

УДК 658.3:34 © Ю.А. Новикова<sup>1</sup>, Е.В. Милкина<sup>2</sup>,  
Ю.А. Слепухин<sup>3</sup>, Н.Е. Коваленко<sup>4</sup>, 2024

<sup>1</sup> ФГБОУ ВО «Кубанский государственный аграрный университет  
имени И.Т. Трубилина», 350044, г. Краснодар, Россия,

<sup>2</sup> ИТУ РТУ МИРЭА, 119454, г. Москва, Россия

<sup>3</sup> ВГУЮ (РПА Минюста России), 117638, г. Москва, Россия

<sup>4</sup> ФГБОУ ВО «Алтайский государственный университет»,  
656049, г. Барнаул, Россия

✉ e-mail: novik16@mail.ru

UDC 658.3:34 © Yu.A. Novikova<sup>1</sup>, E.V. Milkina<sup>2</sup>,  
Yu.A. Slepukhin<sup>3</sup>, N.E. Kovalenko<sup>4</sup>, 2024

<sup>1</sup> I.T. Trubilin Kuban State Agrarian University,  
Krasnodar, 350044, Russian Federation

<sup>2</sup> MIREA – Russian Technological University,  
Moscow, 119454, Russian Federation

<sup>3</sup> All-Russian State University of Justice,  
Moscow, 117638, Russian Federation

<sup>4</sup> Altai State University, Barnaul, 656049, Russian Federation  
✉ e-mail: novik16@mail.ru

# Об ограничении применения труда женщин на подземных работах

## On limiting the use of female labour in underground work

DOI: <http://dx.doi.org/10.18796/0041-5790-2024-3-55-58>

### Аннотация

В статье исследуются нормы трудового законодательства и подзаконных нормативных правовых актов Российской Федерации об ограничении труда женщин на подземных работах, в том числе рассматриваются нормы по данному вопросу, действовавшие ранее, уделяется внимание судебной практике. Делается вывод о перспективах сохранения существующих в отношении женщин ограничений, отмечаются пробелы закона в части определения категории «физический труд» и связанные с этим проблемы правоприменения.

**Ключевые слова:** подземная работа, труд женщин, дифференциация правового регулирования.

**Для цитирования:** Об ограничении применения труда женщин на подземных работах / Ю.А. Новикова, Е.В. Милкина, Ю.А. Слепухин // Уголь. 2024;(3):55-58. DOI: 10.18796/0041-5790-2024-3-55-58.

### Abstract

The article examines the norms of labor legislation and by-laws of the Russian Federation on restricting the labor of women in underground work, including consideration of the norms on this issue that were previously in force, and pays attention to judicial practice. A conclusion is made about the prospects for maintaining existing restrictions on women, and the gaps in the law regarding the definition of the category "physical labor" and the associated problems of law enforcement are noted.

### Keywords

Underground work, women's labor, differentiation of legal regulation.

### For citation

Novikova Yu.A., Milkina E.V., Slepukhin Yu.A., Kovalenko N.E. On limiting the use of female labour in underground work. *Ugol*. 2024;(3):55-58. (In Russ.). DOI: 10.18796/0041-5790-2024-3-55-58.

### НОВИКОВА Ю.А.

Канд. юрид. наук, доцент,  
доцент кафедры земельного, трудового  
и экологического права  
ФГБОУ ВО «Кубанский государственный  
аграрный университет имени И.Т. Трубилина»,  
350044, г. Краснодар, Россия,  
e-mail: novik16@mail.ru

### МИЛКИНА Е.В.

Канд. юрид. наук,  
доцент кафедры Гуманитарных и  
социальных наук ИТУ РТУ МИРЭА,  
119454, г. Москва, Россия

### СЛЕПУХИН Ю.А.

Старший преподаватель  
кафедры гражданского процесса,  
публично-правовой деятельности  
и организации службы судебных приставов  
ВГУЮ (РПА Минюста России),  
117638, г. Москва, Россия

### КОВАЛЕНКО Н.Е.

Аспирант юридического института ФГБОУ ВО  
«Алтайский государственный университет»,  
656049, г. Барнаул, Россия,  
e-mail: kovalenkorub5@gmail.com

## ВВЕДЕНИЕ

Сочетание единства и дифференциации правового регулирования присуще трудовому праву России, этот подход последовательно отражается и в Трудовом кодексе РФ, выступающем основным источником трудового права [1]. Критерии для дифференциации, то есть для особенностей правового регулирования, носят объективный и субъективный характер. Например, наличие инвалидности у работников является субъективным критерием дифференциации и порождает специфику правового регулирования их труда [2, 3]. При этом возможно сочетание обоих критериев, пример тому – нормы, регулирующие труд женщин на подземных работах, когда объективный характер связан с условиями труда, а субъективный – с личностью работника.

## ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ

Труд женщин ограничивается, фактически запрещается, на подземных работах. Это общее правило, содержащееся в ч. 1 ст. 253 ТК РФ, предусматривает оговорку в виде допустимости некоторых видов деятельности для женщин в подобном пространстве.

К числу таковых относятся, во-первых, работы, которые не являются физическими. Термин «нефизические работы» лишь упомянут законодателем, его содержание не раскрывается в ТК РФ. Очевидно, законодатель исходит из того, что необходимо руководствоваться общераспространенным и общепризнанным пониманием содержания понятия. В Словаре С.И. Ожегова «физический» рассматривается как относящийся к деятельности мышц, мускулатуры у живых существ, примером такого значения в словаре и указан физический труд [4]. К сожалению, четких критериев, позволяющих отграничить физический труд от труда нефизического действующее законодательство не содержит, общепринятое понимание физического труда, изложенное выше, также не отвечает на возникший вопрос, поскольку мышцы задействованы, например, и при наборе текста на компьютере, и при составлении документа от руки. Вероятно, речь должна идти об оценке интенсивности, объеме используемых мышц, мускулатуры для признания труда физическим или нефизическим.

Вторым исключением для женщин названы работы по санитарному и бытовому обслуживанию, а третьим – обучение и прохождение стажировки.

Санитарно-бытовое обслуживание в ТК РФ неоднократно упоминается, его обеспечение относится к обязанностям работодателя, и в ст. 216.3 ТК РФ раскрывается, какие действия работодателя свидетельствуют об исполнении подобной обязанности. В их числе организация постов для оказания первой помощи, укомплектованных соответствующими аптечками, оборудование помещений для приема пищи, отдыха в рабочее время.

Следовательно, можно предположить, что работы по оказанию первой помощи, выдаче питания могут рассматриваться в качестве допустимых видов деятельности для женщин в контексте подземных работ. Вывод подтверждается также изложенным ниже доводом.

Правовому регулированию подземных работ посвящены не только законодательные нормы, но и подза-

конные, в настоящее время действует нормативный акт, принятый профильным министерством, установивший перечень работ и должностей, на которых ограничивается труд женщин (далее – Перечень) [5].

Более подробно (если сравнивать с текстом ТК РФ) в подзаконном нормативном правовом акте охарактеризованы исключения из общего правила о недопустимости подземных работ для женщин. Так, указан медицинский персонал, соответственно, отмеченное в ТК РФ санитарное обслуживание связано с профессиональной деятельностью медицинских работников.

Что касается бытового обслуживания, то конкретизации в Перечне не имеется, фактически продублированы положения трудового законодательства посредством указания должностей (профессий) по бытовому обслуживанию.

Примечательно, что в том Перечне [6], которому на смену пришел ныне действующий, указывались буфетчики и другие работники, занятые бытовым обслуживанием, то есть нормативный акт отличался большей конкретикой по обозначенному аспекту. Учитывая характер трудовой функции буфетчика, и в настоящее время его следует отнести к тем должностям, связанным с подземными работами, которые могут замещаться женщинами.

Кроме того, Перечень содержит примеры тех профессий (должностей), которые не связаны с физической работой – должности (профессии) научных и образовательных организаций, конструкторских и проектных организаций.

Также обозначены те должности (профессии), для которых подземные работы допустимы, но при условии, что не имеется физической нагрузки: руководители и специалисты при условии непостоянного пребывания под землей; по обслуживанию стационарных механизмов, имеющих автоматический пуск и остановку.

Использование в Перечне терминов «нефизический труд», «физические нагрузки» в контексте разрешенной для женщин деятельности позволяет сделать вывод о том, что эти термины рассматриваются в качестве синонимичных.

Не оставлены без внимания в Перечне обозначенные в ТК РФ обучение и стажировка, конкретизировано, что речь идет о руководителях и специалистах, проходящих курс обучения и допущенных к стажировке на подземных участках. В Перечне уточняется, что подземные работы имеются в горнодобывающей промышленности, на строительстве подземных сооружений и при подземной добыче нефти. Следовательно, тотальный запрет на подземные работы для женщин не установлен, имеется достаточно широкий круг видов деятельности, которые разрешены для женщин.

Ограничение применения труда женщин в обозначенной сфере было предусмотрено и первой редакцией ТК РФ, которая действовала более двадцати лет назад, отличие заключается лишь в том, что в ныне действующей редакции в качестве исключения указаны обучение и стажировка, ранее не предусмотренные этой нормой. Что касается Кодекса законов о труде РСФСР 1971 г. [7], то в нем речь шла о запрещении труда, а в на-

стоящее время используется термин «ограничение», хотя сути это не меняет, подземный труд женщин запрещался и запрещается, за исключением некоторых видов деятельности, проанализированных выше. Соответственно, данное ограничение было характерно как для социалистической экономики, так и сохраняет свою силу в условиях рыночной экономики. Исследованию аспектов последней, в том числе по вопросам социальной защиты, посвящены работы ученых [8].

Изучение содержания трудового законодательства по рассматриваемому вопросу, а также того, каким образом оно изменялось с течением времени, позволяет констатировать расширение перечня видов деятельности, допустимых для женщин.

С учетом развития техники и технологий, позволяющих исключить или минимизировать вред здоровью, данная тенденция будет сохраняться. Наличие подобной направленности подтверждается также сокращением общего перечня запрещенных для женщин работ (в который включены не только подземные работы). В качестве примера знаковых технологических изменений следует указать цифровизацию различных отраслей, сфер жизнедеятельности общества, что не могло не отразиться на правовом регулировании и не послужит объектом научных исследований [9].

Цели введения рассматриваемых ограничений прямо указаны в ТК РФ и сводятся к обеспечению охраны здоровья женщин. Данное положение трудового законодательства не означает, что здоровье мужчин не охраняется государством. Напротив, в ТК РФ включены нормы, регулирующие обеспечение безопасности работы для жизни и здоровья работника независимо от его пола, например, ст. 379 ТК РФ, позволяющая отказать от выполнения работ, создающих подобную угрозу, или ст.ст. 22 и 214 ТК РФ, возлагающие на работодателя обязанность обеспечить безопасные условия труда, предоставить средства индивидуальной защиты.

Действующее трудовое законодательство по данному вопросу основано на нормах международного права, а именно на положениях ратифицированной еще в 1961 г. Конвенции МОТ, которая ограничивала труд женщин на подземных работах в шахтах [10]. Названная Конвенция запрещает подземные работы для женщин, но при этом допускает, что национальное законодательство может предусматривать исключения для нефизических работ, выполняемых в подземных частях шахты время от времени, обучения и стажировки, санитарного и социального обслуживания, а также для руководящих должностей, не связанных с физической работой. В тексте указано социальное обслуживание, в то время как российский законодатель оперирует термином «бытовое обслуживание», однако объективных препятствий для постановки знака равенства между этими терминами не усматривается.

Намерение женщины осуществлять деятельность, ограниченную для нее действующим законодательством, не является достаточным основанием для преодоления законодательного запрета, поэтому отказ в приеме на работу по тому основанию, что подземная работа, за ред-

кими исключениями, запрещена для женщин, не свидетельствует о проявлении дискриминации в отношении претендента на должность и не дает ей права на компенсацию морального вреда. Безусловно, если было отказано в приеме на ту работу, которая выведена из-под общего запрета и этот отказ не основан на деловых качествах женщины, претендующей на трудоустройство, то такого рода отказ свидетельствует о дискриминации и порождает право на компенсацию морального вреда в силу ст.ст. 64, 237 ТК РФ.

Как известно, установление запретов и ограничений зачастую не останавливает от их нарушений, причины последних могут быть самыми разнообразными, в том числе могут сводиться к незнанию действующего правового регулирования.

Правовые последствия нарушения установленных ограничений предусмотрены ТК РФ и, в первую очередь, необходимо остановиться на тех из них, которые касаются трудовых отношений, возникших между работодателем и работником-женщиной. Сохранение трудовых отношений в неизменном виде в такой ситуации исключается, действующее законодательство предусматривает два варианта для устранения нарушения ТК РФ.

Первый вариант заключается в переводе женщины на ту должность, работа на которой для нее не запрещена, в том числе с учетом состояния здоровья, то есть в подобной ситуации изменяется трудовой договор, и изменяется трудовое правоотношение, возникшее на его основе. При этом работодателю следует предлагать работнику все имеющиеся у него вакансии, в том числе должности, требующие меньшей квалификации, чем имеющаяся у работника. Работник вправе, но не обязан, согласиться на такой перевод, поскольку понятие принудительного перевода не характерно для трудового законодательства. Предлагаемые вакансии должны находиться в той же местности, а предлагать вакансии в другой местности работодатель обязан, если это предусмотрено актами социального партнерства или трудовым договором, что следует из ст. 84 ТК РФ.

Если же работник не намерен занять одну из предложенных ему вакансий либо таковые у работодателя отсутствуют, то трудовой договор подлежит прекращению. В этом заключается второй вариант. Данное основание прекращения трудового договора не является дисциплинарным проступком работника, как и не рассматривается в качестве иного правонарушения со стороны работника.

В ст. 84 ТК РФ закреплено право увольняемого работника на получение выходного пособия, его размер составляет средний месячный заработок. И поскольку в подобной ситуации отсутствие вины работника очевидно, в выплате пособия не может быть отказано. Та же точка зрения обозначена Пленумом Верховного Суда РФ [11].

Из изложенного следует, что при прекращении трудового договора по изложенному основанию для работающих женщин предусмотрены гарантии двух видов – организационные и материальные. Кроме того, рассматриваемые ограничения подземных работ означают также,

что вакантная должность, предполагающая выполнение этих работ, не должна предлагаться работнику-женщине в ситуации, когда на работодателя возлагается обязанность предложить увольняемому работнику имеющиеся вакантные должности (например, при сокращении численности или штата). Того же подхода придерживаются суды общей юрисдикции при разрешении споров об увольнении [12].

### ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Таким образом, некоторые виды подземных работ разрешены для женщин, эти виды деятельности, как правило, сопутствуют, обеспечивают работу тех лиц, которые ведут основную работу, сопряженную с физическими нагрузками, например по добыче полезных ископаемых. Трудовой договор, по которому женщина была принята на запрещенные для нее подземные работы, подлежит изменению посредством перевода ее на должность, занимать которую она вправе, либо прекращению, если на перевод женщина не согласна либо не имеется вакантной должности, на которую она может быть переведена. Установленный законодателем запрет основан на нормах международного права и отражает дифференциацию правового регулирования. При наличии технического прогресса, обеспечивающего исключение физической нагрузки, перечень работ, разрешенных для женщин, может быть расширен.

### Список литературы • References

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (с изм. и доп.). URL: <https://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?from=430621-0&req=doc&rnd=QpWkIg&base=LAW&n=464875#zjZYV1U6zhRTumSw> (дата обращения: 15.02.2024).
2. Kovalenko E.V., Rozentsvaig A.I., Bakhteeva E.I. et al. The development of remote workers with disability for entrepreneurship system. *Journal of Entrepreneurship Education*. 2020;23(1).
3. Novikova Y.A., Milkina E.V., Kovalenko E.V. et al. International regulation of el-freelancing among people with disabilities. *Journal of Legal, Ethical and Regulatory Issues*. 2020;23(2):1-9.
4. Ожегов С.И. Словарь русского языка: Ок. 57000 слов. Под ред. Н.Ю. Шведовой. М.: Русский язык, 1987. 797 с.
5. Перечень производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин, утвержденный Приказом Минтруда России от 18.07.2019 № 512н (с изм. и доп.). URL: <https://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&rnd=4kXwLA&base=LAW&n=392096&dst=100010&field=134#MdJzP1U0AOixugp72> (дата обращения: 15.02.2024).
6. Перечень тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин, утвержденный Постановлением Правительства России от 25.02.2000 № 162 (утратил силу). URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_26328/4b88e6fd0735ffc7cfa55e3bbc8ebd1f58fb926d/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_26328/4b88e6fd0735ffc7cfa55e3bbc8ebd1f58fb926d/) (дата обращения: 15.02.2024).
7. Кодекс законов о труде РСФСР от 09.12.1971 (утратил силу) URL: <https://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&rnd=QpWkIg&base=LAW&n=32447#QnAiV1UGOD6fWDWs> (дата обращения: 15.02.2024).
8. Экономическая деятельность в сфере угольной промышленности: «предпринимательская» сущность и социальный статус ее участников / Д.Г. Алексеева, Л.В. Андреева, Р.А. Тория и др. // Уголь. 2020. № 1. С. 20-25. DOI: 10.18796/0041-5790-2020-1-20-25. Alekseeva D.G., Andreeva L.V., Toriya R.A., Pavlikov S.G., Shaydullina V.K. Economic activity in the coal industry: “entrepreneurial” nature and social status of its participants. *Ugol’*. 2020;(1):20-25. (In Russ.). DOI: 10.18796/0041-5790-2020-1-20-25.
9. Glotko A.V., Polyakova A.G., Kuznetsova M.Y. et al. Main trends of government regulation of sectoral digitalization. *Entrepreneurship and Sustainability Issues*. 2020;7(3):2181-2195.
10. Конвенция № 45 Международной организации труда «О применении труда женщин на подземных работах в шахтах любого рода» от 21 июня 1935 года URL: <https://base.garant.ru/2540568/5ac206a89ea76855804609cd950fcdf7/> (дата обращения: 15.02.2024).
11. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних». URL: <https://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=LAW&n=158272&rnd=MIMyG1UEhLFpOOv51#3zQyG1UUPv7QkVAa1> (дата обращения: 15.02.2024).
12. Определение Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 27.04.2023 № 88-9151/2023 по делу № 2-5/2022 <https://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?BASENODE=g18&req=doc&cacheid=BF94B672A9E8816BF17A1CAEDB6E5A25&mode=bac&krefs&rnd=EhHM8A&base=KSOJ008&n=100796#9w9BY1UK8hdGfKJE2> (дата обращения: 15.02.2024).

#### Authors Information

**Novikova Yu.A.** – PhD (Juridical), Assistant Professor of Department of Land, Labor and Environmental Law at Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Education “Kuban State Agrarian University named after I.T. Trubilin”, Krasnodar, 350044, Russian Federation, e-mail: novik16@mail.ru

**Milkina E.V.** – PhD (Juridical), Assistant professor of Department of Humanities and Social Sciences at MIREA – Russian Technological University, Moscow, 119454, Russian Federation

**Slepukhin Yu.A.** – Senior Lecturer of the Department of Civil Procedure, Public Law Activity and Organization of the All-Russian State University of Justice, Moscow, 117638, Russian Federation

**Kovalenko N.E.** – Graduate student of Law Institute at Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Education, Altai State University, Barnaul, 656049, Russian Federation, e-mail: kovalenkorub5@gmail.com

#### Информация о статье

Поступила в редакцию: 18.01.2024

Поступила после рецензирования: 15.02.2024

Принята к публикации: 26.02.2024

#### Paper info

Received January 18, 2024

Reviewed February 15, 2024

Accepted February 26, 2024