

Правове регулювання праці жінок в Україні

Вінницький національний технічний університет

Анотація

У роботі проаналізовано права жінок на охорону їх життя та здоров'я у процесі трудової діяльності, на здорові та безпечні умови праці, а також права на відпустки різного виду та умови їх надання.

Ключові слова: *трудове право, Закон України, умови праці жінок, трудове законодавство.*

Abstract

The work analyses the rights of women to protection of their life and health in the workplace, healthy and safe working conditions and the right to leave different types and conditions of supply.

Keywords: *Labor Law, Law of Ukraine, the conditions of women, labor legislation.*

Вступ. Особливе місце на сучасному етапі регулювання трудових відносин займає регулювання окремих прав тих категорій працівників, які на ринку праці не мають однакових можливостей у реалізації загальних прав та свобод, через вікові, фізіологічні, соціальні та інші особливості. Захист прав людини, складовою якого є питання захисту трудових прав жінок, це глобальна проблема, для вирішення якої необхідний комплексний підхід, а саме: належне законодавче закріплення цих прав; забезпечення сприятливих умов для їх реалізації; створення ефективних способів захисту тощо [1]. Саме жінки потребують особливого та уважного захисту в силу своєї репродуктивної функції та причин фізіологічного характеру. Питанням трудового регулювання праці жінок займалися багато учених, таких як О. А. Абрамова, М. А. Покровська, Н. Н. Шептуліна, В. М. Толкунова, І. А. Ветухова, І. Я. Кисельов, А.Я. Петров, Т. Жданова, С.М. Петрушина, О.Б. Желтовта інші.

Хоча проблема захисту трудових прав жінок не є новою, проте вона не втрачає своєї актуальності і до сьогодні.

Метою роботи є визначення особливостей регулювання праці жінок.

Для досягнення поставленої мети необхідно вирішити такі **завдання**:

- дослідження теоретичних основ правового регулювання праці жінок в Україні;
- вивчення прав, гарантій та пільг вагітним жінкам, та жінкам що мають дітей.

Теоретичне значення роботи полягає у розумінні та оцінюванні трудових прав жінок в Україні.

Виклад основного матеріалу: В умовах ринкових механізмів загострилася проблема відсутності можливостей для жінок, незважаючи на наявні спеціальні правові гарантії, на рівних з чоловіками реалізовувати свої трудові права у сфері праці. У зв'язку з тим, що основною метою підприємницької діяльності є отримання максимального прибутку, підприємці не проявляють зацікавленості у прийнятті на роботу жінок, які мають додаткові порівняно з чоловіками трудові пільги та гарантії (відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами, доглядом за дитиною, заборона або обмеження використання праці жінок на важких роботах і на роботах зі шкідливими або небезпечними умовами праці, заборона залучення жінок до робіт у нічний час, заборона залучення вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до трьох років до нічних, надурочних робіт, робіт у вихідні дні і направлення їх у відрядження і т.д.)[2].

В системі принципів трудового права, зокрема в принципі підвищеної охорони праці жінок, відображено конституційне закріплення свободи, рівності і правової захищеності жінок. Говорячи про принцип підвищеної охорони праці жінок, які поєднують роботу з материнством, ми розуміємо обумовлене соціальними та демографічними законами суспільства, а також його моральними уявленнями судження законодавця про головне в правовому регулюванні всіх форм і видів найманої праці жінок, її організація без шкоди для здоров'я та материнства.

Створення особливої охорони праці жінок – найважливіша соціальна проблема усіх держав. Відповідно до Конвенції МОП №103 «Про охорону материнства» встановлено вимоги щодо підвищеної охорони праці жінок на виробничих підприємствах I в сільському господарстві. В Україні в останні роки створюється відповідна нормативна база, спрямована на реалізацію прав жінок у сфері праці.

Передумовою регулювання праці жінок є передбачене Конституцією України виділення їх в окрему категорію працівників для додаткового захисту їх здоров'я. Частина 4 ст. 43 Конституції України передбачає заборону на використання праці жінок і неповнолітніх на небезпечних для здоров'я роботах [3].

Особлива охорона праці жінок є значною частиною всієї системи охорони материнства і дитинства, яка згідно зі ст. 51 Конституції України знаходиться під захистом держави.

Правове регулювання праці жінок здійснюється главою XII «Праця жінок» КЗпП, ст. 10 Закону України «Про охорону праці», а також іншими нормативно-правовими актами.

Зміст охорони праці жінок включає такі заходи:

– заборона (обмеження) застосування праці жінок (зокрема, заборона роботи на важких роботах, на підземних роботах, крім деяких підземних робіт (нефізичних або робіт щодо санітарного та побутового обслуговування) та роботах зі шкідливими і небезпечними умовами праці: (ст.174 КЗпП) визначення граничних норм підймання і переміщення важких речей жінками (на сьогодні встановлено більш низькі норми, ніж ті, що діяли раніше: у разі підймання і переміщення вантажів при чергуванні з іншою роботою (до двох разів на годину) гранично допустима вага вантажу – не більше 10 кг., а при підйманні і переміщенні вантажів постійно протягом робочої зміни – до 7 кг., сумарна вага вантажу, який переміщується протягом кожної години робочої зміни, не повинна перевищувати: з робочої поверхні – 350 кг., з підлоги – 175 кг, включаючи вагу тари і упаковки) ; заборона звільнення з ініціативи роботодавця у передбачених законом випадках); особам, які виховують малолітніх дітей без матері, теж надаються гарантії (ст.186-1 КЗпП).

Перелік важких робіт зі шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок, затверджено наказом Міністерства охорони здоров'я України від 29 грудня 1993 р. за №256. Цей перелік має належне медичне обґрунтування, є досить змістовним, оскільки включає понад 500 видів робіт. У свою чергу перелік посад, пов'язаних з підземними роботами, на яких дозволяється в порядку виключення застосування праці жінок, затверджено постановою Держкомпраці СРСР від 30 серпня 1957 р. за №292.

– обмеження трудового навантаження з метою охорони материнства.

Забороняється відмовляти жінкам у прийнятті на роботу і знижувати їм заробітну плату з мотивів, пов'язаних з вагітністю або наявністю дітей віком до 3 років, а одиноким матерям – за наявністю дитини віком до 14 років або дитини-інваліда. При відмові у прийнятті на роботу зазначеним категоріям жінок роботодавець зобов'язаний повідомляти їм причини відмови у письмовій формі. На прохання вагітної жінки, жінки, яка має дитину віком до 14 років або дитину-інваліда, в тому числі таку, що знаходиться під її опікою, або здійснює догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку, роботодавець зобов'язаний встановлювати їй неповний робочий день або тиждень.

Звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до 3 років (до 6 років – ч. 6 ст.179 КЗпП) та одиноких матерів за наявності дитини віком до 14 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'язковим працевлаштуванням.

Для працюючих жінок передбачено : гарантії щодо неповного робочого часу, заборона залучення вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до 3 років, до нічних, надурочних робіт, робіт у вихідні дні і направлення їх у відрядження (ст.176 КЗпП), обмеження залучення жінок, що мають дітей віком від 3 до 14 років або дітей-інвалідів, до надурочних робіт і направлення їх у відрядження, (ст.177 КЗпП), відпустки у зв'язку з вагітністю, пологами і для догляду за дитиною (ч. 3-8 ст.179 КЗпП), порядок надання відпустки для догляду за дитиною і зарахування її до стажу роботи (ст.181 КЗпП), відпустки жінкам, які усиновили дітей (ст.182 КЗпП), додаткова відпустка працівникам, які мають дітей (ст. 182-3 КЗпП), гарантії прийняття на роботу і заборона звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей (ст.184 КЗпП), надання вагітним жінкам і жінкам, які мають дітей віком до 14 років, путівок до санаторіїв, будинків відпочинку і матеріальної допомоги

(ст.185 КЗпП), обслуговування матері на підприємствах, в організаціях (ст.186 КЗпП) поширюються також на батьків, які виховують дітей без матері, а також на опікунів (піклувальників).

Чинне законодавство України передбачає для жінок та інших членів сім'ї соціальні відпустки. Так, на підставі медичного висновку жінкам 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 ускладнення пологів - 70) календарних днів після пологів, починаючи з дня пологів (ст. 179 КЗпП України), а працюючим жінкам, які віднесені до 1-4 категорій осіб, що постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи, відпустка надається тривалістю 180 календарних днів (по 90 календарних днів до і після пологів). Відпустка по вагітності та пологах обчислюється сумарно і надається жінкам у повному обсязі незалежно від кількості днів, фактично використаних до пологів. Жінкам, які усиновили новонароджених дітей безпосередньо з положового будинку, надається відпустка з дня усиновлення тривалістю 56 календарних днів (70 календарних днів - при усиновленні двох і більше дітей) з виплатою державної допомоги у встановленому порядку. Жінкам, які усиновили дитину з числа дітей-сиріт або дітей, позбавлених батьківського піклування, старше трьох років, надається одноразова оплачувана відпустка у зв'язку з усиновленням дитини тривалістю 56 календарних днів (70 календарних днів - у разі усиновлення двох і більше дітей) без урахування святкових і неробочих днів після набрання законної сили рішенням про усиновлення дитини. Ця відпустка може бути використана також батьком дитини. Жінкам, які усиновили дитину (або одночасно двох і більше дітей), надаються відпустки для догляду за нею на умовах і в порядку, встановлених статтями 179 та 181 КЗпП України (ст. 182 КЗпП України).

Крім цієї відпустки, за бажанням жінки їй надається відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку з виплатою за ці періоди допомоги відповідно до законодавства. Підприємства, установи та організації за рахунок власних коштів можуть надавати жінкам частково оплачувану відпустку без збереження заробітної плати для догляду за дитиною більшої тривалості. Відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею віку трьох років не надається, якщо дитина перебуває на державному утриманні. 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. Відпустки для догляду за дитиною можуть бути використані повністю або частинами також батьком дитини, бабою, дідом чи іншими родичами, які фактично доглядають за дитиною. За бажанням жінки або вказаних осіб 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 (ст. 179 КЗпП України). Трудовим законодавством передбачена додаткова відпустка працівникам, які мають дітей. Так, згідно зі ст. 182і КЗпП України жінці, яка працює і має двох або більше дітей віком до 15 років, або дитину-інваліда, або яка усиновила дитину, одинокій матері, батьку, який виховує дитину без матері (у тому числі у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), а також особі, яка взяла дитину під опіку, надається щорічно додаткова оплачувана відпустка тривалістю 10 календарних днів без урахування святкових і неробочих днів. За наявності декількох підстав для надання цієї відпустки її загальна тривалість не може перевищувати 17 календарних днів. Додаткова відпустка працівникам, які мають дітей, надається понад щорічні відпустки, встановлені трудовим законодавством, і переноситься на інший період або продовжується у порядку, визначеному законом.

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. За наявності двох і більше грудних дітей тривалість перерви встановлюється не менше години. Строки і порядок надання перерв устанавлюються власником або уповноваженим ним органом за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації і з урахуванням бажання матері. Перерви для годування дитини включаються в робочий час і оплачуються за середнім заробітком (ст. 183 КЗпП України).

Усі гарантії та пільги, що надаються жінкам у зв'язку з материнством, поширюються також на батьків, які виховують дітей без матері (у тому числі в разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), а також на опікунів (піклувальників) (ст. 186 КЗпП України).

Законодавство про працю надає жінкам й інші пільги з метою охорони їх здоров'я і створення сприятливих умов для поєднання роботи в суспільному виробництві з народженням та вихованням дітей.

Висновки. Отже нормативно-правове регулювання праці жінок є важливим елементом у законодавстві країни. Держава, встановлюючи гарантії та пільги для жінок, піклується про належний розвиток економіки та суспільства в цілому

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Сучасні тенденції міжнародно-правового регулювання праці жінок / М. М. Грекова // Форум права. - 2012. - № 3. - С. 139-145.
2. Правові та соціальні передумови правового регулювання праці жінок / І. В. Шульженко. // Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ. - 2003. - Вип. 23.
3. Конституція України //Відомості Верховної Ради України. 1996. №30. Ст.141.

Лозан Богдана Олександрівна – ст. гр. МОі-146 ,факультет менеджменту, Вінницький національний технічний університет, Вінниця, e-mail: lozan.bogdanamo@gmail.com

Науковий керівник: *Довбуш Валерій Аркадійович* – канд. філос. наук, доц., Вінницький національний технічний університет, Вінниця.

Lozan Bohdana O. – Department of Building Menegment, Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia, email: lozan.bogdanamo@gmail.com

Supervisor: *Dovbush Valery A.* – Ph.D. (Eng.), Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia.