law (дата обращения: 04.10.2018).

27. Civil Rights Act of 2nd July 1964 (USA), General Act on Equal Treatment of 14th August 2006 (Germany) и др.

28. Global Gender Gap Report 2018 // URL: http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2018/data-explorer/ (дата обращения: 29. 03. 2019).

29. Gulfnews. Saudi women get id card // URL: https://gulfnews.com/news/uae/general/saudi-women-get-id-cards-1.432185 (дата обращения: 29.03.2018).

30. Human Resources Development Fund // URL: https://www.hrdf.org.sa/Program/290/Feminization_of_Women_Shops?bc=267 (дата обращения: 14. 02. 2019).

31. Human Resources Development Fund // URL: https://www.hrdf.org.sa/Program/290/Feminization_of_Women_Shops?bc=267 (дата обращения: 14. 10. 2016).

32. Human Resources Development Fund // URL: https://www.hrdf.org.sa/Program/289/Telework?bc=267 (дата обращения: 14. 02. 2019).

33. World Bank population estimates. ILO // URL: http://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.TOTL.FE.ZS?end=2014&name_desc=false&start=1990&view=map (дата обращения: 27. 06. 2017).

34. International Monetary Fund Country Report № 15/251. September 2015 // URL: http://www.imf.org/external/index.htm (дата обращения: 30.09.2018).

35. Jala International // URL: http://www.jala.com/jnmbio.php (дата обращения: 14.02.2017).

36. Labor and the Nitaqat programm: effect on saudi Economy // URL: http://shc.com.sa/en/PDF/RESEARCH/Labor%20and%20The%20Nitaqat%20Program.pdf (дата обращения: 30.09.2018).

37. Ministerial Agency of Civil Affairs (Ministry of Interior) // URL: https://www.moi.gov.sa (дата обращения: 29.03.2018).

38. Ministry of Labor and Social Development // URL: https://portal.mol.gov.sa/en/ProgramsAndInitiatives/taqat (дата обращения: 14.10.2016).

39. Ministry of Labor and Social Development. About Ministry // URL: https://mlsd.gov.sa/en/about (дата обращения: 29.03.2018).

40. Occupational health in Saudi Arabia, Seifeddin Gaafar Ballal, Hafiz Omer Ahmed, Abdulaziz M. Sebiany, Occupational medicine (Philadelphia, Pa.) July 2002. P. 492 // URL: https://www.researchgate.net/publication/11343365 (дата обращения: 22. 08. 2017).

41. The New Amendments to the Labor Law // URL: https://portal.mol.gov.sa/ar/ProgramsAndInitiatives/Pages/%نظام20%العمل20%الجديد20%النسخة20%المعتمدة20_v3.0.pdf (дата обращения: 15.08.2016).

42. The World Bank. Saudi Arabia: Labor force: percent female // URL: https://www.theglobaleconomy.com/Saudi-Arabia/Labor_force_percent_female/ (дата обращения: 30.09.2018).

43. Women, business and the law 2019 // URL: https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/31327/WBL2019.pdf (дата обращения: 29. 03. 2019).