

ДОКТРИНАЛЬНІ ПИТАННЯ ПРАВА ЖІНОК НА БЕЗПЕЧНІ УМОВИ ПРАЦІ

DOCTRINAL ISSUES OF WOMEN'S RIGHT TO SAFE WORKING CONDITIONS

Ярошенко А.С., к.ю.н.,
доцент кафедри цивільного права та процесу

Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ

Хитрук Р.О., курсант IV курсу факультету підготовки фахівців
для підрозділів стратегічних розслідувань

Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ

Дембицька Т.П., курсант IV курсу факультету підготовки фахівців
для підрозділів стратегічних розслідувань

Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ

Воробець Х.О., курсант IV курсу факультету підготовки фахівців
для підрозділів стратегічних розслідувань

Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ

Стаття присвячена вивченню доктринальних питань права жінок на безпечні умови праці. Актуальність питання правового захисту жіночої праці набирає сьогодні обертів, оскільки на перше місце виходять складності, що пов'язані із впливом шкідливих речовин на виробництві. Ці фактори призвели до росту небезпеки під час здійснення трудової діяльності населення. Загострення соціально-економічної ситуації, погіршення політичних, демографічних, міжнаціональних та інших процесів мають безпосередній вплив на рівень життя всього суспільства, в таких умовах жінка як берегиня домашнього затишку і водночас один із членів трудового суспільства потребує захисту, з цією метою й існує інститут охорони жіночої праці.

Метою статті є аналіз наукової літератури та нормативно-правових актів з питань забезпечення права жінок на безпечні умови праці та визначення шляхів удосконалення правового регулювання зазначеного питання. Нині широко обговорюється питання про необхідність реформування трудового законодавства, зокрема в частині забезпечення прав жінок на безпечні умови праці.

Стверджується, що головними проблемами у сфері охорони праці жінок є: робота в несприятливих умовах праці та ненадання компенсацій за ці роботи; недотримання норм гранично допустимих навантажень при підйомі та переміщенні тягарів вручну; направлення у службові відрядження, залучення до надурочних робіт, робіт у нічний час, вихідні та святкові дні вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років.

Робиться висновок, що законодавство України щодо охорони материнства загалом відповідає вимогам міжнародних документів із цього питання, але з метою упорядкування правового регулювання праці жінок, охорони материнства на комплексній основі, видається необхідним розробка єдиного законодавчого акта про охорону материнства, а саме – Закону України «Про охорону материнства».

Ключові слова: охорона праці жінок, доктринальні проблеми, трудове законодавство, безпека праці.

The article is devoted to the study of the doctrinal issues of women's right to safe working conditions. The relevance of the issue of protecting women's labor is gaining momentum today, as the difficulties associated with the impact of harmful substances in the workplace come to the fore. These factors have led to an increase in the risk of employment of the population. The aggravation of the socio-economic situation, the deterioration of political, demographic, interethnic and other processes have a direct impact on the standard of living of the entire society, in such conditions, a woman, as the guardian of home comfort, and at the same time, one of the members of the labor society needs protection, for this purpose, there is an institution for the protection of women's labor.

The purpose of the article is to analyze the scientific literature and normative legal acts on the issues of ensuring the right of women to safe working conditions and to identify ways to improve the legal regulation of this issue. At present, the need to reform labor legislation, in particular, in terms of ensuring women's rights to safe working conditions, has been widely discussed.

It is stated that the main problems in the field of labor protection of women are: working in unfavorable working conditions and failure to provide compensation for these works; non-compliance with the norms of maximum permissible loads when lifting and moving heavy loads manually; sending pregnant women and women with children under the age of three to work on official business trips, engaging in overtime work, working at night, weekends and holidays.

It is concluded that the legislation of Ukraine on maternity protection generally meets the requirements of international documents on this issue, but in order to streamline the legal regulation of women's labor, maternity protection on a comprehensive basis, it is necessary to develop a single legislative act on maternity protection, namely, the Law of Ukraine "On Maternity Protection".

Key words: women's labor protection, doctrinal problems, labor legislation, labor safety.

Постановка проблеми. Нині широко обговорюється питання про необхідність реформування трудового законодавства, зокрема, в частині забезпечення прав жінок на безпечні умови праці. У Верховній Раді України зареєстровано проєкт нового Трудового кодексу, який передбачає концептуальні зміни, які торкнулися прав не тільки працівників, а й роботодавців.

Варто зауважити, що жінка виконує найважливіші соціальні функції материнства. Без урахування цих особливостей неможливо здійснити раціональну, ефективну систему заходів з охорони праці жінок. Правове регулювання зазначеного питання неодмінно має включати систему додаткових заходів, що запобігають специфічно шкідливому впливу виробничих факторів на

організм жінки, її здоров'я. Метою охорони праці жінок є попередження травматизму, професійних, інфекційних захворювань і захворювань, пов'язаних з умовами їх праці.

Головними проблемами в сфері охорони праці жінок є: робота в несприятливих умовах праці і ненадання компенсацій за ці роботи; недотримання норм гранично допустимих навантажень при підйомі і переміщенні тягарів вручну; направлення у службові відрядження, залучення до надурочних робіт, робіт у нічний час, вихідні та святкові дні вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питанню правового забезпечення права на безпечні умови праці

жінок присвячені праці таких вчених, як Н.Б. Болотіна, І.А. Ветухова, Ю.В. Грищай, М.В. Гришук, Й.Я. Даньків, Н.І. Дуравкіна, Є.П. Желірко, Т.М. Таїрова, К.Н. Ткачук, Н.М. Хуторян, О.М. Ярошенко та ін. Праці вказаних вчених заклали підґрунтя досліджуваного питання та мають велике наукове значення. Проте, в сучасних умовах питання справедливості в трудових правовідносинах набуває нового значення та потребує переосмислення, що викликає необхідність наукового дослідження за цією темою.

Метою статті є аналіз наукової літератури та нормативно-правових актів з питань забезпечення права жінок на безпечні умови праці та визначення шляхів удосконалення правового регулювання зазначеного питання.

Виклад основного матеріалу. Життя й здоров'я людини – найвища соціальна цінність, що проголошено на рівні Конституції України, де українська держава виступає гарантом реалізації такого права, забезпечивши адекватну сучасним умовам нормативно-правову базу регулювання охорони праці, а особливо охорони праці жінок. Охорона праці у даному випадку має важливе значення, насамперед, для працюючої жінки. Жінка котра працює, проводить на виробництві значну частину свого життя, тому в умовах виробництва створення гідних санітарних і гігієнічних умов є першочерговим завданням роботодавця та держави, аби уникнути ризиків для здоров'я, та які б дали їй змогу ефективно виконувати свою трудову функцію. Саме від безпечних та здорових умов праці, запропонованих працівниками, залежать здоров'я, ефективність виробництва тієї чи іншої продукції, зміцнення трудової дисципліни, самореалізація, просування по службі й становище на ринку пропозицій праці. Для цього треба, щоб енергетичні витрати на працю компенсувалися відпочинком та належними умовами праці.

Стрімке перетворення суспільних відносин у сучасному світі характеризується підвищенням ролі жінки у становленні окремих життєво важливих соціальних сфер, а також відносин на основі цього явища із чоловічою частиною соціуму, сприйняттям жінки в певних колах тощо [1].

Одним з основних завдань трудового права, включаючи як безпосередньо законодавчі акти, так і локальні нормативні акти, є створення таких правових механізмів, які запобігали б утиску трудових прав працівників особливо в умовах економічних криз і не тягли б за собою втрату ними роботи і заробітку.

Варто зазначити, що сучасне українське трудове законодавство встановлює низку гарантій для захисту працюючими своїх трудових прав, у т. ч., за допомогою суду [2].

Статтею 10 закону України «Про охорону праці» від 14 січня 1992 р. № 2694-ХІІ, забезпечується правове регулювання праці жінок [3], також главою ХІІ «Праця жінок» Кодексом законів про працю України від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII [4].

Основним регламентуючим документом є Кодекс законів про працю. Метою даного документа є встановлення гарантій трудових прав і свобод громадян, створення сприятливих умов праці, захист прав інтересів працівників і роботодавців. У цьому Кодексі обумовлені умови праці жінок – гарантії прийому на роботу і укладення трудового договору, режими праці та відпочинку при роботах в певних умовах, особливості роботи ночами, у вихідні та неробочі святкові дні, а також в понаднормовий час, гарантії надання відпусток, умови переведення на іншу роботу, обмеження по прийому жінок на певні види робіт.

Вважаємо за доцільне навести ключові норми, закріплені Кодексом законів про працю, які містять правові гарантії, що забезпечують охорону праці жінок та безпеку для її здоров'я:

№	Стаття КЗпП	Зміст правової норми
1.	Ч. 1. ст. 174	Забороняється застосування праці жінок на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці.
2.	Ч. 2 ст. 174	Забороняється залучати жінок до підіймання і переміщення речей маса яких перевищує встановлені для них граничні норми.
3.	Ст. 175, 176	Забороняється залучення жінок до робіт у нічний час, окрім тих галузей народного господарства, де це викликається особливою необхідністю і дозволяється як тимчасовий захід.
4.	Ст. 177	Забороняється залучати до надурочних робіт або направляти у відрядження без їх згоди жінок, які мають дітей віком від 3 до 14 років або дітей-інвалідів.
5.	Ст. 179	Забезпечується, на підставі медичного висновку, надання жінкам оплачуваної відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами.
6.	Ст. 180–182-1	Надання жінкам, котрі мають дітей додаткової відпустки у визначених випадках.
7.	Ст. 184	Гарантії при прийнятті на роботу і заборона звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей.
8.	Ст. 185	Гарантії надання вагітним жінкам і жінкам, які мають дітей віком до 14 років, путівок до санаторіїв і будинків відпочинку і подання їм матеріальної допомоги

У сфері міжнародно-правового регулювання праці жінок останнім часом відбуваються докорінні перевтілення та доповнення відповідно до викликів сучасності. Оскільки українське законодавство йде пліч о пліч з міжнародними стандартами, щодо захисту трудових прав жінок та особливому регулюванню жіночої праці.

Додаткової актуальності дослідження закордонного, зокрема, європейського досвіду правового регулювання, набуває в рамках євроінтеграційних прагнень нашої держави. Як слушно зазначається у науковій літературі, сучасні загальносвітові процеси інтеграції та глобалізації вимагають ефективної економічної взаємодії як між окремими країнами, так і між юридичними особами різної національної належності, рух капіталів, товарів і послуг набуває інтернаціонального характеру [5, с. 215].

Реформування у зв'язку з підписанням Угоди про асоціацію між Україною та Європейським Союзом є вкрай важливим, оскільки ця угода була ратифікована Україною та є частиною законодавства, а також направлена на поступове зближення України з Європою. Цілеспрямований зв'язок з політикою ЄС й участь у програмах й агентствах цього союзу змінює політичні напрями в державі. Отже, будуть створені необхідні межі для посилення політичного діалогу в усіх сферах, що становлять взаємні інтереси, в тому числі, щодо питання належного регулювання умов праці [6].

Німеччина – одна із європейських країн, в якій регулювання питань трудових відносин жінок, знайшли своє відображення у Законі «Про охорону материнства» від 1952 р. [7] Розвиток законодавства продовжується й по сьогодні, тому у 2017 р. було внесені зміни, за якими вказаний Закон не розповсюджуються на жінок із прийомними дітьми. Також жінкам було дозволено самостійно вирішувати: працювати їм чи ні під час вагітності [8]. Досвід Німеччини, як країни-лідера Європейського Союзу, безперечно має велике значення для вдосконалення національного законодавства.

Якщо вести мову про досвід Сполученого Королівства, то там вимушено денонсувати п. 4 ст. 8 «Права працюючих жінок на охорону материнства» Європейської соціальної хартії: регламентувати залучення до робіт у нічний час вагітних жінок, жінок, які нещодавно народили дитину, і жінок, що годують своїх грудних дітей. На тій підставі, що його положення не відповідають вимогам часу, мають дискримінаційний характер і можуть обмежити можливості працевлаштування жінок у певних галузях [9].

Використання досвіду зарубіжних країн з добре розвинутими традиціями охорони материнства є ще одним кроком для поліпшення стану вітчизняного законодавства у становленні інституту охорони праці жінок. Вбачаємо наступні шляхи для поліпшення умов і охорони праці працюючих жінок: усунення технічних, технологічних і організаційних причин, що породжують несприятливі умови праці, захворювання, виробничі травми та їх наслідки.

На теперішній час, з огляду на закордонний досвід, стає зрозуміло, що шляхи поліпшення стану умов і охорони праці працюючих жінок лежать не в обмеженні трудової діяльності, наданні встановлених видів компенсацій і збільшенні їх розмірів, а в усуненні технічних, технологічних і організаційних причин, що породжують несприятливі умови праці, захворювання, виробничі травми і їх наслідки.

Законодавство України щодо охорони материнства загалом відповідає вимогам міжнародних документів з цього питання, але з метою упорядкування правового регулювання праці жінок, охорони материнства на комп-

лексній основі, видається необхідним розробка єдиного законодавчого акту про охорону материнства, а саме – Закону України «Про охорону материнства».

Основною метою зазначеного законодавчого акту про охорону материнства є забезпечення оптимального поєднання зайнятості жінок у виробництві з їх материнськими обов'язками. Закріплення поняття «охорона материнства» як сукупності правових норм, що передбачають гідні умови праці для вагітних жінок і жінок, які мають дітей, додаткові пільги для зазначеної категорії жінок, юридичні гарантії їх трудових прав.

Висновки. Отже, на сучасному етапі українське законодавство в сфері охорони праці жінок знаходиться на стадії розвитку. Не дивлячись на певні успіхи в забезпеченні гарантій прав жінок на безпечні умови праці, залишається ще багато невирішених проблем у даній сфері, які і належить в подальшому вирішити законодавцю. Варто наголосити, що тільки комплексний підхід до проблеми, планомірне здійснення технічних, організаційних і соціально-економічних заходів дозволить забезпечити успішне вирішення питань поліпшення умов і охорони праці жінок, підтримку їх працездатності, збереження здоров'я самих робітниць і майбутніх поколінь.

Вважаємо, що до умов праці жінок має бути підвищена увага, з боку органів, уповноважених здійснювати контроль за законодавством про працю. Тому вважаємо за доцільне закріпити на рівні закону, в якості однієї з підстав для проведення позапланової перевірки наявності повідомлень, що на підприємстві, установі чи організації встановлюють шкідливі або небезпечні умови праці.

ЛІТЕРАТУРА

1. Савела Є.А., Ярошенко А.С. Питання ґендерної політики в національній поліції України: теоретико-правовий аспект. *Прикарпатський юридичний вісник*. Вип. 3 (28) Т. 1. 2019. С. 181–185. DOI [https://doi.org/10.32837/pyuv.v1i3\(28\).345](https://doi.org/10.32837/pyuv.v1i3(28).345).
2. Ярошенко А.С., Костенко О.М. Актуальні проблеми виплати компенсації за час вимушеного прогулу як засобу захисту трудових прав працівника. *Науковий журнал «Судова та слідча практика в Україні»*. Вип. 8. 2019. С. 35–40. DOI: <https://doi.org/10.32999/ksu2663-2713/2019-8-6>.
3. Про охорону праці: Закон України від 14.1.1992 № 2694-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення 15.02.2021).
4. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення 15.02.2021).
5. Ярошенко А.С., Костенко О.М. Адаптація законодавства України до *acquis communautaire* у сфері публічних закупівель. *Теорія та практика адаптації законодавства України до законодавства ЄС*: матеріали міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 8 червня 2018 р.). К.: Видавничий дім «Гельветика», 2018. С. 215–217. URL: http://library.nlu.edu.ua/POLN_TEXT/SBORNIKI_2020/Kiev-2018-56800849.pdf (дата звернення: 16.02.2021).
6. Ярошенко А.С., Антропов Б.О. Реформування фінансового контролю як засобу протидії корупції у контексті підписання угоди про асоціацію з ЄС. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія: «Юриспруденція»*. 2020. № 43. С. 73–76. DOI <https://doi.org/10.32841/2307-1745.2020.43.16>.
7. Gesetz zum Schutze der erwerbstätigen Mutter (Mutterschutzgesetz – MuSchG). URL: <https://www.fu-berlin.de/en/sites/dcfam-service/media/mutterschutz/muschg.pdf> (дата звернення: 15.02.2021).
8. Холодєніна В. Закон об охороне материнства: что изменится с 2018 года. URL: <https://zakona-ob-ohrane-materinstva-ctoizmenitsja-s-2018-goda>. (дата звернення: 15.02.2021).
9. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : Закон України від 08.09.2005 № 2866-IV. URL: httpszakon.rada.gov.ua/laws/show/994_300 (дата звернення: 15.02.2021).