

# ОХОРОНА ПРАЦІ ЖІНОК – ВАЖЛИВИЙ ІНСТИТУТ ТРУДОВОГО ПРАВ

Макуха Анастасія Володимирівна  
м. Полтава

*Анотація* – робота присвячена висвітленню 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.

*Ключові слова:* охорона праці, праця жінок, трудове право, материнство, пільги, гарантії, дискримінація.

*Актуальність даної теми* обумовлена необхідністю теоретичного обґрунтування охорони праці жінок як однієї з основних гарантій їхніх прав і свобод та законних інтересів. Крім того, практика свідчить про значні порушення в сфері охорони праці жінок, їх експлуатацію, а нерідко і дискримінацію. Слід зауважити, що в науковій юридичній літературі мало уваги приділяється цій проблемі, виявляється вагомим аргументом в необхідності розкриття теми даної статті.

*Постановка проблеми.* Охорона праці жінок є важливим інститутом трудового права, який диференціює цілий комплекс правових норм в регулюванні взаємовідносин працівників – жінок з роботодавцем з дотриманням специфіки жіночої праці. Оскільки остання часто взаємообумовлена особливостями жіночого організму, становищем жінки в сім'ї та суспільстві.

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 часу та сил приділяють домашньому господарству і вихованню дітей навіть за умови, що це повноцінна сім'я, в якій є чоловік, не говорячи вже про неповну сім'ю. 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. Склались 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 тільки і переваги. Для держави обидві соціальні функції жінки – робота у суспільному виробництві і материнство – є важливими. Яку з цих функцій виконуватиме, має вирішити сама жінка. Якщо жінка вирішила присвятити себе сім'ї, вихованню дітей, то це заняття повинно визнаватись суспільно корисним і давати право за певних умов на матеріальне забезпечення при досягненні певного віку.

При виборі трудової діяльності робота жінки повинна бути достойною, добре оплачуваною, а не будь-якою, що дає роботу та пільговий стаж.

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 органом 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 принаймні бажанням допомогти чоловікові здобувати необхідні, хоч мінімальні засоби до існування, оскільки не завжди сім'я має змогу прожити за винагороду, яку отримує чоловік. [3, с. 148]

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.

Про охорону праці жінок зазначено в основному Законі України – Конституції. В Конституції України, а саме в ст. 24 говориться, що громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом. Не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками.

Рівність прав жінки і чоловіка забезпечується: наданням жінкам рівних з чоловіками можливостей у громадсько-політичній і культурній діяльності, у здобутті освіти і професійній підготовці, у праці та винагороді до неї; спеціальними заходами щодо охорони праці і здоров'я жінок, встановлення пенсійних пільг; створення умов, які дають жінкам можливість поєднувати працю з материнством; правовим захистом, матеріальною та моральною підтримкою материнства і дитинства, включаючи надання оплачуваних відпусток та інших пільг вагітним жінкам і матерям. [1, с. 9]

КЗпП України, містить правові приписи, що диференційовано регулюють трудові відносини з цього приводу. Ці норми можна умовно поділити на 2 групи, що виражають законодавче закріплення охорони праці жінок. Перша група норм регламентує питання з приводу робіт, на яких забороняється праця жінок, а друга група – з приводу забезпечення права жінкам на повноцінне виховання дітей. Відповідно до першої групи норм:

- не допускається застосування праці жінок на важких роботах і на роботах із шкідливими і небезпечними умовами праці.

- не дозволяється використання праці жінок на підземних роботах і гірничо-добувній промисловості та на будівництві підземних споруд, за винятком жінок, які займають керівні посади і не виконують фізичної роботи;

- забороняється залучення жінок також до підймання і переміщення важких речей. 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 підйманні і переміщенні постійно протягом робочої зміни не повинна перевищувати 7 кг. Сумарна вага вантажу, який переміщується постійно протягом робочої зміни, не повинна перевищувати з робочої поверхні – 350 кг, з підлоги – 175 кг.

- не допускається нічна робота жінок, за винятком тих галузей народного господарства, де це викликається особливою необхідністю і дозволяється як тимчасовий захід.

У законодавстві про працю жінок значна увага приділяється наданню пільг і гарантій вагітним жінкам та 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. При відмові у прийнятті на роботу зазначеним категоріям жінок власник або уповноважений ним орган зобов'язаний повідомити їм причини відмови у письмовій формі [2, с.74].

Вагітних жінок та жінок, які мають дітей віком від трьох до чотирнадцяти років (діти-інваліди) до робіт у нічний час, до надурочних робіт і направлення їх 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.

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 і пологами тривалістю 70 календарних днів до пологів і 50 після пологів. У разі ускладнених пологів 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. Але до досягнення дитиною віку двох років, жінці виплачується допомога за рахунок коштів державного соціального страхування. [4, с.62]

Роботодавець повинен у разі необхідності видавати вагітним жінкам та жінкам, які мають дітей віком до 14 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, при наявності медичного висновку – до шести років, одиноких матерів при наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини-інваліда, крім випадків повної ліквідації підприємства, установи, організації. Але і в цьому випадку звільнення допускається з обов'язковим працевлаштуванням. На період працевлаштування за ними зберігається середня заробітна плата, але не більше трьох місяців з дня закінчення строкового трудового договору. [3, с. 152]

**Висновки.** Отже, охорона праці жінок є важливим інтегрованим інститутом трудового

права, що знайшов своє відображення у трудовому законодавстві. Така увага законодавця щодо охорони праці жінок не є випадковою. Адже праця жінок володіє цілим комплексом специфічних особливостей, які вирізняють її та роблять предметом правового регулювання. Охорона праці жінок носить комплексний характер, оскільки охоплює різноманітні норми правового регулювання та диференціюється в залежності від виду та характеру виконуваної роботи. 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.

#### **Перелік використаної літератури:**

1. Конституція України // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – №30. – С. 380-418.
2. Кодекс законів про працю України. К.: Атіка, 2001р. – 96с.
3. Прокопенко В. І. Трудове право України: Підручник / В. І. Прокопенко. – Х.: Консум, 1998 – с. 360.
4. Севастьянов Г.М. Охорона труда. Труд женщин. Труд молодежи / Г. М. Севастьянов. – М.: Знание, 1989р. – 140с.

## **ІНСТРУКТАЖ І НАВЧАННЯ ПРАЦІВНИКІВ ПРАВИЛАМ ТЕХНІКИ БЕЗПЕКИ**

*Кармазіна Юлія Валеріївна  
м. Полтава*

***Анотація.** Статтю присвячено актуальній на кожному виробництві темі: «Інструктаж і навчання працівників правилам техніки безпеки». На основі узагальнення, аналізу, систематизації наукових джерел, дослідження законодавчих документів («Типове положення про навчання, інструктаж і перевірку знань працівників з питань охорони праці») висвітлені питання дотримання правил техніки безпеки, стажування (дублювання) та допуск працівників до роботи. Класифіковано за часом і характером типи інструктажів (вступний, первинний, повторний (плановий), позаплановий, цільовий) та детально описано кожен з них, розглянуто методи забезпечення ефективності навчання з питань охорони праці.*

*Зроблені у статті висновки можуть бути використані під час теоретичного обґрунтування та практичної розробки методики проведення інструктажів та навчання працівників.*

***Ключові поняття:** інструктаж працівників, техніка безпеки, класифікація інструктажів, навчання, законодавчий документ.*

Дана стаття є актуальною, адже: правила техніки безпеки – це складова частина системи управління з охорони праці. Якщо роботодавець відповідально виконує свої обов'язки щодо охорони праці, то й працівники братимуть з нього приклад та дотримуватимуться їх. Відповідно до закону «Про охорону праці», а саме: «Типове положення про навчання, інструктаж і перевірку знань працівників з питань охорони праці» від 4.04.1994 року пункт 1.2. Загальні положення, всі працівники, що приймаються на роботу повинні пройти інструктаж з техніки безпеки. Інструктаж з охорони праці проводиться в усіх підприємствах, установах і організаціях, не залежно від досвіду, освіти, посади. Контролює виконання цих завдань відділ охорони праці.

Працівники, що виконують роботи підвищеної небезпеки (згідно з переліком таких робіт, що затверджується наказом Держнаглядохоронпраці), а також де є необхідність у професійному відборі, проходять попереднє спеціальне навчання і перевірку знань з питань охорони праці в термін, встановлений відповідними галузевими нормативними актами, але не рідше одного разу на рік.

На промислових підприємствах України для працівників, що виконують роботи по обслуговуванню обладнання підвищеної небезпеки, обов'язкове курсове навчання по безпечним методам праці з обов'язковим іспитом, що проходить безпосередньо на виробництві по затвердженим роботодавцем і погодженим з органами Держнаглядохоронпраці програмам.