

Занфірова Т.А.
доцент кафедри господарського права
Гуманітарного університету "ЗДДМУ"

Матисіна І.В.
магістрант юридичного факультету
Гуманітарний університет "ЗДДМУ"

ОХОРОНА ПРАЦІ ЖІНОК - ЯК ЗАКОНОДАВЧЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЇХ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Рівні права і можливості у здобутті освіти, загальної і спеціальної підготовки призвели до того, що жіноча праця за своєю кваліфікацією зрівнялася з чоловічою. Але крім роботи на виробництві жінки багато сил і часу приділяють домашньому господарству і вихованню дітей навіть з а умов, 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 поєднання виробничої праці з материнством є оманливою, оскільки нею приховується експлуатація жінки.

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

На сьогодні зовсім відсутні праці вчених, присвячені дослідженню та ролі українських жінок у трудових правовідносинах, їх боротьбі за трудові права, визначенню особливостей правового статусу жінок різних соціальних верств. Тому участь українських жінок у трудових правовідносинах у другій половині XIX - на початку XX ст., ще недостатньо досліджена.

Однією з основних причин, які гальмували успішну організацію і розвиток жіночих видів праці у Російській імперії, і у тому числі в Україні, було кріпацтво. З відміною кріпацтва жінка все ширше почала залучатися до суспільно-трудової діяльності. Розподіл жіночої праці відбувався пропорційно їх становості. Але з введенням повсюдної механізації виробництва і появою робітничого руху використання жіночої робочої сили почало зростати. Жіноча праця почала поступово вводитися, навіть у традиційно "чоловічі" галузі: металургійну, цегляну, нафтову тощо. Одні з перших місць, куди було офіційно дозволено прийняти жінок, було телеграфне відомство. За ініціативою головноуправляючого шлюбом сполучення П. Мельнікова у 1864 р. у Кабінеті Міністрів вперше обговорювалися питання про прийняття жінок на державну службу. Чималу

роль у рішенні залучати жінок на цю роботу відіграла "дешевизна жіночої праці, порівняно з вимогами до чоловіків".

Проте до 1883 р. щодо них проводилась дискримінація, тобто вони приймалися за вільним наймом.

У зв'язку з появою у країні вищої жіночої освіти, згідно з Указом 1871 р. жінки могли працювати педагогами, акушерками, фельдшерками, служити по телеграфному відомству.

До 80-х рр. XIX ст. не існувало законів, які регулювали працю жінок. Усюди вони працювали стільки ж, скільки чоловіки, але за меншу плату. Не існувало ніякої охорони праці, це викликало масові протести. Таким чином уряд зважився на прийняття Закону "Про заборону нічної роботи неповнолітнім і жінкам" який набув чинності з 10 жовтня 1885 р. Він вводився у вигляді тимчасового заходу.

Жінки, особливо ті, хто працювали у промисловому виробництві, на заводах, фабриках, фактично не мали трудових прав, але на початку XX ст. спостерігалася тенденція до покращення їх правового статусу в цій сфері. Більших переваг досягли жінки, які у сферах інтелектуальних професій здобули право працювати нарівні з чоловіками (медицина, юриспруденція, телеграфія та банківські установи, архітектура тощо).

Аналізуючи трудове законодавство зарубіжних країн можна відмітити те, що в останні роки в багатьох країнах Заходу йде процес поступової відміни юридичних актів які встановлюють спеціальну охорону праці жінок (це не відноситься до охорони праці вагітних жінок, і жінок-матерів). Акти про охорону жіночої праці або ослаблюються вилученнями або прямо відмінюються законодавчими органами. В скандинавських країнах діюче законодавство характеризується повною відсутністю спеціальних норм про охорону праці жінок.

В колишніх республіках СРСР, наприклад в КЗпП Білорусії, Узбекистану, Киргизтану зменшені гарантії для жінок-матерів при розірванні трудового договору. Так, в КЗпП Білорусії не передбачено обов'язкове працевлаштування вагітних жінок, і жінок що мають дітей віком до 3 років в випадку

підвідації підприємства. В ТК Узбекистану відсутні гарантії для матерів-одиначок при їх звільненні, допускається також залучення вагітних жінок й жінок що мають дітей віком до 14 років (дітей інвалідів-до 16 років) з їх згоди до праці в нічний час, а також в вихідні дні. Вагітні жінки і жінки що мають дітей до 3 років, допускаються до таких робіт при медичному закінченні що така робота не зашкодить здоров'ю матері і дитини.

В Китаї, трудовим законодавством, передбачені такі пільги для жінок як: забороняється працювати на важких фізичних та підземних роботах, вагітні жінки повинні бути переведені на легші роботи, які не зашкодять їх здоров'ю. Післяродова відпустка із збереженням заробітної плати не може бути меншою 90 днів. Також в Китаї діє ряд особливих норм і положень, які вста-новлюють високий рівень охорони жіночої праці.

В нашій країні основні гарантії трудових прав жінок закріплені в собі Конституція України (ст.24) на вищому юридичному рівні, наданням жінкам рівних з чоловіками можливостей у громадсько-політичній і культурній діяльності, у здобутті освіти і професійній підготовці, у праці та винагороді за неї; спеціальними заходами щодо охорони праці і здоров'я жінок, встановленням пенсійних пільг; створенням умов, які дають жінкам можливість поєднувати працю з материнством; правовим захистом, матеріальною і моральною підтримкою материнства і дитинства, включаючи надання оплачуваніс відпусток та інших пільг вагітним жінкам і матерям.

Особлива охорона праці жінок починається вже з моменту прийняття їх на роботу, держава намагається не допускати застосування праці жінок на важких роботах і на роботах із шкідливими і небезпечними умовами праці. Отже коли жінка сама просить прийняти її на такі роботи, адміністрація не має права її прийняти.

Не допускається використання праці жінок на підземних роботах і гірничобудівній промисловості та на будівництві підземних споруд, за винятком жінок, які займають керівні пости і не виконують фізичної роботи; жінок, які зайняті санітарним та побутовим обслуговуванням; жінок, які повинні спускатися час від часу у підземні частини підприємств для виконання нефізичних робіт.

Забороняється також залучення жінок до підймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для жінок граничні норми. Перелік важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок, а також граничні норми підймання і переміщення важких речей жінками

затверджуються Міністерством охорони здоров'я України за погодженням з Державним комітетом України по нагляду за охороною праці (ст.174 КЗпП).

МОЗ України в грудні 1993 року видано наказ №№ 241,256, якими врегульовані питання щодо застосування праці жінок на важких і небезпечних роботах. Гранично допустима вага вантажу, що може підійматися при чергуванні з іншою роботою, при цьому підкреслено - до двох разів на годину, - становить 10 кг. Гранично допустима вага вантажу при підйоманні і переміщенні постійно протягом робочої зміни не повинна перевищувати 7 кг. Суцільна вага вантажу, який переміщується постійно протягом робочої зміни, не повинна перевищувати з робочої поверхності - 350 кг з підлоги - 175 кг.

В колишньому СРСР гранична норма перенесення вантажів для жінок, що досягли 18 років, становила 20 кг, а з 1966 р. - 10 кг.

Відповідно до ст. 178 КЗпП вагітним жінкам відповідно до медичного висновку зникаються норми виробітку, норми обслуговування або вони переводяться на іншу роботу, яка є легшою і виключає вплив несприятливих виробничих чинників, із збереженням середнього заробітку за попередньою роботою. Якщо заробіток є вищим, ніж той, який вони одержували до переведення, їм виплачується фактичний заробіток.

Законодавство обмежує застосування праці жінок у нічний час. Така праця допускається тільки в тих галузях народного господарства, де це зумовлюється особливою необхідністю і дозволяється як тимчасовий захід. Перелік цих галузей і видів робіт із зазначенням максимальних термінів застосування праці жінок у нічний час затверджується Кабінетом Міністрів України. До роботи у нічний час можуть залучатися жінки: медичні працівники, робітниця підприємств харчової промисловості. Таке залучення жінок до роботи у нічний час викликано особливою необхідністю, але має постійний, а не тимчасовий характер. Правила про обмеження застосування праці жінок у нічний час, як правило, порушуються на підприємствах приватної форми власності.

Зазначені обмеження не поширюються на жінок, які працюють на підприємствах, де зайняті лише члени однієї сім'ї (ст. 175 КЗпП).

У законодавстві про охорону праці придается значна увага наданню пільг вагітним жінкам і жінкам, які мають дітей віком до трьох років. Також жінкам забороняється залучати до роботи у нічний час, до надурочних робіт і робіт у вихідні дні, а також відправляти у відрядження (ст. 176 КЗпП).

Крім цього, жінки, що мають дітей віком від трьох до чотирнадцяти років або дітей-інвалідів, не можуть залучатися до надурочних робіт або направлятися у відрядження без їх згоди (ст. 177 КЗпП).

Жінкам на підставі медичного висновку надається оплачувана відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами тривалістю 70 календарних днів до пологів і 56 (у разі народження двох і більше дітей та у разі усмадження пологів - 70) календарних днів після пологів, починаючи з дня пологів.

Тривалість відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами обчислюється сумарно і становить 126 календарних днів (140 календарних днів - у разі народження двох і більше дітей). Вона надається жінкам повністю незалежно від кількості днів, фактично використаних до пологів. Жінкам, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи, надаються відпустки тривалістю 90 календарних днів до і після пологів, які обчислюються сумарно до і після пологів з оплатою в розмірі повного заробітку, незалежно від стажу та місяця роботи (ст. 30 Закону України "Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи"). Після відпустки у зв'язку з вагітністю і пологами за бажанням жінки надається частково оплачувана відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею віку 3 років з виплатою за ці періоди допомоги за державним соціальним страхуванням.

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 шестирічного віку (ст. 179 КЗпП), Закон України "Про відпустки" (ст. 17).

Так у ст. 19 Закону України "Про відпустки" передбачається надання додаткової відпустки жінкам які працюють і мають двох і більше дітей віком до 15 років або дитину-інваліда, щорічно надається додаткова оплачувана відпустка тривалістю 5 календарних днів без урахування вихідних днів, визначених законодавством або правилами внутрішнього трудового розпорядку.

Законодавством (ст. 181 КЗпП) передбачено, що час відпустки по догляду за дитиною до досягнення нею віку трьох років і додаткової відпустки без збереження заробітної плати по догляду за дитиною до досягнення нею віку шести років зараховується як в загальній, так і в безперервній стаж роботи за спеціальністю.

Відповідно до ст. 184 КЗпП забороняється відмовляти жінкам у прийнятті на роботу і знехувати їм заробітну плату з мотивів, пов'язаних з вагітністю або наявністю дітей віком до трьох років, а одиноким матерям - за наявності дитини до чотирнадцяти років або дитини-інваліда.

При відмові у прийнятті на роботу з означеним категоріям жінок власник або уповноважений ним орган зобов'язані повідомляти їм причини відмови у письмовій формі. Відмову у прийнятті на роботу може бути оскаржено у судовому порядку.

Звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років (до шести років), одиноких матерів при наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини-інваліда з ініціативи власника або уповноваженого ним органу не допускається, крім випадків повної ліквідації підприємства, установи, організації, коли допускається звільнення з обов'язним працевлаштуванням. Обов'язкове працевлаштування зазначених жінок здійснюється також у випадках їх звільнення після закінчення строкового трудового договору. На період працевлаштування за ними зберігається середня заробітня плата, але не більше трьох місяців з дня закінчення строкового трудового договору.

Законодавство про працю надає жінкам й інші пільги з метою охорони їх здоров'я і створення благосприятливих умов для співвідношення праці з народженням й вихованням дітей.

Пільги та переваги, передбачені законодавством про працю, підірвали конкурентноздатність 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 не можливо. Робота ж жінок поза домашнім вогнищем викликана економічною необхідністю якщо не самій утримувати себе і свою сім'ю, то при наймі бажанням допомогти чоловікові здобувати необхідні, хоч мінімальні засоби до існування, оскільки не завжди сім'я має змогу прожити за винагороду яку отримує чоловік. В таких умовах жінки будуть згодні на любую іншу працю, також заборонену для них. Тому необхідно посилювати контроль за правильним працевлаштуванням жінок і за тим, на яких роботах застосовують жіночу працю, виявлення порушень заборони шкідливих і тяжких умов праці.

За порушення вимог законодавства про охорону праці та інших нормативних актів - винні працівники притягаються до дисциплінарної, адміністративної, матеріальної, кримінальної відповідальності. Адміністративну відповідальність можуть також нести підприємства за порушення нормативних актів про охорону праці, на них може накладатися штраф, максимальний розмір якого не може перевищувати 2 відсотків місячного фонду заробітної плати підприємства.