

СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ ЗБЕРЕЖЕННЯ ЗДОРОВ'Я ЖІНОК ТА ПІДЛІТКІВ В УМОВАХ ВИРОБНИЧОГО ПРОЦЕСУ

*Волкова О.О., студ. (гр. ХМ-31, ХТФ НТУУ «КПІ ім. Ігоря Сікорського»);
Луц Т.Є., ст. вик. (каф. ОПЦБ НТУУ «КПІ ім. Ігоря Сікорського»)*

Оскільки життя людини є найвищою цінністю, то кожна країна має гарантувати безпечні нешкідливі умови праці. Це є актуальною проблемою в наш час, коли рівень захворюваності та смертності, виробничого травматизму серед осіб працездатного віку невпинно зростає. Особливої уваги потребує сфера охорони праці жінок, які мають суміщати і обов'язки працівника, і обов'язки дружини та матері, та підлітків.

Розглянемо проблеми охорони праці жінок. Згідно з Конституцією України жінки та чоловіки мають рівні права та свободи, а також рівні можливості до їх реалізації. Проте статеві особливості жінок не можуть не накласти відбиток на умови виконання ними їх трудових обов'язків.

За статистичними даними, число жінок, що працюють на важких ручних роботах складає 20 %, а в особливо шкідливих умовах – 30 %. І на жаль, ці числа зменшуються дуже повільно. Тим, що жінки працюють в таких важких умовах, пояснюється виникнення у них захворювань, що можуть стати причиною безпліддя, несприятливого перебігу вагітності. Зрозуміло, що надання жінці певних пільг буде покращувати стан материнства та дитячого здоров'я в країні. Проте зараз дуже мало новонароджених дітей перебувають на грудному годуванні: лише 1 % дітей в Бельгії та Великобританії, менше 15 % - в Австралії, Канаді, США, Італії. Це може негативно вплинути на здоров'я дітей в майбутньому [1].

Міжнародна організація «Save the Children» щорічно надає рейтинг, в якому наведена оцінка стану материнства в країнах світу. Керівництво цієї організації вважає, що вільний доступ жінок до освіти, праці та охорони здоров'я значно підвищує якість їх життя та життя їх дітей. Відповідно до рейтингу найкращою країною для материнства є Норвегія. Там жінці після народження дитини надається 36 тижнів відпустки зі 100 % відшкодуванням зарплаті або 46 тижнів з 80 % відшкодуванням. Також жінка має право на перерви для годування дитини, які повністю оплачуються. Тож 70 % дітей знаходяться на абсолютно грудному годуванні протягом перших трьох місяців життя.

Дещо інша ситуація в США. Там роботодавець не повинен надавати жінці відпустку, що відшкодовується, після народження дитини. І хоч жінки мають право на перерви для годування дитини, та роботодавець не повинен ці перерви оплачувати. Як наслідок, лише 35 % дітей знаходяться на абсолютно грудному годуванні протягом перших трьох місяців життя [2].

Україна в цьому рейтингу посідає 72 місце. В Україні жінкам також гарантується відпустка та перерви для годування дитини, але не завжди роботодавці охоче надають такі перерви жінкам і тому вони вимушені після

закінчення відпустки, що відшкодовується, оформлювати додаткову відпустку для нагляду за дитиною, але вже без матеріальної підтримки з боку роботодавця.

Крім того, умови, в яких працюють українки, залишають бажати кращого. Тут і застаріле обладнання, і шкідливі умови праці, і порушення законодавства про охорону праці. Так, наприклад, жінка може перебувати в зоні постійного шуму, що буде більшим за нормоване значення, – на керамічному виробництві, де застосовуються старі дробарки та грохоти. Або на підприємствах з виробництва лаків та фарб, де концентрація шкідливих речовин в повітрі робочої зони може бути більшою за норму. Тож порушення правил з охорони праці з боку власника підприємства може згодом негативно вплинути на здоров'я працівниць та суттєво порушити їх репродуктивну функцію.

Крім цього, існує ще одна проблема: головною метою підприємницької діяльності є отримання максимального прибутку, тому підприємці можуть не проявляти особливої зацікавленості в прийнятті на роботу жінок, яким вони мають гарантувати певні пільги. Так, роботодавці зобов'язані знизити норму виробітку або тимчасово перевести вагітну жінку на більш легку роботу чи організувати їй роботу вдома. Однак, роботодавці не завжди це виконують, тому жінки вимушені звільнитись з роботи, щоб не нашкодити своїй дитині.

В наш час, коли ринкові відносини все більше і більше розвиваються, поширюються можливості для працевлаштування неповнолітніх. Охорона праці неповнолітніх є необхідною насамперед тому, що у них наявні вікові фізіологічні та психологічні особливості, що обумовлюють їх вразливість та сприятливість до зовнішніх впливів. Також часто підлітки влаштовуються на роботу, не знаючи повністю своїх прав, що може дати певну «свободу» роботодавцю щодо використання їх трудових ресурсів [1]. Так, роботодавці повинні:

1. вести спеціальний список неповнолітніх працівників із зазначенням їх дати народження;
2. приймати неповнолітніх осіб на роботу лише після того, як вони пройдуть попередній медичний огляд і в подальшому щороку направляти їх на обов'язковий медичний огляд;
3. організовувати проведення попереднього і щорічного медичного огляду осіб віком до 21 року за свої кошти;
4. укладати з неповнолітніми працівниками трудовий договір та випадати їм трудову книжку;
5. гарантувати пільги щодо робочого часу, відпусток та деяких інших умов праці;
6. при скороченому робочому дні виплачувати заробітну плату в такому ж розмірі, як і працівникам при повній тривалості щоденної роботи [3].

І хоча праця неповнолітніх має знаходитись під особливим захистом, але в дійсності відбуваються зовсім інші речі, бо не всі роботодавці виконують свої обов'язки. Так, неповнолітні особи можуть прийматися на роботу без попереднього медичного огляду, або з ними можуть не укладати трудовий

договір і, відповідно, затримувати або зменшувати заробітну плату. Все це відбувається через небажання підприємця витрачати свої кошти для медичного огляду, виплачувати податки та надавати пільги робітникам. А підлітки, не знаючи своїх прав, можуть думати, що все відбувається «чисто», по закону.

Для вирішення проблем в сфері охорони праці жінок та підлітків, по-перше, потрібно проводити спеціальні консультації для робітників задля того, щоб вони знали свої права та не боялися їх відстоювати. Крім того, колективні договори, за якими працюють підприємства, мають бути складені та затверджені при активній участі працівників, а не формально. У такому колективному договорі мають бути максимально враховані інтереси працівників; колективний договір має обов'язково виконуватись з боку адміністрації підприємства. Керівництву необхідно замінювати старе обладнання, яке може нанести шкоду для здоров'я працівників, на більш сучасне та організувати нові безпечні робочі місця для робітників. Важливою є підготовка інженерів і фахівців, що володіють знаннями для реалізації цілей охорони праці, можуть здійснювати методологічну та дослідницьку діяльність [4].

Отже, та ситуація, що склалась із охороною праці, є напруженою і все більше погіршується. Соціально-економічні проблеми, недоліки правової бази, відсутність дієвих механізмів контролю держави за виконанням роботодавцями своїх обов'язків негативно впливають на трудові ресурси держави, матеріальне становище сімей, здоров'я та фізичний розвиток громадян. Боротьба підприємств за прибуток призводить до погіршення умов праці. Тому необхідно створити такий правовий механізм, що сприятиме створенню умов праці, які будуть відповідати вимогам збереження життя і здоров'я працівників [5].

Література

1. Керб Л. П. Охрана труда / Л. П. Керб., 2003.
2. Сакевич В. И. В каких странах лучше всего быть матерью [Електронний ресурс] / Виктория Ивановна Сакевич // Институт демографии. – 2012. – Режим доступу до ресурсу: <http://demoscope.ru/weekly/2012/0513/reprod01.php>.
3. Трудове право України / С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко, І. П. Жигалкін, В. А. Прудников., 2014. – 760 с.
4. До питання охорони праці неповнолітніх / Ю.Ю. Івчук // Держава і право. — 2012. — Вип. 56. — С. 276-279. — Бібліогр.: 11 назв. — укр.
5. Слободянюк Ю. Ю. Сучасний стан охорони праці в Україні [Електронний ресурс] / Ю. Ю. Слободянюк, Р. В. Крот // №1. – 2014. – Режим доступу до ресурсу: http://irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&Image_file_name=PDF/znppvnutn_2014_1_9.pdf.