

Отже, кожен працівник повинен знати своє правове регулювання робочого часу і часу відпочинку на підприємстві, виконувати всі свої обов'язки та доручену роботу.

Новаковська Я. І., студент 1-го курсу ННІ №3 НАВС
Науковий керівник: старший викладач кафедри
тактичної підготовки ННІ № 3 НАВС,
кандидат психологічних наук **Гузенко Є.В.**

ОХОРОНА ПРАЦІ ЖІНОК У ЗВ'ЯЗКУ З МАТЕРИНСТВОМ

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. Оскільки остання часто-густо взаємообумовлюється особливостями становища жінки у сім'ї та суспільстві.

Не випадково охороні праці жінок присвячено значний об'єм правового матеріалу в системі цілісної підгалузі – “Охорона праці”.

Конституція України до числа соціальних прав включає право кожного на охорону здоров'я, медичну допомогу та медичне страхування, належні безпечні й здорові умови праці. Відповідно до статті 12 Міжнародного пакту про економічні, соціальні та культурні права кожна людина має право на медичну допомогу та медичний догляд у разі хвороби. Серед основних трудових прав працівників ст. 2 Кодексу законів про працю України вказує на права на здорові та безпечні умови праці.

Охорона праці жінок – важливий інститут трудового права. Конституційні засади охорони праці жінок.

Рівні права і можливості в одержанні освіти, загальної і соціальної 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 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.

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.

АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ВДОСКОНАЛЕННЯ ДІЯЛЬНОСТІ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ В СФЕРІ ПРЕВЕНЦІЇ ПІА ЗАПОБИГАННЯ КОРУПЦІЇ

Держава намагається не допустити 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; жінок, які зайняті санітарним та побутовим обслуговуванням; жінок, які проходять курс навчання та допущені до стажування у підземних частинах стажування; жінок які повинні спускатися час від часу у підземні частини підприємств для виконання нефізичних робіт.

За законодавством України жінкам надається право на повноцінне виховання дітей. Про це зокрема зазначено в кодексі законів про працю. Згідно норм зазначених у кодексі там містяться такі положення, як такі, що жінки не допускаються до залучення робіт у нічний час, до надурочних робіт і робіт у вихідні дні і направлення у відрядження вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до трьох років. Ця норма має імперативний характер.

Жінці потрібно надавати відпустку із вагітності і пологів тривалістю як мінімум 14 тижнів, із збереженням попередньої заробітної плати або відповідної допомоги. Вагітній жінці також надається право на звільнення від роботи (із збереженням заробітку) для проведення медичних оглядів, якщо їх проведення неможливо у неробочий час. До охорони праці жінки у зв'язку з материнством також належить стабільність її трудових відносин у період вагітності та після пологів. Жінка повинна мати можливість повернутися на попередню роботу, а якщо це не можливо – на роботу з умовами не гірше, ніж на попередній.

Законодавство установлює суттєві пільги для жінок-матерів. Інколи вони настільки зачіпають інтереси власників, що останні змушені проводити певні маневри з метою запобігти прийняттю на роботу жінок, що мають такі пільги. Забороняється відмовляти жінкам у прийнятті на роботу і знижувати їм зарплатню з мотивів, пов'язаних з вагітністю або наявністю дітей віком до 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. Відмова у прийнятті на роботу може бути оскаржена у судовому порядку.

Звільнення 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 з ініціативи власника або уповноваженого ним органу не допускається. Виняток становлять лише випадки повної ліквідації підприємства. Але і в цьому випадку звільнення допускається з обов'язковим працевлаштуванням.

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.