

Э.Р. Токсейтова

ТРУДОВЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ БЕРЕМЕННЫМ ЖЕНЩИНАМ

О материнстве рано или поздно задумывается каждая женщина. И работодателю приходится помнить, что трудовые отношения с этой категорией работников складываются особым образом.

Трудовое законодательство запрещает необоснованный отказ в заключении трудового договора с беременной женщиной. Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав, установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника, в том числе в зависимости от пола, не допускается. Отказ в заключении трудового договора, не связанный с установленными законом ограничениями или с деловыми качествами работника, является нарушением законодательства и может быть обжалован в суд.

В Трудовом кодексе Республики Казахстан (далее ТК РК) особо оговаривается, что запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей (п. 2 ст. 25 ТК РК) [1].

Одновременно в целях защиты женщин от неблагоприятных условий труда законодатель ограничивает применение женского труда на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на подземных работах; запрещает применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы. (ст. 186 ТК РК).

Общественные отношения в области охраны здоровья граждан в РК и участие государственных органов, физических и юридических лиц в реализации конституционных прав граждан на охрану здоровья регламентирует Закон РК от 7 июля 2006 г. «Об охране здоровья граждан» [2]. Статья 6 названного Закона устанавливает ответственность работодателя за создание условий, обеспечивающих сохранение и укрепление здоровья работников. Кроме того, в настоящее время действует Перечень производств, профессий на тяжелых физических работах и работах с вредными (особо вредными), опасными (особо опасными) условиями труда, на которых запрещается применение труда женщин, утвержденный приказом и.о. Министра труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 15 февраля 2005 года № 44-п. [3]. Ряд гарантий, предоставленных беременным женщинам, направлен на предотвращение их необоснованного увольнения. Так, расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами не допускается (за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) (п. 1 ст. 185 ТК РК). Беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению снижаются нормы выработки, нормы обслуживания, либо эти женщины переводятся на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов. При этом следует руководствоваться Санитарно-эпидемиологическими правилами и нормами "Санитарно-эпидемиологических требований к условиям труда женщин", утвержденных приказом и.о. Министра здравоохранения Республики Казахстан от 18 августа 2004 года N 632. Раздел 3 этих правил устанавливает требования к условиям труда женщин в период беременности.

За беременными женщинами, переведенными на другую работу, сохраняется средний заработок по прежней работе. До предоставления беременной женщине другой работы, исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов, она подлежит освобождению от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет средств работодателя.

Предусмотрены и другие гарантии для рассматриваемой категории работников: беременные женщины не могут привлекаться к работам, выполняемым вахтовым методом (ст. 211 ТК РК).

Согласно ст.189 ТК РК, по письменному заявлению беременной женщины в соответствии с медицинским заключением работодатель обязан установить неполный рабочий день (рабочую смену) или неполную рабочую неделю. Неполное рабочее время по письменному заявлению работника устанавливается на определенный или неопределенный срок. Напомним, что при работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного объема работы. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работника каких-либо изменений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа или ограничений иных трудовых прав.

В отношении беременных женщин установлен запрет на направление их в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, а также отзывать их из оплачиваемого ежегодного трудового отпуска (п. 1 ст. 187 ТК РК). К числу гарантий, предусмотренных законом в отношении работающих женщин в связи с беременностью и родами, относится льготный порядок предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска. Такой отпуск женщина по своему желанию может взять перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него, либо по окончании отпуска по уходу за ребенком. Если по общему правилу право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении двенадцати месяцев непрерывной работы у данного работодателя, то женщинам оплачиваемый отпуск за первый год работы должен быть предоставлен перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него, независимо от продолжительности непрерывной работы у данного работодателя (ст.ст. 192, 193 ТК РК).

Оплачиваемый отпуск по беременности и родам предоставляется беременной женщине на основании представленного ею листа временной нетрудоспособности. Лист нетрудоспособности – документ, удостоверяющий факт нетрудоспособности, является основанием для освобождения от работы и получения социальных пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, социальных пособий женщинам (мужчинам), усыновившим или удочерившим детей. Данная норма закреплена в п. 2 Правил выдачи гражданам листков нетрудоспособности [4]. На основании пунктов 40, 41 Правил, выдача гражданам листков нетрудоспособности по беременности и родам выдается женщинам на весь отпуск по беременности и родам. Дополнительными гарантиями полного использования ежегодного оплачиваемого отпуска служат запреты на отзыв из отпуска беременных женщин (п. 1 ст. 187 ТК РК) и на замену им ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных отпусков денежной компенсацией. Отпуск по беременности и родам является разновидностью социальных отпусков. Под социальным отпуском понимается освобождение работника от работы на определенный период в целях создания благоприятных условий для материнства, ухода за детьми и для других социальных целей (п. 3 ст. 100 ТК РК). Этот отпуск установлен с целью охраны здоровья матери и новорожденного ребенка. Право на данный вид отпуска не зависит ни от стажа работы, ни от каких-либо других обстоятельств и составляет семьдесят календарных дней до родов и пятьдесят шесть (в случае осложненных родов или рождения двух или более детей - семьдесят) календарных дней после родов. Отпуск по беременности и родам может быть предоставлен и женщинам, усыновившим ребенка, по их желанию вместо отпуска на период со дня усыновления и до истечения пятидесяти шести календарных дней со дня рождения усыновленного ребенка.

Женщине, работающей по трудовому договору, после отпуска по беременности и родам по ее заявлению предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет (ст. 195 ТК РК). Этот отпуск может быть использован как матерью ребенка, так и отцом, бабушкой, дедушкой, другими родственниками или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребенком. В данном случае речь идет о тех лицах, которые сами работают по трудовому договору и для ухода за ребенком нуждаются в освобождении от работы. Отпуск по уходу за ребенком может быть использован перечисленными лицами полностью или по частям. Предоставление гарантий беременным женщинам, предусмотренных ТК РК, осуществляется ввиду наличия трудовых отношений, – при их отсутствии указанные гарантии не представляются.

Как видно из изложенного, законодателем предусмотрен широкий перечень гарантий для трудящихся беременных женщин. Вместе с тем мы считаем, что отечественное законодательство должно претерпеть дальнейшее развитие в сторону увеличения числа специальных норм, учитывающих физические и физиологические особенности женского организма, социальную роль женщины в семье и особую охрану труда в связи с материнством.

1. Трудовой кодекс Республики Казахстан. – Алматы: ЮРИСТ, 2010. -112с.

2. Закон РК от 7 июля 2006г. Об охране здоровья граждан // Казахстанская правда. 12 июля 2006г. №172.

3. Приказ и.о. Министра труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 15 февраля 2005 года № 44-п Об утверждении Списка производств, профессий на тяжелых физических работах и работах с вредными (особо вредными), опасными (особо опасными) условиями труда, на которых запрещается применение труда женщин // ЮРИСТ – справочная правовая система. – www.zakon.kz от 01.01.2011 г.

4. Правила выдачи гражданам листков нетрудоспособности, утвержденные приказом Председателя Агентства РК по делам здравоохранения от 29.12.2000г. №859 // ЮРИСТ – справочная правовая система. – www.zakon.kz от 01.01.2011 г.

In the presented article the author analyzes the guarantees and indemnifications for the pregnant women stipulated by the employment legislation of the Republic of Kazakhstan.

Ұсынылып отырған мақалада Қазақстан Республикасындағы еңбек заңда көрсетілген жүкті әйелдердің кепілдері мен өтеме талқыланды.

А. Арунов

ХАЛЫҚТЫ ЖҰМЫСПЕН ҚАМТУ МЕМЛЕКЕТТІҢ ӘЛЕУМЕТТІК-ЭКОНОМИКАЛЫҚ САЯСАТЫНЫҢ НЕГІЗГІ БАҒЫТЫ

Қай салада болмасын еліміздің өркендеуінің негізі болып адами фактордың танылатындығы баршаға мәлім. Әлеуметтік мәселелерді айқындау және осы бағыттағы бағдарламалық іс-шараларға әркімнің тікелей қатысу мүмкіндігі заңнамамен айқындалады. Өндірістің өрбуінің бірден бір бөлігі болып қызметкер танылса, екінші бөлігін өндіріс құралдары, технологиялық үдеріс құрайды. ҚР ЕК-нің 3-бабының 2-тармағына сәйкес еңбек заңнамасының міндеттері – жұмыс беруші мен қызметкерлердің мүдделерінің теңгеріміне, экономикалық өсімге қол жеткізуге, өндіріс тиімділігі мен адамдардың әл-ауқатын арттыруға қажетті құқықтық жағдайлар жасау болып табылады. Жұмыс берушіге қатысты қызметкерлердің еңбекті ұйымдастыру, жоспарлау үдерісіне тікелей қатысу мүмкіндігі ҚР ЕК-нің 33-бабы 3-тармағының екінші бөлігімен реттеледі. Осы мәселеге қатысты халықтың, қызметкерлердің және олардың өкілді органдарының әлеуметтік-экономикалық қатынастарды реттеуге тікелей қатысуының кепілдігі болып әлеуметтік әріптес ретінде, республикалық, өңірлік, салалық және ұйым деңгейіндегі еңбектік, әлеуметтік-экономикалық мәселелер жөнінде мемлекеттік уәкілетті органдармен, жұмыс берушілермен тең тарапты еңбек құқығы субъектілері болып танылатындығында [1, 82 б.]. Заңнамаға сәйкес әлеуметтік әріптестермен қабылданатын республикалық, салалық және өңірлік келісімдер барлық жеке және заңды тұлғаларға міндетті болып табылады. Әлеуметтік әріптестіктің тараптары болып, ҚР ЕК-нің 262-бабына сәйкес, мемлекет атынан қатысатын тиісті атқарушы органдар, қызметкерлер мен жұмыс берушілер атынан қатысатын олардың өкілді органдары танылады. Экономиканың дамуы еңбектік қатынастардың қаншалықты реттелгендігі, жұмыс адамның өндірістік үдеріске тікелей қатысуы және жұмыс берушімен қабылданатын актілерге қойылатын талаптардың заңнамалық түрде бекітілгендігімен айқындалады [1, 83 б.]. Азаматтық және еңбек заңнамасына сәйкес кәсіпкер-жеке тұлғалар, заңды тұлғалармен қатар, өндірістік-шаруашылық қызметін атқаруда жалданбалы еңбек күшін уақытша не тұрақты пайдалану құқығымен иемденеді. Сонымен қатар әрбір азамат азаматтық қоғамның мүшесі бола тұрып мемлекеттік әлеуметтік-экономикалық саясаттың айқындалу үдерісіне тікелей қатысуға құқылы.

Қазақстан Республикасы Президентінің 2006 жылғы 25 шілдедегі № 154 Жарлығымен бекітілген Қазақстан Республикасында азаматтық қоғамды дамытудың 2006-2011 жылдарға арналған Тұжырымдамасымен әркімнің, мемлекеттік емес ұйымдардың басқа да қоғамдық институттардың мемлекеттік бағдарламалық іс-шараларға тікелей қатысу құқығы айқындалады [2].

Әр жылғы Қазақстан Республикасы Президентінің Қазақстан халқына арналған Жолдаулары елдің экономикасын, халықтың әл-ауқатының жақсартылуы және осы бағыттағы саяси, әлеуметтік-экономикалық міндеттердің іске асырылып жатқандығы баршамызға мәлім. Сонымен қатар әр жылғы Жолдаулар мемлекеттік басқару жүйесін одан әрі жетілдіруге бағытталған құқықтық маңызы бар бағдарламалық құжаттар болып табылады. Қазақстан Республикасы Президентімен қабылданған Қазақстанның 2030 жылға дейінгі даму Стратегиясында [3] белгіленгендей халықтың өркендеуі экономикалық тұрақтылықпен, ертеңгі күнге деген қамқорлықпен және адами факторлармен қатар өсуі тиіс. Елдің экономикасын өрбіту және әртараптандыру бағытында, 2010 жылғы «Жаңа онжылдық – жаңа экономикалық өрлеу – Қазақстанның жаңа мүмкіндіктері» атты Жолдауында Қазақстан Республикасы Президенті Н. Ә. Назарбаев келесідей тұжырым жасады: «еңбек өнімділігінің кешенді артуы аса маңызды міндет болып табылады. Қазақстанда, егер тұтастай экономика бойынша қарайтын болсақ, бір қызметкер жылына 17 мың доллардың өнімін өндіреді екен. Дамыған елдерде бұл көрсеткіш 90 мың доллардан асып түседі, қорытынды өте түсінікті – бізге жағдайды түзету, өнімділікті арттырып, инновацияларды ендіру керек. Инновациялар ғана еңбек өнімділігінің неғұрлым шұғыл артуына жеткізеді» [4]. 2011 жылға арналған «Болашақтың іргесін бірге қалаймыз» атты Қазақстан халқына Жолдауында халықты жұмыспен қамту, республикалық және өңірлік инновациялық бағдарламаларды іске асыру жолындағы міндеттердің уәкілетті мемлекеттік органдармен бақылауға алыну қажеттілігі айқындалды. Осы бағдарламалық құжаттардың құндылығы – бүгінгі экономикалық, әлеуметтік саясатымыздың бағытына, болашақтағы мүмкіндіктерімізге нақты баға берілуінде және осы бағыттардағы міндеттердің нақты