

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ОХОРОНИ ПРАЦІ ЖІНОК

LEGAL REGULATION OF LABOR PROTECTION OF WOMEN

*Кухарчук А.В., студентка III курсу факультету прокуратури
Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого*

*Ткаченко О.Р., студентка III курсу факультету прокуратури
Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого*

**Орлова Н.Г., к.ю.н., доцентка,
асистентка кафедри трудового права**
Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого

У науковій статті висвітлені основні поняття про особливості праці жінок, гендерну рівність, дискримінацію в рамках працевлаштування, охорону материнства. Гендерна рівність означає, що всі людські істоти мають свободу для розвитку своїх особистих здібностей та свободу вибору без обмежень, пов'язаних із жорстко закріпленими гендерними ролями. Було проведено глибокий аналіз законодавства у сфері правового регулювання різних країн. Також автори охарактеризували основні проблеми правового регулювання в охороні праці, оплаті праці жінок і чоловіків. Нормативно-правове регулювання охорони праці жінок спрямоване на створення належних умов для повноцінного відтворення їхнього трудового потенціалу, забезпечення повної продуктивної зайнятості жінок, поліпшення умов праці жінок, зниження ризиків для здоров'я і життя. Проте чинне трудове законодавство містить низку застарілих норм, що не відповідають сучасним економічним реаліям та обмежують трудові права жінок. Представлені можливі методи подолання даних проблем за рахунок наведених прикладів з законодавств розвинених країн. Особливу роль даної роботи присвячено саме аналізу правового регулювання охорони праці жінок, який буде охоплювати різні аспекти в даному контексті. Сконцентровано увагу на жінці і її місця в пласті трудового законодавства. Проаналізовано діючу систему міжнародних трудових стандартів у сфері праці жінок; досліджено практику реалізації окремими країнами міжнародних стандартів у цій сфері. Визначено, що законодавство України щодо праці жінок в цілому відповідає вимогам міжнародних документів, а в окремих випадках, встановлює більш високі стандарти. У роботі проаналізовано тенденції розвитку норм трудового права з питань, що стосуються теми дослідження. Особливу увагу у науковій статті було присвячено висвітленню законодавчого закріплення та регулювання охорони праці жінок, виявленню особливостей праці жінок з урахуванням обов'язків, що виникають у зв'язку з материнством, вихованням дітей і таке інше.

Ключові слова: праця жінок, дискримінація, регулювання праці, міжнародна організація праці, гендерна рівність, пільги, охорона материнства, соціальний захист працюючих жінок.

The scientific article highlights the main concepts of the peculiarities of women's work, gender equality, discrimination in the framework of employment, maternity protection. Gender equality means that all human beings have the freedom to develop their personal capacities and freedom of choice without the constraints associated with rigid gender roles. An in-depth analysis of the legislation in the field of legal regulation of various countries was carried out. The authors also characterized the main problems of legal regulation in labor protection, wages for women and men. Normative and legal regulation of women's labor protection is aimed at creating appropriate conditions for full reproduction of their labor potential, ensuring full productive employment of women, improving women's working conditions, reducing risks to health and life. However, the current labor legislation contains a number of outdated norms that do not correspond to modern economic realities and limit the labor rights of women. Possible methods of overcoming these problems are presented at the expense of the given examples from the legislation of developed countries. The special role of this work is devoted to the analysis of the legal regulation of women's labor protection, which will cover various aspects in this context. Attention is focused on the woman and her place in the layer of labor legislation. The current system of international labor standards in the field of women's work is analyzed; the practice of individual countries' implementation of international standards in this area has been studied. It was determined that the legislation of Ukraine regarding women's work generally meets the requirements of international documents, and in some cases, sets higher standards. The paper analyzes trends in the development of labor law norms on issues related to the topic of the study. Special attention in the scientific article was devoted to highlighting the legislative consolidation and regulation of women's labor protection, identifying the specifics of women's work, taking into account the responsibilities arising in connection with motherhood, raising children, and so on.

Key words: women's work, discrimination, labor regulation, international labor organization, gender equality, benefits, maternity protection, social protection of working women.

Постановка проблеми. Конституцією України проголошується рівність конституційних прав і свобод чоловіків та жінок, зокрема й закріпленого у статті 43 права на працю. Рівність трудових прав чоловіків та жінок повинна забезпечуватися наданням жінкам рівних з чоловіками можливостей в здобутті освіти і професійної підготовки, в праці, в винагороді за неї, в суспільно-політичній і культурній діяльності, а також спеціальними заходами щодо охорони праці та здоров'я жінок; створенням умов, які дозволяють жінкам поєднувати працю з материнством; правовим захистом, матеріальною і моральною підтримкою материнства і дитинства. Разом з тим, чинне трудове законодавство приділяє особливу увагу спеціальним нормам, що стосуються охорони праці та здоров'я жінок. Такий посиленний захист з боку держави пояснюється фізіологічними особливостями жіночого організму, через які жінка не може працювати на однаковому рівні з чоловіком, навіть, попри існування гендерної рівності.

Окрім цього, особливу увагу варто приділити й іншим підставам. Так, окрім роботи на підприємствах, жінки багато сил і часу приділяють домашньому господарству, вихованню дітей. Тому об'єктивно вони не можуть на рівні з чоловіком брати участь у суспільному виробництві. До того ж, таке вимушене суміщення сімейних обов'язків з роботою на виробництві не проходить безслідно. Найвідчутнішим негативним наслідком фактичного подвійного навантаження жінки є хронічна перевтома, що призводить до зниження продуктивності її праці.

Враховуючи усе вищевказане, охорона праці жінок є важливим інститутом трудового права, який диференціює цілий комплекс правових норм в регулюванні взаємовідносин працівників-жінок з роботодавцем із дотриманням специфіки жіночої праці.

Метою статті є аналіз правового регулювання особливостей праці жінок; встановлення проблем, що виникають

на практиці; недоліків законодавчого регулювання; та пошук шляхів їх подолання.

Стан дослідження. Дослідженню питань правового регулювання праці жінок приділяли і приділяють увагу багато вчених-правознавців, зокрема: В.С. Бородай, О.О. Василенко, Б.О. Лозан, В.В. Герасименко, М.А. Покровська, М.М. Грекова, О.П. Солод, О.А. Абрамова, О.В. Позняк, О.В. Яцук та інші.

Виклад основного матеріалу. Законодавство різних країн світу передбачає власну специфіку правового регулювання охорони праці особливих категорій працівників. Так, наприклад, у США спеціальна охорона жіночої праці переважно визнається неприйнятною з огляду на заборону статевої дискримінації. Україна ж впевнено рухається у європейському напрямку розвитку. Свідченням пріоритетності становлення в Україні суспільства гендерної рівності, як умови реалізації демократії європейського зразка і створення повноцінного громадянського суспільства, є прийняття 8 вересня 2005 року Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», метою якого є усунення дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків реалізувати рівні права, надані їм Конституцією й законами України.

Однак, як зауважують Ковалевич С.П. та Хоружа І.Г., критичним питанням для України залишається те, що норми задекларовані на папері так і не знаходять свого застосування на практиці. Проголосивши гендерну рівність, держава не знайшла способів забезпечити реалізацію цього права. На думку науковців, ситуація погіршується складнощами, що існують у сфері зайнятості населення, стереотипами, що склалися у суспільстві, низьким рівнем заробітної плати. З вказаною тезою складно погодитись [1, с. 54].

Відтак, в нашій державі досить часто виникають проблеми щодо дискримінації жінок, наприклад, при працевлаштуванні, оплаті праці і охороні материнства. Причинами цього стає не лише порушення норм законодавства, а й недотримання роботодавцями норм щодо забезпечення трудових пільг та гарантій для жінок.

Варто зауважити, що серед виробничих спеціальностей є багато професій, які традиційно вважаються жіночими. Склались галузі народного господарства, де жінки займають чільні місця. Це, зокрема, торгівля і громадське харчування, охорона здоров'я і соціальний захист населення, народна освіта. Проте, як влучно зазначає Грекова М.М. у власній науковій статті, оскільки на «типово жіночих роботах» заробітна плата нижча, ніж на традиційно «чоловічих», сім'ї часто обирають економічно вигідніший варіант, за якого саме батько працює, а мати займається домогосподарством. Наразі ж, як зауважує вчена, робота оцінюється переважно з огляду на відносну вартість та наявні заробітні плати. Тому підвищення винагороди для традиційно жіночих професій могло б зменшити пропозицію та стимулювати задіяння жінок у чоловічих сферах зайнятості [2, с. 140].

А отже, законодавче закріплення охорони праці жінок є об'єктивно необхідним з метою встановлення рівних можливостей для реалізації ними своїх прав поряд із чоловіками, які, як випливає із вищевказаного, у трудових відносинах знаходяться у більш вигідному становищі [1, с. 55-56].

Відтак, конституційні положення щодо охорони праці жінок, поєднання материнства та праці були деталізовані у ст. 10 Закону України «Про охорону праці» [3], Кодексі законів про працю України [4], у якому цьому питанню присвячено окрему спеціальну Главу XII «Праця жінок», та інших нормативно-правових актах.

Отже, аналізуючи чинне законодавство, можемо зазначити, що, враховуючи фізіологічні особливості жіночого організму, передбачено низку обмежень у виконанні певних робіт, а при деяких – встановлено й окремі переваги.

Це зумовлено тим, що для суспільства й держави загалом, обидві соціальні функції жінки: робота у виробництві і материнство, є важливими. Якій з них надати більшу перевагу – завдання, що вирішується кожною самостійно.

При цьому, обираючи шлях участі у суспільному виробництві, жінка наділяється окремими гарантіями. Так, відповідно до ст. 174 КЗпП забороняється застосування праці жінок на важких роботах і на роботах зі шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах, крім деяких підземних робіт (нефізичних робіт або робіт з санітарного та побутового обслуговування) [4]. Перелік таких робіт було визначено у наказі Міністерства охорони здоров'я України № 256 від 29.12.1993 року, відповідно до якого використання праці жінок заборонялося на роботах з металообробки, будівельних, монтажних, гірничих, геологорозвідувальних роботах, роботах з видобутку нафти і газу, виробництва абразивів, тютюново-махового, ферментаційного та інших виробництвах [5]. Проте, цей наказ було скасовано за винятком глави 3 розділу 1, яка забороняє застосовувати працю жінок на роботах пов'язаних з чорною металургією, але вона також з часом втратить чинність з дати, коли Україна завершить процедуру денонсації Конвенції про використання праці жінок на підземних роботах у шахтах будь-якого роду [6].

Вважаємо, що в умовах демографічної кризи, необхідно негайно приймати заходи щодо захисту материнства і дитинства. Міністерство охорони здоров'я повинно ввести заборони на застосування праці жінок на важких роботах і роботах із шкідливими і небезпечними умовами праці, зазначених у розділі 2 Переліку, незважаючи на економічне становище в країні.

КЗпП забороняється також залучення жінок до підіймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми [4]. Такі обмеження обумовлюються, в першу чергу, можливими негативними наслідками для фізіологічного та репродуктивного здоров'я жінки у зв'язку з виконанням такого роду робіт. З одного боку такого роду заборони є цілком обґрунтованими, проте як зауважують Ковалевич С.П. та Хоружа І.Г., часто це стає причиною дискримінації та можливістю для роботодавця відмовляти у прийнятті на роботу жінкам-матерям або майбутнім матерям, у результаті чого, жінці 35-40 років вже важче знайти гідну роботу [1, с. 55].

Не допускається й залучення жінок до робіт у нічний час, за винятком тих галузей народного господарства, де це викликає особливою необхідністю і дозволяється як тимчасовий захід [4].

На нашу думку, слід звернути увагу й на деякі пільги, що надаються вагітним жінкам, та жінкам, які мають дітей віком до трьох років. Так, жінки, що мають дітей віком від трьох до чотирнадцяти років або дітей з інвалідністю, не можуть залучатися до надурочних робіт або направлятися у відрядження без їх згоди (ст. 177 КЗпП). Вагітним жінкам, відповідно до медичного висновку, знижують норми виробітку, норми обслуговування, або вони переводяться на іншу роботу, яка є легшою і виключає вплив несприятливих виробничих факторів, із збереженням середнього заробітку за попередньою роботою (ст. 178 КЗпП) [4].

Трегубенко М.Ю. у науковій статті висловила власну позицію з приводу норм вказаних статей. Так, науковець зазначила, що часто це є підставою для дискримінації жінок, адже роботодавці неохоче беруть на роботу молодих жінок для того, щоб не оплачувати в майбутньому декретну відпустку. У більшості випадків, керівники підприємств, установ, організацій направляють вагітних жінок та жінок, які мають малолітніх дітей у, так звані, відрядження. При цьому вказується, що це ініціатива самої жінки. Дуже часто жінки особисто погоджуються на такі умови, мотивуючи це тим, що не хочуть втратити роботу або не мають бажання доводити свою працю в суді.

І як підсумовує Трегубенко М.Ю., це виявляється великою проблемою, адже найменше порушення норм закону неминуче тягне за собою подібні випадки [7, с. 168].

І хоча, КЗпП у ст. 184 виключає можливість роботодавця відмовляти у прийнятті на роботу і знижувати заробітну плату жінкам з мотивів, пов'язаних з вагітністю або наявністю дітей віком до трьох років, а самотнім матерям – за наявністю дитини віком до чотирнадцяти років або дитини з інвалідністю. На практиці таке явище є досить поширеним.

Отже, жіноча робоча сила зі всіма пільгами, обмеженнями і заборонами, які передбачає наше законодавство, стає невідгінною роботодавцю, а охоронне законодавство в деяких випадках стає невідгінним і самим жінкам. Тому необхідно крім заборонних норм, прийняти рекомендаційні норми, які б охороняли трудові права жінок: затвердити список професій та підприємств на які роботодавець повинен приймати переважно жінок, передбачити податкові пільги для власників зазначених підприємств за умов прийняття на роботу переважно жінок, визначити нормативи робочих місць, які призначені для працевлаштування жінок.

Норми міжнародного права захищають права жінок у випадку вагітності та пологів. Так Конвенція № 103 1952 року «Про охорону материнства» передбачає надання оплачуваних відпусток до та після пологів і надання перерв протягом робочого часу для годування дітей [12].

Відповідно до Закону України «Про відпустки» (ст. 17) [8] та ст.179 КЗпП України, на підставі медичного висновку жінкам надається оплачувана відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами тривалістю:

1) до пологів – 70 календарних днів;

2) після пологів – 56 календарних днів (70 календарних днів – у разі народження двох або більше дітей та у разі ускладнення пологів), починаючи з дня пологів.

Тривалістю відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами обчислюються сумарно і становить 126 календарних днів (140 календарних днів – у разі народження двох або більше дітей та у разі ускладнення пологів). Вона надається жінкам повністю, незалежно від кількості днів, фактично використаних до пологів.

За бажанням матері або батька дитини одному з них надається відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трьохрічного віку з виплатою за ці періоди допомоги відповідно до законодавства [4].

Отже, проаналізувавши вищевказані положення трудового законодавства, можемо зазначити, що, все ж таки, значну увагу приділено створенню системи охорони праці вагітних жінок і жінок, які поєднують працю з материнством, з метою створення належних умов для виконання такими жінками своїх трудових та материнських обов'язків. Та можемо вказати, що законодавці виділяють таких осіб в окрему категорію як таких, що потребують додаткового захисту.

Досліджуючи питання правового регулювання охорони праці жінок, ми також звернули увагу на, мабуть, один із найбільш суперечливих, та такий, що викликає обурення у багатьох жінок, аспект як оплата праці. Так, чинне законодавство нашої країни встановлює принцип рівної оплати для жінок та чоловіків за працю з однаковими умовами та навичками. Але, з точки зору Комітету експертів МОП, такий принцип є «більш обмежувачим, аніж принцип рівної оплати за визначенням Конвенції МОП № 100» і «роботи, виконувани чоловіком і жінкою, можуть передбачати різну кваліфікацію та різні умови

праці, але можуть бути рівноцінними роботами й, отже, винагородження за них мало б бути на однаковому рівні». Проте, згідно із даними, які публікує Державна служба статистики України, чітко прослідковується тенденція нерівності, яка в середньому досягає близько 30%. Наприклад, в авіаційному транспорті жінки отримували 27013 тис. грн., в той час як чоловіки – 44689 тис. грн [9].

На думку Комітету експертів Міжнародної організації праці «роботи, виконані жінкою і чоловіком, можуть передбачати різні умови праці та різну кваліфікацію, але можуть й бути рівноцінними роботами, отже, винагородження за них повинно бути на однаковому рівні», але через те, що національне законодавство закріпило не в повній мірі положення Конвенції № 100 Міжнародної організації праці [10], що не дозволяє визначити концепцію «роботи рівної цінності» та призводить до перешкод подолання дискримінації оплати праці жінок, яка ґрунтується на принципі гендерної рівності [1, с. 55].

Окрім цього, згідно із результатами дослідження «Жінки та чоловіки на ринку праці в Україні» та окремими думками науковців, жіночі види діяльності вважаються не значимими, менш престижними та другорядними. Як правило, ті види діяльності якими зазвичай зайняті жінки не є високооплачуваними та не дають змоги для будь-якого подальшого кар'єрного росту [11].

Наведена статистика є наслідком того, що роботодавці не бажать обтяжувати свої прибутки витратами на соціальне забезпечення жінок, адже, як відомо, чоловікам, як працівникам достатньо меншого матеріального й соціального забезпечення.

Висновки. Отже, тлумачити поняття «охорона праці жінок» можна у двох значеннях: у широкому значенні та вузькому. У широкому значенні охорона праці жінок розуміється як система норм трудового права охоронного призначення. Охорона праці жінок у вузькому значенні – це система правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних заходів та засобів, спрямованих на збереження життя здоров'я і працездатності людини у процесі трудової діяльності.

Джерела правового регулювання охорони праці жінок включають в себе широкий діапазон як національного, так і міжнародного законодавства. Джерела становлять собою універсальний механізм (офіційний акт) нормотворчості держави або прийнятий з її дозволу, що встановлює, змінює і скасовує трудові норми, що регулюють трудові відносини в сфері охорони та захисту праці жінок.

В законодавчій системі існують серйозні прогалини, які однаково зачіпають інтереси як жінок, так і чоловіків. Обмеження прав жінок мінімізовано, однак цілковитого дотримання принципу гендерної рівності у цьому аспекті поки що не досягнуто, адже проблеми ще існують.

Отже, на підставі виконаного дослідження можна зробити висновок, що:

1. Для подолання проблем які виникли в Україні необхідно покращити діючу ситуацію з працевлаштуванням враховуючи відмінності в потребах чоловіків та жінок.

2. Для того, щоб протидіяти малим прибуткам жінок за рекомендаціями міжнародних актів України необхідно боротись з гендерним проміжком у зарплатні та заохочувати жінок йти найбільш високооплачувану роботу, створювати нові джерела прибутку.

3. Для того, щоб можна було поєднати материнство та працю жінкам пропонується альтернативний варіант у вигляді гнучкого робочого часу, адже це дасть широкі можливості для поєднання трудового та сімейного життя.

ЛІТЕРАТУРА

1. Ковалевич С.П., Хоружа І.Г. Особливості правового регулювання умов праці жінок. *Молодий вчений*. 2017. № 5.1 (45.1). С. 54-57.
2. Грекова М.М. Сучасні тенденції міжнародно-правового регулювання праці жінок. *Форум права*. 2012. №3. С. 139-145.
3. Про охорону праці: Закон України від 14 жовтня 1992 р. № 49 / *Верховна Рада України. Відомості Верховної Ради України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text> (дата звернення: 15.10.2022).

4. Кодекс законів про працю, затверджений Законом від 10 грудня 1971 р. №322-VIII / Верховна Рада УРСР. *Відомості Верховної Ради УРСР*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення 15.10.2022).
5. Про затвердження Переліку важких робіт та робіт із шкідливими та небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок : Наказ МОЗ України від 29.12.1993 р. № 256. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0051-94> (дата звернення: 15.10.2022).
6. Про визнання таким, що втратив чинність, наказу Міністерства охорони здоров'я України від 29 грудня 1993 року № 256 : Наказ МОЗ України від 13.10.2017 р. №1254 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1508-17> (дата звернення:15.10.2022).
7. Трегубенко М.Ю. Правове регулювання охорони праці жінок в Україні. *Здоров'я та суспільство: Збірник наукових праць*. 2019. С.166-170.
8. Про охорону праці: Закон України від 15 листопада 1997 р. № 505/96-ВР / *Верховна Рада України. Відомості Верховної Ради України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 15.10.2022).
9. Кламенюк А.О. Правове регулювання охорони праці жінок : магістерська робота : 12.05.2020. Київ, 2020. 119 с.
10. Конвенція про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності від 29.06.1951. № 100 / *Верховна Рада України. Відомості Верховної Ради України*. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_002
11. Проблеми захисту прав жінок в трудовій сфері. Empower Ukraine : веб-сайт. URL: http://empower-ukraine.blogspot.com/2013/11/blog-post_9.html?m=1 (дата звернення: 15.10.2022).
12. Основні міжнародні документи з прав людини. Правознавство : веб-сайт. URL: <https://osvita.ua/vnz/reports/law/9727/> (дата звернення: 15.10.2022).