

Охорона праці жінок



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

У випадку більш високого заробітку по роботі, на яку переводиться жінка, їй виплачується фактичний заробіток.

З метою захисту жінок, які готуються стати мамою, та їх права на працю, чинним законодавством передбачена заборона на відмову жінкам у прийнятті на роботу і знижування їм заробітну плату з мотивів, пов'язаних з вагітністю або наявністю дітей віком до трьох років, а самотнім матерям — за наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини-інваліда.

При відмові у прийнятті на роботу зазначеним категоріям жінок власник або уповноважений ним орган зобов'язаний повідомляти їм причини відмови у письмовій формі. Відмова у прийнятті на роботу може бути оскаржена у судовому порядку.

Звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років (до шести років — частина шоста статті 179 КЗпП України), самотніх матерів при наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини з інвалідністю з ініціативи власника або уповноваженого ним органу не допускається, 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.

У зв'язку з вагітністю і пологами жінкам надаються соціальні відпустки, їх тривалість становить 70 календарних днів до родів і 56 — після родів. У разі ненормальних родів або народження двох або більше дітей відпустка після родів надається тривалістю 70 календарних днів.

Після відпустки по вагітності і пологах жінка, за своїм бажанням, може взяти відпустку по догляду за дитиною до досягнення нею віку трьох років. Ця відпустка надається без збереження заробітної плати.

Також ст. 186 КЗпП України передбачено, що на підприємствах і в організаціях з широким застосуванням жіночої праці організуються дитячі ясла, дитячі садки, кімнати для годування грудних дітей, а також кімнати особистої гігієни жінок.

Жінкам, що мають дітей віком до півтора року, надаються, крім загальної перерви для відпочинку і харчування, додаткові перерви для годування дитини. Ці перерви надаються не рідше ніж через три години тривалістю не менше тридцяти хвилин кожна.

При наявності двох і більше грудних дітей тривалість перерви встановлюється не менше години.

Строки і порядок надання перерв встановлюються власником або уповноваженим ним органом за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації і з врахуванням бажання матері.

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

Конституція України, у ст. 24 проголошує рівність прав і свобод жінок з чоловіками. З метою фактичного забезпечення рівноправності, з урахуванням особливостей жіночого організму, трудовим законодавством передбачено спеціальні правила охорони праці жінок, пільги і додаткові гарантії їх трудових прав.



Відповідно до ст. 174 КЗпП України забороняється застосування праці жінок на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах, крім деяких підземних робіт (нефізичних робіт або робіт по санітарному та побутовому обслуговуванню). Не дозволяється використання праці жінок на підземних роботах у гірничодобувній промисловості та на будівництві підземних споруд, за винятком жінок, які:

- а) займають керівні пости і не виконують фізичної роботи;
- б) зайняті санітарним та побутовим обслуговуванням;
- в) проходять курс навчання та допущені до стажування у підземних частинах стажування;
- г) повинні спускатися час від часу під землю.

За даними статистики, на важких ручних роботах у промисловості чисельність жінок становить 20 %, а в будівництві — понад 25 % працівників. У цехах з важкими та шкідливими (і навіть з особливо важкими і шкідливими) умовами жінок налічується понад 30 %. І незважаючи на те, що існує Перелік, у якому заборонені для жінок ті види праці, які шкідливі для їх здоров'я і здоров'я май-

бутніх дітей, число жінок, що працюють у важких і шкідливих умовах, знижується вкрай повільно. Перелік важких робіт із шкідливими та небезпечними умовами (понад 500 видів робіт у різноманітних галузях виробництва), на яких забороняється застосовувати працю жінок, затверджено наказом Міністерства охорони здоров'я України від 29 грудня 1993 р. № 256. При розробці цього Переліку взято за основу раніше чинний «Список производств, профессий и работ с тяжелыми и вредными условиями труда, на которых запрещается применение труда женщин».

З 22.12.2017 цей наказ Міністерством охорони здоров'я України визнано таким, що втратив чинність (наказ МОЗ від 13.10.2017 № 1254), крім глави 3 розділу I Переліку важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок, затвердженого Наказом № 256, яка втрачає чинність із дати, коли Україною буде завершено процедуру денонсації Конвенції про використання праці жінок на підземних роботах у шахтах будь-якого роду № 45.

Наразі з 2018 року жінки можуть обіймати посади, характерні для важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці.

Разом з тим чинним законодавством забороняється залучати жінок до підіймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для жінок норми.

Відповідно до наказу Міністерства охорони здоров'я України від від 10.12.93 № 241 «Про затвердження Граничних норм підіймання і переміщення важких речей жінками» гранично допустиме навантаження для жінок при переміщенні вантажів почергово з іншою роботою (до 2 разів на годину) складає 10 кг, а переміщення вантажів постійно протягом робочої зміни — 7 кг.

Загальна маса вантажу, який переміщується протягом кожної години робочої зміни, не повинна перевищувати: з робочої поверхні — 350 кг, з підлоги — 175 кг.

Також не допускається залучення жінок до робіт у нічний час (з 22 до 6 години ранку), за винятком тих галузей народного господарства, де це викликається необхідністю і дозволяється як тимчасовий захід (ст. 175 КЗпП України).

Але зазначені обмеження не поширюються на жінок, які працюють на підприємствах, де зайняті лише члени однієї сім'ї.

В той же час, залучення до роботи в нічний час вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до трьох років взагалі забороняється.

Слід також відзначити, що забороняється залучення до надурочних робіт і робіт у вихідні дні і направлення у відрядження вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до трьох років.

Жінки, що мають дітей у віці від 3 до 14 років або дітей-інвалідів, не можуть залучатися до надурочних робіт або направлятися у відрядження без їх згоди.

У законодавстві про працю приділяється значна увага наданню пільг вагітним жінкам і жінкам, які мають дітей віком до трьох років. Вагітним жінкам, відповідно до медичного висновку, знижують 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 (ст. 178 КЗпП України).



"Кожен має право на належні, безпечні і здорові умови праці ..."
(Стаття 43 Конституції України)