

**СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ  
ПРАВОВОЙ РЕГЛАМЕНТАЦИИ  
РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ ЖЕНЩИН В  
РОССИИ ПО КЗОТ РСФСР 1972 Г. И  
ТК 2002 Г.**

**COMPARATIVE ANALYSIS OF THE  
LEGAL REGULATION OF THE WORKING  
TIME OF WOMEN IN RUSSIA  
ACCORDING TO THE RSFSR Labor Code  
1972 AND TK 2002**

**Людмила Гнетова**

**Ludmila Gnetova**

*доцент кафедры всеобщей истории,  
классических дисциплин и права,  
Нижегородский государственный  
университет им. Н.Лобачевского,  
Павловский филиал*

*Associate Professor of the Department of  
General History, Classical Disciplines and Law,  
Nizhny Novgorod State University named after  
V.I. N. Lobachevsky, Pavlovsk branch*

*Nizhny Novgorod, Russia / Nijni-Novgorod*

**e-mail: gnotova@yandex.ru**

**Pages / səhifələr – 56-60**

<p><b>UOT</b> <b>UDC:</b> 349.2</p> <p><b>ORKID ID</b> <b>ORCID ID:</b> 0000-0002-8832-9913</p> <p><b>Daxil oldu</b> <b>Received:</b> 12.04.2022</p> <p><b>Qəbul olundu</b> <b>Accepted:</b> 31.05.2022</p> <p><b>Redaktə etdi</b> <b>Edited by</b> Dr. Elvin Talyshinsky</p>	<p><b>Ключевые слова:</b> <i>труд женщин, беременные женщины, материнство, льготы для женщин</i></p> <p><b>Резюме</b> В статье рассматриваются особенности правовой регламентации труда женщин по законодательству Российской Федерации в период действия Кодекса законов о труде РСФСР 1972 г. и настоящего Трудового кодекса. Сравниваются нормы, регламентирующие отдельные вопросы рабочего времени беременных женщин и женщин имеющих, малолетних детей в двух правовых актах, анализируются общие черты и отличие. В заключение делаются категоричные выводы о правопреемственности трудового законодательства по регламентации рабочего времени женщин в исследуемом историческом периоде времени.</p> <p><b>Açar sözlər:</b> <i>qadın əməyi, hamilə qadınlar, analıq, qadınlar üçün müavinətlər.</i></p> <p><b>Xülasə</b> Məqalədə 1972-ci il RSFSR Əmək Məcəlləsi və bu Əmək Məcəlləsi dövründə Rusiya Federasiyasının qanunvericiliyinə əsasən qadın əməyinin hüquqi tənzimlənməsinin xüsusiyyətləri müzakirə olunur. İki hüquqi aktda hamilə qadınların və azyaşlı uşaqları olan qadınların iş vaxtının müəyyən məsələlərini tənzimləyən normalar müqayisə edilir, ümumi cəhətlər və fərqlər təhlil edilir. Yekun olaraq, tədqiq olunan tarixi dövrdə qadınların iş vaxtının tənzimlənməsinə dair əmək qanunvericiliyinin varisliyi haqqında qəti nəticələr verilir.</p> <p><b>Key words:</b> <i>women's work, pregnant women, motherhood, benefits for women.</i></p> <p><b>Summary</b> The author considers the features of the legal regulation of women's labor according to the legislation of the Russian Federation during the period of the Labor Code of the RSFSR of 1972 and this Labor Code. There are the norms regulating certain issues of working time for pregnant women and women with young children in two legal acts and common features and differences in the article. In conclusion, the author makes categorical conclusions about the succession of labor legislation for the regulation of women's working time in the studied historical period of time.</p>
---	---

2022 год является юбилейным, потому что именно в этом году исполняется 100 лет со дня вступления в юридическую силу второго КЗоТ РСФСР, 50 лет – третьего КЗоТ РСФСР и 20 лет – действующего в настоящее время Трудового кодекса РФ.

В данной статье будет проведен сравнительный анализ норм, регламентирующих труд женщин 50 лет тому назад и в настоящее время. Законодательные нормы, регулирующие трудовые отношения в современной России постоянно претерпевают значительные изменения, посредством внесения уточнений и дополнений в Трудовой кодекс Российской Федерации.

Однако важным остается вопрос правовой регламентации рабочего времени женщин в России, поскольку законодательное регулирование трудовых отношений с названной категорией лиц остается не совсем совершенным и требует проведения сравнительного анализа для того, чтобы обладать полным представлением о рассматриваемой проблеме [Ульянова Дарья Сергеевна, Остапенко Анастасия Геннадиевна].

Для этого сравним положения, содержащиеся в нормах КЗоТ РСФСР 1972 года и современного трудового законодательства в рамках ТК РФ.

Если мы обратимся к нормам Кодекса законов о труде 1972 г., то важно отметить, что вопросу регламентации труда женщин отводится целая глава XI, которая так и называется «Труд женщин, а также работников, имеющих несовершеннолетних детей или осуществляющих уход за больными членами семьи» [Кодекс законов о труде Российской Федерации (утв. ВС РСФСР 09.12.1971)]. Все нормы данной главы соответствовали международным стандартам по труду женщин и лиц с семейными обязанностями, а некоторые из них были выше этих стандартов. В нормах предусматривались трудовые льготы для женщин с учетом их физиологических особенностей. В ТК РФ также сохранилась данная глава, хотя и частично изменила свое название [Трудовой кодекс

Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ].

Говоря о регулировании рабочего времени женщин, важно отметить некоторые особенности. Так, ст. 161 КЗоТ содержит общие правила, говорящие о том, что женщины не допускаются до работы в ночное время суток. [Кодекс законов о труде Российской Федерации (утв. ВС РСФСР 09.12.1971)]. Однако законодатель тут же делает оговорку, что привлечение женщин к работе в ночное время все же возможно, но в случаях особой необходимости в отраслях народного хозяйства и в качестве временной меры. В статье не уточняется, какие же отрасли народного хозяйства могут применять ночной труд женщин и в каких случаях. Отмечу, что в действующем Трудовом кодексе нормы, регулирующие общие положения привлечения к ночному труду женщин, нет.

Переходя к нормам, содержащимся в ТК РФ от 2002 года, заметим, что остался неизменным период, считающийся ночным временем работы. Но норма, касающаяся именно труда женщины, на сегодняшний день является частично преобразованной. Так, в соответствии со ст. 98 ТК РФ: не могут привлекаться к работе в ночное время только беременные женщины, а также женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, либо воспитывающие детей-инвалидов, воспитывающие ребенка в возрасте до четырнадцати лет без супруга

[Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ ].

Исходя из этих положений, можно сказать, что современный Кодекс расширил круг лиц женского пола, которые не могут привлекаться к работе в ночное время, но в то же время в нем учитывается главное - социальная роль женщины.

КЗоТ РСФСР от 1972 г. в статьях 162, 163 содержит положения, согласно которым, как в случае и с ночным временем, женщин нельзя привлекать к сверхурочным работам, а также направлять в командировки «беременных женщин и матерей, кормящих грудью, а также женщин, имеющих детей в возрасте до одного года» [Кодекс законов о труде Российской Федерации (утв. ВС РСФСР 09.12.1971)]. Направление в командировку и привлечение к сверхурочной работе возможно лишь с согласия женщины. Отсюда следует, что решение всегда остается за женщиной, поскольку она выполняет, в первую очередь, роль матери, и только сама самостоятельно может решить: отразится ли такое согласие негативно на ее детях или нет.

Трудовым кодексом РФ несколько иначе регулируется данный вопрос. Так, согласно ст. 259, не допускаются к сверхурочной работе, работе в выходные, нерабочие праздничные дни только беременные женщины. Кодексом 2002 года исключается из нормы определение «мать, кормящая грудью», а также устанавливается иное положение для женщин, имеющих детей. Теперь к работам в сверхурочное время, выходные и нерабочие праздничные дни допускаются женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, но только с их согласия и в соответствии с медицинским заключением.

Подробнее рассмотрим правовое положение, и регламентацию рабочего времени для женщин, кормящих грудью.

Оба рассматриваемых нами нормативно-правовых акта, содержат нормы по названному вопросу. Так, нормы о перерывах на кормление ребенка по КЗоТ РСФСР содержатся в ст. 169. «Матерям, кормящим грудью, и женщинам, имеющим детей в возрасте до одного года, предоставляются перерывы для кормления ребенка» [Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ]. Важно отметить, что время данного перерыва не включалось в то, которое предоставлялось работникам на отдых и питание, оно было дополнительным. Продолжительность перерывов, согласно указанной статье, составляла полчаса. Работодатель был обязан предоставлять данные перерывы кормящим женщинам не реже чем через каждые три часа работы. Эти перерывы могли быть увеличены до часа и более в случае, если у работающей женщины имелось два или более ребенка в возрасте до одного года. При этом, что немаловажно, время на кормление ребенка включалось в общее рабочее время и оплачивалось по среднему заработку. Это позволяло сохранять работницам заработную плату в нормальном размере.

Сегодня в ст. 258 ТК РФ также содержатся почти идентичные нормы. Необходимо отметить, что были отредактированы также нормы, касающиеся возраста детей. Теперь время перерыва на кормления ребенка могло быть более часа «при наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет» [Ульянова Дарья Сергеевна, Остапенко Анастасия Геннадиевна **ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ЖЕНЩИН**]. Характерно, что законодателем был увеличен возраст детей, при наличии которого предоставлялся этот перерыв. Также в нормы данной статьи были внесены уточнения о том, что, при наличии письменного заявления, время,

отведенное на кормление ребенка, могло «присоединяться к перерыву отдыха и питания», либо же суммироваться и переноситься на начало или конец рабочего дня с последующим его сокращением. Данная норма позволяла женщинам с детьми планировать рабочий день более удобным для них образом.

На мой взгляд, законодательное закрепление нормы о перерывах на кормление ребенка свидетельствует о гуманизации трудового законодательства и является необходимой, хотя в последнее время женщины почти не пользуются этой льготой. Также отмечу, что КЗоТ от 1972 года и ТК РФ от 2002 года имеют схожесть по данному вопросу. В связи с особенностями практического применения положений, содержащихся в КЗоТ, законодателем в ТК РФ были дополнены лишь некоторые моменты, а общее содержание осталось прежним.

Далее рассмотрим такой вид рабочего времени, как неполное рабочее время и то, какие существуют правовые особенности регулирования трудовых отношений для женщин. Обратимся к статье 93 ТК РФ, в которой указывается, что неполное рабочее время устанавливается для беременных женщин по их просьбе, в чем работодатель не вправе отказать [Кодекс законов о труде Российской Федерации (утв. ВС РСФСР 09.12.1971)]. В таком случае, заработную плату работник будет получать пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от объема выполненной работы, режим рабочего времени также устанавливается работником самостоятельно. Отмечу, что в Кодексе Законов о Труде 1972 г. данного положения не содержится. Так, ст. 49 КЗоТ включает лишь обобщенные нормы, касающиеся всех категорий работников. Считаю, что внесение в законодательство уточнений о

том, кто же имеет преимущественное право на неполный рабочий день, является необходимым и верным решением.

Еще одним важным и правильным, на мой взгляд, отличием ТК РФ от КЗоТ является то, что в современном Кодексе закреплены нормы, регулирующие правовое положение женщин, работающих в сельской местности, в то время, как КЗоТ статьей 256 дается лишь указание на то, что иным законом к данной категории лиц «могут устанавливаться особенности регулирования рабочего времени», не уточняя какие.

Так, согласно статье 263.1 ТК РФ, для женщин, работающих в сельской местности, устанавливается сокращенное рабочее время, не превышающее 36 часов в неделю. Но несмотря на то, что количество рабочих часов названной категории работников отличается от нормальной продолжительности рабочего времени, трудовым законодательством гарантируется выплата полной заработной платы, и это справедливо, с моей точки зрения.

Исходя из всего выше сказанного, можно сделать вывод о том, что, по истечении пятидесяти лет с момента принятия КЗоТ РСФСР 1972 года, законодателем были установлены отдельные неточности в нормах, касающихся регламентации труда женщин, и в Трудовом кодексе РФ они были устранены и дополнены, хотя некоторые из них полностью перешли в действующее законодательство и в порядке правопреемства.

На сегодняшний день трудовое законодательство является достаточно разработанным в рамках исследуемого вопроса и в полной мере отражает особенности регулирования рабочего времени женщин, в том числе, учитывает

самое главное - их материнскую социальную роль по воспитанию детей.

### **ЛИТЕРАТУРА**

**Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ** (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2021). Доступ и справ. - правовой системы «КонсультантПлюс». Источник: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_34683/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/)

**Кодекс законов о труде Российской Федерации (утв. ВС РСФСР 09.12.1971)** (ред. от 10.07.2001, с изм. от 24.01.2002) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_1035/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_1035/)

**История правового регулирования труда женщин** [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [https://studwood.net/663299/pravo/istoriya\\_pravovogo\\_regulirovaniya\\_truda\\_zhenschin](https://studwood.net/663299/pravo/istoriya_pravovogo_regulirovaniya_truda_zhenschin)

**Ульянова Дарья Сергеевна, Остапенко Анастасия Геннадиевна ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ЖЕНЩИН** // Уникальные исследования XXI века. 2016. №3 (15). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-regulirovaniya-truda-zhenschin>