УДК 331.45 (043.2)

Загарук С. М., Тимошенко В. Ю., студентки,
Юридичний інститут,
Національний авіаційний університет, м. Київ
Науковий керівник : Троцюк Н. В., старший викладач

ПРОБЛЕМИ ОХОРОНИ ПРАЦІ ЖІНОК В УКРАЇНІ

У наш час, коли погіршується робота промислових підприємств з додержання санітарних норм і норм безпеки, серйозним питанням є охорона праці жінок. Згідно із Законом України «Про зайнятість населення» були скасовані обов'язкові відрахування до Фонду охорони праці. Незабаром вийшло два законодавчих рішення протилежного змісту: постанова Кабінету Міністрів України від 7 жовтня 1993 р. № 838 «Про затвердження Положення про державний, галузеві, регіональні фонди охорони праці та фонди охорони праці підприємств», а також Закон України «Про охорону праці». Однак Фонд охорони праці відновлений не був і реально на більшості державних підприємств такі фонди відсутні. Фактично більшість підприємств державного сектору не витрачають кошти на забезпечення безпеки праці своїх робітників [3]. Це призводить до збільшення нещасних випадків на підприємствах, зростання захворюваності робітників. У недержавному секторі ситуацію щодо охорони праці ніхто не вивчав. Відомо, що сьогодні багато жінок працюють у тіньовому секторі економіки, де не дотримуються норм охорони праці. Законодавство України зберігає патронат над жінкою в плані охорони її здоров'я та зайнятості на роботах у нічний час.

На підставі ст. 174 КЗпП України забороняється застосування праці жінок на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах, крім деяких підземних робіт (робіт з санітарного і побутового обслуговування тощо). Однак, на деяких підприємствах металургійної промисловості, у шахтах з видобутку солі жінки продовжують працювати під землею. Адміністрація пояснює це просто: жінки самі хочуть тут працювати, бо їх праця оплачується вище і на пенсію вони можуть піти раніше. Ефективних правових механізмів протидії такій практиці немає, хоча ст. 2 Конвенції МОП № 45, яка ратифікована Україною, містить вказівку: «Праця жодної особи жіночої статі, яким би не був її вік, не може використовуватися на підземних роботах у шахтах». На підставі ст. 175 КЗпП України залучення жінок до роботи в нічний час не допускається, за винятком тих галузей господарства, де це викликається особливою необхідністю і дозволяється як тимчасовий захід. Перелік цих галузей і винятків з вказівкою максимальних строків застосування праці

жінок у нічний час затверджується Кабінетом Міністрів України [2] (означені в ч. 1 ст. 173 КЗпП України обмеження не поширюються на жінок, які працюють на підприємствах, де зайняті лише члени однієї родини). Стаття 176 КзпП України не припускає залучення до робіт у нічний час, та понаднормових робіт і робіт у вихідні дні і направлення у відрядження вагітних жінок, а також жінок, які мають дітей віком до трьох років [1].

Тим не менше в Україні практика застосування праці жінок у нічний час досить широка. В основному вони працюють в три-чотиризмінному режимі на виробництві з безперервними технологічними процесами, а також у галузях, пов'язаних з обслуговуванням населення: транспортні перевезення вантажів і пасажирів, медичне обслуговування, забезпечення населення продуктами споживання тощо. Жінки, які мають дітей і онуків дошкільного і шкільного віку, відзначили певні переваги нічних змін в зв'язку із можливістю догляду за дітьми у денний час. До негативних сторін роботи у нічний час жінки відносять втомлюваність, труднощі із транспортом у пізній час, незадоволення в родині, неповний відпочинок у денний час через родинно-побутові умови. Таким чином можна сказати, що в Україні немає категоричної заборони використання праці жінок у нічний час. Однак у нинішніх важких економічних ситуаціях ця норма (ст. 175 КЗпП України) потребує особливого осмислення. В багатьох країнах з високим рівнем розвитку економіки норми заборони нічної праці для жінок сьогодні вже будуть відсутні. Багато країн дератифікували Конвенцію МОП № 45. Однак це пов'язане з істотним поліпшенням умов праці та її оплати. В Україні, на жаль, і зараз продовжується погіршення умов праці. Тому в процесі переходу від заборон (що відповідає міжнародним нормам) до заохочування в законодавстві про працю жінок, слід серйозну увагу приділити поліпшенню охоронних норм у системі їх законодавчого закріплення. У регулюванні інших питань державний вплив повинен мати виключно рекомендаційний характер, широко поширеними мають стати типові нормативні акти. Такі питання, як тривалість робочого дня, порядок надання вихідних днів та відпусток, форми організації і системи оплати праці, заохочувальні заходи та заходи відповідальності тощо, повинні визначатися на рівні локального, індивідуально-договірного або колективно-договірного регулювання, із застосуванням державних рекомендацій. За таких умов адміністрації підприємств спільно з профспілковими комітетами мають досить широке коло прав щодо встановлення за рахунок власних коштів додаткових, порівняно із встановленими законом, трудових та соціально-побутових пільг для працівників свого колективу або для окремих категорій громадян.

Література

1. Кодекс законів про працю України : чинне законодавство зі змінами та допов. станом на 1 січн. 2014 р.: (ОФІЦ. ТЕКСТ). – К. : ПАЛИВОДА А.В., 2014. – 120 с. – (Кодекси України).

2. Про затвердження Переліку важких робіт та робіт зі шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється праця жінок: наказ МОЗ України від 29 грудня 1993 р. № 256 [Електронний ресурс] // Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z0051-94

3. Трудове право України / за ред. Н. Б. Болотіної, Г. І. Чанишевої. – К.: Знання, 2008. – 564 с.

УДК 347.759(088.4)(043.2)

Загідько В. В., студент,
Юридичний інститут,
Національний авіаційний університет, м. Київ
Науковий керівник: Білоусов В. М., старший викладач

ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ БАНКУ ЗА ДОГОВОРОМ БАНКІВСЬКОГО ВКЛАДУ

Актуальною проблемою сьогодення є повернення банківських вкладів їх вкладникам. Нормами Цивільного кодексу України (далі – ЦК України) та типовими умовами договору банківського вкладу умови відповідальності банку за несвоєчасне повернення вкладу не регламентуються. Це викликає багато спорів через те, що люди не можуть вчасно отримати кошти, а також те, що фізичні та юридичні особи можуть понести збитки внаслідок втраченої вигоди.

Згідно зі змістом ст.ст. 526 та 1058 ЦК України зобов'язання банку з повернення вкладу за договором банківського вкладу (депозиту) вважається виконаним з моменту повернення вкладу вкладнику готівкою або надання іншої реальної можливості отримати вклад і розпорядитися ним на свій розсуд (наприклад, перерахування на поточний банківський рахунок вкладника в цьому ж банку, з якого вкладник може зняти кошти чи проводити ними розрахунки за допомогою платіжної банківської картки).

Правова природа грошей як предмета договору банківського вкладу (депозиту) ні в законодавстві, ні в юридичній літературі досі чітко не визначена, що багато в чому пояснює відповідні суперечності та непослідовність в регулюванні досліджуваних відносин. Для вирішення цього питання необхідно розглянути розвиток та підходи до поняття «гроші», які вироблені наукою. Безумовно, що гроші за час своєї еволюції пройшли дуже довгий шлях від реальних цінностей (тварини, шерсть,