

Охрана труда женщин

Студент гр. 11403417 Кудласевич А.В., гр. 11403317 Войтехович А.В.
Научный руководитель – Шрубенко Т.П.
Белорусский национальный технический университет
г. Минск

В Республике Беларусь на женщин, помимо общих для всех работающих норм по охране труда, распространяются специальные нормы, которые формируют их особую охрану труда. Эти нормы можно разделить на три группы:

1. для всех женщин с учетом физиологических особенностей организма женщин, его функции деторождения, требующей особенной защиты от вредностей производства;
2. для активного периода их материнства: беременность, роды, наличие грудных и малолетних детей;
3. наличие у женщины семейных обязательств по уходу за нетрудоспособными членами семьи.

Создание охраны труда работающих женщин – важная социальная проблема для страны. Поэтому в Республике Беларусь приняты меры, которые будут изложены далее.

Принимая во внимание особенности женского организма, Трудовой кодекс Республики Беларусь предусматривает ряд льгот для трудящихся женщин, высокие требования к охране их труда (гл. 19 ТК РБ), а также ответственность за несоблюдение этих требований и норм.

Таким образом, за нарушение законодательства о труде, налагается взыскание размером от 4 до 20 базовых величин (ст. 19 Кодекса Республики Беларусь об административных правонарушениях).

Безосновательный отказ в приеме на работу или увольнение женщины из-за ее беременности или заранее незаконное увольнение лица караются лишением права занимать определенные должности либо заниматься определенной деятельностью, или исправительными работами периодом до 2 лет, или лишением свободы сроком до 3 лет (ст. 199 Уголовного кодекса Республики Беларусь).

В соответствии со статьей 262 ТК РБ запрещено использование труда женщин на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в том числе на подземных работах (исключение составляют нефизические работы или работы по санитарному и бытовому обслуживанию).

В целях обеспечения сохранения здоровья трудящихся женщин установлены предельные нормы постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь.

Статьей 263 ТК РБ установлен запрет на привлечение женщин для работы в ночное время, к сверхурочным работам, работам в праздничные и выходные дни. Так же запрещается отправлять в командировку беременных женщин и женщин, имеющих детей возрастом до 3 лет.

Женщина, воспитывающая детей, имеет право потребовать для нее режим неполного рабочего дня. Это указывается в статье 289 ТК РБ. Также, если женщина имеет ребенка в возрасте до полутора лет, ей предусмотрены дополнительные перерывы для кормления ребенка (статья 267 ТК РБ).

В соответствии с частью 1 ст. 264 женщинам в период беременности в соответствии с медицинским решением понижаются нормы выработки, нормы обслуживания или они переходят на иную работу, более легкую и исключаящую влияние неблагоприятных производственных факторов. При этом средний заработок сохраняется.

В случае невозможности предоставить более легкую работу, наниматель обязан сохранить средний заработок или освободить от работы вплоть до перехода женщины в отпуск по беременности и родам.

Отпуск по беременности предоставляется сроком 70 календарных дней до родов и 56 (в случаях осложненных родов или рождения двух и более детей – 70) календарных дней после родов с последующей выплатой за данный период пособия по государственному социальному страхованию. В статье 184 ТК РБ указано, что отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью независимо от числа дней, фактически использованных до родов.

Женщинам, которые работают на территории радиоактивного загрязнения (территории с радиоактивным загрязнением 1 Ки/км² и выше), предоставляется отпуск по беременности и родам продолжительностью 90 календарных дней до родов и 56 (в случаях осложненных родов или рождения 2 и более детей – 70) календарных дней после родов.

Отпуск по беременности и родам включается в общий стаж, стаж работы по специальности, а также в стаж работы, дающий право на последующие трудовые отпуска).

Согласно статье 268 ТК РБ прекращение рабочего соглашения по инициативе нанимателя с беременными женщинами, женщинами, имеющими детей в возрасте до 3 лет, одинокими матерями, имеющими детей в возрасте от 3 до 14 лет (детей-инвалидов до 18 лет), не допускается, за исключением случаев ликвидации организации, прекращения деятельности индивидуального предпринимателя, а также по иным основаниям, предусмотренным п/п 4, 5, 7, 8 и 9 статьи 42 и п/п 1 – 3 статьи 44 ТК РБ.

Гарантии при расторжении трудового договора действуют только в том случае, когда инициатива увольнения беременной женщины исходит от нанимателя.

В последний день работы (день увольнения) работодатель должен выдать работнику трудовую книжку, а также осуществить все необходимые выплаты. В случае, если работник в день увольнения не находился на рабочем месте, то надлежащие выплаты должны быть произведены не позднее последующего дня после им требования о расчете.

Проанализировав положение трудящихся женщин в области охраны труда, можно сделать вывод, что требуется решение проблем с обеспечением равных прав на рынке труда, должных гарантий занятости женщин. Сохраняется высокий процент различия оплаты труда женщин и мужчин, а также официально зарегистрированных безработных женщин.

Поэтому Правительству Республики Беларусь необходимо и дальше работать над обеспечением улучшения положения женщин, несмотря на достигнутые успехи в решении основных проблем.