

УДК 349.2-055.2(477)

**ОХОРОНА ПРАЦІ ЖІНОК**

Яцух О. В., к.с.-г.н., доц.

*Таврійський державний агротехнологічний університет*

Тел. (06192) 42-14-38

**Анотація** – робота присвячена висвітленню законодавчого закріплення та регулювання охорони праці жінок, виявленню особливостей праці жінок з урахуванням обов'язків, що виникають у зв'язку з материнством, вихованням дітей і таке інше.

**Ключові слова** – охорона праці, жінка, материнство, виховання дітей, пільги.

*Постановка проблеми.* Рівні права і можливості в одержанні освіти, загальної і спеціальної підготовки призвели до того, що жіноча праця за своєю кваліфікацією зрівнялась з чоловічою. Але крім роботи на виробництві жінки багато сил і часу приділяють домашньому господарству і вихованню дітей навіть за умови, що це повноцінна сім'я, в якій є чоловік. Тому об'єктивно жінка не може нарівні з чоловіком брати участь у суспільному виробництві.

Поширена теорія гармонійного поєднання виробничої праці з материнством є оманливою, оскільки нею приховується експлуатація жінки.

Громадська думка не схильна вважати, що жінка взагалі не повинна працювати в суспільному виробництві. Навпаки, серед виробничих спеціальностей є багато професій, які традиційно вважаються жіночими. Склалась галузі народного господарства, де жінки займають чільні місця. Це торгівля і громадське харчування, охорона здоров'я і соціальний захист населення, народна освіта.

Враховуючи фізіологічні особливості жіночого організму, законодавство про працю передбачає низку обмежень у виконанні певних робіт, а при деяких роботах встановлює жінкам пільги і переваги. Для держави обидві соціальні функції жінки – робота в суспільному виробництві і материнство – є важливими. Яку з цих функцій виконувати, має вирішити сама жінка. Якщо жінка вирішила присвятити себе сім'ї, вихованню дітей, то це заняття повинно

визнаватись суспільне корисним і давати право за певних умов на матеріальне забезпечення при досягненні певного віку.

*Аналіз останніх досліджень.* Пільги та переваги, передбачені законодавством про працю, підірвали конкурентоздатність жіночої робочої сили на ринку праці. Утримувати працівників, які мають багато пільг, власнику або уповноваженому ним органу не вигідно, а примусити підприємців брати жінок на роботу в сучасних умовах практично неможливо. Робота ж жінок поза домашнім вогнищем викликана економічною необхідністю якщо не самій утримувати себе і свою сім'ю, то принаймні бажанням допомогти чоловікові здобувати необхідні, хоч мінімальні засоби до існування, оскільки не завжди сім'я має змогу прожити за винагороду, яку отримує чоловік.

Вимушене суміщення сімейних обов'язків з роботою на виробництві не проходить безслідно. Найвідчутнішим негативним наслідком фактичного подвійного навантаження жінки є хронічна перевтома, що призводить до зниження продуктивності її праці на виробництві.

*Формулювання цілей статті (постановка завдання).* Метою цієї роботи є висвітлення законодавчого закріплення та регулювання охорони праці жінок, виявлення особливостей праці жінок з урахуванням обов'язків, що виникають у зв'язку з материнством, вихованням дітей і таке інше.

*Основна частина.* Конституція України (ст. 24) на вищому юридичному рівні закріпила рівність прав жінок і чоловіків. Але враховуючи фізіологічні особливості жіночого організму, з метою охорони материнства і дитинства, трудове законодавство України передбачає для жінок-працівниць певні пільги, переваги і додаткові гарантії. Так, в статті 10 «Охорона праці жінок» Закону України «Про охорону праці» говориться: забороняється застосування праці жінок на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, на підземних роботах, крім деяких підземних робіт (нефізичних робіт або робіт, пов'язаних з санітарним та побутовим обслуговуванням). Забороняється також залучення жінок до підіймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для жінок такі граничні норми:

- підіймання і переміщення вантажів при чергуванні з іншою роботою (до 2 разів на годину) – 10 кг;

- підіймання і переміщення вантажів постійно протягом робочої зміни – 7 кг;

- сумарна вага вантажу, який переміщується протягом кожної години робочої зміни, не повинна перевищувати: з робочої поверхні – 350 кг; з підлоги – 175 кг.

Залучення жінок до робіт у нічний час не допускається, за винятком тих галузей народного господарства, де це викликається необхідністю і дозволяється як тимчасовий захід.

У законодавстві про працю жінок значна увага приділяється наданню пільг і гарантій вагітним жінкам і жінкам, які мають дітей.

Так, ст. 184 КЗпП забороняється відмовляти жінкам у прийнятті на роботу і знижувати їм заробітну плату з мотивів, пов'язаних з вагітністю або наявністю дітей віком від трьох років, а одиноким матерям за наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини-інваліда. В разі відмови у прийнятті на роботу цим категоріям жінок роботодавець зобов'язаний повідомити причини відмови у письмовій формі.

Вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років, забороняється залучати до роботи у нічний час, до надурочних робіт і робіт у вихідні дні, а також направляти у відрядження. Крім цього, жінки, що мають дітей від трьох до чотирнадцяти років або дітей-інвалідів, не можуть залучатися до надурочних робіт або направлятися у відрядження без їх згоди. Вагітним жінкам відповідно до медичного висновку знижуються норми виробітку, норми обслуговування або вони переводяться на іншу роботу, яка є легшою і виключає вплив несприятливих виробничих факторів із збереженням середнього заробітку за попередньою роботою.

До вирішення питання про надання вагітній жінці відповідно до медичного висновку іншої роботи, яка є легшою і виключає вплив несприятливих виробничих факторів, її звільняють від роботи із збереженням середнього заробітку за попередньою роботою до досягнення дитиною віку трьох років.

Жінки, які мають дітей віком від трьох років, у разі неможливості виконання попередньої роботи переводяться на іншу роботу із збереженням середнього заробітку за попередньою роботою до досягнення дитиною віку трьох років.

Якщо заробіток зазначених жінок на легшій роботі є вищим, ніж той, який вони одержували до переведення, їм виплачується фактичний заробіток.

Відповідно до Закону України «Про відпустки» (ст. 17) та ст. 179 КЗпП України, на підставі медичного висновку жінкам надається оплачувана відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами тривалістю:

- 1) до пологів – 70 календарних днів;
- 2) після пологів – 56 календарних днів (70 календарних днів – у разі народження двох або більше дітей та у разі ускладнення пологів), починаючи з дня пологів.

Тривалістю відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами обчислюються сумарно і становить 126 календарних днів (140

календарних днів – у разі народження двох або більше дітей та у разі ускладнення пологів). Вона надається жінкам повністю, незалежно від кількості днів, фактично використаних до пологів.

За бажанням жінки, їй надається відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку з виплатою за ці періоди допомоги по державному соціальному страхуванню.

У разі, якщо дитина потребує домашнього догляду, жінці в обов'язковому порядку надається відпустка без збереження заробітної плати тривалістю, визначеною у медичному висновку, але не більш як до досягнення дитиною 6-річного віку.

Відпустки для догляду за дитиною, передбачені частинами третьою, четвертою та шостою цієї статті, можуть бути використані повністю або частинами також батьком дитини, бабою, дідом чи іншими родичами, які фактично доглядають за дитиною.

Відпустка для догляду за дитиною не надається, якщо дитина перебуває на державному утриманні.

За бажанням жінки або осіб, зазначених у частині сьомій цієї статті, у період перебування їх у відпустці для догляду за дитиною вони можуть працювати на умовах неповного робочого часу або вдома. При цьому за ними зберігається право на одержання допомоги в період відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку.

У разі надання жінкам відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами власник або уповноважений ним орган зобов'язаний за заявою жінки приєднати до неї щорічні основну і додаткову відпустки незалежно від тривалості її роботи на даному підприємстві, в установі, організації в поточному робочому році.

Аналогічно надаються відпустки для догляду за дитиною і жінкам, які усиновили ново роджених дітей безпосередньо з пологового будинку.

Жінці, яка працює і має двох або більше дітей віком до 15 років, або дитину-інваліда, або яка усиновила дитину, одинокій матері, надається щорічно додаткова оплачувана відпустка тривалістю 7 календарних днів без урахування святкових і неробочих днів (ст. 73 КЗпП України). За наявності декількох підстав для надання цієї відпустки її загальна тривалість не може перевищувати 14 календарних днів. Право на таку відпустку має також батько, який виховує дитину без матері (у тому числі й у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), а також особа, яка взяла дитину під опіку.

Жінкам, які мають дітей віком до півтора року, надаються, крім загальної перерви для харчування й відпочинку, ще й додаткові

перерви для годування дитини, не рідше, ніж через кожні три години і тривалістю не менше тридцяти хвилин.

За наявності двох і більше грудних дітей, тривалість перерв становить не менше години кожна.

Строки і порядок надання перерв встановлюються роботодавцем з врахуванням бажання матері.

Перерви для годування дитини включаються в робочий час і оплачуються за середнім заробітком.

Роботодавець повинен у разі необхідності видавати вагітним жінкам і жінкам які мають дітей віком до чотирнадцяти років або дітей-інвалідів, путівки до санаторіїв та будинків відпочинку безкоштовно або на пільгових умовах, а також надавати їм матеріальну допомогу.

Законодавством (ст. 184 КЗпП України) забороняється звільнення з ініціативи роботодавця вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років (в окремих випадках, коли дитина потребує домашнього догляду згідно з медичним висновком, до шести років), крім випадків повної ліквідації підприємства, установи, організації, коли допускається звільнення з обов'язковим працевлаштуванням. Обов'язкове працевлаштування зазначених жінок здійснюється також у випадках їх звільнення після закінчення строкового трудового договору. На період працевлаштування за ними зберігається середня заробітна плата, але не більше трьох місяців з дня закінчення строкового трудового договору.

*Висновки.* Таким чином, охорона праці жінок являється важливим інститутом трудового права, котрий диференціює цілий комплекс правових норм у регулюванні взаємовідносин працівників – жінок з роботодавцем з додержанням специфіки жіночої праці. Слід зауважити, що охорона праці жінок вимагає у сучасних умовах вдосконалення як нормативного, так і організаційного. Мова йде про доречність прийняття окремого закону щодо охорони праці жінок чи, принаймні, виділення норми щодо такої охорони в окремий розділ. Наявність такого механізму захисту законних прав та інтересів жінок дозволяє у повній мірі реалізувати державні програми у сфері розвитку праці жінок, яка тісно пов'язується з веденням домашнього господарства, вихованням дітей. Рівень захисту жінок у тому чи іншому суспільстві свідчить про зрілість держави, розвиненість її державно-правових інститутів та рівень суспільно-правової свідомості.

Література:

1. Конституція України // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – С. 380-418.

2. Кодекс законів про працю України з постатейними матеріалами. – К.: Юрінком Інтер, 1998. – 1040 с.
3. *Прокопенко В.І.* Трудове право України. Підручник / *Прокопенко В.І.* – [2-ге вид.]. – Х.: Консум, 2000.

## **ОХРАНА ТРУДА ЖЕНЩИН**

Яцух О.В.

*Аннотація* - работа посвящена отражению законодательного закрепления и регулирования охраны труда женщин, выявлению особенностей труда женщин с учетом обязанностей, возникающих в связи с материнством, воспитанием детей и т.д.

## **WOMEN'S WORK SAFETY**

O. Yatsuh

### *Summary*

**The work is devoted to the law on the protection and control of women, detecting characteristics of women including obligations arising in connection with motherhood, parenting and everything.**