

*Пожарова О. В.,  
кандидат юридичних наук,  
доцент кафедри трудового права та права соціального забезпечення  
Національного університету «Одеська юридична академія»*

*Пожаров Ю. В.,  
адвокат  
Ради адвокатів Одеської області*

## ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ОХОРОНИ ПРАЦІ ЖІНОК В УКРАЇНІ

**Анотація.** У статті здійснено порівняльно-правовий аналіз основних положень, які закріплені в актах Організації об'єднаних націй, Міжнародної організації праці, Ради Європи щодо охорони праці жінок і норм чинного трудового законодавства України на предмет відповідності останніх міжнародним та європейським стандартам.

Розглянуто Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права, який був прийнятий у 1966 році Генеральною Асамблеєю ООН на XXI сесії та закріплює право кожного на справедливі і сприятливі умови праці. Пакт передбачає право кожної людини на найвищий досяжний рівень фізичного і психічного здоров'я через поліпшення усіх аспектів гігієни зовнішнього середовища і гігієни праці в промисловості.

Проаналізовано Акти Міжнародної організації праці стосовно регламентації залучення жінок до нічної праці та підземних робіт. Обмеженню праці жінок у нічний час у промисловості присвячено Конвенцію Міжнародної організації праці № 89 про нічну працю жінок у промисловості, яка була переглянута в 1948 році. Встановлено випадки винятків із заборони на роботу жінок у нічний час, які не допускаються стосовно вагітних жінок і протягом встановленого часу після народження дитини.

Встановлено, що у Конвенції Міжнародної організації праці № 171 змінюється акцент на безпеку й охорону здоров'я всіх нічних працівників незалежно від статі, професії, сфери діяльності, хоча містяться і спеціальні норми щодо регламентації роботи у нічний час працюючих жінок, у тому числі вагітних жінок і жінок, які мають дітей.

Досліджено перехід від заборон чи захисту за ознакою статі до захисту жінок у певному стані, як-от: вагітність, годування немовлят, – який простежується у Європейській соціальній хартії (переглянутій).

Охарактеризована стаття 8 «Право працюючих жінок на охорону материнства» Європейської соціальної хартії (переглянутої).

Проаналізовано статті Кодексу законів про працю України, якими забороняється застосування праці жінок на важких роботах і на роботах зі шкідливими або небезпечними умовами праці, на підземних роботах, крім деяких підземних робіт (нефізичних робіт або робіт, пов'язаних із санітарним та побутовим обслуговуванням).

Вносяться пропозиції щодо вдосконалення національного трудового законодавства з метою формування сприятливих умов для участі жінок у трудових процесах.

**Ключові слова:** охорона праці, працюючі жінки, вагітні жінки, норми трудового права, відпустки, захист прав, нічна праця, підземні роботи, Пакт, Конвенція.

**Постановка проблеми.** Найвищою цінністю суспільства є життя та здоров'я людини. В умовах загострення екологічної ситуації, соціальних і воєнних протиріч, суттєвих змін у техногенній сфері, що посилюють імовірність виникнення глобальних небезпек, збитків від аварій, катастроф, стихійних лих, створення безпечних та нешкідливих умов праці з метою охорони життя та здоров'я громадян нашої країни в процесі їхньої трудової діяльності – це одне з найважливіших державних завдань сьогодення. Стаття 43 Конституції України серед основних прав людини закріплює право кожного працюючого на належні, безпечні і здорові умови праці. Основні положення щодо реалізації цього права визначає Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП України), а саме статті 153–173, Закон України «Про охорону праці» та численні нормативно-правові акти з охорони праці.

В Україні продовжують діяти спеціальні норми з охорони праці жінок, які враховують фізіологічні особливості жіночого організму, інтереси охорони материнства і дитинства, соціальну роль дітонародження, яку виконує жінка в суспільстві, тому здійснення порівняльно-правового аналізу норм чинного національного трудового законодавства у сфері охорони праці жінок з міжнародними та європейськими стандартами є актуальним питанням науки трудового права України.

**Стан дослідження.** Теоретичні та практичні проблеми охорони праці жінок досліджуються у наукових роботах Н. Б. Болотіної, О. М. Потопахіної, С. М. Прилипка, Н. М. Хуторян, Г. І. Чанишевої та інш. Утім, незважаючи на значну увагу вчених до проблем правового регулювання праці жінок, деякі питання у сфері охорони праці потребують подальших наукових досліджень.

**Мета статті** полягає у дослідженні юридичного забезпечення права працюючих жінок на охорону праці за трудовим законодавством України, а також внесення пропозицій щодо його вдосконалення.

**Виклад основних положень.** Відповідно до статті 43 Конституції України використання праці жінок і неповнолітніх на небезпечних для їхнього здоров'я роботах забороняється [1]. Питання безпеки праці жінок регламентується КЗпП України (статті 174–175), Законом України «Про охорону праці» (стаття 10), відповідно до яких забороняється застосування праці жінок на важких роботах і на роботах зі шкідливими або небезпечними умовами праці, на підземних роботах, крім деяких підземних робіт (нефізичних робіт або робіт, пов'язаних із санітарним та побутовим обслуговуванням), а також залучення

жінок до підймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми, відповідно до переліку важких робіт і робіт зі шкідливими і небезпечними умовами праці, граничних норм підймання і переміщення важких речей, що затверджуються центральним органом виконавчої влади, який забезпечує формування державної політики у сфері охорони здоров'я [2].

Юридичне забезпечення права працюючих жінок на охорону праці здійснюється за допомогою міжнародних та європейських актів, а саме актів Організації об'єднаних націй, Міжнародної організації праці, Ради Європи та Європейського Союзу.

Фундаментальні міжнародні акти, такі як Загальна декларація прав людини та Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права, закріпили право кожного на охорону праці, що належить до невід'ємних прав людини.

Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права був прийнятий у 1966 році Генеральною Асамблеєю ООН на XXI сесії та у 1973 році ратифікований УРСР – таким чином, цей документ є частиною національного законодавства.

Держави, які беруть участь у цьому Пакті, визнають право кожного на справедливі і сприятливі умови праці, включаючи, зокрема, умови роботи, що відповідають вимогам безпеки та гігієни. Крім цього, Пакт передбачає право кожної людини на найвищий досяжний рівень фізичного і психічного здоров'я. Для забезпечення повного здійснення цього права держави зобов'язуються вжити необхідних заходів із забезпечення скорочення смертності та дитячої смертності й здорового розвитку дитини; поліпшення усіх аспектів гігієни зовнішнього середовища і гігієни праці в промисловості; запобігання епідемічним, ендемічним, професійним та іншим хворобам, їх лікування і боротьби з ними; створення умов, які б забезпечували всім медичну допомогу і медичний догляд у разі хвороби (стаття 12) [3].

Національне законодавство, яке регулює відносини за участю жінок у сфері охорони праці, узгоджується зі змістом багатьох міжнародних актів. Так, наприклад, стаття 11 Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, яка була прийнята у 1979 році, підкреслює, що держава, яка ратифікувала Конвенцію, вживає усіх належних заходів, щоб забезпечувати жінкам на рівні з чоловіками право на охорону здоров'я та безпечні умови праці, включаючи захист репродуктивної функції.

Акти МОП встановлюють захисні норми стосовно жінок; так, один із напрямів регламентації стосується нічної праці та підземних робіт. Обмеженню праці жінок у нічний час у промисловості присвячено Конвенцію МОП № 89 про нічну працю жінок у промисловості (переглянуту в 1948 році), не ратифіковану Україною. Відповідно до статті 3 даної Конвенції жінки, незалежно від віку, не використовуються на роботах у нічний час на державних або приватних промислових підприємствах чи в будь-яких їхніх філіалах, за винятком підприємств, на яких працюють лише члени однієї родини, і у випадках нездоланної сили, а також коли робота пов'язана із сировиною чи матеріалами, які перебувають у процесі обробки і швидко псуються, і коли така нічна праця потрібна, щоб уникнути безсумнівної втрати згаданих матеріалів.

Відповідно до Конвенції МОП № 89 термін «ніч» означає період тривалістю принаймні одинадцять послідовних годин,

який охоплює встановлений компетентним органом влади проміжок часу тривалістю принаймні сім послідовних годин між десятою годиною вечора та сьомою годиною ранку; компетентний орган влади може встановлювати різні проміжки часу для різних районів, галузей промисловості, підприємств чи їхніх філіалів [4].

Протокол 1990 року, який доповнює Конвенцію МОП № 89, допускає у певних умовах і з певними обмеженнями зміну встановленої у Конвенції тривалості нічного часу та винятків із заборони на роботу жінок у нічний час. Зазначені зміни та винятки не допускаються стосовно вагітних жінок і протягом встановленого часу після народження дитини. Відповідно до параграфа 1 статті 2 Протоколу забороняється запроваджувати зміни стосовно жінок, що працюють, у період до і після пологів, принаймні протягом 16 тижнів і за 8 тижнів до очікуваної дати народження дитини.

Але національне законодавство може передбачити відміну такої заборони на прохання зацікавленої працюючої жінки за умови, що не буде завдано шкоди здоров'ю матері та дитини.

Заборона змін щодо нічної праці жінок, які працюють, також поширюється на додатковий період, протягом якого видається медична довідка, яка засвідчує, що така заборона необхідна для здоров'я матері та дитини у таких випадках: а) під час вагітності; б) протягом встановленого періоду після народження дитини відповідно до вищезазначеного параграфа 1. Протягом вищевказаних періодів роботодавець не має права звільнити працюючу жінку або повідомити їй про звільнення за винятком виправданих причин, не пов'язаних із вагітністю чи народженням дитини; дохід зацікавленої працюючої жінки зберігається на достатньому рівні для підтримки її самої і її дитини відповідно до належних стандартів життя. Підтримка цього доходу забезпечується шляхом завдання на робочий день, продовження декретної відпустки, соціальних допомог чи будь-яких інших відповідних заходів або шляхом поєднання цих заходів.

Конвенція МОП № 89 не поширюється на жінок, які посідають відповідні пости адміністративного або технічного плану, а також жінок, які працюють у системі охорони здоров'я та забезпечення.

6 червня 1990 року на сімдесят сьомій сесії Генеральна конференція МОП прийняла Конвенцію № 171 про нічну працю та Рекомендації № 178 щодо нічної праці. Конвенція МОП № 171 вимагає вжиття конкретних заходів, потрібних через особливості нічної праці, що охоплюють заходи стосовно працівників, які працюють у нічний час, з метою охорони їхнього здоров'я, сприяння їм у виконанні їхніх сімейних і громадських обов'язків, надання їм можливостей для професійного зростання та виплати відповідної компетенції. Таких заходів вживають також у галузі безпеки праці та охорони материнства для всіх працівників, які виконують роботу в нічний час.

Як слушно зазначає К. Левченко, на відміну від попередніх Конвенцій, що містять обмеження на роботу вночі в певних галузях діяльності (наприклад, автомобільний транспорт) або для певних категорій працівників (жінки), у Конвенції МОП № 171 змінюється акцент на безпеку й охорону здоров'я всіх нічних працівників незалежно від статі, професії, сфери діяльності [5].

Однак у Конвенції МОП № 171 містяться і спеціальні норми щодо регламентації роботи у нічний час працюючих жінок, у тому числі вагітних жінок і жінок, які мають дітей.

Так, стаття 7 Конвенції передбачає необхідність вживання заходів, котрі забезпечують наявність альтернативної нічної праці роботи для працюючих жінок, які інакше були б змушені виконувати роботу в нічний час:

а) до і після народження дитини протягом періоду тривалістю принаймні шістнадцять тижнів, з яких не менш ніж вісім тижнів повинні передувати згодній даті народження дитини;

б) протягом додаткових періодів, стосовно яких видається медична посвідка, котра засвідчує, що це потрібно для здоров'я матері або дитини: і) під час вагітності; ii) протягом певного часу понад період після народження дитини, встановлюваний відповідно до зазначеного в пункті а), тривалість якого визначає компетентний орган після консультації з найбільш представницькими організаціями роботодавців і працівників.

Зазначені вище заходи можуть охоплювати переведення на роботу в денний час, якщо це можливо, надання допомоги із соціального забезпечення або подовження відпустки по вагітності і пологах [6].

У Рекомендаціях № 178 уточняється, що вони застосовуються до всіх осіб, котрі працюють за наймом, але є винятки для тих, хто зайнятий у сільському господарстві, тваринництві, рибальстві, працює на транспорті морському або річковому.

Рекомендації МОП № 13 щодо праці жінок у нічний час у сільському господарстві пропонує державам вжити заходів з метою регламентації нічної праці жінок, які працюють за наймом на сільськогосподарських підприємствах таким чином, щоб забезпечити надання їм періоду відпочинку, який би відповідав їхнім фізичним потребам і становить щонайменше дев'ять годин.

Положення статті 175 КЗпП України потребують змін у частині заборони жінкам працювати у нічні час та приведення у відповідність до міжнародних трудових стандартів.

Необхідно звернути увагу на те, що відповідно до Плану заходів щодо забезпечення виконання положень Європейської соціальної хартії (переглянутої) на 2015-2019 року, затвердженого розпорядженням Кабінету Міністрів України від 14 травня 2015 року № 450-р, було заплановано на 2017 рік підготовку пропозицій щодо ратифікації Конвенції МОП № 171 про нічну працю 1990 року.

Конвенція МОП № 45 про використання праці жінок на підземних роботах у шахтах будь-якого роду забороняє використання жодної особи жіночої статі незалежно від віку на підземних роботах у шахтах (стаття 2). Національне законодавство може вилучити з-під згаданої заборони жінок, а саме: що обіймають керівні посади і не виконують фізичної роботи; зайнятих санітарним та соціальним обслуговуванням; які опановують курс навчання і допущені до проходження стажу в підземних частинах шахти з метою професійної підготовки; які повинні опускатися часу до часу у підземні частини шахти для виконання робіт нефізичного виду (стаття 3).

Положення статті 174 КЗпП України потребують приведення у відповідність до вимог статті 3 Конвенції МОП № 45. Конвенція МОП № 45 була ратифікована Україною, але у 2017 році було почато процедуру денонсації.

Слід підтримати О. П. Рудницьку, яка вважає, що приведення національного законодавства з охорони праці до світових, зокрема європейських, стандартів об'єктивно прискорить інтеграцію нашої держави до Європейського Союзу [7, с. 111].

Перехід від заборон чи захисту за ознакою статі до захисту жінок у певному стані – вагітності, годування немовлят – про-

стежується у Європейській соціальній хартії (переглянутої). Так, стаття 8 Європейської соціальної хартії (далі – ЄСХ) закріплювало право всіх жінок, у тому числі регламентуючи залучення жінок до нічних робіт та заборону застосування праці жінок на підземних гірних роботах, а також, відповідно, на всіх роботах, які протипоказані жінкам у зв'язку з небезпечними, шкідливими або важкими умовами праці.

Пункт 4а статті 8 ЄСХ закріплював регламентацію нічної праці жінок у промисловості, але це положення стосувалося тільки промислових робочих місць і не застосовувалося до жінок, які обіймали керівні посади або посади технічного характеру, а також до жінок, працюючих у санітарних та соціальних службах.

Варто відзначити, що пункт 4а статті 8 ЄСХ вимагав від держав регламентації, а не заборони роботи жінок у нічний час. Регламентація передбачає: встановлювати суворі рамки відступів від заборони нічної праці, які можуть дозволятися тільки у зв'язку зі специфічними вимогами виробництва; визначити умови, за яких може здійснюватися робота жінок у нічний час, наприклад: отримання дозволу від трудової інспекції, встановлення графіків перерв, днів відпочинку після періодів роботи у нічний час тощо.

Пункт 4б статті 8 ЄСХ закріплював заборону будь-якого використання жіночої праці на підземних роботах у гірничорудній промисловості [8].

Під час перегляду Європейської соціальної хартії текст статті 8 було змінено з метою забезпечення права працюючих жінок на охорону материнства, тому пункт 4 цієї статті регламентує залучення до нічних робіт тільки вагітних жінок, жінок, які нещодавно народили дитину, і жінок, що годують своїх грудних дітей.

Стаття 3 Європейської соціальної хартії (переглянутої) юридично закріплює право всіх працюючих на безпечні та здорові умови праці.

На відміну від зарубіжних країн в Україні продовжують діяти спеціальні норми з охорони праці жінок. Глава XII «Праця жінок» КЗпП України розташована одразу після глави «Охорона праці» і тому трактувалася у теорії трудового права як частина охорони праці, поряд із технікою безпеки та виробничою санітарією. У сучасних умовах норми про працю жінок розглядаються не лише як частина норм, що охоплюється інститутом охорони праці у вузькому розумінні цього поняття.

На жаль, праця жінок з обмеженнями та заборонами, які передбачає наше законодавство, стає не вигідною роботодавцю, а норми щодо охорони праці жінок у деяких випадках не вигідні й самим жінкам, тому необхідно, крім заборонних норм, які зараз діють, прийняти рекомендаційні норми у згаданій сфері.

**Висновки з дослідження та перспективи подальших розробок у цьому напрямі.** Правове регулювання охорони праці жінок в Україні потребує вдосконалення та приведення у відповідність до міжнародних та європейських стандартів. З метою розширення можливостей жінок на ринку праці необхідно ратифікувати Конвенцію Міжнародної організації праці № 171 про нічну працю.

#### *Література:*

1. Конституція України: прийнята на п'ятій сесії Верховної ради України 28.06.1996 р. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.

2. Про охорону праці : Закон України від 14.10.1992 р. № 2694-ХІІ. *Відомості Верховної Ради України*. 1992. № 49. Ст. 668.
3. Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права від 16.12.1966 р. *Бюлетень Міністерства юстиції України*. 2002. № 2.
4. Конвенція МОП № 89 про нічну працю жінок у промисловості (переглянута в 1948 році). Конвенції та рекомендації МОП. Женева : Міжнародне бюро праці, 1999. С. 449–453.
5. Левченко К. Чому важливо ратифікувати Конвенцію про нічну працю? URL: <https://povaha.org.ua/chomu-vazhlyvo-ratyfikuvaty-konventsiju-mop-pro-nichnu-pratsyu/> (дата звернення: 11.11.2021).
6. Конвенція МОП № 171 про нічну працю від 26.06.1990 р. Конвенції та рекомендації МОП. Женева : Міжнародне бюро праці, 1999. С. 1408–1412.
7. Рудницька О.П. Глава «Проблемні питання гармонізації законодавства України з охорони праці з законодавством Європейського Союзу». Правові проблеми трудового та пенсійного законодавства України в контексті євроінтеграції : монографія / Н.М. Хуторян, Я.В. Сімутіна, М.М. Шумило та ін. ; відповід. ред. Н.М. Хуторян. Київ : Ніка-Центр, 2017. 256 с.
8. Європейська соціальна хартія від 18.10.1961 р. *Офіційний вісник України*. 2006. № 40. Ст. 2660.

**Pozharova O., Pozharov Yu. Legal regulation of women's labour protection in Ukraine**

**Summary.** The article provides a comparative legal analysis of the main provisions that are enshrined in the acts of the United Nations, The International Labour Organization, the Council of Europe on the protection of women's labour and the norms of the current labor legislation of Ukraine for compliance with the latest international and European standards.

The article considers the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, which was adopted in 1966 by the UN General Assembly at the XXI session and establishes the right of everyone to fair and favorable working conditions. The covenant provides for the right

of everyone to the highest attainable standard of physical and mental health through the improvement of all aspects of environmental and occupational health in industry.

The article analyzes the acts of the International Labour Organization on regulating the involvement of women in night work and underground work. The International Labour Organization Convention No. 89 on women's night work in industry, which was revised in 1948, is dedicated to restricting women's night work in industry. There are cases of exclusion from the ban on women working at night, which are not allowed in relation to pregnant women and within the established time after the birth of a child.

It is established that the International Labour Organization Convention No. 171 changes the emphasis on the safety and health of all night workers, regardless of gender, profession, or field of activity, although it also contains special rules for regulating working women at night, including pregnant women and women with children.

The transition from bans or protection based on gender to the protection of women in a certain state – Pregnancy, Infant Feeding, which is tracked in the European Social Charter (revised) is investigated.

Article 8 «The right of working women to maternity protection» of the European Social Charter (revised), is described.

The article analyzes the articles of the Labour Code of Ukraine, which prohibit the use of women's labour in heavy work and in work with harmful or dangerous working conditions, in underground work, except for some underground work (non-physical work or work related to sanitary and consumer services).

Proposals are being made to improve national labour legislation in order to create favourable conditions for women's participation in labour processes.

**Key words:** labour protection, working women, pregnant women, labour law norms, vacations, protection of rights, night work, underground work, Pact, Convention.