

Ховайло Є.С.

студентка,

Науковий керівник: Дараганова Н.В.

доктор юридичних наук, доцент,

Київський національний торговельно-економічний університет

ОХОРОНА ПРАЦІ ЖІНОК

Рівність прав жінки і чоловіка забезпечується: наданням жінкам рівних з чоловіками можливостей у громадсько-політичній і культурній діяльності, у здобутті освіти і професійній підготовці, у праці та винагороді за неї; спеціальними заходами щодо охорони праці і здоров'я жінок, встановленням пенсійних пільг є регламентованим статтею 24 Конституції України [1]. Також для фактичного забезпечення рівноправ'я, з урахуванням особливостей жіночого організму, трудовим законодавством передбачено спеціальні правила охорони праці жінок, пільги, додаткові гарантії їх трудових прав. Охорона праці жінок є важливим інститутом трудового права, який диференціює цілий комплекс правових норм у регулюванні взаємовідносин працівників – жінок з роботодавцем з додержанням специфіки жіночої праці. Оскільки остання часто є взаємообумовленою особливостями становища жінки у сім'ї та самому суспільстві. Охороні праці жінок присвячено великий об'єм правового матеріалу у системі цілісної галузі – «Охорона праці».

Вивчення даного питання є особливо актуальним, для проведення реформування трудового законодавства, також і з огляду на те, що, як зазначає М.М. Грекова, саме жінки під час реалізації права на працю в силу репродуктивної функції, причин фізіологічного характеру, потребують особливого правового захисту не лише в межах держави, а й в межах світового співтовариства [2, с. 139].

На жінок, крім загальних для всіх працівників норм з охорони праці, як вже ми зазначали, у трудовому праві поширюються й спеціальні норми, що створюють їх особливу охорону праці. Ці норми поділяються на три групи:

1) для всіх жінок з урахуванням фізіологічних особливостей жіночого організму, його дітородної функції, що потребує особливого захисту від виробничих шкідливостей;

2) для періоду їх активного материнства (вагітність, пологи чи наявність грудних і малолітніх дітей);

3) в останні роки відповідно з ратифікацією Конвенції МОП № 156 про працівників із сімейними обов'язками з'явилась третя група, як підстави диференціації норм по праці жінок – це наявність у трудящій жінки сімейних обов'язків по догляду за непрацездатними членами сім'ї [3].

Конвенція МОП № 111 підкреслює різницю в диференціації правового регулювання праці та дискримінації, визначаючи дискримінацію як будь-яке розходження у праці за ознаками статі, раси та національності, і вказує, що не вважаються дискримінацією «особливі заходи, спрямовані на задоволення потреб осіб, яких з міркувань статі чи віку визнаються такими, що потребують особливого захисту і допомоги» [4]. Саме тому, особливий підхід роботодавців до забезпечення праці жінок не буде вважатись дискримінацією щодо чоловіків.

Загальні питання охорони праці жінок визначає ст. 10 Закону України «Про охорону праці», де зазначено, забороняється застосування праці жінок на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, на підземних роботах, крім деяких підземних робіт (нефізичних робіт або робіт, пов'язаних з санітарним та побутовим обслуговуванням), а також залучення жінок до підіймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми, відповідно до переліку важких робіт і робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, граничних норм підіймання і переміщення важких речей, що затверджуються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони здоров'я [5].

У даному питанні важливою також є Постанова Кабінету Міністрів України від 27 березня 1996 р. № 381, якою було затверджено вивільнення жінок із виробництв, пов'язаних із важкою працею та шкідливими умовами. На разі, припинено прийняття на навчання жінок за професіями, що передбачені Переліком важких робіт та робіт зі шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється

застосування праці жінок. Це зумовлено не лише тим, що жінки є фізично слабшими за чоловіків, а й тим, що такі роботи завдають шкоди не лише здоров'ю самої жінки, а й її майбутнім дітям, адже це впливає на багато важливих факторів у організмі [6].

Щодо особливостей охорони праці жінок, то вони встановлюються спеціальними нормами (додатково до загальних норм охорони праці) та виявляються у системі правових заходів, що забезпечують з урахуванням фізіологічних особливостей жіночого організму, його материнської функції безпеку умов роботи для організму матері (майбутньої матері) і її потомства. Створення особливої охорони праці жінок – це найважливіша соціальна проблема для всіх країн. Ряд міжнародних конвенцій МОП передбачає її створення в кожній країні. Україна також не є виключенням, адже наш народ прагне до євроінтеграції, а вона можлива лише у тому випадку, якщо кожен зрозуміє, що жінки – це не просто люди, а це люди, які протягом усього свого життя зіштовхуються з певними особливостями свого організму – виношують, народжують, годують дітей, дбають про них. Саме тому вони мають право на особливу охорону праці, яка буде забезпечувати усі їх свободи.

На нашу думку, охорона праці жінок має займати ключове місце у трудовому законодавстві будь-якої країни. Однак в Україні воно не є досконалим, адже має безліч прогалин та «шпарин», через які роботодавці можуть обійти усі загальновідомі правила та надалі незаконно використовувати працю жінок. Тому доцільно було б створити єдиний закон, який досконалим та чітко регламентував усі норми щодо використання праці жінок та її охорони, а саме – Закон України «Про працю жінок та неповнолітніх». Це дозволить посилити ефективне парове регулювання трудових правовідносин та підвищити показники дотримання державних гарантій трудових прав жінок.

Список використаних джерел:

1. Конституція України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-ВР>
2. Грекова М.М. Сучасні тенденції міжнародно-правового регулювання праці жінок. *Форум права*. 2012. № 3. С. 139–145.
3. Конвенція МОП про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками № 156 від 22.10.1999 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_010#Text

4. Конвенція МОП про дискримінацію в галузі праці та занять № 111 від 25.06.1958 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_161#Text
5. Закон України «Про охорону праці» від 14.10.1992 р. № 2694-XII. Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text>
6. Постанова Кабінету Міністрів України від 27 березня 1996 р. № 381. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/381-96-п#Text>