

**КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ТАРАСА ШЕВЧЕНКА
МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**

**КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ТАРАСА ШЕВЧЕНКА
МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**

*Кваліфікаційна наукова
праця на правах рукопису*

ПОЛОЖИШНИК ВАЛЕНТИНА ОЛЕКСАНДРІВНА

Прим. № _____

УДК 349.2

ДИСЕРТАЦІЯ

на тему:

**ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ОХОРОНИ ПРАЦІ ЖІНОК ТА
ПРАЦІВНИКІВ ІЗ СІМЕЙНИМИ ОBOB'ЯЗКАМИ В СУЧАСНИХ
УМОВАХ**

Спеціальність 081 – право

Галузь знань 08 – право

Подається на здобуття наукового ступеня доктора філософії.
Дисертація містить результати власних досліджень. Використання ідей,
результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело.

В.О. Положишник

Науковий керівник:

Кучма Ольга Леонідівна,

доктор юридичних наук

Київ – 2022



АНОТАЦІЯ

Положишник В.О. «Правове регулювання охорони праці жінок та працівників із сімейними обов'язками в сучасних умовах». – *Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.*

Дисертація на здобуття ступеня доктора філософії в галузі 08 – право за спеціальністю 081 – право. – Київський національний університет імені Тараса Шевченка. – Київський національний університет імені Тараса Шевченка. – Київ, 2022.

У дисертаційному дослідженні приділено увагу незадовільному функціонуванню системи управління охороною праці на рівні підприємств, галузей і регіонів. Це в значній мірі пояснюється переходом від жорсткої адміністративної системи, що діяла раніше, до ринкової економіки, появою різноманітних форм власності. Аргументовано позицію щодо проведення аудиту охорони праці. Процедура включає незалежний внутрішній аудит, який проводить роботодавець. Якщо за результатами перевірки охорона праці та безпека виробництва не відповідають встановленим вимогам, підприємству запропонується зовнішній аудит. Саме при дотриманні цього стандарту є значний шанс покращити охорону праці на виробництві. Вказано, що вертикаль управління охороною праці на регіональному рівні повинна визначати компетенцію органів місцевого самоврядування. Вони створюють у своїх виконавчих органах відповідні структури для виконання покладених на них функцій. Змінено систему видачі дозволів на початок роботи підприємств і об'єктів, яка поширюється лише на об'єкти підвищеного ризику, тобто такі, що становлять загрозу життю та здоров'ю працівників. Перелік цих об'єктів, видів робіт, машин, механізмів, пристроїв затверджуватиме Кабінет Міністрів України. Що стосується малого та середнього підприємництва, то реалізація принципу безпеки повністю покладається на роботодавців.

Доведено, що на жінок лягає основний обов'язок щодо догляду за членами сім'ї та виконання домашньої роботи, тому (порівняно з чоловіками) вони стикаються з великими обмеженнями стосовно обсягу часу та зусиль, які можуть присвятити оплачуваній зайнятості та продуктивній діяльності. Для виправлення ситуації на міжнародному рівні прийнято досить велику кількість актів, що регулюють особливості праці жінок, які поєднують працю з сімейними обов'язками. Особливості правового статусу жінок з сімейними обов'язками у сфері охорони праці врегульовані й національним законодавством, зокрема нормами КЗпП та Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків». Однак гендерна нерівність у сфері праці та у доступі до ресурсів все ще має місце і залишається визначальним фактором у породженні та закріпленні як бідності за доходами, так і загальної бідності людини.

Встановлено, що сучасне українське законодавство у сфері охорони праці жінок перебуває на стадії розвитку. Воно сприяє належному забезпеченню безпеки здоров'я жінки, збереженню її репродуктивної функції. Проте не всі реформи спрямовані на покращення становища жінок у сфері праці. Залишається ще багато невирішених проблем у цьому питанні, які й надалі слід розглянути законодавцю. Тільки комплексний підхід до проблеми, планомірне здійснення технічних, організаційних та соціально-економічних заходів дозволить забезпечити успішне розв'язання питань покращення умов та охорони праці жінок, підтримання їх працездатності, збереження здоров'я самих працівниць та майбутніх поколінь.

Відзначено, що поява поняття, а також правової категорії «працівники із сімейними обов'язками» пов'язана з виникненням інституту захисту трудових прав жінок у процесі вирішення проблеми рівноправності жінок і чоловіків. Зміни у розумінні гендерної рівності, соціальних ролей, формування думки про те, що фізіологічні особливості жінки, її вік і стан здоров'я, робота у сфері виховання та догляду за дітьми, домашнього

догляду є основними критеріями правової диференціації, регулювання організації праці жінок та їх захисту, призвели до висновку, що вихованням дітей займаються як жінки, так і чоловіки, тому кожна сім'я повинна на власний розсуд вирішувати, як розподілити ці обов'язки. Усе це спонукало звернути більше уваги на специфіку правового регулювання праці не лише жінок, а й інших працівників із сімейними обов'язками, що призвело до появи правової категорії «працівники із сімейними обов'язками». Термін «працівники із сімейними обов'язками» вперше згадується в Конвенції МОП про рівне ставлення та можливості для працюючих чоловіків і жінок: працівники з сімейними обов'язками № 156 1999 року. У зазначеній Конвенції зокрема вказано, що однією з цілей кожної держави-члена МОП є створення такої системи законодавства, щоб особи із сімейними обов'язками, які виконують або бажають виконувати оплачувану роботу, можуть реалізувати своє право без дискримінації, гармонійно поєднуючи професійні та сімейні обов'язки.

Встановлено, що перспективним шляхом вдосконалення охорони праці працівників із сімейними обов'язками є прийняття нового Трудового кодексу, який би містив окрему главу, присвячену правовому регулюванню праці такої категорії осіб. Слід відзначити як безумовно позитивний крок у напрямку удосконалення трудового законодавства та приведення його у відповідність із міжнародними нормами виділення у проєкті Трудового кодексу від 07.11.2019 № 2410-1 окремої категорії працівників – працівників із сімейними обов'язками – та закріплення цілої низки гарантій для цих осіб. Це з урахуванням поданих автором пропозицій сприятиме успішному поєднанню сімейних та професійних обов'язків працівників. Водночас зазначений Проєкт не позбавлений недоліків. Так, у ч. 2 ст. 135 проєкту ТК вживається термін «особи з сімейними обов'язками», а у всіх інших випадках мова йде про «працівників з сімейними обов'язками». На наш погляд, доцільніше застосовувати єдину термінологію для закріплення

правових гарантій працівників з сімейними обов'язками, про що вже було зроблено висновок вище. Така позиція є більш прийнятною і з точки зору норм міжнародного права. Вважаємо, що у проєкті ТК доцільно визначити правову дефініцію поняття «працівники з сімейними обов'язками», під яким, на наш погляд, слід розуміти фізичних осіб, які перебувають у трудових відносинах і утримують, доглядають та виховують неповнолітніх дітей, а також несуть обов'язки щодо утримання та догляду інших членів сім'ї в разі їх непрацездатності. На нашу думку, у проєкті Трудового кодексу також немає потреби давати детальний перелік осіб, які перебувають у родинних, сімейних відносинах між особою, оскільки це є сферою сімейного права та сімейного законодавства України.

Наголошується на тому, що законодавство, яке регулює охорону праці працівників із сімейними обов'язками, складається як з міжнародного, так і з національного законодавства. Водночас положення чинного національного трудового законодавства щодо правового регулювання праці осіб із сімейними обов'язками не повною мірою відповідають міжнародним стандартам у цій сфері. Правове регулювання охорони праці осіб із сімейними обов'язками має свої особливості. Ці особливості пов'язані з материнською функцією жінки та сімейними обов'язками інших членів сім'ї. Крім загальних норм охорони праці, на працю жінки, яка має дітей, або вагітної жінки поширюються специфічні норми охорони праці та діють додаткові гарантії. Спеціальні та особливі норми, що регулюють трудові відносини даних категорій працівників стали знаком того, що держави особливо дбають про долю майбутніх поколінь громадян. Адже загальновідома значущість осіб із сімейними обов'язками як соціальної категорії громадян полягає у продовженні роду та збереженні функцій материнства й дитинства, тому особливо важливими механізмами регулювання трудових прав є додаткові гарантії у галузі регулювання охорони праці осіб із сімейними обов'язками.

Ключові слова: охорона праці, охорона праці жінок, гендерна рівність, праця, трудові відносини, трудове законодавство, працівники із сімейними обов'язками, правове регулювання.

SUMMARY

Polozhysnyk V.O." Legal regulation of labor protection of women and workers with family responsibilities in modern conditions".- qualifying scientific work on the rights of the manuscript.

The dissertation on competition of the scientific degree of the doctor of philosophy in the field of 08 law on a specialty 081 law. - Taras Shevchenko National University of Kyiv. - Taras Shevchenko National University of Kyiv. Kyiv, 2022.

In the dissertation study, attention is paid to the unsatisfactory functioning of the occupational health and safety management system at the level of enterprises, industries and regions. This is largely explained by the transition from the previously rigid administrative system to a market economy and the emergence of various forms of ownership. The position regarding the conduct of the labor safety audit is argued. The procedure includes an independent internal audit conducted by the employer. If, according to the results of the inspection, labor protection and production safety do not meet the established requirements, the enterprise will be offered an external audit. It is in compliance with this standard that there is a significant chance to improve occupational health and safety in production. It is indicated that the vertical of labor protection management at the regional level should determine the competence of local self-government bodies. They create appropriate structures in their executive bodies to perform the functions assigned to them. The system of issuing permits for starting the work of enterprises and facilities has been changed, which applies only to high-risk facilities, that is, those that pose a threat to the life and health of employees. The list of these objects, types of works, machines, mechanisms, devices will be approved by the Cabinet of Ministers of Ukraine. As for small and medium-sized enterprises, the implementation of the safety principle is entirely up to employers.

It has been shown that women bear the primary responsibility for caring for family members and doing housework, so (compared to men) they face major constraints on the amount of time and effort they can devote to paid employment and productive activities. To correct the situation at the international level, a fairly large number of acts regulating the specifics of women's work, which combine work with family responsibilities, have been adopted. Peculiarities of the legal status of women with family responsibilities in the field of occupational health and safety are also regulated by national legislation, in particular the norms of the Labor Code and the Law of Ukraine "On Ensuring Equal Rights and Opportunities of Women and Men". However, gender inequality in the sphere of work and in access to resources still exists and remains a determining factor in generating and perpetuating both income poverty and general human poverty.

It has been established that modern Ukrainian legislation in the field of women's labor protection is at the stage of development. It contributes to the proper provision of a woman's health and the preservation of her reproductive function. However, not all reforms are aimed at improving the position of women in the field of work. There are still many unsolved problems in this matter, which the legislator should continue to consider. Only a comprehensive approach to the problem, planned implementation of technical, organizational and socio-economic measures will ensure a successful solution to the issues of improving the working conditions and protection of women, maintaining their working capacity, preserving the health of the workers themselves and future generations.

It was noted that the emergence of the concept, as well as the legal category "employees with family responsibilities", is connected with the emergence of the institute for the protection of women's labor rights in the process of solving the problem of equality between women and men. Changes in the understanding of gender equality, social roles, the formation of the opinion that a woman's physiological features, her age and state of health, work in the field of raising and caring for children, home care are the main criteria for legal differentiation,

regulation of the organization of women's work and their protection, led to the conclusion that raising children is done by both women and men, therefore each family should decide at its own discretion how to distribute these responsibilities. All this prompted to pay more attention to the specifics of the legal regulation of labor not only for women, but also for other workers with family responsibilities, which led to the emergence of the legal category "workers with family responsibilities". The term "workers with family responsibilities" was first mentioned in the ILO Convention on Equal Treatment and Opportunities for Working Men and Women: Workers with Family Responsibilities No. 156 of 1999. In particular, the said Convention states that one of the goals of each member state of the ILO is to create such a system of legislation so that persons with family responsibilities who perform or wish to perform paid work can exercise their right without discrimination, harmoniously combining professional and family responsibilities ligaments

It has been established that a promising way to improve labor protection for employees with family responsibilities is the adoption of a new Labor Code, which would contain a separate chapter dedicated to the legal regulation of labor for this category of persons. It should be noted as an absolutely positive step in the direction of improving labor legislation and bringing it into line with international norms that the draft Labor Code of 07.11.2019 No. 2410-1 singles out a separate category of workers - workers with family responsibilities - and establishes a whole series of guarantees for these persons This, taking into account the proposals submitted by the author, will contribute to the successful combination of family and professional life responsibilities of employees. At the same time, the mentioned Project is not without its shortcomings. Yes, in Part 2 of Art. 135 of the draft Labor Code uses the term "persons with family responsibilities", and in all other cases it is about "employees with family responsibilities". In our opinion, it is more expedient to use a single terminology to establish the legal guarantees of employees with family responsibilities, which

was already concluded above. This position is more acceptable from the point of view of norms of international law. We believe that in the draft Labor Code it is appropriate to define the legal definition of the concept of "employees with family responsibilities", which, in our opinion, should be understood as natural persons who are in employment relationships and maintain, care for and raise minor children, and are also responsible obligations regarding maintenance and care of other family members in case of their incapacity. In our opinion, there is no need in the draft Labor Code to provide a detailed list of persons who are in family, family relations between persons, as this is the sphere of family law and family legislation of Ukraine.

It is emphasized that the legislation regulating the labor protection of workers with family responsibilities consists of both international and national legislation. At the same time, the provisions of the current national labor legislation regarding the legal regulation of the work of persons with family responsibilities do not fully meet international standards in this area. Legal regulation of labor protection of persons with family responsibilities has its own peculiarities. These features are related to the maternal function of a woman and the family responsibilities of other family members. In addition to general labor protection regulations, specific labor protection regulations and additional guarantees apply to the work of a woman who has children or a pregnant woman. Special and special norms regulating the labor relations of these categories of workers have become a sign that the states are particularly concerned about the fate of future generations of citizens. After all, the well-known significance of persons with family responsibilities as a social category of citizens consists in the continuation of the family and the preservation of the functions of motherhood and childhood, therefore additional guarantees in the field of labor protection regulation of persons with family responsibilities are particularly important mechanisms for regulating labor rights.

Key words: labor protection, women's labor protection, gender equality, work, labor relations, labor legislation, employees with family responsibilities, legal regulation.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Статті у наукових фахових виданнях України:

(які входять до переліку МОН України)

1. Положишник В.О. Особливості впливу умов праці на трудову діяльність. *Соціальне право*. 2020. № 3. С. 93-98
2. Положишник В.О. Виникнення та становлення поняття працівників з сімейними обов'язками. *Право і суспільство*. 2022. № 3. С. 124-129.
3. Положишник В.О. Поняття та ознаки працівників з сімейними обов'язками. *Аналітично-порівняльне правознавство: електронне наукове видання*. 2022. № 3. 108-111.
4. Положишник В.О. Особливості правового регулювання праці працівників з сімейними обов'язками. *Держава та регіони. Серія: Право*. 2022. № 1. С. 29-43.
5. Положишник В.О. Зарубіжний досвід правового регулювання охорони праці працівників з сімейними обов'язками. *Право і суспільство*. 2022. № 4. С. 227-235.
6. Положишник В.О. Нормативно-правова основа правового регулювання охорони праці працівників з сімейними обов'язками. *Visegrad Journal on Human Rights*. 2022. № 2. С. 182-186.

Тези науково-практичних конференцій:

1. Положишник В.О. Характеристика інституту охорони праці ХІХ – початку ХХ століття. *Аграрне, земельне, екологічне, трудове право та право соціального забезпечення: здобутки та перспективи розвитку в Україні: тези доповідей учасників Всеукраїнської дистанційної наук.-практ. конф. до 10-річчя створення однойменних кафедр (м. Київ, 12 березня 2021 року) / за заг. ред. проф. Іншина М.І., за редакцією проф. В.В. Носіка, доц. Ковальчук Т.Г., ас. Мельник М.Б. Київ: Освіта України, 2021. С. 504-506.*

2. Положишник В.О. Розуміння факторів що впливають на працездатність і здоров'я працівника. Теорії сутності дисциплінарної відповідальності. *Правові виклики сучасності: захист прав людини в умовах пандемії*: матеріали II Міжнар. наук.-практ. онлайн-конф. (м. Чернівці, 22 жовтня 2021 року) / редкол.: Н.Д. Гетьманцева (голова), О.В. Кіріяк (відпов. секр.) та ін. Чернівці: Чернівець. нац. ун-т ім. Ю. Федьковича, 2021. 313 с. С. 244-245.

3. Положишник В.О. Роль і значення інструкцій з охорони праці у забезпеченні безпечних умов праці на підприємстві, в установі чи організації. *Актуальні проблеми приватного та публічного права*: матеріали III Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції присвяченої 92-річчю з дня народження члена-кореспондента НАПрН України, академіка Міжнародної кадрової академії, Заслуженого діяча науки України, доктора юридичних наук, професора Процевського О.І. (м. Харків, 02 квітня 2021 року). Харків, 2021. С. 192-194.

4. Положишник В.О. Щодо розуміння понять «охорона праці» та «безпека і гігієна праці». *Сучасний стан забезпечення трудових прав і прав у сфері соціального забезпечення та перспективи його поліпшення*: матеріали IX Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Харків, 04 червня 2021 року) / за заг. ред. К.Ю. Мельника. Харків: Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2021. С. 222-224.

ЗМІСТ

ЗМІСТ	14
ВСТУП	15
РОЗДІЛ 1 ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА ІНСТИТУТУ ОХОРОНИ ПРАЦІ	24
1.1 Значення інституту охорони праці в системі трудового права України.....	24
1.2 Право на охорону праці за законодавством України	51
1.3 Особливості правового регулювання охорони праці в Україні	58
РОЗДІЛ 2 ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ЖІНОК	66
2.1 Особливості правового статусу жінок у сфері охорони праці	66
2.2 Система охорони праці жінок.....	94
2.3 Нагляд і контроль за охороною праці жінок.....	106
РОЗДІЛ 3 ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ОХОРОНИ ПРАЦІ ПРАЦІВНИКІВ З СІМЕЙНИМИ ОBOB'ЯЗКАМИ	126
3.1 Поняття та гарантії працівників з сімейними обов'язками в системі охорони праці	126
3.2 Особливості правового регулювання охорони праці працівників з сімейними обов'язками	145
3.3 Проблеми правового регулювання охорони праці працівників з сімейними обов'язками та шляхи його вдосконалення	165
ВИСНОВКИ	178
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:	184
ДОДАТКИ	204

ВСТУП

Обґрунтування вибору теми дослідження. Відповідно до ст. 21 Конституції України всі люди є вільні і рівні у своїх правах, де права і свободи людини є невідчужуваними і непорушними. Держава гарантує рівність чоловіка і жінки, зокрема забезпечує рівні можливості для жінок та чоловіків під час трудових відносин. Держава запроваджує належні заходи з охорони праці, що спрямовані на захист життя і здоров'я працівників та створює умови, які дають жінкам можливість поєднувати роботу з материнством. Дотримання конституційного принципу рівності при встановленні державних гарантій охорони праці регламентується спеціальними нормами, що спрямовані на регулювання охорони праці певних категорій працівників, а також загальні норми права, які застосовуються до всіх працівників без винятку.

Спеціальною категорією працівників, що вимагає особливого регулювання охорони праці, є жінки. Їх діяльність регулюється загальними нормами трудового законодавства, які встановлюють державні гарантії права на охорону праці для всіх працівників, та спеціальним нормами, що враховують характер та умови праці даної категорії працівників.

Особливе правове регулювання охорони праці жінок обумовлено тим, що жінка виконує важливі соціальні функції материнства. Без урахування цих особливостей неможлива реалізація раціональної, ефективної системи заходів з охорони праці жінок, яка обов'язково включає систему додаткових заходів для запобігання шкідливого впливу виробничих факторів на організм жінки і її здоров'я.

Недотримання норм охорони праці призводить не тільки до порушення здоров'я жінок (включаючи переривання вагітності та втрату здатності до репродуктивної функції й народження дітей), але й може вплинути на здоров'я майбутніх дітей. Тому сучасне законодавство надає всім громадянам рівні умови праці незалежно від статі, але з урахуванням

деяких особливостей жіночого організму передбачається низка пільг для працюючих жінок.

Важливою категорією працівників у даній сфері виступають також працівники, котрі мають сімейні обов'язки. Їх діяльність переважно регулюється загальними нормами трудового законодавства, які встановлюють державні гарантії трудових прав і свобод для всіх працівників, а також нормами, що ураховують характер та умов праці даної категорії працівників. Однак чинне національне законодавство не містить категорії «працівники із сімейними обов'язками», тому не встановлено гарантій та чіткого переліку осіб, які можуть набути даний статус. Крім того, проблематика охорони праці працівників із сімейними обов'язками залишається нерозробленою у вітчизняній науковій доктрині. Все це зумовлює актуальність обраної теми та важливість дослідження особливостей регулювання охорони праці жінок.

Такі науковці, як Т.Ю. Ахаладзе, О.В. Андрійчук, В.М. Андріїв, О.С. Вареник, С.В. Венедіктов, Л.П. Гаращенко, М.М. Грекова, С.С. Гринкевич, Ф.О. Дзгоева, М.І. Іншин, О.Л. Кучма, В.І. Прокопенко, О.І. Процевський, Д.І. Сіроха, Р.І. Коваленко, А.А. Тісецька, Г.В. Титаренко, О.В. Тищенко, Н.П. Слугіна, Р.Л. Суняєва, О.В. Павліченко, О.В. Пожарова, І.І. Шамшина, О.О. Переходько, А.О. Харитонова, І.Г. Хоружа, Г.І. Чанишева, О.М. Ярошенко та інші, приділи значну увагу даному питанню. Однак не всі особливості регулювання охорони праці жінок досліджені належним чином, що зумовлює необхідність проведення нових досліджень.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами, грантами. Дисертаційна робота виконана на кафедрі трудового права та права соціального забезпечення Навчально-наукового інституту права Київського національного університету імені Тараса Шевченка в рамках таких бюджетних тем: «Доктрина права в правовій системі України:

теоретичний і практичний аспекти» (№ 11БФ042-01), яка досліджувалася на юридичному факультеті Київського національного університету імені Тараса Шевченка з 01 січня 2011 року по 31 грудня 2015 року, «Теорія та практика адаптації України до законодавства ЄС» (№ 16БФ042-01), яка досліджувалась на юридичному факультеті Київського національного університету імені Тараса Шевченка з 01 січня 2016 року по 31 грудня 2018 року, «Розробка системного вчення про основні права людини з метою втілення в Україні європейських правових цінностей у контексті розбудови громадянського суспільства» (№ 19БФ042-01), яка досліджувалася на юридичному факультеті Київського національного університету імені Тараса Шевченка з 01 січня 2019 року по 31 грудня 2021 року, а також у межах Національної економічної стратегії на період до 2030 року, затвердженої постановою Кабінету Міністрів України від 03 березня 2021 року № 179.

Мета і завдання дослідження. *Метою* дисертаційного дослідження є встановлення особливостей регулювання охорони праці жінок та працівників із сімейними обов'язками в сучасних умовах.

Для досягнення поставленої мети у дисертації необхідно насамперед виконати наступні *завдання*:

- розкрити значення інституту охорони праці в системі трудового права;
- охарактеризувати право на охорону праці за законодавством України;
- виділити особливості правового регулювання охорони праці в Україні;
- виокремити особливості правового статусу жінок у сфері охорони праці;
- окреслити систему охорони праці жінок на підприємстві, в установі чи організації;

- розкрити особливості нагляду і контролю за охороною праці жінок;
- визначити поняття та гарантії працівників із сімейними обов'язками в системі охорони праці;
- встановити особливості правового регулювання охорони праці працівників із сімейними обов'язками;
- виділити проблеми правового регулювання охорони праці працівників з сімейними обов'язками та запропонувати шляхи його вдосконалення.

Об'єктом дослідження є суспільні відносини в сфері охорони праці жінок та працівників із сімейними обов'язками.

Предметом дослідження є правове регулювання охорони праці жінок та працівників з сімейними обов'язками в сучасних умовах.

Методи дослідження дисертації складає система загальних і спеціальних теоретико-методологічних засобів наукового пізнання суспільних явищ та процесів. При дослідженні застосовувалися як загальнонаукові методи пізнання об'єктивної дійсності, так і спеціальні, що забезпечило об'єктивність і повноту отриманих результатів. Історико-правовий метод дозволив розкрити передумови зародження правового регулювання охорони праці жінок та працівників із сімейними обов'язками на території сучасної України та надати характеристику специфіки кожного періоду ретроспективи становлення даного правового явища за незалежності нашої держави (підрозділи 1.1, 1.2). Діалектичний метод дав можливість вивчити особливості правового статусу жінок та працівників із сімейними обов'язками у сфері охорони праці (підрозділи 2.1, 3.1). Формально-юридичний метод став підґрунтям для внесення пропозицій, спрямованих на вдосконалення чинного та розробку нового законодавства щодо правового регулювання охорони праці жінок та працівників із сімейними обов'язками (підрозділи 2.2, 3.2). Метод групування, системно-структурний та системно-функціональний методи застосовувалися при

обґрунтуванні ознак працівників із сімейними обов'язками, класифікації спеціальних правових гарантій для жінок та працівників із сімейними обов'язками, а також системи гарантій при забезпеченні умов праці даних категорій працівників (підрозділи 2.3, 3.2). У процесі формулювання наукових понять та внесення пропозицій щодо зміни й доповнення національного трудового законодавства у сфері охорони праці жінок та працівників із сімейними обов'язками використовувалися логіко-юридичний метод та правила лінгвістики (підрозділи 1.3, 2.3, 3.3).

Наукова новизна дослідження зумовлена тим, що дисертація є однією із перших спроб комплексно, з використанням сучасних методів пізнання та наукових досліджень, із застосуванням новітніх досягнень науки трудового права дослідити правове регулювання охорони праці жінок та працівників із сімейними обов'язками в сучасних умовах. Основними з них є такі:

уперше:

– надано пропозиції щодо вдосконалення чинного законодавства у сфері регулювання охорони праці жінок, а саме: основних напрямків покращення умов праці жінок на підприємстві, в установі, організації; заходів щодо поліпшення умов праці жінок на підприємстві, в установі, організації;

– запропоновано зміни до чинного законодавства про охорону праці жінок та осіб із сімейними обов'язками, які передбачають: 1) закріплення визначення поняття осіб із сімейними обов'язками; 2) встановлення заборони направлення в службові відрядження жінок чи осіб із сімейними обов'язками, які перебувають у шлюбі та мають дітей віком до 14 років; скорочення на одну годину робочого часу для вагітних жінок;

– встановлено складові права на інформацію про охорону праці, які включають у себе: 1) небезпеки на робочому місці, виявлені в ході повсякденної роботи; 2) результати перевірок робочих місць; 3) заходи, які

необхідно вжити для щоденного огляду інструментів перед їх використанням; 4) безпечне використання обладнання та машин, механізмів сполучення про нестандартні умови праці; 5) процедури різних видів робіт (робота в замкнутому просторі, робота поодинці, робота на висоті тощо); 6) процес повідомлення про небезпечні умови;

удосконалено:

– визначення поняття працівників з сімейними обов'язками, під яким слід розуміти осіб, які перебувають у трудових відносинах та мають зв'язки особистого немайнового чи майнового характеру, поєднані правами і обов'язками, які виникають на підставі укладення шлюбу, родинних відносин, здійснюють догляд та виховують неповнолітніх дітей, факту усиновлення чи іншої форми прийняття дітей у сім'ю на виховання, а також утримують чи здійснюють догляд за членами сім'ї у випадку їх непрацездатності;

– систему гарантій охорони праці працівників із сімейними обов'язками, яка включає: 1) загальні гарантії (поширюються на всіх працівників); спеціальні гарантії (стосуються виключно охорони праці працівників з сімейними обов'язками);

– визначення поняття «умови праці жінок», що включає в себе сукупність взаємопов'язаних технічних, організаційних, санітарно-гігієнічних, психофізіологічних заходів, які з урахуванням особливостей жіночого організму впливають чи можуть впливати на життя, здоров'я і працездатність жінок під час виконання ними обов'язків, визначених трудовим договором;

– підхід до розуміння поняття «права працівника на охорону праці», що включає в себе право знати про здорові та безпечні умови праці, право брати участь у прийнятті рішень, які можуть вплинути на його здоров'я та безпеку, та право відмовитися від роботи, яка може вплинути на його здоров'я та безпеку, а також на здоров'я й безпеку інших осіб;

дістали подальшого розвитку:

– виділення основних проблем у сфері охорони праці жінок, якими є: робота в несприятливих умовах праці та ненадання компенсації за цю роботу, як це встановлено законодавством України; недотримання норм гранично допустимих навантажень під час ручного піднімання та переміщення важких вантажів; направлення у відрядження вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років, залучення до надурочних робіт, робіт у нічний час, у вихідні та неробочі святкові дні;

– думка про удосконалення функціонування системи управління охороною праці на рівні підприємств, галузей, регіонів, що включає в себе наступні заходи: 1) запровадження аудиту охорони праці на підприємстві, в установі, організації; 2) створення децентралізованої системи управління охороною праці на регіональному рівні; 3) зміну системи видачі дозволів на початок роботи підприємств та об'єктів, що мають підвищений рівень шкідливого впливу на життя і здоров'я працівників;

– пропозиції щодо вдосконалення правового регулювання охорони праці працівників із сімейними обов'язками, якими є: 1) включення в проєкт Трудового кодексу окремої глави, присвяченої правовому регулюванню праці працівників із сімейними обов'язками, яка б відповідала міжнародним нормам та закріплювала цілу низку гарантій для цих осіб. 2) застосування єдиної термінології в проєкті Трудового кодексу стосовно працівників з сімейними обов'язками; 3) закріплення правових гарантій саме для працівників із сімейними обов'язками.

Теоретичне значення. Науково-теоретичне підґрунтя для виконання дисертації склали наукові праці фахівців у галузі трудового права, права соціального забезпечення, охорони праці, адміністративного та цивільного права, інших галузевих правових наук, зокрема зарубіжних.

Практичне значення одержаних результатів. Отримані результати дисертаційного дослідження можуть бути використані:

у науково-дослідній діяльності – для подальшого дослідження проблем правового регулювання охорони праці жінок та працівників з сімейними обов'язками;

у нормотворчій діяльності – під час реформування законодавства у сфері охорони праці, трудового законодавства, законодавства соціального забезпечення, а також при внесенні змін до нового Трудового кодексу України та інших нормативно-правових актів;

у правозастосовній діяльності – для застосовування особами, що перебувають на посадах з охорони праці, заміщують посади у державних органах, громадських організаціях, товариствах, кооперативах, на підприємствах та в установах шляхом їх обрання на ці посади;

у навчальному процесі – при підготовці підручників і навчальних посібників з таких дисциплін: «Охорона праці», «Трудове право», «Право соціального забезпечення».

Особистий внесок здобувача. Дисертація є самостійною науковою працею, в якій висвітлені власні ідеї і розробки автора, що дозволили вирішити поставлені завдання. Робота містить теоретичні та методичні положення і висновки, сформульовані дисертанткою особисто. Використані в дисертації ідеї, положення чи гіпотези інших авторів мають відповідні посилання і слугують лише для підкріплення ідей здобувачки.

Апробація результатів дослідження. Підсумки розробки проблеми в цілому, окремі її аспекти, одержані узагальнення й висновки доповідалися дисертанткою на засіданнях кафедри трудового права та права соціального забезпечення Навчально-наукового інституту права Київського національного університету імені Тараса Шевченка, а також були оприлюднені на таких науково-практичних конференціях: «Аграрне, земельне, екологічне, трудове право та право соціального забезпечення: здобутки та перспективи розвитку в Україні» (м. Київ, 12 березня 2021 року); «Правові виклики сучасності: захист прав людини в умовах

пандемії» (м. Чернівці, 22 жовтня 2021 року); «Актуальні проблеми приватного та публічного права» (м. Харків, 02 квітня 2021 року); «Сучасний стан забезпечення трудових прав і прав у сфері соціального забезпечення та перспективи його поліпшення» (м. Харків, 04 червня 2021 року).

Публікації. Основні результати дисертації, висновки та пропозиції знайшли відображення у п'яти статтях, опублікованих у наукових фахових виданнях України, одній статті – у наукових виданнях іншої держави, а також у чотирьох тезах доповідей і повідомлень на вказаних конференціях.

Структура та обсяг дисертації. Робота складається із вступу, трьох розділів, дев'яти підрозділів, висновків, списку використаних джерел та додатків. Загальний обсяг дисертації становить 202 сторінок, з них 170 сторінок – основний текст, 20 сторінок – список використаних джерел, що складається з 200 найменувань.

РОЗДІЛ 1**ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА ІНСТИТУТУ ОХОРОНИ ПРАЦІ****1.1 Значення інституту охорони праці в системі трудового права України**

Розгляд інституту охорони праці неможливий без аналізу загальнотеоретичних конструкцій даного явища. При цьому необхідно звернути увагу на значення виділення інститутів у системі права, а також застосувати узагальнені характеристики до аналізованого поняття. У загальній теорії права правовий інститут – це відособлена група юридичних норм, що регулюють суспільні відносини конкретного виду [1, с. 39].

Правовий інститут являє собою сукупність (групу) норм права, що регулюють однорідні суспільні відносини й утворюють відокремлену, відносно самостійну частину всередині галузі права [2, с. 59].

Науковець Л.А. Морозова дає наступне визначення поняття правового інституту: «Це група норм права, які пов'язані між собою предметно-функціональними зв'язками, регулюють конкретний вид суспільних відносин і мають у силу цього відносну стійкість і самостійність функціонування» [3, с. 51].

При цьому головна функція правового інституту полягає в тому, щоб у межах своєї ділянки суспільних відносин даного виду або роду забезпечити цілісне, відносно закінчене регулювання [4, с. 168].

При характеристиці інституту охорони праці в системі галузі трудового права необхідно виходити з того, що даний інститут являє собою об'єктивне явище, яке формується на основі загальних закономірностей суспільного життя, а також обумовлене економічним і соціальним ладом суспільства і держави.

Введення в науку трудового права поняття «охорона праці» стало наслідком використання більшовиками досвіду міжнародного робітничого

руху Західної Європи XIX століття, де дане поняття широко застосовувалося в політичних документах. При цьому автор серед політичних документів виділяв акти Ліонського соціалістичного конгресу, Конгресу французьких соціалістів, з'їзду швейцарських робітничих організацій, Базельського конгресу робітничих організацій [5, с. 157].

Крім того, на робітничих конгресах 80-х років XIX ст. говорилося про необхідність наднаціональної охорони праці. Перша спроба встановити основи міжнародної охорони праці була зроблена в 1890 році, коли з ініціативи німецького уряду в Берліні відбулася перша Міжнародна конференція з охорони праці. У резолюції, прийнятій на конференції, були намічені окремі заходи з охорони праці, але вони мали рекомендаційний характер.

Друга Міжнародна конференція з охорони праці відбулася в 1905 році в Берні (Швейцарія), на якій було прийнято дві основних постанови:

- 1) про заборону нічної роботи жінок;
- 2) про заборону вживання білого (жовтого) фосфору в сірниковій промисловості.

У 1913 році в Берні відбулася третя Міжнародна конференція з охорони праці, яка прийняла дві основні резолюції:

- 1) про заборону нічної роботи підлітків;
- 2) про обмеження робочого дня для жінок і підлітків 10 годинами.

Зазначені документи були покладені в основу єдиної програми з міжнародної охорони праці, виробленої на Міжнародному конгресі профспілок у лютому 1919 року [6, с. 74].

Формування галузі трудового права в ранній радянський період як права охорони праці [7, с. 52] дозволяє простежити динаміку використання терміна «охорона праці» в кодифікованих актах.

Так, Кодекс законів про працю, прийнятий 1918 року (далі – КЗпП 1918 р.) [8, с. 88], використовував терміни «охорона здоров'я», «охорона

життя» і «охорона праці». Розвиток міжнародних правових норм і створення Міжнародної організації праці (МОП) в 1919 році, а також посилення впливу міжнародного права на національне законодавство не могло не позначитися на термінологічних і сутнісних характеристиках поняття охорони праці, яке перестало використовуватися як інструмент ідеологічної боротьби і замінювалося на поняття, безпосередньо спрямоване на захист життя і здоров'я трудящих на виробництві: безпеку праці, охорону здоров'я робітників тощо.

Зазначені тенденції в світовій практиці вплинули на те, що Кодекс законів про працю Української СРР тисяча дев'ятсот двадцять другого року поряд з вищенаведеними поняттями містив терміни «професійна гігієна», «фабрична санітарія» і «техніка безпеки», віддаючи перевагу терміну «охорона праці» [8]. Однак і в даному законодавчому акті зазначені поняття не розкривалися, що відображало недостатню розробленість понятійного апарату інституту охорони праці.

Аналіз зазначених кодифікованих норм дозволяє зробити висновок, що КЗпП 1922 року трактував охорону праці значно ширше, ніж попередній Кодекс. Цей інститут включав в себе правила техніки безпеки, санітарно-гігієнічні вимоги, нагляд за виконанням норм, що стосуються здоров'я і життя трудящих.

Для позначення поняття «охорона праці» в законодавстві в зазначений проміжок часу використовувалися терміни «техніка безпеки» і «виробнича санітарія» або окремо кожен з цих термінів. На думку автора, «техніка безпеки» та «виробнича санітарія» – категорії приватні, які є частиною загального, більш широкого поняття «охорона праці» і застосовуються вони для того, щоб акцентувати увагу на цих частинах охорони праці [9, с. 14].

Вказані положення свідчать про поступове формування понятійного апарату інституту охорони праці в трудовому законодавстві, проте

використання тих чи інших формулювань не закріплюються ні законодавцем, ні дослідниками трудового права. При цьому всі наведені визначення не відображали всієї суті такого багатопланового і комплексного явища, як охорона праці, не враховували міжнародні тенденції розвитку положень, які стосуються безпеки та гігієни праці в організації, що суттєво позначалося на якості законодавчої техніки розглянутого періоду.

У зв'язку з цим необхідно погодитися з думкою С.Ю. Головіної, яка вважає, що вживання назви одного й того ж поняття по-різному знижує рівень формальної визначеності нормативних актів і в цілому суперечить вимогам законодавчої техніки [10, с. 132].

Вказані обставини, а також відсутність наукового дослідження понять «охорона праці» та «безпека і гігієна праці» на сучасному етапі розвитку права визначили необхідність розгляду сутності та проведення диференціації зазначених термінів, виходячи з логіки законодавства.

При аналізі законодавчого закріплення загального поняття «безпека», а також при виділенні в термінологічному ряді інституту охорони праці поняття «безпека праці» наведемо його характерні риси.

По-перше, безпека являє собою стан захищеності будь-якого об'єкта або суб'єкта, тобто це статичне явище, що не припускає подальшого розвитку. В даному випадку стан захищеності важливих інтересів особистості і держави від негативних явищ техногенного, природного характеру також передбачає підтримку такого рівня захищеності, який є достатнім і необхідним для нормального функціонування зазначеного явища. Трудова безпека проявляється в стані захищеності працівника як одного з основних суб'єктів трудових правовідносин при закріпленні обов'язку роботодавця забезпечити безпеку і умови праці, що відповідають державним нормативним вимогам охорони праці [11, с. 27].

По-друге, об'єктом безпеки, тобто тим, на що вона спрямована, є життєво важливі інтереси людей, суспільства і держави. Об'єктом безпеки праці виступають інтереси працівника по збереженню життя і здоров'я в процесі трудової діяльності, що проявляється в одному з основних напрямів державної політики в галузі охорони праці [12, с. 47].

Доречно зауважити, що дослідники міжнародно-правового регулювання праці використовують різні поняття при характеристиці стандартів з охорони праці. Узагальнено їх можна охарактеризувати як «право на працю в умовах, що відповідають вимогам безпеки і гігієни» [13, с. 272].

Досить цікаво розкривається питання безпеки та гігієни праці на міжнародному рівні і в зарубіжних країнах [14, с. 211].

Наразі у главі навчального посібника використовують термін «міжнародно-правове регулювання безпеки і гігієни» [15, с. 217].

Водночас розмежування або обґрунтування використання того чи іншого терміна авторами не наводиться, що, власне, й обумовлює потребу в уточненні даного поняття, що має основоположне значення в практиці правового регулювання трудових та інших безпосередньо пов'язаних з ними відносин. Зауважимо, що використання того чи іншого терміна в міжнародному та зарубіжному контексті ускладнює проблеми його перекладу.

Так, Д.В. Черняєва при перекладі терміна «occupational safety and health» використовує формулювання «безпека і здоров'я праці». Автор необґрунтовано, на наш погляд, робить висновок, що при обмеженні лише безпекою і гігієною праці працівників вичерпується необхідність забезпечити їм ці параметри лише в рамках виробничого (трудоного) процесу, причому відправною точкою стають самі умови праці. Однак, якщо мати на увазі здоров'я («професійне здоров'я») працівників, то з'являється обов'язок більш комплексної відповідальності [16, с. 165].

Ми вважаємо, що більш вдалим є використання терміна «безпека і гігієна праці» як з лінгвістичної, так і з історичної точки зору. Поняття «гігієна» походить від грецького «*hygieinos*» – «здоров'я», тому його використання передбачає етимологічну синонімічність. Як юридична категорія, «гігієна праці» розглядається в якості розділу гігієни, який вивчає трудову діяльність людини і виробниче середовище з точки зору їх можливого впливу на організм, розробляє заходи і гігієнічні нормативи, спрямовані на оздоровлення умов праці та попередження професійних захворювань [17, с. 382].

На міжнародному рівні використовується термін «*occupational health and safety*», який при перекладі відповідних конвенцій МОП визначається як «безпека і гігієна праці». При цьому варто звернутися до ст. 3 Конвенції МОП № 155 від 22 червня 1981 року «Про безпеку та гігієну праці в виробничій сфері» [18], де закріплено поняття «здоров'я» («*health*»), яке стосовно праці не тільки означає відсутність хвороби або недуги, а й включає фізичні і психічні елементи, які впливають на здоров'я і мають безпосереднє відношення до безпеки та гігієни праці («*safety and hygiene at work*»).

Враховуючи зазначені положення, зробимо висновок, що міжнародний законодавець використовує поняття «здоров'я» і «гігієна» в якості синонімів і не проводить відмінності між ними. Даний підхід видається обґрунтованим і логічним на тлі представлених обставин. Таким чином, терміни «безпека і гігієна праці» та «безпека і здоров'я праці» є рівнозначними і припускають відсутність впливу на здоров'я трудящого шкідливих та небезпечних фізичних і психічних факторів.

Із зазначеного випливає, що безпека і гігієна праці як соціальне явище і система збереження трудових інтересів працівників спрямована на збереження їх життя і здоров'я як у процесі трудової діяльності, так і після

припинення трудових відносин шляхом попередження професійних захворювань.

Варто також відзначити, що в юридичній літературі була висловлена думка про те, що термін «охорона праці» видається не зовсім точним, тому що охороняється не сама праця, а життя і здоров'я працівника. Причому сама праця не потребує охорони, здорові і безпечні умови необхідні людині, яка бере участь у трудовому процесі [19, с. 110].

Однак законодавець віддає перевагу саме цьому терміну, використовуючи його як основоположну категорію при характеристиці інституту забезпечення права працівників на працю в умовах, що відповідають вимогам безпеки і гігієни. У зв'язку з цим вважаємо за доцільне більш пильно розглянути смислове значення поняття «охорона праці», виходячи з етимологічного трактування його складових – «охорона» і «праця».

Праця – це доцільна діяльність людини, в процесі якої вона впливає на природу і використовує її з метою виробництва матеріальних благ, необхідних для задоволення своїх потреб [20, с. 203]. У лінгвістичному значенні праця – це доцільна і суспільно корисна діяльність людини, яка потребує розумової і фізичної напруги [21, с. 196].

На думку К.Н. Гусова і В.Н. Толкунової, праця – це цілеспрямована діяльність людини, що реалізовує її фізичні і розумові здібності для отримання певних матеріальних або духовних благ, іменованих на виробництві продуктом праці, продуктом виробництва [22, с. 119].

У підручнику виділено розуміння праці як з'єднання робочої сили з речовими елементами виробництва, тобто праця трактується як взаємодія трьох компонентів: доцільної діяльності людей, предмета праці і коштів праці [23, с. 29]. Слово «охороняти» означає оберігати, ставитися бережно [24, с. 301].

Слово «охорона» розглядається як дія щодо захисту, вжиття заходів для безпеки, для збереження чогось [9].

На підставі наведених смислових значень поняття «охорона праці» слід визначити як дії роботодавця з прийняття заходів захисту і збереження безпеки працівника в процесі здійснення ним трудової діяльності на основі укладеного в установленому порядку трудового договору.

Одночасно в юридичній літературі термін «охорона праці» розглядається в широкому сенсі, тобто як сукупність всіх норм, які охороняють трудові права робітників [25, с. 114].

Однак варто погодитися, що трудове законодавство закріплює комплексний підхід до визначення охорони праці, а не її широкий смисл [26, с. 168].

На сучасному етапі охорона праці розглядається як комплексний інститут, при цьому дана обставина зумовлюється наступними факторами. Кожна галузь права, володіючи власним предметом регулювання, знаходиться у взаємозв'язку з іншими галузями права. Галузі права, зазначає А.В. Васильєв, не ізольовані одна від одної. Вони можуть мати спільні інститути і тим самим бути пов'язаними одна з одною. Зв'язаність загальних інститутів виражається в тому, що вони мають норми, які відносяться до різних галузей права [27, с. 472].

Правові інститути, що містять норми двох і більше галузей права, правознавцями розглядаються як комплексні (міжгалузеві) інститути [26]. На жаль, питання про юридичну природу комплексних інститутів права залишається малодослідженим і багато в чому дискусійним. Відсутня навіть термінологічна єдність у їх позначенні.

Наразі загальноприйнято називати такі інститути комплексними [28, с. 7], міжгалузевими комплексними інститутами [29, с. 43], суміжними або спільними [30, с. 28], «прикордонними» [31, с. 51], змішаними [32, с. 80].

Міжгалузевий інститут утворюють норми декількох галузей права, тому його цілком обґрунтовано називають комплексним [33, с. 58].

Однак слід констатувати, що більшість сучасних правознавців називають інститут, що містить норми двох і більше галузей, комплексним, тому саме цього поняття ми будемо дотримуватися при характеристиці інституту охорони праці в галузі трудового права. Для з'ясування сутності охорони праці як комплексного інституту необхідно виділити ознаки, що характеризують інститут даного роду і застосувати їх до досліджуваних відносин.

За своїми юридичними властивостями інститути є утвореннями, які цілком відповідають особливостям комплексних галузей. По-перше, автором наголошується, що, незважаючи на те, що кожна комплексна галузь має свій предмет регулювання, цей предмет не вимагає спеціального методу і механізму регулювання. По-друге, зміст комплексної галузі складається зі спеціальних норм, що володіють предметною і відомою юридичною єдністю. Але кожна з цих норм має головну «прописку» в тій чи іншій основній галузі, що дозволяє їй забезпечувати юридичний режим. По-третє, юридичне джерело деяких комплексних утворень полярно різномірне, що надає їм складового характеру [30].

Зрозуміло, що інститут охорони праці відповідає всім перерахованим ознакам комплексного інституту.

По-перше, охорона праці регулює певну групу суспільних відносин, що входять до предмета трудового права, і, як наслідок, охорона праці як комплексний інститут охоплює певну специфічну групу норм, спрямовану на збереження життя і здоров'я працівників. При цьому виділення спеціальних засобів і способів правового регулювання не потрібне, достатньо застосування методів, використовуваних у трудовому праві. Наприклад, поєднання централізованого і локального регулювання в сфері охорони праці передбачає встановлення державних нормативних вимог

охорони праці в законах та інших нормативних правових актах, тоді як визначення структури служби охорони праці в організації і чисельності працівників служби охорони праці законодавцем покладено на роботодавців.

По-друге, визначення охорони праці як системи збереження життя і здоров'я працівників у процесі трудової діяльності, що включає в себе різного роду заходи, дозволяє говорити, що інститут охорони праці охоплює правові, соціально-економічні, організаційно-технічні, санітарно-гігієнічні, лікувально-профілактичні, реабілітаційні та інші норми. Внаслідок цього розглянутий інститут являє собою сукупність норм різних галузей суспільного життя, які не можуть розглядатися окремо одна від одної, а тільки у тісному взаємозв'язку.

Крім того, однією з особливостей інституту охорони праці теоретики називають те, що він спирається значною мірою на технічні та медичні стандарти і близький до техніки, зокрема до метрології, медицини (гігієни праці, токсикології), фізіології праці, екології. Правові норми, що забезпечують безпеку і гігієну праці, часто переплітаються з технічними, медичними, фізіологічними нормативами, з нормами організаційного характеру [14].

При цьому, на думку дослідника понятійного апарату трудового права С.Ю. Головіної, в інституті охорони праці використовуються поняття інших галузей знання – технічні і медичні терміни. Ці поняття вживаються в тому сенсі, який закріплений за ними у відповідній галузі знання [10].

Законодавче визначення поняття охорони праці говорить про багатоплановість даного явища, оскільки воно включає в себе заходи різного роду, спрямовані на захист здоров'я і життя працівників у процесі праці і в зв'язку з нею. Також дане поняття включає в себе, крім усього іншого, заходи щодо забезпечення безпеки та гігієни праці в організації.

На підставі вищевикладеного можна зробити висновок про те, що поняття «охорона праці» є більш широким за своїм значенням, ніж поняття «безпека праці», тому що останнє є лише комплексом заходів, які виключають вплив шкідливих і небезпечних виробничих факторів на здоров'я працівника. Водночас охорона праці в широкому сенсі передбачає, крім того, заборону на встановлення випробувального терміну при прийомі на роботу для окремих категорій працівників, а також заборону застосування праці осіб у віці до вісімнадцяти років на роботах, виконання яких може спричинити шкоду їх моральному розвитку тощо, тобто в зазначених випадках прямо не передбачається виключення впливу шкідливих і небезпечних факторів на здоров'я працюючих громадян. У даній ситуації мова йде про певні заходи соціального та правового захисту осіб, які особливо потребують правового захисту, а також захисту всіх працівників у деяких ситуаціях. Однак якщо розглядати охорону праці у вузькому сенсі, то під нею слід розуміти сукупність правових норм і правил, які встановлюють заходи щодо створення безпечних умов праці, що запобігають травматизму і професійним захворюванням, а також регулюють нагляд і контроль за дотриманням законодавства про охорону праці, що здійснюються державою при участі профспілкових органів.

Таким чином, вважаємо, що термін «охорона праці» у вузькому сенсі є синонімом терміна «безпека праці». Аналіз розглянутих термінів буде неповним без характеристики такого поняття, як «здорові умови праці», тому що в якості одного з основних напрямків державної політики в галузі охорони праці названо забезпечення пріоритету збереження життя і здоров'я працівників. Таке формулювання в повній мірі відповідає визнаному в світі підходу до законодавчого закріплення подібних завдань, оскільки демонструє широке трактування поняття «охорона праці», що включає не тільки питання безпеки і гігієни, а й проблеми забезпечення здоров'я працівників загалом.

Право на життя і здоров'я – це природне право людини в сфері охорони праці [34, с. 120]. Таким чином, автор розглядає охорону праці з біомедичної точки зору.

Медичний аспект охорони праці також розкривається на основі загальних характеристик поняття «здоров'я». Воно передбачає нормальне функціонування організму в єдиній системі, тобто нормальний фізичний стан, а також психологічний комфорт [35, с. 101].

У даний час намітився відхід від традиційного трактування охорони праці як сукупності техніки безпеки і гігієни праці. Наразі вона тлумачиться в якості охорони здоров'я в процесі трудової діяльності або охорони професійного здоров'я. В останньому випадку охорона праці розглядається значно ширше і передбачає охорону здоров'я конкретної людини (не тільки її здатності до праці) з урахуванням її фізичних, фізіологічних, психологічних і ментальних особливостей [26].

Таким чином, у даний час поняття здорових умов праці включає в себе не тільки забезпечення фізичної цілісності організму працівника, а й забезпечення психологічної рівноваги. Звісно ж, що психологічна складова концепції охорони праці наразі відіграє значну роль при забезпеченні безпечних і здорових умов праці. У зазначеній сфері проявляються такі проблеми, які можуть згубно впливати на здоров'я людини, а отже, й на безпеку її трудової діяльності.

Це пов'язано, по-перше, з наявністю психологічного і фізичного впливу на виробництві, по-друге, наявністю виробничих стресів, відсутність балансу між виробничим і приватним життям працівника. Психологічний аспект охорони праці найчастіше виявляється у формі мобінгу або булінгу.

У радянський період часу право на безпечні умови праці традиційно пов'язувалося з технічною стороною забезпечення безпеки праці і часто зводилося до дотримання норм з техніки безпеки і виробничої санітарії.

Проте ще в 70-ті роки ХХ ст. А.І. Цепін писав про необхідність подолання вузького підходу до визначення умов праці, розширення прав працівника на безпечні та здорові умови праці шляхом включення в акти з охорони праці норми про необхідність створення сприятливих естетичних і психофізіологічних умов на робочих місцях. Тому дані явища в процесі трудової діяльності не нові, але дослідники почали проявляти активну увагу до зазначеної проблеми порівняно недавно [36, с. 171].

Вплив стресу на здоров'я і працездатність працівників як один з психологічних чинників було проаналізовано на європейській конференції, присвяченій безпеці та гігієні на виробництві. Крім того, в Стратегії розвитку Європейського Співтовариства, присвяченій безпеці та гігієні праці, на 2002-2006 рр. відзначається, що психологічна агресія і насильство вимагає законодавчого регулювання незалежно від форми прояву зазначеного насильства. Крім того, звертається увага на те, що лише деякі держави-члени Євросоюзу мають законодавство, спрямоване на захист працівників від морального насильства [37].

У зв'язку з цим видається цікавим досвід Франції як розвинутої соціальної держави Європи, де в 2002 був прийнятий спеціальний закон про захист працівників від морального переслідування на робочому місці. При цьому в Трудовий кодекс Франції були внесені відповідні доповнення про способи захисту права на гідність працівника в період трудової діяльності. У них, зокрема, зазначається, що моральне переслідування може носити як «вертикальний» – з боку роботодавця, так і «горизонтальний» характер – з боку товаришів по службі. Хотілося б відзначити основні способи захисту прав працівників.

По-перше, працівник наділяється правом призупинити роботу в разі, якщо є розумна підстава вважати, що робоча обстановка являє собою для нього неминучу і серйозну небезпеку, а години простою підлягають оплаті.

По-друге, працівник має право попередити, направити відповідну скаргу про моральне переслідування в представницькі органи на підприємстві (комітет з гігієни, безпеки та умов праці, комітет підприємства, делегати персоналу).

По-третє, він може подати скаргу інспектору праці, який зобов'язаний спробувати примирити сторони конфлікту або звернутися до суду. При цьому тягар доведення фактів лежить на роботодавцеві. Роботодавець повинен довести, що його дії не мають характеру морального переслідування. Суд може перекваліфікувати звільнення працівника за власним бажанням, який зазнав морального переслідування з боку роботодавця, на розірвання договору з вини роботодавця з усіма передбаченими в цьому випадку наслідками.

По-четверте, представники профспілкових організацій вправі звертатися до суду з позовом про захист працівників, які зазнали морального переслідування, за умови, що на це є їх письмове погодження [38, с. 110].

На міжнародному рівні психологічне насильство, однією з форм якого є мобінг на робочому місці, описано МОП як масовий психологічний тиск [39]. У Декларації про здоров'я працюючих 2006 року в якості основної мети її прийняття визначається забезпечення фізичного і психічного здоров'я працівників [40].

У контексті мети охорони праці МОП звертає увагу не тільки на фізичну складову цього явища, але й на психологічну [41, с. 88].

Необхідно також звернутися до ст. 26 частини I Європейської соціальної хартії (переглянутої), в якій передбачено, що «всі працівники мають право на гідне ставлення до них під час праці». Рада Європи підкреслює обов'язок держав-учасниць РЄ сприяти запобіганню знущальних за своїм характером, явно ворожих і образливих дій, спрямованих проти окремих працівників на їх робочому місці або у зв'язку

з їх роботою, а також вживати необхідних заходів захисту працівників від такої поведінки. У цьому ж міжнародному нормативно-правовому акті існує заклик держав-учасниць РЄ сприяти запобіганню від сексуальних домагань, які по суті можуть бути формою мобінгу.

На підставі зазначених моментів можна зробити висновок, що терміни «охорона праці» та «безпека і гігієна праці» при характеристиці міжнародних трудових стандартів розглядаються як синоніми, але це видається обґрунтованим лише при умові використання міжнародною спільнотою терміна «охорона праці» у вузькому сенсі.

Охорона праці – це інститут галузі трудового права, що регулює суспільні відносини, пов'язані із забезпеченням життя і здоров'я працівників, тобто він зачіпає найважливіші конституційні права людини [42, с. 8].

Роботодавець зобов'язаний: забезпечувати безпеку та умови праці, що відповідають державним нормативним вимогам охорони праці; відшкодувати шкоду, заподіяну працівникам у зв'язку з виконанням ними трудових обов'язків, а також компенсувати моральну шкоду в порядку та на умовах, які встановлені законами та іншими нормативними правовими актами. Імперативні вимоги законодавства покладено на роботодавця виключно для захисту працівників у разі виникнення несприятливих наслідків у процесі роботи. За порушення встановлених у трудовому законодавстві вимог роботодавець може нести кримінальну та адміністративну відповідальність, а також зобов'язаний відшкодувати матеріальний збиток потерпілому працівникові або його сім'ї. Незважаючи на суворість наслідків щодо роботодавця в разі порушення покладених на нього обов'язків, існує велика кількість прикладів несумлінності роботодавців у сфері охорони праці.

Для ефективності управління, забезпечення високої продуктивності праці та досягнення мінімізації травматизму необхідно оцінювати поточний

стан охорони праці та розробляти конкретні заходи щодо поліпшення стану зазначеної сфери. Такі заходи повинні реалізовуватися державою в цілому і роботодавцями – зокрема. Необхідно розглядати охорону праці як пріоритетний напрям державної політики [43, с. 102].

Ідея необхідності підтримки безпеки виробництва та охорони здоров'я працівників була сформульована ще в ст. 7 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права [44]. Пакт вперше дав розшифровку права кожної людини на сприятливі умови праці, котре було закладено в ч. 1 ст. 23 Загальної декларації прав людини [45], в числі яких було названо право працівників на «працю в умовах, що відповідають вимогам безпеки і здоров'я». Поки існують трудові правовідносини, питання охорони праці завжди будуть актуальні, а створення ефективних і сприятливих умов праці завжди буде стояти на першому місці.

На сьогоднішній день інститут охорони праці зазнає певних змін, які кардинально відрізняються від звичного правового регулювання і розуміння охорони праці. Без адекватного законодавчого реагування та врахування негативного досвіду попередніх років немає можливості організувати сучасне, а, головне, безпечне робоче місце, а також ефективно управляти трудовими ресурсами. Проте навіть у цьому випадку державна політика в галузі охорони праці буде не досить ефективною. Назріла гостра необхідність в поєднанні системи державного регулювання охорони праці з її локальним регулюванням у конкретного роботодавця. Такий підхід буде цілком доречний у ситуації, коли Україна поставила перед собою найважливіше завдання – керуватися принципом державної політики в сфері охорони праці, обравши в якості головного пріоритету життя і здоров'я працівників, а не саму їх трудову діяльність.

Поняття охорони праці в юридичній літературі одним з перших сформулював С.І. Карпун, визначивши її як «найважливішу систему діяльності радянської влади, спрямовану на охорону життя і здоров'я

працюючих від усіх шкідливих умов і небезпек, пов'язаних з процесом праці» [46, с. 68].

Велике значення охорони праці обумовлюється тим, що умови праці – це професійне середовище, в якому працівник перебуває досить тривалий час і в якому протікає його життєдіяльність. Таким чином, рівень працездатності і комфортності перебування на робочому місці безпосередньо залежить від стану умов праці, які й забезпечують підвищення ефективності і продуктивності [47, с. 75].

Основний принцип охорони праці – це збереження життя і здоров'я працівників, який є пріоритетом у порівнянні з результатами їх діяльності. Інститут охорони праці має найважливіше значення в трудових правовідносинах, його соціальне значення виражається в удосконаленні та покращенні умов праці, спрямуванні на створення безпеки на робочих місцях, зменшенні виробничого травматизму і захворюваності. Економічне значення охорони праці характеризується ефективністю заходів щодо поліпшення умов і підвищення безпеки праці, внаслідок чого відбувається економія грошових виплат за роботу в несприятливих умовах праці.

Основна мета охорони праці – створення таких умов праці, які б забезпечували максимальну працездатність, спрямовану на підвищення продуктивності праці і зведення до мінімуму можливості виникнення захворювання і травм працівника. Аналізуючи міжнародні правові акти, можна помітити, що ідея необхідності підтримки безпеки виробництва і охорони здоров'я працівників була сформульована ще в 1966 році в ст. 7 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права, прийнятого 16 грудня 1966 року, та в Резолюції 2200 (XXI), прийнятій на 1496-му пленарному засіданні Генеральної Асамблеї ООН (ратифікована Президією Верховної Ради СРСР 18 вересня 1973 року) [45].

Пакт вперше визначив право кожної людини на сприятливі умови праці, яке було закріплено ще в ч. 1 ст. 23 Загальної декларації прав людини,

прийнятій Генеральною Асамблеєю ООН 10 грудня 1948 року. Воно включало і право працівників на «працю в умовах, що відповідають вимогам безпеки і здоров'я». Крім того, в міжнародних актах з безпеки та гігієни праці, як правило, термін «охорона праці» не застосовується, а замість нього використовуються інші поняття. Наприклад, у конвенціях, ратифікованих Україною, вживаються такі терміни: «здоров'я, безпека і гігієна праці» (Конвенція № 155 про безпеку та гігієну праці) [48]; «гігієна робочого місця» (Конвенція № 162 про охорону праці при використанні азбесту) [49]; «безпека і гігієна праці» (Конвенція № 176 про безпеку та гігієну праці в шахтах) [50].

У Конвенції № 155, наприклад, зазначено, що термін «здоров'я» щодо праці означає не тільки відсутність хвороби чи недуги, він також включає і вплив на здоров'я фізичних і психічних елементів, які безпосередньо стосуються безпеки та гігієни праці. У конвенціях і рекомендаціях Міжнародної організації праці не застосовується термін «охорона праці», замість нього використовується поняття «безпека і здоров'я».

На сьогоднішній день законодавчо закріплене поняття «охорона праці» не розкриває змісту інституту охорони праці, що створює певні труднощі при його тлумаченні та застосуванні на практиці. У такій ситуації можливо кілька варіантів законодавчої конструкції норм щодо встановлення поняття «охорона праці». Один із варіантів полягає в заміні законодавчо закріпленого в нормативно-правових актах, що складають трудове законодавство, поняття «охорона праці» на термін «забезпечення безпеки і гігієни праці». Це буде відповідати термінології МОП і стане вираженням сутності і призначення охорони праці.

Другий можливий варіант – це законодавче закріплення рівнозначності термінів «охорона праці» та «забезпечення безпеки і гігієна праці», що дозволить уникнути труднощів у тлумаченні та застосуванні інституту охорони праці. Найкращим є другий варіант, тому що термін

«охорона праці» знайшов широке поширення в законодавстві, а також у науковій та навчальній літературі, тому ототожнення цих термінів безболісно позначиться на трудових правовідносинах у досліджуваній сфері, позаяк не потрібно буде приводити у відповідність з новою термінологією всю нормативно-правову базу, яка регулює охорону праці.

Термін «забезпечення безпеки і гігієна праці» дозволить розглядати охорону праці як комплексну систему взаємопов'язаних процедур, які б гарантували охорону працівників від впливу негативних виробничих і професійних факторів. Необхідно відзначити, що недосконалість правового регулювання правовідносин у сфері охорони праці посилюється прогалинами чинного законодавства у досліджуваній сфері і його невідповідністю сформованим економічним, соціальним і трудовим відносинам, а також адаптованим світовою спільнотою міжнародним нормам [51, с. 166].

Удосконалення законодавства сприятиме підняттю рівня правопорядку в області охорони праці, а також підвищенню правової грамотності працівників. В якості варіанта вирішення проблеми прогалин у трудовому законодавстві можна розглядати прийняття єдиного нормативно-правового акта, що увібрав би в себе норми різних документів, які регулюють охорону праці. Така систематизація сприяла б ефективності застосування норм на практиці, а сам документ міг би відображати державні нормативні вимоги з охорони праці і пояснювати їх поняття, зміст, встановлювати пріоритет у застосуванні.

Одним з найважливіших факторів гідного життя і розвитку людини є система безпеки життя і здоров'я працівників. Окремі роботодавці вважають, що якщо організоване ними виробництво не є небезпечним і шкідливим, то вимоги з охорони праці не повинні бути важливими і пріоритетними напрямками. Однак, незважаючи на це, забезпечувати своїм співробітникам здорові і безпечні умови роботи повинен кожен без винятку

роботодавець, позаяк охорона праці – це в першу чергу обов'язок роботодавця. Йому необхідно враховувати, що виконання цього обов'язку не повинно носити разового характеру, бо охорона праці передбачає систематичне проведення цілого ряду заходів.

Створення прийнятних умов для охорони і підтримки здоров'я студентів (курсантів) та викладачів належить до відповідальності навчального закладу. Керівництво системою управління охороною праці покладається на ректора (проректора) навчального закладу.

Державні вимоги з охорони праці закріплюються в таких нормативних правових актах [52, с. 189]:

- стандартах безпеки праці (здійснення соціально-економічних, організаційних, санітарно-гігієнічних, лікувально-профілактичних, реабілітаційних заходів у галузі охорони праці);
- правилах і типових інструкціях з охорони праці;
- державних санітарно-епідеміологічних правилах і нормативах.

У системі управління охороною праці беруть участь усі працівники навчального закладу відповідно до рекомендацій Міжнародної організації праці. Для цього в посадових інструкціях працівників вводяться обов'язки з охорони праці. Вимоги охорони праці, обов'язкові для працівників, як правило, містяться в правилах внутрішнього трудового розпорядку та інструкціях з техніки безпеки і охорони праці. Інструкції розробляються на підставі законів і нормативних актів, зокрема міжгалузевих і галузевих типових інструкцій з охорони праці, з урахуванням умов праці, характерних для відповідних посад і наявності небезпечних і шкідливих виробничих факторів. Інструкції, розроблені в організації, повинні бути узгоджені з виборним органом первинної профспілкової організації чи іншим уповноваженим органом працівників для прийняття локальних нормативних актів і затверджені роботодавцем.

Охорона праці – це система правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних, лікувально-профілактичних, реабілітаційних заходів, створена для збереження життя і здоров'я працівників у процесі трудової діяльності. На думку законодавця, заходи зі збереження здоров'я і життя працівників є основою інституту охорони праці. Розкриття змісту цих заходів не надто вдале. У законі наводиться відкритий перелік заходів, але не визначається зміст взаємозв'язку характеру впливу даних заходів на систему управління охороною праці [53, с. 501].

Технологічний процес – це основа будь-якої діяльності, зокрема й найманої праці. Це усвідомлена діяльність, яка являє собою певну систему трудових дій, операцій, об'єднаних технологічною послідовністю. Керівник підприємства пропонує працівникові послідовність виконання трудових операцій, їх зміст, результат, який досягається за участю і під контролем виконавця.

Роботодавець розробляє систему норм і локальних нормативних правових актів з охорони праці стосовно тих технологічних процесів, які ним використовуються в його організації.

Охорона праці – це не сумарне об'єднання ряду заходів зі збереження життя і здоров'я найманих працівників, а їх система. Ця система обумовлена необхідністю забезпечити охорону праці працівника впродовж всього технологічного процесу. Тільки система здатна створити необхідні умови для безпечної праці. Саме система допоможе нейтралізувати, мінімізувати належним чином шкідливі фактори і небезпеки, які виникають при здійсненні технологічного процесу. Така система не може бути абстрактною побудовою роботодавця. Вона завжди конкретна, оскільки переслідує певні цілі, пов'язані з нейтралізацією небезпек, шкідливих умов використовуваного роботодавцем технологічного процесу.

У зв'язку з цим у локальних нормативних правових актах правила, процедури та критерії збереження життя і здоров'я найманих працівників формуються з урахуванням шкідливих умов і небезпек конкретного технологічного процесу, фінансових та інших можливостей роботодавця. Діяльність з управління охороною праці в системі освіти спрямована на [54, с. 229]:

- забезпечення виконання вимог законодавчих, нормативних правових актів по створенню здорових і безпечних умов праці та освітнього процесу;
- організацію і проведення профілактичної роботи з попередження травматизму, професійної і виробничо обумовленої захворюваності серед працюючих;
- запобігання нещасним випадкам з учнями під час проведення освітнього процесу;
- дотримання вимог нормативних документів з радіаційної та пожежної безпеки, захисту навколишнього середовища та дій у надзвичайних ситуаціях;
- забезпечення безпеки експлуатації навчальних і побутових будівель і споруд, які використовуються в навчальному процесі, обладнання, приладів і технічних засобів навчання;
- охорону і зміцнення здоров'я працюючих, учнів, організацію їх лікувально-профілактичного обслуговування, створення оптимального поєднання режимів праці, навчання, організованого відпочинку;
- створення і вдосконалення безперервної системи освіти в області забезпечення безпеки життєдіяльності, що включає дошкільну, всі види загальної освіти, професійно-технічну, середню та вищу педагогічну освіту, систему перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів.

Як згадувалося вище, однією з найважливіших задач системи управління охороною праці є збереження життя і здоров'я студентів

(курсантів) та викладачів. Охорона здоров'я учнів включає в себе кілька видів заходів, спрямованих переважно на профілактику виникнення захворювань серед них.

Профілактика – це комплекс заходів, що спрямовані на збереження і зміцнення здоров'я та включають в себе формування здорового способу життя, попередження виникнення та (або) розповсюдження захворювань, їх раннє виявлення, виявлення причин і умов їх виникнення і розвитку; вони також передбачають усунення шкідливого впливу на здоров'я людини факторів середовища її проживання.

Охорона праці є самостійним інститутом галузі трудового права, бо він володіє всіма необхідними для нього конститутивними ознаками, а саме [55, с. 141]:

- регулює певні (однорідні) суспільні відносини, пов'язані із забезпеченням життя і здоров'я працівників;
- його правові норми характеризуються стійкістю і відокремлені від інших інститутів галузі трудового права.

У науці трудового права сформульовано поняття охорони праці як інституту трудового права і як комплексної правової освіти. Зокрема зазначається, що основною юридичною гарантією даного права громадян є норми й інститути трудового, адміністративного, цивільного, фінансового законодавства, спрямовані на реалізацію та захист розглянутого права. Вони утворюють комплексне правове формування з охорони праці, що являє собою вторинну правову освіту і володіє цілісністю та відносною самостійністю, а тому потребує кодифікації в спеціальному законі про охорону праці. При цьому в поняття інституту охорони праці в трудовому праві включаються деякі норми інститутів робочого часу і часу відпочинку, які мають двоїстий характер.

Інститут охорони праці в трудовому праві можна розглядати в двох аспектах у залежності від того, які норми він містить [22]:

- тільки норми, безпосередньо спрямовані на захист працюючих від впливу шкідливих і небезпечних виробничих факторів, які можуть призвести до травмування або професійного захворювання;
- в тому числі норми, що охороняють працюючих від можливого зниження працездатності.

У першому випадку мається на увазі саме вузьке поняття охорони праці, а в другому випадку – ширше, але не в сенсі наявного в літературі широкого поняття, що охоплює всі норми трудового права. Буде правильним з теоретичної та практичної точок зору розглядати цей інститут в іншому, більш широкому сенсі, позаяк суспільство зацікавлене не тільки в усуненні небезпечних і шкідливих виробничих факторів, а й у збереженні працездатності громадян на певному рівні [9].

Вчені-юристи розглядають поняття інституту охорони праці як відокремлену в рамках галузі трудового права структуровану єдність закономірно розташованих і взаємопов'язаних загальним предметом правового регулювання норм, спрямованих на забезпечення безпечних і здорових умов праці у роботодавців усіх організаційно-правових форм і форм власності.

Однак у науці трудового права не склалося єдиної думки стосовно того, які правові норми і статті включаються в інститут охорони праці. Так, деякі дослідники до інституту охорони праці відносять норми з техніки безпеки і виробничої санітарії, зокрема норми, що поширюються на певні категорії працівників (жінок, підлітків), норми зі здійснення профілактичних заходів, що нейтралізують шкідливий вплив виробничих факторів і попереджують виробничий травматизм (норми, що передбачають проведення навчання й інструктажів з техніки безпеки та виробничої санітарії, забезпечення індивідуальними засобами захисту, лікувально-профілактичним харчуванням тощо), а також норми з організації охорони праці, зокрема норми про порядок розслідування та

обліку нещасних випадків на виробництві, норми, що регулюють діяльність органів нагляду та контролю за дотриманням правил і норм з охорони праці [9].

Інші в інститут охорони праці включають і норми про скорочений робочий час, про забезпечення нормального режиму праці, про надання додаткових відпусток і підвищеної оплати праці за роботу з небезпечними і шкідливими умовами праці або в особливих кліматичних умовах, а також норми про переведення на більш легку працю [56, с. 52].

Треті дослідники стверджують, що охорона праці є інститутом, що являє собою сукупність норм, об'єднаних однією метою – забезпечення захисту здоров'я працівників від впливу небезпечних і шкідливих факторів безпосередньо в процесі праці. Певною мірою позитивною видається точка зору стосовно того, що інститут охорони праці включає:

1) правові норми, які безпосередньо містяться в інституті охорони праці (норми, що регламентують загальні положення про охорону праці, вимоги охорони праці, організацію охорони праці, забезпечення прав працівників на охорону праці, порядок розслідування та облік нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань);

2) правові норми про охорону праці окремих категорій працівників, в окремих галузях, у випадках особливих ризиків і суміжні з різними інститутами трудового права норми (про трудовий договір, робочий час і час відпочинку, оплату і нормуванні праці, гарантії і компенсації, професійну підготовку та додаткову професійну освіту, захист трудових прав і свобод);

3) норми про охорону праці міжгалузевого характеру (про відшкодування шкоди у разі нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань; про контроль (нагляд) за охороною праці; про відповідальність за порушення охорони праці; про фінансування охорони праці; про міждержавне співробітництво в сфері охорони праці).

Представляють інтерес і такі теоретичні підходи, згідно з якими охорона праці є інститутом галузі трудового права, але закріплені в ньому норми недостатньо досконалі, є деякі прогалини. Це проявляється, зокрема, в невизначеності деяких термінів у сфері охорони праці, відсутністю обліку морально-психологічної складової при формуванні сприятливих умов праці, неповною відповідністю норм з охорони праці загальним нормам законодавства про охорону здоров'я. У зв'язку з цим доцільно виділити такі тенденції державної політики в галузі охорони праці [57, с. 94]:

- розширення участі трудящих в охороні здоров'я та праці;
- запровадження механізму економічної зацікавленості роботодавців у зниженні кількості нещасних випадків і професійної захворюваності в організації;
- створення сприятливого психологічного клімату в колективі.

Цікавою видається точка зору стосовно того, що в ході класифікації норм, які регулюють охорону праці, слід вказати на важливе як теоретичне, так і практичне значення поділу правового інституту охорони праці на такі підінститути [58, с. 278]:

- державні нормативні вимоги охорони праці;
- обов'язки роботодавця в сфері охорони праці;
- обов'язки працівника в сфері охорони праці;
- державне управління охороною праці;
- регулювання діяльності служб і комітетів (комісій) з охорони праці в організації;
- забезпечення права працівників на охорону праці;
- правила розслідування нещасних випадків і професійних захворювань;
- відповідальність за порушення законодавства про охорону праці;

- органи, які здійснюють нагляд і контроль у сфері охорони труда.

Зазвичай в інститут охорони праці включають такі норми [59, с. 301]:

- про правила та інструкції з охорони праці;
- про регулювання організації охорони праці;
- про компенсації особам, які працюють у шкідливих і (або) небезпечних умовах праці;
- про порядок розслідування та обліку нещасних випадків на виробництві і професійних захворювань;
- про охорону праці жінок, працівників, які не досягли віку 18 років, і осіб зі зниженою працездатністю.

Не можна не підкреслити досить важливий аспект, суть якого полягає в тому, що інститут охорони праці спочатку не відповідав концептуальній ідеї, змісту і своєму призначенню – сприяти збереженню життя і здоров'я працівника. Крім того, він закріплював невідповідність між назвою інституту і його змістом. Сучасний інститут охорони праці в трудовому праві має певну структуру і зміст.

При цьому не важко помітити певні відмінності в підходах до змісту та структури інституту охорони праці в науці трудового права. Першочергово слід звернути увагу на розташування інституту охорони праці у законодавстві. У принциповому сенсі система трудового права обумовлена динамікою розвитку і значенням її інститутів.

Не можна не відзначити істотні прогалини в трудовому законодавстві. Таким чином, з невідомих причин відсутні нормативно-правові акти щодо експертизи та врегулювання професійних захворювань, які б визнавали експертизу та врегулювання нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань одним із основних напрямів державної політики у сфері охорони праці. Цей аргумент підкріплюється ще одним основним напрямком політики держави в галузі охорони праці – захист прав

працівників, які постраждали внаслідок нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань, а також членів їх сімей на засадах загальнообов'язкового соціального страхування працівників від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань.

На даний момент немає статті, а тим більше окремої глави, що регулює відносини щодо попередження виробничого травматизму та професійних захворювань працівників. Крім того, на наш погляд, законодавцю доцільно було б передбачити спеціальну статтю, яка б регламентувала відносини з прогнозування виробничого травматизму та професійних захворювань.

Видається обґрунтованим виключити з інституту охорони праці норми про розслідування та облік нещасних випадків на виробництві. Практика, зокрема судова, свідчить про наявність у даному контексті провини роботодавця (представників) і/або працівника, при тому не тільки на виробництві, а й у невиробничій сфері (охорона здоров'я, освіта, культура і т.д.). Тому необхідно закріпити норми про розслідування та облік випадків виробничого травматизму на роботі.

1.2 Право на охорону праці за законодавством України

Як і будь-яка інша діяльність, трудова діяльність пов'язана з небезпеками для життя і здоров'я зайнятого в простому процесі праці людини, її працездатності і можливості знайти роботу. Для усунення або зменшення небезпек на виробництві повинні бути створені сприятливі умови праці і забезпечена його надійна безпека.

Під умовами праці розуміють сукупність факторів трудового процесу і виробничого середовища, що впливають на працездатність і здоров'я працівника. Основними характеристиками трудового процесу є тяжкість і напруженість праці [60, с. 79].

Важкість праці виступає одним із основних чинників трудового процесу, що відображає навантаження переважно на кістково-м'язову систему та функціональні системи організму (серцево-судинну, дихальну та ін.), які забезпечують його діяльність. Важкість праці визначається низкою показників, факторів праці при динамічній та статичній роботі, а саме:

- величиною піднімання і переміщення вантажу вручну;
- кількістю стереотипно повторюваних рухів;
- характером робочої пози;
- кількістю глибоких нахилів корпусу;
- величиною статичного навантаження.

Напруженість праці – один з основних факторів трудового процесу, який відображає навантаження переважно на центральну нервову систему, органи чуття та емоційну сферу працівника. До факторів, що визначають інтенсивність праці, належать інтелектуальні, сенсорні, емоційні навантаження, ступінь їх монотонності, режим роботи. Під факторами виробничого середовища, в якому здійснюється діяльність людини, розуміють найрізноманітніші умови цього середовища (фізичні, соціально-психологічні тощо). Всі небезпеки, пов'язані з охороною праці, класифікують як небезпечні і шкідливі виробничі фактори фізичного, хімічного, біологічного та психофізіологічного типу [54].

Безпека праці – стан умов праці, при якому виключено вплив небезпечних і шкідливих виробничих факторів на працівників. Стан безпеки – це такий стан, коли не існує небезпеки нещасного випадку, здатного завдати шкоди.

Ступінь безпеки може змінюватися з плином часу, оскільки ступінь ризику залежить від об'єктивних обставин і вчинків людей. В силу цього слід періодично перевіряти ступінь безпеки методом візуального або інструментального контролю. Після відповідної перевірки розробляються

заходи профілактичного і захисного характеру, виконання яких покращує умови і охорону праці.

Безпечні умови праці – це умови праці, при яких вплив на працюючих шкідливих і (або) небезпечних виробничих факторів виключено або рівні їх впливу не перевищують встановлених нормативів. Безпечні умови праці є найважливішим елементом організації праці і виробництва, передумовою його ефективності [61, с. 59].

Прямого показника безпечних умов праці поки що не винайшли, проте в якості непрямого показника безпечних умов праці виступають здоров'я працівників та їх високопродуктивна праця без травматизму і професійних захворювань. На практиці застосовуються такі показники, що характеризують небезпеку праці: кількість травм, їх частота і тяжкість. Обов'язки щодо забезпечення безпечних умов праці покладаються на роботодавця. Профспілки й інші представницькі органи працівників здійснюють громадський контроль за забезпеченням безпечних умов праці. Як відомо, при певних обставинах вплив умов праці на одного працюючого може призвести до несприятливих подій, таких як, втома (хвороба) тощо [62, с. 86].

Втома – це фізіологічний стан організму, що виникає в результаті надмірно інтенсивної або тривалої роботи і характеризується тимчасовим зниженням функціональних можливостей людського організму. Розрізняють фізичну, розумову й емоційну втому. Недостатній за часом відпочинок або надмірне робоче навантаження протягом тривалого часу нерідко призводять до хронічної втоми або перевтоми. Існує розумова і психічна (душевна) перевтома. У молодих людей та осіб з певним складом нервової системи інтенсивна розумова праця може привести до розвитку неврозів, які виникають частіше при поєднанні розумової перевтоми з постійним психічним напруженням, великим почуттям відповідальності, фізичним виснаженням тощо [63, с. 109]. Психічна перевтома

спостерігається у осіб, надмірно обтяжених «душевними» переживаннями і різного роду обов'язками.

Втома – це суб'єктивне переживання, почуття, яке зазвичай виникає внаслідок стомлення, хоча іноді воно може виникати і без реального стомлення. Причинний зв'язок захворювання з умовами праці дуже складний і неоднозначний. Комплекс факторів виробничого середовища, що формує умови праці, важкість і напруженість процесу праці справляють на працівників як специфічний (прямий і чітко спрямований), так і неспецифічний (загальний несприятливий) вплив.

Найчастіше зустрічається неспецифічний вплив, який знижує в цілому захисні функції організму, що призводить до розвитку загальних захворювань. Оскільки ці захворювання спровоковані умовами праці, їх часто називають виробничо зумовленими захворюваннями. На практиці відокремити їх від звичайних захворювань досить складно, а іноді й неможливо. Рідше зустрічається специфічний вплив, пов'язаний з конкретними виробничими факторами, що призводить до розвитку певних захворювань.. Оскільки такого роду захворювання викликані несприятливими умовами праці конкретних робочих місць конкретних професій, їх називають професійними захворюваннями, які можуть бути як гострими, так і хронічними [64, с. 208].

Гостре професійне захворювання – це захворювання, що виникає раптово після одноразового (протягом одного робочого дня, однієї робочої зміни) впливу шкідливих виробничих факторів. Воно спричиняє тимчасову або стійку втрату професійної працездатності. Як правило, це інгаляційні отруєння.

Хронічне професійне захворювання – це захворювання, що виникає в результаті тривалого впливу шкідливих виробничих факторів. Воно призводить до тимчасової або стійкої втрати професійної працездатності. Переважна більшість (близько 95%) професійних захворювань носить

хронічний характер. Практика показує, що хворобливі зміни в організмі можуть непомітно накопичуватися роками і раптом проявитися як важке професійне захворювання. Тому часто наслідком професійних захворювань є професійна інвалідність працівників. Наприклад, майже всі хворі отримують професійну інвалідність і змушені змінювати професію. Крім того, смертність осіб з професійними захворюваннями в десятки разів вища, ніж серед населення в цілому [65, с. 142].

Дуже часто неприємним наслідком впливу несприятливих умов праці, крім захворювань, є травма, тобто порушення анатомічної цілісності чи фізіологічних функцій тканин або органів людини, викликане раптовим зовнішнім впливом. Дрібні порізи, розтягнення та інші порівняно легкі травми, що не приводять до втрати працездатності, називають мікротравмами. Травма, яка викликала смерть, називається смертельною травмою. Сукупність усіх травм і саме явище їх отримання носить назву травматизму. Для оцінки травматизму потрібно знати частоту виникнення травм, їх тяжкість (з медичної точки зору) і довгострокові соціальні наслідки (соціальна тяжкість).

Можливість отримання в процесі праці захворювання і (або) травми, включаючи смертельну додає до медико-біологічних наслідків (травма, захворювання, каліцтво, інвалідність, смерть) негативні соціальні наслідки.. До них належить часткова або повна втрата працездатності, професійної працездатності, загальної працездатності. Слід підкреслити, що навіть невелика втрата здатності ефективно працювати може стати непереборною перешкодою у збереженні та (або) отриманні роботи, особливо при надмірності робочої сили на ринку праці [66, с. 56].

Права і обов'язки щодо забезпечення безпечних умов і охорони праці покладаються на роботодавця. Роботодавець несе відповідальність за забезпечення збереження життя і здоров'я працівників у процесі праці, що

включає правові, соціально-економічні, організаційно-технічні, санітарно-гігієнічні, лікувально-профілактичні, реабілітаційні та інші заходи.

Виконання вимог охорони праці досягається злагодженою роботою всього персоналу організації. Керівник підприємства забезпечує весь комплекс заходів з безпеки та поліпшення умов праці. Разом з ним кожен працівник несе свою частку відповідальності в галузі охорони праці. Поряд з гарантованими правами на працівника покладаються конкретні обов'язки з дотримання інструкцій, норм і правил з охорони праці.

Одним із найважливіших аспектів охорони праці на підприємствах є забезпечення працівників інструкціями з охорони праці. Інструкція з охорони праці — нормативно-правовий акт, який визначає вимоги щодо охорони праці під час роботи у виробничих приміщеннях, на території підприємства, на будівельних майданчиках та в інших місцях, де виконуються роботи або службові обов'язки. Інструкції з охорони праці можуть бути специфічними для працівників підприємства, сфери та конкретного робочого місця.

Інструкції з охорони праці базуються на міжгалузевих і галузевих правилах з охорони праці та не повинні суперечити їм. Затверджені інструкції для працівників враховуються службою охорони праці підприємства в журналі обліку. Нагляд і контроль за дотриманням правил та інструкцій з охорони праці здійснюють органи нагляду. Інструкції для працівників за професіями та для окремих видів робіт розробляються за затвердженим роботодавцем переліком, який складається за участю керівників структурних підрозділів, служб головних спеціалістів тощо. Розробка інструкцій для працівників здійснюється на підставі наказу роботодавця.

Інструкції для працівників розробляються керівниками структурних підрозділів (відділів, лабораторій тощо). Служба з охорони праці організації стежить за своєчасною розробкою та переглядом інструкцій для

працівників, а також надає методичну допомогу розробникам. Типова інструкція та інструкція для працівників повинні містити такі розділи [53]:

- загальні вимоги безпеки;
- вимоги безпеки перед початком робіт;
- вимоги безпеки під час роботи;
- вимоги безпеки в аварійних ситуаціях;
- вимоги безпеки після закінчення роботи.

Інструкції для працівників не повинні містити посилань на будь-які нормативні акти, крім посилань на інші інструкції для працівників, що діють на даному підприємстві. В інструкціях не можна застосовувати слова, що підкреслюють особливе значення окремих вимог («категорично», «особливо», «строго» тощо), позаяк всі вимоги інструкції повинні виконуватися працівниками в рівній мірі. Заміна слів в тексті літерним скороченням допускається за умови повної розшифровки. Якщо безпека виконання роботи обумовлена певними нормами, то вони повинні бути вказані в інструкції (величина зазору, відстані тощо).

Перевірка інструкцій на відповідність вимогам діючих державних стандартів, санітарних норм і правил повинна проводитися не рідше одного разу на 5 років. Перевірка інструкцій для працівників за професіями або за видами робіт, пов'язаних з підвищеною небезпекою, має проводитися не рідше одного разу на 3 роки. Якщо протягом терміну дії інструкції умови праці працівників на підприємстві не змінилися, то наказом роботодавця дія інструкції продовжується на наступний рік, про що робиться запис на першій сторінці інструкції (штамп «Переглянуто», дата і підпис особи, відповідальної за перегляд інструкції) [67, с. 130].

Видача інструкцій керівникам структурних підрозділів організації здійснюється службою охорони праці з реєстрацією в інструкції. Керівник філії організації зобов'язаний постійно вести інструкції для працівників усіх професій і всіх видів робіт, які діють на підприємстві. Інструкції

можуть видаватися працівникам після проходження особистого інструктажу.

Забезпечення працівникам конституційного права на працю в умовах, що відповідають вимогам охорони праці, означає, що держава, визначаючи це право, встановлює його гарантії та покладає на роботодавця обов'язок забезпечувати працівникам безпечні умови та охорону праці. Умови праці, визначені трудовим договором, повинні відповідати вимогам охорони праці. У разі відмови працівника від виконання роботи за наявності загрози життю і здоров'ю роботодавець зобов'язаний надати йому іншу роботу до усунення загрози. Якщо з об'єктивних причин роботодавець не може надати іншу роботу, то час простою працівника до усунення загрози його життю та здоров'ю оплачується роботодавцем відповідно до законодавства України. При відсутності у працівника засобів індивідуального та колективного захисту, забезпечених відповідно до встановлених норм, роботодавець не має права вимагати від працівника виконання трудових обов'язків.

1.3 Особливості правового регулювання охорони праці в Україні

Нормативно-правове регулювання охорони праці в Україні відбувається на трьох рівнях: конституційному, законодавчому та нормативному. Правовою основою законодавства про охорону праці є Конституція України. У ст. 3 Конституції України проголошено, що людина, її життя і здоров'я, недоторканність і безпека визнаються найвищою соціальною цінністю; кожен має право на належні, безпечні і здорові умови праці [68].

Також у Конституції нашої держави і в Кодексі законів про працю України закріплений принцип пріоритету міжнародно-правових норм перед нормами національного законодавства. Міжнародне правове регулювання праці – це встановлена міжнародними договорами (актами) система

стандартів щодо регулювання праці, яку держави, що приєдналися до відповідного міжнародного договору (ратифікували його), використовують в національному трудовому законодавстві.

На сьогоднішній день законодавство в сфері охорони праці є застарілим і потребує відповідної модернізації. Особливої уваги вимагає реалізація заходів, пов'язаних з реформою системи соціального страхування, включаючи дострокове, пільгове пенсійне забезпечення працівників, які зазнають впливу шкідливих виробничих факторів. Гарантії держави поширюються на відшкодування шкоди здоров'ю працівника в розмірі законодавчо встановленого граничного тарифу, що розраховується за затвердженою методикою. Повністю шкоду, заподіяну працівникові на виробництві, може бути відшкодовано шляхом залучення недержавних страхових компаній, які зможуть запропонувати гнучкі схеми страхового захисту з урахуванням поділу економічної відповідальності сторін. Завдяки цьому буде створена система, яка стимулюватиме проведення заходів щодо зміни сукупності факторів виробничого середовища і трудового процесу, що впливають на працездатність і здоров'я працівника.

З метою активного і масового залучення працівників до процесу управління ризиками необхідно посилити інформаційний вплив на суспільну свідомість і планомірно підвищувати культуру праці. Слід методично і цілеспрямовано культивувати в суспільстві відповідальне ставлення до праці і чистоти робочого місця, впроваджувати в свідомість трудящих культуру безпечної праці та особистої відповідальності за своє здоров'я, вживати заходи щодо підвищення інформованості широких мас трудящих про найбільш поширені професійні ризики й способи управління ними. Інформаційне забезпечення охорони праці передбачає проведення широкомасштабної роботи з інформування, консультування та надання правової допомоги працівникам і роботодавцям з питань дотримання трудового законодавства в сфері охорони праці. Проблеми правового

регулювання питань охорони праці на сучасному етапі вимагають консолідації зусиль і взаємодії на рівні органів виконавчої влади. Пріоритет збереження життя і здоров'я працівників стосовно будь-яких інших результатів трудової діяльності є загальнолюдським принципом, що відповідає Загальній декларації прав людини, Міжнародному пакту про економічні, соціальні і культурні права, різним деклараціям тощо [69, с. 29].

Реалізація саме цього принципу можлива за умови виконання роботодавцями обов'язку щодо забезпечення безпечних і сприятливих умов праці її учасникам. Охорона праці – це система збереження життя і здоров'я працівників у процесі їх трудової діяльності, що включає в себе правові, соціально-економічні, організаційно-технічні, санітарно-гігієнічні, лікувально-профілактичні, реабілітаційні та інші заходи, які утворюють механізм реалізації конституційного права громадян на працю.

Безперервне поліпшення умов і безпеки праці в якості головної мети політики роботодавця в галузі охорони праці здійснюється на кожному етапі системи управління охороною праці і має правовий супровід. Локальні нормативні акти організації складають важливу основу організації робіт із забезпечення безпеки праці та дотримання вимог охорони праці персоналом. Необхідно істотно модернізувати організацію управління охороною праці, зробити її простою, ясною і зрозумілою для застосування всіма без винятку роботодавцями і працівниками, адаптувати до сучасних умов ведення бізнесу та нових потреб розвитку економіки, привести норми і стандарти в сфері безпеки і охорони праці у відповідність з міжнародними вимогами.

Проблеми виробничого травматизму та професійних захворювань з кожним днем стають все більш актуальними. Інститут правової охорони праці включає в себе правові, технічні, санітарно-гігієнічні норми, правила, положення, методи і прийоми профілактики та попередження виробничої

шкоди. Від правильної законодавчої системи, яка регулює цей інститут, залежить рівень захищеності кожного працівника.

Розвиток науково-технічного прогресу, пов'язаного з впровадженням у виробництво новітніх технологій, робить життєдіяльність трудящих все більш травмонебезпечною. Особливу значущість і актуальність сьогодні набувають правові засоби, спрямовані на зниження чисельності нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань. Рівень соціальної захищеності громадянина залежить від державної політики в таких найважливіших соціально-економічних сферах, як охорона праці, безпека життєдіяльності, виробнича санітарія, техніка безпеки. Саме на державі лежить обов'язок щодо запобігання виробничому травматизму. Для цього створюється система профілактики нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань.

Проблеми, пов'язані із забезпеченням належних умов праці, отримують своє відображення як у національному законодавстві, так і в міжнародному праві. Загальні правові приписи, що регулюють відносини в цій сфері, закріплюються в основних законах держав.

Міжнародні стандарти та правові норми є орієнтиром для розвитку національного трудового законодавства, законодавства про соціальне забезпечення, законодавства про охорону праці. Законодавство про охорону праці ґрунтується на Конституції і безпосередньо регулюється Законом України «Про охорону праці», КЗпП, Цивільним кодексом та іншими нормативно-правовими актами, зокрема технічними нормативними правовими актами, що регулюють відносини в галузі охорони праці.

До правових актів, які містять державні нормативні вимоги з охорони праці, належать: міжгалузеві правила з охорони праці; міжгалузеві типові інструкції з охорони праці; галузеві правила з охорони праці; типові інструкції з охорони праці; державні стандарти системи стандартів безпеки праці; будівельні норми і правила; зведення правил з проектування та

будівництва; державні санітарно-епідеміологічні правила і нормативи; гігієнічні нормативи; санітарні правила і норми; санітарні норми.

Державні нормативні вимоги охорони праці розробляються і переглядаються на основі комплексних досліджень стану та причин виробничого травматизму, аварійних ситуацій та професійних захворювань, вивчення передового вітчизняного та світового досвіду охорони праці, аналізу результатів сертифікації робіт, спрямованих на охорону праці. На основі державних нормативних вимог охорони праці розробляються і затверджуються на рівні локальних нормативних актів всі необхідні положення в сфері охорони праці: стандарти безпеки, інструкції з охорони праці для окремих видів робіт. За грубі порушення норм і правил техніки безпеки, охорони праці, виробничої санітарії встановлені різні види відповідальності.

Залежно від характеру вчиненого правопорушення винні особи несуть дисциплінарну, адміністративну, кримінальну та іншу відповідальність відповідно до законодавства. У питаннях попередження виробничого травматизму важливу роль відіграє організаційно-правова діяльність державних і громадських організацій, завдяки якій здійснюється безпосередня реалізація норм, що забезпечують створення безпечних умов праці, чітке виконання працівниками, організаційними структурами, посадовими особами вимог і приписів правових норм, що регулюють конкретну виробничу і трудову діяльність з урахуванням специфіки кожного підприємства й організації. Організаційно-правова діяльність у галузі охорони праці включає в себе різні напрями, основним з яких є контрольно-наглядний. У питаннях дієвості механізмів з охорони праці позитивну роль міг би відіграти інститут соціального партнерства в сфері праці. У ряді країн на пострадянському просторі є спеціальні закони або великі глави в інших нормативних правових актах (найчастіше в трудових кодексах), присвячені цим питанням.

Одне з найважливіших державних завдань – охорона життя і здоров'я громадян у процесі їх трудової діяльності, створення безпечних і нешкідливих умов праці. Перехід суспільства до широкого використання ринкових відносин, поява різноманітних форм власності вимагають розробки нових методологічних підходів до побудови сучасної моделі управління умовами, охороною та безпекою праці на національному, регіональному та виробничому рівнях, доступною для різних господарських структур і форм власності. У суспільстві із соціально орієнтованою економікою охорона праці повинна бути одним з найважливіших завдань соціально-економічної політики держави, кожного підприємства й організації.

Пріоритет життя і здоров'я працівників в Україні, а також повна відповідальність роботодавця за створення безпечних умов праці забезпечується за допомогою широкої системи правових, економічних, організаційних і технічних заходів. Охорона праці працівників регулюється законодавством України. Основним документом є Конституція України, а саме: ст. 43, яка гарантує право на належні умови праці та ст. 46 – право на соціальний захист. Головним нормативним актом, який забезпечує реалізацію цих прав, є Закон України «Про охорону праці». 21 листопада 2002 року Верховна Рада України затвердила Закон України «Про внесення змін до Закону України «Про охорону праці». Цей Закон розроблено з метою удосконалення механізму реалізації конституційних прав громадян на належні безпечні та гігієнічні умови праці, посилення заходів щодо охорони життя і здоров'я людей під час виконання ними трудових обов'язків, встановлення єдиного порядку організації праці в Україні. Зазначений Закон відповідає Конституції України та чинному законодавству.

Слід зауважити, що відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасних

випадків на виробництві та професійних захворювань, які спричинили втрату працездатності» запроваджена єдина система соціального страхування від нещасних випадків на виробництві. У цьому акті відображена державна політика щодо соціального захисту працівників. Динамічні зміни в економічній сфері також вимагали вдосконалення законодавчої сфери. Тому нова редакція Закону України «Про охорону праці» враховувала умови ринкових відносин, за яких держава не є єдиним роботодавцем, як це було раніше.

Дія Закону поширюється на всіх, хто використовує роботу за підприємом, тобто на юридичних чи фізичних осіб. Крім того, відповідно до Угоди про партнерство та співробітництво між Україною та Європейським Союзом безпека праці вважається пріоритетним напрямком. Тому всі нормативні акти розроблені з урахуванням вимог європейських директив. Можна стверджувати, що зазначений Закон є одним із передових прогресивних документів, максимально наближених до вимог міжнародного законодавства.

У новій редакції досліджуваного Закону розширено сферу його дії, визначено терміни «роботодавець» і «працівник», а також посилено вимоги до цих основних суб'єктів трудових відносин. Закон зобов'язує працівників дбати про особисту безпеку і здоров'я оточуючих людей у процесі кожної роботи, а на роботодавця покладає персональну відповідальність за порушення вимог, викладених у положеннях про охорону праці. Водночас створення достатньої кількості служб охорони праці на підприємстві не звільняє роботодавця від особистої відповідальності за створення безпечних умов праці на виробництві. Працівник зобов'язаний не тільки знати і виконувати вимоги нормативних актів з охорони праці, а й дбати про особисту безпеку, безпеку і здоров'я навколишнього середовища в процесі кожної роботи.

Серйозною проблемою залишається незадовільне функціонування системи управління охороною праці на рівні підприємств, галузей і регіонів. При переході від жорсткої адміністративної системи, що діяла раніше, до ринкової економіки, яка характеризується різноманітними формами власності, виявились свої слабкі місця. Тому введено вимогу щодо проведення аудиту охорони праці. Процедура включає незалежний внутрішній аудит, який проводить роботодавець. Якщо за результатами перевірки охорона праці та безпека виробництва не відповідають встановленим вимогам, підприємству буде запропоновано зовнішній аудит. Саме при дотриманні цього стандарту є значний шанс покращити охорону праці на виробництві. Завершено формування вертикалі управління охороною праці на регіональному рівні, тобто визначено компетенцію органів місцевого самоврядування. Вони створюють у своїх виконавчих органах відповідні структури для виконання покладених на них функцій. Змінено систему видачі дозволів на початок роботи підприємств і об'єктів, яка поширюється лише на об'єкти підвищеного ризику, тобто такі, що становлять загрозу життю та здоров'ю працівників. Перелік цих об'єктів, видів робіт, машин, механізмів, пристроїв затверджуватиме Кабінет Міністрів України. Що стосується малого та середнього підприємництва, то реалізація принципу безпеки повністю покладається на роботодавців. Цим питанням займається Державний комітет з питань регуляторної політики та підприємництва.

РОЗДІЛ 2

ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ЖІНОК

2.1 Особливості правового статусу жінок у сфері охорони праці

Для виявлення особливостей правового статусу жінок у сфері охорони праці визначимось із понятійним апаратом у цій сфері, зокрема з поняттям гендерної рівності.

Як відзначає Н.Л. Пушкарєва, «гендер – це система відносин та взаємодій, що утворюють фундаментальну складову соціальних зв'язків; система стійка і водночас мінлива і є основою стратифікації (соціального розшарування) суспільства за ознакою статі та ієрархізації його представників. Саме ця система відносин, укорінившись у культурі, дозволяє створювати уявлення про «чоловіче» та «жіноче» як про категорії соціального порядку, які передбачають наділення владою одних (як правило, чоловіків) та субординацію інших (жінок)» [70, с. 161].

А. Гінарару визначає гендерну рівність як «мету, що полягає у рівності жінок та чоловіків, яка впливає з віри у несправедливість численних форм гендерної нерівності. ООН трактує гендерну рівність в якості мети, що стосується прав людини, особливо прав жінок, а не чоловіків, та економічного розвитку. Це рівне ставлення до чоловіків та жінок. Мова йде про рівну винагороду за працю рівної цінності, рівну чисельність чоловіків і жінок серед бенефіціарів, рівний розподіл бюджету та інших ресурсів на діяльність чоловіків і жінок» [71, с. 11].

Більш вдалими вважаємо визначення, закріплене в статті 1 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», згідно з якою «гендерна рівність – рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості для його реалізації, що дозволяє особам обох статей брати рівну участь у всіх сферах життєдіяльності суспільства» [72, с. 11].

У контексті охорони праці гендерна рівність передбачає рівність можливостей для доступу до безпечного та здорового виробничого середовища, охорону материнства, а також справедливий і для чоловіків, і для жінок баланс між роботою та сім'єю.

МОП розуміє гендерну рівність як питання прав людини, соціальної справедливості та сталого розвитку [73, с. 48].

Р.М. Курінько справедливо відзначає, що рівні можливості зайнятості означають:

- рівне ставлення на робочому місці (політика рівних можливостей працевлаштування передбачає справедливе ставлення до кожного, хто має роботу або намагається її знайти);

- акцент на особистих якостях працівника (краща робота для кращого кандидата);

- причинно-наслідковий механізм підвищення продуктивності та конкурентоспроможності;

- сприяння активному залученню працівників (ця вимога допомагає успішній реалізації планів управління, яким, зокрема, є загальне управління якістю);

- правильний спосіб бізнес-планування (політика рівних можливостей працевлаштування визначає чіткі цілі та руйнує бар'єри на шляху до зайнятості та максимальної продуктивності);

- комунікацію з усіма аспектами працевлаштування, включаючи пошук кандидатів, заробітну плату та інші виплати, розвиток кар'єри та умови праці;

- рішення, а не проблеми (політика рівних можливостей працевлаштування – це спосіб вирішення проблем, пов'язаних з причинами дискримінації, який використовується в усьому світі) [74, с. 10].

Л.С. Ржаніцина справедливо зазначає, що «неможливо говорити про справжній розвиток людства без обліку гендерного фактора. Тим більше,

що жінки практично у всіх країнах становлять половину, а то й більше населення. І водночас сьогодні вони позбавлені багатьох можливостей в економічному та політичному житті порівняно з чоловіками. У силу стереотипних уявлень про чоловіків та жінок у суспільстві зберігається гендерна нерівність» [75, с. 30].

У 2009 році МОП та Представництво Європейського Союзу в Україні розпочали реалізацію спільного проєкту «Рівність жінок та чоловіків у світі праці». Головною його метою є сприяння зміцненню потенціалу державних органів влади та соціальних партнерів у запровадженні гендерної рівності та розширенні можливостей жінок у сфері праці шляхом розробки, здійснення та моніторингу гендерно чутливої політики і програм зайнятості при підвищенні обізнаності, розповсюдженні інформації та наданні підтримки для розробки і введення в дію документів та інструментів з урахуванням місцевих особливостей, допомога у проведенні практичних змін. У рамках проєкту технічного співробітництва «Рівність жінок та чоловіків у світі праці» діяльність буде націлена на накопичення українськими партнерами передового досвіду з питань розробки та впровадження гендерно чутливої політики.

Водночас слід зауважити, що за останні роки Україна запровадила найважливіші засади законодавчої та інституційної структури з метою сприяння рівності жінок і чоловіків та вирішення проблем гендерної дискримінації, зокрема, й у сфері охорони праці. Наша держава досягла певних успіхів у розвитку законодавства у сфері забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків. Вона також імплементувала в національну правову практику найважливіші міжнародні норми щодо гендерної рівності. Так, Верховна Рада України ратифікувала Конвенцію ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, Факультативний протокол до неї, а також усі основні конвенції Міжнародної організації праці, зокрема Конвенцію МОП № 100 про винагороду, Конвенцію МОП № 111 про

дискримінацію у сфері праці та професій та Конвенцію МОП № 156 про працівників із сімейними обов'язками.

Важливе значення вищенаведеного полягає в тому, що в цьому документі юридично забезпечуються наступні аспекти:

- «узгодження та гармонізація національного законодавства з гендерних питань з міжнародно-правовими актами;
- законодавче визнання наявності гендерної дискримінації в усіх сферах суспільного життя країни та необхідності її заборони як явища, що гальмує суспільний прогрес;
- гарантії забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків як особливий напрямок діяльності держави;
- визнання гендерної політики державною та визначення її напрямків;
- підкреслення ролі та важливості забезпечення реальних можливостей для досягнення гендерної рівності;
- визначення механізму забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків, який включає систему органів, установ і організацій, уповноважених забезпечувати рівні права і можливості чоловіків і жінок» [76, с. 18].

Практичному забезпеченню гендерної рівності в сфері охорони праці сприяє вперше виділений в українському законодавстві як самостійний напрямок державної діяльності у сфері гендерної рівності модель застосування позитивних дій – спеціальних тимчасових заходів, спрямованих на подолання очевидного дисбалансу між можливостями жінок та чоловіків щодо реалізації рівних прав, наданих Конституцією та законами України. Модель позитивних дій передбачає зміну системи найму на роботу і просування по службі шляхом встановлення додаткових можливостей або обмежень для осіб тієї чи іншої статі.

Згідно із Законом України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків» роботодавець зобов'язаний:

- створювати умови праці, які б дозволяли жінкам і чоловікам здійснювати трудову діяльність на рівній основі та рівних засадах;
- забезпечувати жінкам та чоловікам можливість поєднувати трудову діяльність із сімейними обов'язками;
- забезпечити рівну оплату праці жінок і чоловіків за однакової кваліфікації та однакових умов праці;
- вживати заходів щодо створення безпечних для життя та здоров'я умов праці [73].

Необхідно відзначити, що цей Закон відповідає європейським стандартам у сфері гендерної політики та просуває Україну по шляху гендерної інтеграції. Водночас з метою підвищення ефективності реалізації його норм, що носять переважно декларативний характер, було б доцільно передбачити юридичну відповідальність за недотримання встановлених у ньому положень як роботодавців, так і третіх осіб.

Говорячи про гендерну рівність у сфері охорони праці, необхідно мати на увазі не тільки юридичну, а й фактичну рівність, яка може бути забезпечена за допомогою всіх способів державного впливу, включаючи спеціальні заходи захисту. Рівність фактичних можливостей – це інструмент реального вирівнювання становища чоловіків і жінок у відносинах, дієва система забезпечення рівності у праві на охорону праці.

Проблеми реалізації принципу гендерної рівності у сфері охорони праці в Україні обумовлені тим, що:

- правова система, що забезпечує гендерну рівність, має недостатні економічні ресурси, а механізми контролю та моніторингу дотримання законодавства у сфері гендерної рівності недосконалі;
- відсутня належна відповідальність за невиконання нормативно-правових актів у цій сфері.

Як відзначає Г.І. Чепурко, проблеми, пов'язані з гендерною дискримінацією, вирішуються у різний спосіб, а саме: «через колективні договори (угоди); через участь у різних консультаціях, зустрічах, нарадах, зокрема, і на самому підприємстві; шляхом вироблення програм діяльності профспілок з цього питання» [77, с. 20]. При цьому стаття 18 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків» передбачає, що у разі колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин у генеральні угоди, галузеві (міжгалузеві) та територіальні угоди, колективні договори включаються положення, які забезпечують рівні права та можливості жінок і чоловіків. Колективні угоди (договори) мають передбачати:

- «покладання обов'язків уповноваженого радника з гендерних питань на керівника підприємства, установи та організації, їх структурних підрозділів або одного із працівників на громадських засадах;

- комплектування та просування працівників з дотриманням принципу надання переваги особі тієї самої статі, щодо якої є дисбаланс;

- усунення нерівності в оплаті праці жінок і чоловіків як у різних галузях економіки, так і в одній галузі на основі загально-соціальної норми оплати праці в бюджетній та інших сферах, а також на основі професійної підготовки (перепідготовки) персоналу [73].

Недотримання норм охорони праці призводить не тільки до порушення здоров'я жінок (включаючи переривання вагітності та втрату здатності до репродуктивної функції і до народження дітей), але й здоров'я майбутніх дітей, позаяк у період годування дітей груддю вплив шкідливих професійних факторів може порушити лактацію, а деякі хімічні речовини через материнське молоко здатні проникати в організм дитини.

Таким чином, гендерна рівність означає рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості для його реалізації, що дозволяє особам обох статей брати рівну участь у всіх сферах життєдіяльності суспільства.

Гендерна рівність у сфері охорони праці має особливості здійснюється з урахуванням особливостей жіночого організму. Завдання дотримання гендерної рівності у сфері охорони праці вимагають встановлення спеціальних правил регулювання охорони праці жінок. Тому сучасне законодавство намагається надати всім громадянам рівні умови праці незалежно від статі, але з урахуванням деяких особливостей жіночого організму передбачається низка пільг для працюючих жінок.

Розглядаючи особливості жіночої праці та жіночої зайнятості, слід відзначити, що ця зайнятість характеризується на трьох показниках: статусом, галуззю та заробітною платою/доходом. Її аналіз свідчить, що порівняно з чоловіками жінки рідше отримують стабільне оплачуване робоче місце, а їх внесок у виконання домашньої роботи перевищує внесок чоловіків у всіх країнах, де є такі дані. Крім того, заробіток жінок найчастіше менший від заробітку чоловіків за той самий вид трудової діяльності, навіть у так званих традиційно жіночих професіях [78].

Жінок також більше у неформальній економіці. Цей вид зайнятості, як правило, знаходиться за рамками правового регулювання, практично не забезпечений механізмами соціального захисту та характеризується високим ступенем плинності й мінливості.

Все більшого поширення набувають види зайнятості, альтернативні звичайній найманій праці повний робочий день, а саме: самозайнятість, випадкова робота, робота неповний робочий день, зайнятість у неформальній економіці, надомна робота, робота домашньої прислуги, праця мігрантів. Ці види праці випадають із сфери дії традиційних систем соціального захисту, більша частина яких була призначена для чоловіків-годувальників сім'ї, зайнятих на стабільній роботі протягом повного робочого дня. У міру розвитку системи соціального забезпечення та різних схем захисту працівників у нових умовах глобалізованої, гнучкої та неформальної праці, а також демографічних змін вкрай важливо

враховувати потреби працівників-жінок у дедалі більше «фемінізованих» заняттях та режимах роботи [79].

За останні десятиліття робота неповний робочий день стала загальнопоширеним явищем. Водночас чоловіки та жінки користуються цим видом зайнятості неоднаково. Динаміка розподілу часу показує, що серед жінок країн ЄС робота на умовах неповного робочого дня стала більш поширеною, ніж серед чоловіків. Беручи до уваги статеві відмінності, можна говорити про різні причини, які змушують працівника обирати саме цей вид зайнятості. Якщо 23,6 % працюючих неповний день чоловіків посилаються на причини, пов'язані з «необхідністю вчитися», то серед жінок обґрунтувань такого роду всього лише 7,6 %. Водночас на причини, пов'язані з «дітьми та доглядом за дорослими», вказали 31,5 % працюючих неповний день жінок, у той час як ця причина є значущою лише для 4,2 % їхніх колег-чоловіків.

Більше того, ставлення до роботи неповний робочий день як до вимушеної міри більш поширене явище серед чоловіків, ніж серед жінок (19,2% проти 12,8% відповідно). Це вкотре свідчить про те, що зайнятість неповний робочий день більш приваблива для жінок, ніж для чоловіків. Однак те, що робота неповний робочий день є одним із небагатьох варіантів альтернативних форм догляду за дітьми, може бути показником розмитості та умовності такого поняття, як «вибір» [79].

Водночас у сучасному світі спостерігається збільшення частки жінок у складі робочої сили. Ніколи раніше не було такої великої кількості економічно активних жінок. На тлі цього процесу рівень економічної активності чоловіків у багатьох регіонах світу знизився. В результаті суттєво скоротився розрив між статями в плані їх економічної активності. Все це є наслідком, зокрема, пильної уваги держав та міжнародних організацій до проблем гендерної рівності у сфері праці, врахування особливостей жіночої праці та жіночої зайнятості.

Наприклад, у Великобританії Законом про трудові права 1996 року введено заборону дискримінації за ознаками віку, релігії або переконань, сексуальної орієнтації, а також статі, раси та інвалідності. Працівник має право оскаржити несправедливе звільнення. У судовій практиці цієї країни серед підстав для звільнення, що тягнуть за собою безумовне визнання працівника несправедливо звільненим, слід назвати вагітність жінки, народження дитини, виконання сімейних обов'язків (стаття 99 Закону) [79].

У Швеції згідно із Законом про заборону дискримінації заборонені усі види дискримінації. Слід зазначити, що у зазначеній країні найвищий рівень жіночої зайнятості – 79%. Поєднання роботи з сімейними обов'язками можливе у Швеції у зв'язку із прогресивною системою соціального страхування.

У Данії за наявності високої народжуваності також є показник зайнятості жінок. У даний час державна політика спрямована на надання допомоги не тільки матерям, а й батькам, щоб вони взяли на себе більшу частину обов'язків щодо ведення домашнього господарства та виховання дітей, тим самим відкриваючи доступ жінкам на ринок праці, тобто державна політика робить акцент на підвищення рівня участі жінок у оплачуваній трудовій діяльності, визнання їх рівноправними партнерами на ринку праці. Це ж стосується й осіб, на утриманні яких перебувають старі родичі, літні працівники тощо.

У Франції трудові відносини регулюються Кодексом праці. Для боротьби з безробіттям здійснюється демократизація ринку, що передбачає створення робочих місць з частковою зайнятістю, працевлаштування на фіксований термін на контрактній основі тощо. Часткова зайнятість означає скорочення робочого дня на 25%. Кодекс праці забороняє звільнення працівника з дискримінаційних підстав, звільнення вагітних жінок, жінок, які перебувають у відпустці у зв'язку з народженням дитини, та деяких інших категорій працівників. Такі звільнення вважаються недійсними.

Як бачимо, у зарубіжних країнах завданням держави є надання додаткових гарантій зайнятості жінок, а також створення умов для забезпечення балансу інтересів таких працівників та роботодавців.

Проте, аналізуючи зарубіжний досвід правового регулювання жіночої праці, слід відзначити його неоднорідність. Існують випадки, коли норми національного законодавства суперечать положенням розглянутих у попередніх підрозділах міжнародних правових актів.

Так, прийом на роботу здійснюється роботодавцем за згодою працівника шляхом укладання трудового договору. Правові норми створюють певний порядок і юридичні гарантії для вагітних жінок та жінок, які мають неповнолітніх дітей, при прийомі на роботу.

Під час укладання із жінкою трудового договору слід передбачати, що трудове законодавство оцінює укладання трудового договору та прийом на роботу як незалежні юридичні факти. Прийом на роботу являє собою наступне після укладання трудового договору зобов'язання роботодавця видати відповідне розпорядження. Отже, трудові правовідносини виникають до офіційного прийому на роботу. З викладеного випливає, що виникнення трудових правовідносин та елементів прав та обов'язків роботодавця і працівника у трудовому законодавстві пов'язано виключно з укладанням трудового договору, а не з прийомом на роботу.

Конвенція МОП № 183 забороняє при прийомі на роботу вагітних жінок вимагати у них аналізи на вагітність. Ця норма не застосовується тоді, коли вагітна жінка влаштовується на роботу, заборонену вагітним жінкам законодавством, або ця робота є для жінки та майбутньої дитини «істотним визнаним ризиком» [80].

Вітчизняне законодавство передбачає, що роботодавець не має права за своєю ініціативою розірвати трудовий договір з вагітною жінкою, але є випадки, у яких звільнення допускається. Мова, наприклад, йде про ліквідацію організації.

Натомість у деяких зарубіжних країнах передбачено допустимість звільнення вагітної жінки з ініціативи роботодавця. У Франції звільнити вагітну можна лише через серйозну провину. Таким захистом користується батько чи мати протягом чотирьох тижнів після виходу з відпустки по догляду за дитиною [81, с. 45].

Водночас італійське трудове законодавство не містить переліку підстав для звільнення з ініціативи роботодавця. В італійському трудовому праві є такі поняття: «giusta causa», «giustificato motivo», що означають звільнення за наявності справедливої причини, а також мотиву, що виправдовує звільнення. Справедливою причиною можуть вважатися серйозні трудові провини, а також невиконання працівником своїх трудових обов'язків. Проте італійським законодавством передбачено можливість відновлення на роботі, зокрема, і для вагітних жінок, але в цій ситуації вирішуватиме питання про відновлення на роботі суд [82, с. 109].

Таким чином, в Італії існує можливість звільнення вагітних жінок з ініціативи роботодавця за принципами «giusta causa» та «giustificato motivo», але також не виключена можливість відновлення працівника на роботі, якщо дані принципи були застосовані неправомірно, а також звільнення мало дискримінаційний характер. Також зазначимо, що галузі трудового права Великобританії, США, Німеччини, Індії, Австралії, Канади забороняють лише звільнення, яке прямо спричинене вагітністю або наявністю дитини. Звільнення даної категорії працівників з інших підстав визнається законним та справедливим.

Українським національним трудовим законодавством передбачені гарантії при розірванні трудового договору з ініціативи роботодавця, встановлені для жінок, які мають дітей віком до 3-х років, для одиноких матерів, які мають дітей віком до 14 років або дітей-інвалідів віком до 18 років. Звільнення даних осіб допускається тільки в деяких випадках, наприклад, при ліквідації організації. Звільнення з таких підстав

здійснюється без подальшого обов'язкового працевлаштування жінки та без збереження середньої заробітної плати. Однак слід мати на увазі, що всі ці підстави передбачають звільнення жінок, які мають дітей, лише за їх винні дії, оскільки трудове законодавство покликане захищати права та інтереси не лише працівників, а й роботодавців.

Так, наприклад, у Законі про працю Латвії зазначено, що роботодавцю заборонено після отримання висновку лікаря, у якому визнано, що виконання відповідної роботи створює загрозу для безпеки та здоров'я жінки чи її дитини, працевлаштовувати вагітних жінок та жінок у післяпологовий період до одного року, а якщо жінка годує дитину грудьми – протягом усього терміну годування. Водночас роботодавцю заборонено розривати трудовий договір з вагітною жінкою, а також з жінкою у післяпологовий період до досягнення дитиною віку одного року, а якщо жінка годує дитину грудьми – протягом усього періоду годування [83, с. 315].

На жінок поширюються загальні правила, що регламентують робочий час. Водночас при регулюванні робочого дня для вагітних жінок встановлюється низка пільг та гарантій.

Щоденна трудова діяльність впливає на працездатність та стан здоров'я працюючих громадян, особливо на вагітних жінок та матерів. Регулярна безперервна робота протягом усього трудового дня призводить до зниження рівня працездатності, завдяки чому знижується ефективність трудової діяльності.

Рекомендація МОП № 156 встановлює, що умови зайнятості, у тому числі соціальне забезпечення працівників, що працюють неповний робочий час та тимчасових працівників, повинні (наскільки це можливо) бути еквівалентними умовам зайнятості працівників, які працюють повний робочий час та постійно.

Працівникам, які працюють неповний робочий час, необхідно надавати можливість влаштування або повернення на роботу з повним робочим часом у тих випадках, коли є вакансія або змінилися обставини, що раніше викликали необхідність роботи з неповним робочим часом (п. 21) [84].

«Неповний робочий час» – поняття, що передбачає як неповний робочий день, так і неповний робочий тиждень.

Неповний робочий день – це день з меншою кількістю годин роботи. Неповний робочий тиждень – це тиждень, за якого зменшується кількість робочих днів [85, с. 71].

Якщо вести мову про роботу в нічний час, то, виходячи з необхідності охорони здоров'я жінок, Конвенція МОП № 41 від 19 червня 1934 року про працю жінок у нічний час, Конвенція МОП № 89 від 09 липня 1948 року про нічну працю жінок у промисловості передбачають норми щодо обмеження праці жінок у нічний час. Відповідно до цих норм жінки незалежно від віку не залучаються до робіт у нічний час.

Слід також звернути увагу на Конвенцію МОП № 171 від 26 червня 1990 року про нічну працю, у якій зазначено, що нічна зміна – це робота, тривалістю щонайменше сім годин поспіль, включаючи проміжок між опівніччю та 5 годинами ранку [86].

Традиційно законодавство про працю забороняло залучати вагітних жінок та жінок, які мають дітей молодшого віку, до понаднормових робіт з метою забезпечення охорони здоров'я. Зокрема відповідно до пп. 1 п. 5 Рекомендації МОП № 95 про охорону материнства вагітні жінки та жінки, які годують грудьми, не повинні залучатися до понаднормової праці. Водночас національне законодавство окремих країн містить винятки з цього правила.

Головною гарантією при суміщенні трудової діяльності з материнством забезпечення захисту здоров'я матері та дитини є відпустка

у зв'язку з вагітністю та пологами. Так, ст. 3. Конвенції Міжнародної організації праці № 103 про охорону материнства встановлює право жінок на відпустку: «За поданням медичного свідоцтва, що засвідчує передбачуваний термін її пологів, жінка, щодо якої застосовується ця Конвенція, має право на відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами» [81].

Вказані норми по-різному відображаються у національних законодавствах тих чи інших країн. Можна навести приклад ст. 193 Трудового кодексу Республіки Казахстан від 23 листопада 2015 року № 414-V, в якій міститься така норма про відпустку: «1. Жінкам за їх заявою та на підставі виданого в установленому порядку листка непрацездатності надаються відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами тривалістю сімдесят календарних днів до пологів та п'ятдесят шість (у разі ускладнених пологів або народження двох або більше дітей – сімдесят) календарних днів після пологів, якщо інше не встановлено законами Республіки Казахстан» [87].

Спеціальним актом «Про охорону праці жінок» у Китаї передбачено надання декретної відпустки тривалістю не менше 98 днів, з них 15 – до пологів, а у разі складних пологів – ще 15 днів, при народженні кількох дітей – 15 додаткових днів на кожную дитину.

У всіх європейських країнах передбачена законом відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами, що триває не менше 14 тижнів. У Франції така відпустка складає 16 тижнів. Найдовшу відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами надає жінкам Англія – 52 тижні, а друге місце у цьому неофіційному переліку займає Ірландія (42 тижні). У деяких країнах, таких, наприклад, як Австралія та США, оплачувані відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами не гарантуються. США є єдиною промислово розвиненою країною, в якій немає закону, що гарантує матерям оплачувану декретну відпустку, тому лише 12% жінок отримують від роботодавців оплачувану відпустку. Це говорить про принципово різні підходи до

материнства як із соціальної точки зору, так і з точки зору економічної діяльності [88, с. 429].

Відпустки по догляду за дитиною можуть бути використані повністю або частинами також батьком дитини, бабусею, дідом, іншим родичем або опікуном, який фактично доглядає за дитиною. Наприклад, у Швеції 69 відсотків батьків використовують відпустку по догляду за новонародженою дитиною та отримують допомогу відповідно до трудового законодавства. Частина відпустки по догляду за дитиною закріплено персонально за кожним батьком. За заявою жінки або зазначених осіб під час перебування у відпустці по догляду за дитиною вони можуть працювати на умовах неповного робочого часу або вдома із збереженням права на отримання допомоги з державного соціального страхування.

Саме по собі право батька, бабусі, діда та інших осіб на відпустку по догляду за дитиною не тягне за собою автоматичного обов'язку роботодавця надати їм таку відпустку. Необхідно дотриматися певних умов, серед яких: невикористання такої відпустки матір'ю дитини, а також її неможливість здійснювати фактичний догляд за дитиною.

У Конвенції МОП № 103 передбачено, що якщо жінка годує свою дитину грудьми, вона має переривати роботу для цієї мети на одну чи кілька перерв на день, тривалість яких встановлюється законодавством країни. Перерви в роботі для годування дитини вважаються робочими годинами та оплачуються як такі у тих випадках, коли це регулюється законодавством чи відповідно до нього або коли це питання регулюється колективними договорами, відповідним трудовим договором.

У США перерви не передбачені. З цього приводу фахівець із проблем материнства в США Р. Трейсер зазначила: «Ми – країна, яка шанує материнство, але на практиці прирівнює його до нульової вигоди з економічного погляду» [89, с. 24].

У Китаї тривалість перерв не закріплена законодавчо, але на підприємствах обладнали окремі кімнати, де жінка може усамітнитися та погодувати дитину.

Відповідно до Конвенції МОП № 45 про застосування праці жінок на підземних роботах жінки незалежно від віку не можуть бути залучені до роботи в шахтах для видобутку корисних копалин як на державних, так і на приватних підприємствах. Що стосується категорій жінок, які підпадають під дію статті 3, то перелік, який обмежує діяльність на підземних роботах, визначений дуже широко: жінки, які займають керівні посади та не виконують фізичної роботи; жінки, зайняті у санітарних та соціальних службах; жінки, які проходять курс навчання та допущені до проходження стажу у підземних частинах шахти з метою професійної підготовки; інші жінки, які можуть бути змушені спускатися час від часу до підземних частин шахти для виконання робіт нефізичного характеру. Із цього переліку певні заборони можуть бути вилучені національним законодавством.

Існує обмеження щодо застосування праці жінок на роботах зі шкідливими та (або) небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах, за винятком нефізичних робіт або робіт з санітарного та побутового обслуговування. Проте такі обмеження не можна визнавати дискримінацією. В даному випадку держава виявляє особливу турботу про жінок, оберігаючи їхню дітородну функцію. Крім того, не забуватимемо, що йдеться про обмеження, а не заборону.

Так, Трудовий кодекс Азербайджанської Республіки (затверджений Законом Азербайджанської Республіки від 01 лютого 1999 року № 618-IQ) містить певні норми щодо переміщення важких вантажів. Забороняється залучати жінок до підняття та перенесення з одного місця на інше речей, вага яких перевищує встановлену норму.

У трудову функцію жінок можуть бути включені тільки роботи (послуги) з підняття вручну та перенесення важких речей загальною вагою, що не перевищує наступні норми:

- підняття вручну та перенесення на інше місце предметів вагою не більше 15 кг;
- підняття на висоту понад півтора метра предметів вагою не більше 10 кг;
- протягом усього робочого дня (робочого тижня) підняття вручну та перенесення на інше місце предметів вагою не більше 10 кг;
- перевезення предметів на навантажених візках або інших засобах, що рухаються, де необхідне застосування сили більше 15 кг [90].

Трудовим кодексом Азербайджанської Республіки забороняється також застосування жіночої праці на підземних роботах у гірничодобувній промисловості та на будівництві підземних споруд, за винятком нефізичних робіт. На цих роботах жінки можуть обіймати керівні посади, займатися санітарно-побутовим обслуговуванням.

Трудовий кодекс Китайської Народної Республіки (прийнятий на 8-му засіданні Постійного комітету Загальнокитайських зборів народних представників восьмого скликання) встановлює такі заборони щодо праці жінок:

- забороняється спрямовувати жінок-службовців та робітниць на працю до гірничорудних шахт, займатися фізичною працею 4-го ступеня інтенсивності, встановленої державними нормативами, та іншими забороненими жінкам видами праці;
- не можна направляти жінок-службовців та робітниць займатися у менструальний період виробничою працею, пов'язаною з висотними роботами, низькими температурами, холодною водою, та займатися фізичною працею 3-го ступеня інтенсивності, встановленої державними нормативами;

– не можна направляти жінок-службовців та робітниць у період їх вагітності займатися фізичною працею 3-го ступеня інтенсивності, встановленої державними нормативами, та забороненими у період вагітності видами праці. Не можна направляти жінок-службовців та робітниць, які мають вагітність понад 7 місяців, на понаднормові роботи та роботу у нічні зміни;

– жінки-службовці та працівниці після народження дитини отримують післяпологову відпустку тривалістю не менше 90 днів;

– не можна направляти жінок-службовців та робітниць у період годування груддю дитини, яка ще не досягла річного віку, займатися фізичною працею 3-го ступеня інтенсивності, встановленої державними нормативами, та іншими видами праці, забороненими в період годування груддю дитини; не можна їх спрямовувати на понаднормові роботи та роботи у нічні зміни [91].

Важливою проблемою, як нам здається, є відсутність професій, затребуваних на ринку праці, та належної професійної підготовки. Згідно із Конвенцією МОП № 156 держави зобов'язані вживати всіх заходів відповідно до національних умов та можливостей, включаючи заходи у сфері професійної орієнтації та підготовки, що дозволяли б працівникам із сімейними обов'язками розпочинати або продовжувати трудову діяльність та відновлювати її після відсутності на роботі у зв'язку з цими обов'язками (Ст. 7). Наприклад, згідно із законодавством Японії про безперервну освіту регіональні органи влади субсидують на підприємствах курси, пов'язані з отриманням додаткової кваліфікації. У Трудовому кодексі Франції велика увага приділяється регулюванню відносин, спрямованих на професійну підготовку спеціалістів [93, С. 235].

Країни Європейського Союзу за підтримки Європейського соціального фонду реалізують програми, розраховані на тривале навчання безробітних, до яких належать переважно жінки з сімейними

обов'язками, а також програми сприяння самотнім батькам. З цією метою підприємцям надаються субсидії, реалізуються програми з безкоштовного професійного навчання безробітних, надаються цільові позички. Зокрема у Бремені (Німеччина) діє програма навчання матерів-одиноків при Центрі навчання робітників. У Великій Британії в 2003 році була розроблена програма підтримки самотніх батьків. Основним заходом, передбаченим програмою, стало створення робочих місць. Також було засновано спеціальні служби підтримки самотніх батьків. У Швеції, наприклад, активно здійснюються програми, орієнтовані на створення робочих місць, здобуття освіти, навчання, перенавчання і зайнятості, зокрема, матерів із малолітніми дітьми.

У Рекомендації МОП від 23.06.1981 № 165 про рівний обіг і рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящих із сімейними обов'язками з метою недопущення дискримінації пропонується гнучке регулювання робочого часу даної категорії трудящих. Відповідно до цього у Великій Британії згідно із Законом «Про зайнятості» 2002 року за працівниками, які мають дітей до 6 років, закріплено право вимагати від роботодавця гнучкого графіка роботи. Роботодавець зобов'язаний надавати таку роботу, право відмови на подібні запити працівників визначається лише щодо деяких видів діяльності.

З аналізу законодавства розвинених країн видно, що його спрямовано на більш активне включення жінок у трудову діяльність.

Наразі у світі як на державному, так і на міждержавному рівнях спостерігається надання додаткових гарантій зайнятості жінок, а також створення умов для забезпечення балансу інтересів таких працівників та роботодавців, ліквідації гендерної дискримінації у сфері праці. Спеціальні та особливі норми, що регулюють трудові відносини жінок, стали знаком того, що держави особливо дбають про долю майбутніх поколінь громадян. Адже загальновідома значущість жінок полягає у продовженні роду та

збереженні функцій материнства та дитинства, тому особливо важливими механізмами регулювання праці жінок є додаткові гарантії у галузі регулювання охорони праці. Міжнародне та національне законодавство провідних країн світу спрямоване на те, щоб жінки, які виконують або бажають виконувати оплачувану роботу, могли здійснювати це право, не піддаючись дискримінації і, по можливості, гармонійно поєднуючи професійні та сімейні обов'язки. З аналізу законодавства розвинених країн видно, що воно передбачає більш активне включення жінок у трудову діяльність без шкоди сімейним обов'язкам [93, С. 231-232].

В економіці більшості країн світу на жінок лягає основний обов'язок щодо догляду за членами сім'ї та виконання домашньої роботи, тому порівняно з чоловіками вони стикаються з великими обмеженнями стосовно обсягу часу та зусиль, які вони можуть присвятити оплачуваній зайнятості і продуктивній діяльності. У країнах, що розвиваються, все ще превалює розрахунок на численну сім'ю, зокрема на жінок та дівчат, які займаються доглядом за дітьми, хворими та літніми членами сім'ї, а державні чи приватні послуги, що задовольняються попитом на такі послуги з догляду, нечисленні та нерозвинені. Навіть у тих районах, де наслідки епідемії ВІЛ/СНІДу суттєво збільшили навантаження по догляду за членами сім'ї серед працюючих жінок, відчувається брак і недостатність громадських та законодавчих ініціатив, спрямованих на гармонізацію службових і домашніх обов'язків. Суспільство продовжує недооцінювати роль домашньої праці та її внесок у національну економіку, що тягне за собою лише незначні зміни у соціальній та економічній політиці, покликани внести перелом у ставлення до домашньої праці [79].

У ряді держав та галузей економіки в організації трудової діяльності стали з'являтися елементи, спрямовані на те, щоб допомогти жінкам зробити найбільш збалансованими їх обов'язки на роботі та у сім'ї. У деяких країнах чоловіки почали звертати увагу на цю проблему, тому

сьогодні все більше чоловіків починають брати частину роботи по догляду за членами сім'ї. Розподіл праці всередині сім'ї тісно пов'язаний з існуючою у сфері праці нерівністю, він завжди був у рамках проблематики гендерної рівності, метою якої є досягнення більш справедливого розподілу між жінками та чоловіками обов'язків по догляду за дітьми, так само як і домашніх та громадських обов'язків.

Наразі існує позитивний взаємозв'язок між зростанням економічної активності жіночої робочої сили та поліпшенням якості зайнятості жінок. Поступове вирівнювання чисельності працюючих чоловіків та жінок має призвести в результаті до реального розширення соціальних та економічних можливостей жінок, справедливого розподілу сімейних обов'язків, що дорівнює оплаті за працю рівної цінності, а також до гендерного балансу в усіх галузях та секторах економіки. Сьогодні основний принцип міжнародно-правового регулювання праці – рівність у здійсненні прав і свобод. На міжнародному рівні існує досить велика кількість актів, що регулюють особливості праці жінок з сімейними обов'язками. Зокрема 29 червня 1951 року в Женеві була прийнята Конвенція МОП № 100 про рівну винагороду чоловіків і жінок за працю рівної цінності.

Відповідно до зазначеної Конвенції рівна винагорода чоловіків і жінок за працю рівної цінності стосується ставок винагороди, встановлених без дискримінації за ознакою статі [93].

Ця Конвенція застосовується до працюючих чоловіків і жінок, які мають сімейні обов'язки щодо дітей-утриманців, коли такі обов'язки обмежують їхню здатність готувати, отримувати доступ, брати участь або просуватися в економічній діяльності. З метою забезпечення справжньої рівності поводження та можливостей для чоловіків та жінок однією з цілей національної політики кожного члена Організації є те, що особи з сімейними обов'язками, які виконують або готові виконувати оплачувану роботу, можуть скористатися своїм правом, щоб не піддаватися

дискримінації та (наскільки це можливо) гармонійно поєднувати професійні і сімейні обов'язки.

На основі Конвенції державам слід вживати заходів, які сприяють об'єктивній оцінці різних робіт, що проводяться, оскільки такі заходи можуть допомогти в реалізації цієї Конвенції.

23 червня 1981 року МОП прийняла Рекомендацію № 165 про рівний обіг та рівні можливості для працівників чоловіків і жінок: працівники з сімейними обов'язками, в якій йдеться про те, що для забезпечення справжньої рівності поводження та можливостей для чоловіків і жінок одна з цілей національної політики кожного члена Організації повинна полягати у забезпеченні того, щоб особи з сімейними обов'язками, які виконують або готові виконувати оплачувану роботу, можуть реалізувати своє право на це без дискримінації і (наскільки це можливо) гармонійно поєднувати професійні та сімейні обов'язки [94].

У Рекомендації, зокрема, зазначається: «Щоб встановити справжню рівність поводження та можливостей для чоловіків і жінок, всі заходи, що відповідають національним умовам та можливостям, вживаються таким чином, щоб працівники із сімейними обов'язками, які можуть здійснювати своє право на вільний вибір їх потреби у сфері зайнятості та соціального забезпечення, були взяті до уваги» [96].

Інша конвенція, що регулює роботу жінок з сімейними обов'язками, – Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок – ухвалена в Нью-Йорку 18 грудня 1979 року.

Ця Конвенція визначає дискримінацію стосовно жінок як будь-яку відмінність, виняток або обмеження за ознакою статі, яка спрямована на ослаблення або анулювання визнання, здійснення жінками незалежно від їхніх сімей на основі рівності чоловіків та жінок прав людини та основних свобод у політичній, економічній, соціальній, культурній, громадянській чи будь-якій іншій сфері. Значна кількість статей Міжнародного пакту про

економічні, соціальні та культурні права присвячена трудовим правам. Це забезпечує право на працю, однакові можливості для всіх, щоб просуватися на роботі виключно на основі досвіду роботи та рівня кваліфікації, права на відпочинок, особливого захисту праці, інтересів жінок-матерів [95].

Крім того, Конвенція ООН 1979 року про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок встановлює гарантії права жінок на працю. Відповідно до статті 11 Конвенції держави-учасниці вживають усіх відповідних заходів для ліквідації дискримінації жінок у сфері зайнятості із забезпечення рівних прав на основі рівності чоловіків та жінок, зокрема:

- права на працю як невід’ємне право всіх людей;
- права на рівні можливості у сфері зайнятості, включаючи застосування однакових критеріїв відбору під час прийому на роботу;
- права на вільний вибір професії чи роду роботи, просування по службі та гарантію працевлаштування та користування всіма пільгами й умовами праці, отримання професійної підготовки та перепідготовки, включаючи учнівство, підвищення кваліфікації та регулярну перепідготовку;
- права на рівну винагороду, включаючи отримання пільг, на рівні умови для рівноцінної праці та на однаковий підхід до оцінки якості праці [97].

Для запобігання дискримінації щодо жінок за ознакою шлюбу або материнства та забезпечення їм ефективного права на працю держави-учасниці вживають належних заходів для:

- «заборони, загрози застосування санкцій, звільнення з роботи на підставі вагітності або відпустки у зв’язку зі шлюбом;
- введення оплачуваних відпусток або відпусток з порівнянною соціальною допомогою на вагітність і пологи без втрати колишнього місця роботи, стажу або соціальної допомоги;

– заохочування надання необхідних додаткових соціальних послуг, щоб батьки могли поєднувати сімейні обов'язки з роботою та участю у громадському житті, зокрема, шляхом створення та розширення мережі закладів по догляду за дітьми;

– забезпечення жінкам особливого захисту під час вагітності на тих видах робіт, шкідливість яких доведена для їхнього здоров'я» [97].

Особливість зазначеної Конвенції у тому, що вона вперше конкретно встановлює рівні права жінок і чоловіків у всіх сферах життя держави.

Однак слід мати на увазі, що Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок та прав дитини, як і більшість інших міжнародних документів з прав людини, має рекомендаційний характер. Це означає, що використання її положень у кожній державі можливе лише при умові прийняття відповідного нормативного акта національного законодавства. Але не завжди можна знайти такі закони, особливо щодо прав працівників із сімейними обов'язками.

Велике значення має Конвенція Міжнародної організації праці № 100 про рівну винагороду чоловіків і жінок за працю рівної цінності (Женева, 29 червня 1951 року). У Конвенції, зокрема, дано визначення термінів «винагорода» та «рівна винагорода чоловіків і жінок за працю рівної цінності»:

— термін «винагорода» включає звичайну, основну або мінімальну заробітну плату і будь-яку іншу винагороду, яка надається прямо або опосередковано в грошах чи в натурі роботодавцем працівникові за виконання останнім будь-якої роботи;

— термін «рівна винагорода чоловіків і жінок за працю рівної цінності» означає встановлення ставок винагороди, що визначаються без дискримінації за ознаками статі [95].

У Конвенції № 103 про захист материнства вказується, що при пред'явленні медичного свідчення, в якому підтверджується очікувана дата

пологів, жінка, щодо якої застосовується ця Конвенція, має право на відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами. Тривалість відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами становить не менше 12 тижнів і включає період обов'язкової післяпологової відпустки [88].

Рекомендація № 95 про захист материнства, яка доповнює однойменну Конвенцію, закликає держави встановлювати більш високий рівень правових гарантій, ніж це передбачено Конвенцією № 103. Зокрема, коли це необхідно для здоров'я жінок, очікується, що відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами продовжиться до 14 тижнів; Якщо можливо, розмір допомоги у зв'язку з вагітністю та пологами повинен бути збільшений до 100% заробітної плати га попередній роботі. Рекомендується проводити перерви в роботі для годування немовлят протягом щонайменше півтори години, а при пред'явленні медичного сертифіката частота та тривалість перерв для годування немовлят повинні збільшуватися.

Під час вагітності та принаймні протягом 3-х місяців після пологів (а у разі годування груддю – протягом більш тривалого періоду) жінка не повинна залучатися до важких та шкідливих робіт, пов'язаних, зокрема, із підняттям, перенесенням, пересуванням важких вантажів, із зайвою або безперервною фізичною напругою, включаючи тривале стояння на ногах.

Жінка, яка зазвичай працює на роботі, яка визнана компетентними державними органами як шкідлива для здоров'я, має право перейти на іншу роботу без зниження заробітної плати. У деяких випадках це право може надаватися кожній вагітній жінці при пред'явленні медичного сертифіката, який підтверджує, що зміна роботи необхідна на користь здоров'я жінки або її майбутньої дитини.

Нічну працю жінок врегульовує Конвенція Міжнародної організації праці № 89 про нічну працю жінок у промисловості (Сан-Франциско, 17 червня 1948 року).

Україна ратифікувала Конвенцію про використання праці жінок на підземних роботах у шахтах будь-якого роду № 45 (Женева, 21 червня 1935 року). Відповідно до цього міжнародно-правового документа праця жінок незалежно від їх віку не використовується на роботах у нічний час на державних або приватних промислових підприємствах або в будь-яких їх філіях, за винятком підприємств, на яких зайняті лише члени однієї сім'ї. Проте Конвенція містить ряд випадків, коли це правило не застосовується. Зокрема робота жінок у нічний час допускається у випадках форс-мажорних обставин, коли на підприємстві є перерва в роботі, яку не можна було передбачати і яка не має періодичного характеру. Також заборона нічної роботи для жінок може бути тимчасово скасована урядом після консультацій з відповідними організаціями роботодавців та працівників організацій, якщо цього потребують національні інтереси [96].

29 жовтня 1994 року було затверджено Хартію соціальних прав та гарантій громадян незалежних держав, у статті 9 якої зазначається, що під час роботи у нічний час (з 22 до 6 години) її тривалість (зміна) зменшується на 1 годину, при цьому діє відповідне скорочення робочого тижня. Забороняється залучати дітей до 18 років, інвалідів, вагітних жінок до роботи вночі [97].

21 червня 1935 року було прийнято Конвенцію Міжнародної організації праці № 45 про працевлаштування жінок на підземній роботі на будь-яких шахтах», в якій встановлено, що жодна жінка незалежно від свого віку не може використовуватись у підземній роботі.

Існує також Рекомендація Міжнародної організації праці № 4 від 29 жовтня 1919 року про захист жінок та дітей від сатурнізму. У ній зазначається, що Генеральна конференція рекомендує членам Міжнародної організації праці не залучати жінок та підлітків віком до 18 років до роботи у певних галузях промисловості через небезпеки, пов'язані з функціями материнства та фізичного розвитку дітей і жінок [98].

Відповідно до ст. 3 вже згаданої вище Конвенції МОП № 156 однією з цілей національної політики кожного члена Організації є надання можливості особам із сімейними обов'язками, які виконують або бажають виконувати оплачувану роботу, реалізувати своє право на роботу без дискримінації, гармонійно поєднуючи (по можливості) сімейні та професійні обов'язки. Конвенція зобов'язує членів Організації: «забезпечувати можливість працівникам із сімейними обов'язками здійснювати своє право на вільний вибір роботи; брати до уваги їхні потреби в області умов праці та соціального забезпечення; враховувати потреби працівників із сім'єю»; розвивати або сприяти розвитку державних чи приватних побутових послуг, таких як догляд за дітьми та установи і служби підтримки сім'ї; вживати відповідних заходів для заохочення розвитку інформації та освіти, які сприяють ширшому розумінню громадськістю принципу рівного ставлення та рівних можливостей для чоловіків і жінок і проблем працівників із сімейними обов'язками; вживати всіх заходів, які відповідають національним умовам і можливостям, зокрема заходів у сфері професійної орієнтації та навчання, які б дозволили працівникам із сімейними обов'язками почати або продовжити роботу. Сімейні обов'язки як такі не можуть бути поважною причиною для припинення роботи [85].

Конвенція № 156 також передбачає способи реалізації її положень: «за допомогою законодавчих або нормативних актів, колективних договорів, правил внутрішнього розпорядку, правил роботи компанії, арбітражних рішень, судових рішень або комбінації цих методів, або будь-яким іншим способом, що відповідає національній практиці, з урахуванням національних обставин (ст. 9)» [85].

Відповідно до Рекомендації МОП № 165 рівні можливості та однакове ставлення до працівників чоловічої та жіночої статі: працівники з сімейними обов'язками 1981 року передбачається «встановити реальні рівні

можливості та рівне ставлення до працівників чоловічої та жіночої статі, вживати всіх заходів, які відповідають умовам національних можливостей, для: (а) надання працівникам із сімейними обов'язками можливості здійснювати своє право на професійну підготовку та вільне обрання роботи; (б) врахування їхніх потреб щодо умов працевлаштування та соціального забезпечення; (с) розвитку або сприяння розвитку установ і служб догляду за дітьми та підтримки сім'ї, а також інших державних або приватних послуг, які відповідають їхнім потребам» [96].

Щодо національного законодавства, яке захищає трудові права жінок з сімейними обов'язками, слід відзначити Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків». Ст. 17 Закону зобов'язує роботодавця надавати жінкам і чоловікам можливість поєднувати професійну роботу з сімейними обов'язками [73].

Спеціальні норми щодо правового регулювання праці жінок містяться у главі XIII «Праця жінок» чинного КЗпП [99]. Ці норми стосуються, зокрема, й жінок із сімейними обов'язками [99].

Таким чином, у більшості країн світу жінки несуть основну відповідальність за догляд за членами сім'ї та виконання домашньої роботи, тому порівняно з чоловіками вони стикаються з великими обмеженнями щодо кількості часу та зусиль, які вони можуть присвятити оплачуній роботі та продуктивній діяльності. Для виправлення ситуації на міжнародному рівні прийнято досить велику кількість актів, що регулюють особливості праці жінок, які поєднують працю з сімейними обов'язками. Особливості правового статусу жінок з сімейними обов'язками у сфері охорони праці врегульовані й національним законодавством, зокрема нормами КЗпП та Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків». Однак гендерна нерівність у сфері праці та у доступі до ресурсів все ще має місце і залишається визначальним

фактором у породженні та закріпленні як бідності за доходами, так і загальної бідності людини.

Отже, підводячи підсумки, необхідно відзначити, що гендерна рівність означає рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості для його реалізації, що дозволяє особам обох статей рівноправно брати участь у всіх сферах суспільного життя. Гендерна рівність у сфері охорони праці має особливості, зумовлені особливостями жіночого організму. Завдання дотримання гендерної рівності у сфері охорони праці вимагають встановлення спеціальних правил регулювання охорони праці жінок. Тому сучасне законодавство намагається надати всім громадянам рівні умови праці незалежно від статі, але з урахуванням деяких особливостей жіночого організму передбачається низка пільг для працюючих жінок.

У більшості країн світу на жінок лягає основний обов'язок щодо догляду за членами сім'ї та виконання домашньої роботи, тому порівняно з чоловіками вони стикаються з великими обмеженнями щодо обсягу часу та зусиль, які вони можуть присвятити оплачуваній зайнятості та продуктивній діяльності. Для виправлення ситуації на міжнародному рівні прийнято досить велику кількість актів, що регулюють особливості праці жінок, які поєднують працю з сімейними обов'язками. Особливості правового статусу жінок з сімейними обов'язками у сфері охорони праці врегульовані й національним законодавством, зокрема нормами КЗпП та Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків». Однак гендерна нерівність у сфері праці та у доступі до ресурсів все ще має місце і залишається визначальним фактором у породженні та закріпленні як бідності за доходами, так і загальної бідності людини.

2.2 Система охорони праці жінок

Систему правових, медичних і технічних норм, що застосовуються для охорони праці жінок, складають міжнародні стандарти у сфері охорони праці жінок, а також правові, медичні та технічні норми національного законодавства України.

Міжнародні стандарти у сфері охорони праці жінок містяться переважно в актах МОП, особливістю яких є те, що вони мають двохаспектний характер, тобто, з одного боку, вони є універсальними, з іншого боку – спеціалізованими, оскільки певні документи присвячені регулюванню праці виключно окремих категорій працівників, зокрема жінок. Внаслідок фізіологічних особливостей, репродуктивної функції, соціальної ролі жінки у суспільстві норми МОП можна поділити на ті, які встановлюють захисні положення стосовно всіх працюючих жінок (нічна праця, підземні роботи, підйом та перенесення ваги), та ті, які регулюють працю вагітних жінок та жінок-матерів.

На конвенціональному рівні закріплені норми щодо обмеження тривалості робочого часу, заборони або обмеження використання праці жінок на шкідливих, небезпечних роботах, у нічний час, на підземних роботах, встановлення граничних норм для підймання і перенесення важких речей тощо. Прикладом конвенцій, які присвячені виключно правовому регулюванню охорони праці та трудових прав жінок, є Конвенція МОП № 3 про охорону материнства 1919 року (Конвенція № 103 1952 року), Конвенція № 4 про працю жінок у нічний час 1919 року (Конвенція № 89 1948 року), Конвенція № 45 про застосування праці жінок на підземних роботах 1935 року. Міжнародні стандарти щодо праці жінок сформульовані досить чітко та жорстко. Зокрема у ст. 3 Конвенції МОП № 89 про нічну працю жінок у промисловості (переглянута 1948 року) закріплено, що «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» [87]. Ця загальна заборона має лише деякі незначні винятки.

У 2000 році було прийнято Конвенцію МОП № 183 про охорону материнства, положення якої передбачають збільшення тривалості відпустки по вагітності та пологах з 12 до 14 тижнів, а також містять зміну формулювання щодо заборони звільнення жінки у період відпустки по вагітності та пологах. Таке звільнення не допускається, крім звільнення з причин, не пов'язаних з вагітністю або народженням дитини і наслідками цього або з годуванням дитини. При цьому доведення того, що причини звільнення не пов'язані з вагітністю, пологами і наслідками цього або з годуванням дитини, було покладено на роботодавця [88].

Водночас кількість конвенцій МОП, які спеціально присвячені захисту прав працюючих жінок, є відносно невеликою.

Окремо слід відзначити низку конвенцій МОП, які закріплюють міжнародні трудові стандарти як для працюючих чоловіків, так і жінок. Загальний характер мають конвенції МОП № 100 про рівну винагороду (1951 р.) та № 111 про дискримінацію в галузі праці та занять (1958 р.). Нормами Конвенції № 100 було надано міжнародно-правове значення принципу, згідно з яким ставки винагороди за працю рівної цінності мають визначатися без дискримінації за ознакою статі.

Конвенція МОП № 111 про дискримінацію в галузі праці та занять (1958 р.) спрямована на забезпечення рівної можливості у реалізації права людини на працю. У ст. 1 цієї Конвенції під дискримінацією, проти якої мають виступати члени МОП, розуміють «будь-які розрізнення, недопущення або переваги, проведені за ознакою раси, кольору шкіри, статі, релігії, політичних переконань, іноземного або соціального походження, що призводить до знищення або порушення рівності можливостей чи поводження в галузі праці й занять» [100]. Надалі положення Конвенції № 111 були конкретизовані у понятті «дискримінація

стосовно жінок», передбаченому в Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (1979 р.).

Діє наразі й Конвенція № 156 про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі з сімейними обов'язками (1983 р.). Норми цієї Конвенції поширюється на чоловіків і жінок, які мають сімейні обов'язки, якщо останні обмежують їхні можливості щодо підготовки, доступу, участі або просування в економічній діяльності.

Як справедливо відзначає Б.О. Лозан, «власник зобов'язаний надати за наявності відповідного медичного висновку пільги для вагітних жінок. Встановлені такі види пільг:

- зниження норм виробітку. Право на цю пільгу жінка має з дня подання медичного висновку. Надання такої пільги передбачає не тільки зниження інтенсивності навантаження на працівниць, а й застосування підвищених цін за виконану роботу;

- зниження стандартів обслуговування. Мається на увазі зниження вимог до інтенсивності праці жінки, що безпосередньо не впливає на розмір оплати;

- переведення на легшу роботу, яка виключає вплив несприятливих виробничих факторів» [101, с. 71].

Таким чином, систему правових, медичних і технічних норм, що застосовуються для охорони праці жінок, складають міжнародні стандарти у сфері охорони праці жінок, а також правові, медичні та технічні норми національного законодавства України, які, враховуючи фізіологічні особливості організму жінки, інтереси охорони материнства і дитинства, в сукупності складають широку систему гарантій, спрямованих на охорону праці жінок шляхом заборони застосування їх праці на окремих роботах, заборони залучення жінок до підіймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми, заборони праці жінок на роботах у нічний час тощо.

Організація охорони праці на підприємстві, в установі, організації повинна відповідати наведеним вище встановленим законодавством вимогам з метою забезпечення охорони праці. При цьому можна виділити як загальну систему охорони праці на підприємстві, в установі, організації, так і спеціальні вимоги щодо охорони праці жінок, особливо вагітних жінок.

Серед способів забезпечення охорони праці на підприємстві, в установі, організації можна виділити наступні:

1. Правові способи. Вони включають систему державних стандартів охорони праці та засоби контролю за їх дотриманням.

2. Соціально-економічні способи. Вони виступають інструментами стимулювання сумлінних роботодавців з боку держави.

3. Організаційно-технічні способи. Передбачають розробку підприємством політики щодо виконання вимог законодавства з охорони праці, визначення завдань та засобів їх вирішення.

4. Санітарно-гігієнічні способи. Це заходи щодо зниження ступеня впливу небезпечних та шкідливих факторів на виробництві. До них належать наступні: дослідження середовища в лабораторних умовах та за допомогою спеціальних інструментів, виробничий контроль, вакцинація персоналу. Такими засобами керівництво досягає головної мети – захисту здоров'я та життя підлеглих, створення та підтримання сприятливих умов праці.

5. Лікувально-профілактичні способи. Вони включають психіатричні огляди, видачу молока, медогляди тощо.

6. Реабілітаційні способи. Заходи такого характеру допомагають відновити працездатність та здоров'я працівників, якщо вони набули хронічних захворювань або постраждали через нещасний випадок у ході трудового процесу. В якості реабілітації також застосовується переведення

на легшу роботу, санаторно-курортне лікування, оплата оздоровчих процедур тощо.

Відповідно до ст. 15 Закону України «Про охорону праці» на підприємстві з чисельністю працюючих 50 і більше осіб створюється служба охорони праці відповідно до Типового положення про службу охорони праці [102].

До основних функцій цієї Служби належать наступні:

- прогнозування та планування робіт, їх фінансування;
- організація та координація робіт;
- облік показників стану умов і безпеки праці;
- аналіз та оцінка стану умов і безпеки праці;
- стимулювання захисної діяльності [103, с. 21].

Основними завданнями управління охороною праці є:

- навчання працівників безпечним методам праці та пропаганда питань охорони праці;
- забезпечення безпеки технологічних процесів, виробничого обладнання, будівель і споруд;
- нормування санітарно-гігієнічних умов праці;
- забезпечення працівників засобами колективного та індивідуального захисту;
- забезпечення оптимальних режимів праці та відпочинку;
- організація лікувально-профілактичного та санітарно-господарського обслуговування працівників;
- професійний відбір працівників за конкретними професіями;
- удосконалення нормативної бази підприємства в галузі охорони праці [105, с. 22].

Важливим обов'язком роботодавця є затвердження документів, передбачених ст. 13 Закону України «Про охорону праці». Вони повинні містити правила виконання робіт і поведінки працівників на території

підприємства, у виробничих приміщеннях, на будівництві та на робочих місцях.

Інструктажі з охорони праці необхідно проводити на підприємстві, в установі, організації. За характером і термінами інструктажі з питань охорони праці поділяються на вступні, первинні, повторні, позапланові та цільові.

Вступний інструктаж проводиться з усіма працівниками, прийнятими на постійну або тимчасову роботу, незалежно від освіти, стажу роботи і посади, з працівниками інших організацій, які прибули на підприємство і беруть безпосередню участь у виробничому процесі або виконують іншу роботу на підприємстві, зі студентами та учнями, які прибули на підприємство для проходження виробничої практики, з усіма учнями, студентами та іншими особами, які навчаються в загальноосвітніх, позашкільних, професійно-технічних навчальних закладах, вищих навчальних закладах після реєстрації або вступу до навчального закладу [105, с. 23].

Первинний інструктаж проводиться перед початком роботи безпосередньо на робочому місці з новими працівниками, працівниками, які перейшли з одного виробничого приміщення до іншого, з відрядженим працівником [105, с. 23].

Позапланові інструктажі з працівниками проводяться на робочому місці або в кабінеті охорони праці у таких випадках: при вступі в дію нових і змінених нормативно-правових актів з охорони праці, при внесенні до них змін і доповнень; при зміні технологічного процесу, заміні або модернізації обладнання, приладів та інструментів, сировини, матеріалів та інших факторів, що впливають на стан охорони праці; у разі порушення працівниками вимог нормативно-правових актів про охорону праці, що може або призвело до травм, аварій, пожеж; у разі виявлення особами, які

здійснюють державний нагляд і контроль за охороною праці, незнання працівником вимог безпеки під час виконуваної роботи тощо [105, с. 23].

Цільовий інструктаж проводиться з працівниками: при виконанні одноразових робіт, не передбачених трудовим договором; при ліквідації аварії, стихійного лиха; при виконанні робіт, на які оформляється наряд-допуск, видається розпорядження або інші документи.

Не допускається праця вагітних жінок: при проведенні робіт, пов'язаних з можливим впливом збудників інфекційних, паразитарних і грибкових захворювань; в умовах інфрачервоного випромінювання (температура нагрітих поверхонь обладнання не повинна перевищувати 35° С); при проведенні робіт, пов'язаних із впливом шуму, ультразвуку та інфразвуку [104], іонізуючого випромінювання [105], вібрації [106]), з перебуванням на протязі; при проведенні робіт на обладнанні, яке є джерелом електромагнітного випромінювання та параметри якого перевищують норми, встановлені для житлових приміщень. [107]; у неосвітлених приміщеннях та тих, що не мають природного освітлення [108]).

Вагітним жінкам необхідно забезпечити оптимальні параметри температури, вологості та швидкості руху повітря, санітарні норми мікроклімату виробничих приміщень [109].

При роботі жінок на підприємстві, в організації, установі повинні бути дотримані й інші обмеження, що були розглянуті нами вище, при аналізі системи правових, медичних і технічних норм, що застосовуються для охорони праці жінок.

Проблеми у сфері охорони праці жінок виникають у разі недотримання вищезазначених вимог. Так, головними проблемами у сфері охорони праці жінок є:

- робота в несприятливих умовах праці та ненадання компенсацій, встановлених законодавством України, за ці роботи;

- недотримання норм гранично допустимих навантажень під час підйому і переміщення важких вантажів вручну;
- направлення у службові відрядження, залучення до понаднормових робіт, робіт у нічний час, вихідні та неробочі святкові дні вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років.

Таким чином, організація охорони праці на підприємстві, в установі, організації повинна відповідати встановленим законодавством та локальними правовими актами вимогам з метою забезпечення охорони праці. При цьому можна виділити як загальну систему охорони праці на підприємстві, в установі, організації, так і спеціальні вимоги щодо охорони праці жінок, особливо вагітних жінок. Вимоги до умов та видів праці жінок на підприємстві, в установі, організації мають коригуватися з урахуванням анатомо-фізіологічних особливостей їхнього організму. Необхідно запобігати негативним наслідкам використання праці жінок у виробничих умовах, створювати гігієнічно безпечні умови праці з урахуванням особливостей їх організму, зберігати здоров'я працюючих жінок на основі комплексної гігієнічної оцінки шкідливих факторів виробничого середовища та робочого процесу.

Для вирішення проблем у сфері охорони праці жінок, покращення їх умов праці важливо глибше і ширше зрозуміти межі можливого у застосуванні праці жінок, її ефективності. Вказані межі пропонуємо розглядати з погляду:

- економічного, тобто суспільної продуктивності праці, ступеня участі та раціонального використання праці працездатних жінок у суспільному виробництві;
- соціально-морального, тобто ставлення до праці, задоволеності працею, позитивної моральної оцінки праці, володіння культурними і технічними знаннями, розвитку і застосування творчих здібностей, що визначають якість особистості жінки;

– фізіологічного, тобто динаміки працездатності протягом робочого дня, організації режиму відпочинку протягом робочої зміни, вибору робочої пози з урахуванням статичних і м'язових зусиль працівника, виконання роботи, що враховує енерговитрати організму жінки, а також темп і ритм, можливості визначення допустимої тривалості робочого дня;

– психологічного, тобто придатності працівника до конкретного виду праці, відповідності знярядь праці психологічним можливостям працівниці, адаптації умов праці до працівника, професійної підготовки, відбору, професійної орієнтації, наявності хорошого психологічного клімату в трудовому колективі;

– санітарно-гігієнічного, тобто відповідності фактичних умов праці на робочому місці, ділянці та в цілому на підприємстві санітарним нормам, особливостям жіночого організму, відповідності санітарно-побутових приміщень, кімнат особистої гігієни санітарним нормам, відповідності спецодягу специфіці професії.

Напрямами покращення умов праці для жінок на підприємстві, в установі, організації вважаємо:

– соціально-моральний напрям, тобто ставлення до праці, задоволеність працею, позитивна моральна оцінка праці, володіння культурними і технічними знаннями, розвиток і застосування творчих здібностей, що визначають якість особистості жінки;

– фізіологічний напрям, тобто динаміка працездатності протягом робочого дня, організація режиму відпочинку протягом робочої зміни, вибір робочої пози з урахуванням статичних і м'язових зусиль працівника, виконання роботи, що враховує енерговитрати організму жінки, а також темп і ритм, можливість визначення допустимої тривалості робочого дня;

– психологічний напрям, тобто придатність працівниці стосовно конкретного виду праці, відповідність знярядь праці психологічним можливостям працівниці, адаптація умов праці до працівниці, питання

професійної підготовки, відбору, професійної орієнтації, наявність хорошого психологічного клімату в трудовому колективі;

– санітарно-гігієнічний напрям, тобто відповідність фактичних умов праці на робочому місці, місці і в цілому на підприємстві санітарним нормам, особливостям жіночого організму, відповідність санітарно-побутових приміщень, приміщень особистої гігієни санітарним нормам, відповідність спецодягу специфіці професії.

Санітарні правила і норми визначають обов'язкові гігієнічні вимоги до виробничих процесів, обладнання, основних робочих місць, процесу праці, виробничого середовища та санітарно-економічного забезпечення працюючих жінок з метою охорони їх здоров'я і поширюються на підприємства, установи та організації всіх форм власності незалежно від сфери діяльності та відомчої підпорядкованості, у якій використовується праця жінок. На сучасному етапі законодавство продовжує захист праці жінок та розширює їхні права. Багато статей трудового законодавства про захист жіночої праці було переглянуто. Все це призвело до виникнення в Україні захисних заходів щодо охорони праці та здоров'я жінок. Даючи оцінку сучасному українському законодавству у сфері праці, можемо констатувати, що воно належить до досить прогресивного та сучасного.

Таким чином, проведені дослідження дозволили зробити низку пропозицій щодо вдосконалення чинного законодавства у сфері регулювання охорони праці жінок, покращення їх умов праці. Сучасне українське законодавство у сфері охорони праці жінок перебуває на стадії розвитку. Воно намагається належним чином забезпечити безпеку здоров'я жінки, збереження її репродуктивної функції. Проте не всі реформи спрямовані на покращення становища жінок у сфері праці. Залишається ще багато невирішених проблем у цьому питанні, які й надалі слід розглянути законодавцю. Тільки комплексний підхід до проблеми, планомірне здійснення технічних, організаційних та соціально-економічних заходів

дозволить забезпечити успішне вирішення питань покращення умов та охорони праці жінок, підтримання їх працездатності, збереження здоров'я самих працівниць та майбутніх поколінь.

Отже, підсумовуючи, слід зазначити, що система правових, медичних і технічних норм, що застосовуються до охорони праці жінок, складається з міжнародних стандартів у сфері охорони праці жінок, а також правових, медичних і технічних норм національного законодавства України, яке з урахуванням фізіологічних особливостей організму жінки, інтересів охорони материнства і дитинства в сукупності становить широку систему гарантій, спрямованих на охорону праці жінок шляхом заборони використання праці жінок на певних роботах, заборони залучати жінок до підймання та переміщення речей, вага яких перевищує встановлені для них норми, заборони на роботу жінок у нічний час тощо.

Організація охорони праці на підприємстві, в установі, організації повинна відповідати встановленим законодавством та локальними правовими актами вимогам з метою забезпечення охорони праці. При цьому можна виділити як загальну систему охорони праці на підприємстві, в установі, організації, так і спеціальні вимоги щодо охорони праці жінок, особливо вагітних жінок. Вимоги до умов та видів праці жінок на підприємстві, в установі, організації мають коригуватися з урахуванням анатомо-фізіологічних особливостей їхнього організму. Необхідно запобігати негативним наслідкам використання праці жінок у виробничих умовах, створювати гігієнічно безпечні умови праці з урахуванням особливостей їх організму, зберігати здоров'я працюючих жінок на основі комплексної гігієнічної оцінки шкідливих факторів виробничого середовища та робочого процесу. Основними проблемами у сфері охорони праці жінок є: робота в несприятливих умовах праці та ненадання компенсації за цю роботу, встановленої законодавством України; недотримання норм гранично допустимих навантажень під час ручного

піднімання та переміщення важких вантажів; направлення у відрядження вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років, залучення їх до надурочних робіт, робіт у нічний час, у вихідні та неробочі святкові дні.

Вважаємо, що на сучасному етапі було б доцільним ухвалити новий спеціальний закон про правове регулювання охорони праці жінок. У цьому законі рекомендуємо передбачити положення щодо повної заборони використання праці жінок на важких виробництвах, заборони направлення в службові відрядження жінок, які перебувають у шлюбі та (або) мають дітей віком до 6 років, скорочення на одну годину робочого часу для вагітних жінок. Ці положення, на наш погляд, кардинально покращать умови праці жінки в сучасних умовах.

2.3 Нагляд і контроль за охороною праці жінок

Питання проблем правового регулювання охорони праці жінок та працівників з сімейними обов'язками було неодноразово досліджено в наукових роботах таких учених, як Б.М. Бабій [110], І.А. Ветухова [111], С.П. Ковалевич [112], Н.В. Кохан [113], Ю.І. Крегул [114], К.О. Кучава [115], Б.О. Лозан [116], Т.В. Омельченко [117], О.В. Пожарова [118], В.Ф. Пузирний [119], І.С. Сахарук [120], А.О. Собакарь [121], А.А. Тісецька [122], Л.В. Харчук [123], І.В. Шульженко [124], О.В. Яцух [125] та інші. Праці зазначених вчених не втратили наукової цінності, однак сформульовані в них висновки та пропозиції потребують переосмислення та нових теоретичних підходів.

Обов'язок держави забезпечити нагляд і контроль у сфері охорони праці, зокрема, й жінок був закріплений уже в перших міжнародних актах. Так, у 1919 році відповідно до Версальського мирного договору було засновано Міжнародну організацію праці (МОП). Вже у Статуті МОП містилася вимога до всіх членів організації про заснування інспекції праці [126].

У тому ж 1919 році приймається Рекомендація № 5 про інспекції праці (служби охорони здоров'я), в якій Генеральна конференція рекомендує, щоб кожен член Міжнародної організації праці, який цього ще не зробив, створив у можливому майбутньому не тільки систему ефективної фабричної інспекції, але й на додаток до неї також державну службу, що має своїм особливим завданням охорону здоров'я трудящих та підтримує контакт із Міжнародним бюро праці [127].

Потім приймається Рекомендація № 20 про інспекцію праці (1923 р.), а в 1947 році – Конвенція № 81 про інспекцію праці в промисловості та торгівлі та рекомендації № 81 про інспекцію праці, № 82 про інспекцію праці на гірничопромислових та транспортних підприємствах. Протоколом 1995 р. до Конвенції № 81 сфера її дії була розширена і стала охоплювати «діяльність у секторі некомерційних служб», тобто діяльність, здійснювану на підприємствах та в організаціях всіх категорій, які розглядаються як промислові чи торгові. Названа Конвенція № 81 була ратифікована Законом України № 1985-IV від 08.09.2004 р.

Відповідно до Конституції України дана Конвенція № 81 має найвищу юридичну силу у порівнянні з нормами та положеннями інших законодавчих актів нашої країни.

Конвенція № 81 про інспекцію праці в промисловості та торгівлі зобов'язує держави, що ратифікували її, створити інспекції праці, інспектори яких мають такі повноваження:

– «безперешкодний прохід без попереднього повідомлення та у будь-який час доби на будь-яке підприємство, що охоплюється контролем інспекції;

– огляд у денний час всіх будівель, які підпадають під контроль інспекції;

– здійснення будь-яких перевірок, контролю та розслідувань, які вони можуть вважати необхідними, щоб переконатися в тому, що законодавчі положення ефективно дотримуються» [128].

Слід назвати й низку інших конвенцій МОП, що регулюють порядок діяльності інспекції праці в окремих сферах трудових відносин: Конвенцію МОП № 85 про інспекцію праці на територіях поза метрополією (1947 р.); Конвенцію № 129 про інспекцію праці в сільському господарстві (1969 р.), Конвенцію № 178 про інспекцію праці та побуту моряків (1996 р.). Остання у значній частині охоплюється вищезгаданою ратифікованою Конвенцією про працю у морському судноплаванні (2006 р.).

Будь-який міжнародний договір, зокрема й стосовно проблематики охорони праці, залишиться не більш ніж декларацією про наміри, якщо не буде передбачено механізму моніторингу виконання його положень державами, що беруть участь у такому договорі. Тому в сучасному світі реалізація обов'язку держави забезпечити нагляд і контроль у сфері охорони праці, зокрема й охорони праці жінок, забезпечується через міжнародний контроль. Міжнародний контроль за дотриманням трудових та соціально забезпечених прав забезпечує повагу та дотримання права на охорону праці, у тому числі охорону праці жінок, зусиллями міжнародного співтовариства, впливаючи на правотворчу та правозастосовну практику держав.

Розглянемо глобальну та регіональні міжнародні системи контролю за дотриманням міжнародних норм охорони праці, у тому числі й охорони праці жінок.

Так, Організація Об'єднаних Націй (ООН) має досить розвинену систему органів захисту прав людини, зокрема права на охорону праці, яка включає: Раду з прав людини, конвенційні органи ООН, Верховного комісара з прав людини, Міжнародний суд ООН.

Рада з прав людини займає особливе місце у системі органів ООН. Попередником названої Ради була Комісія з прав людини, заснована ще 1946 року як допоміжний орган Економічної та соціальної ради (далі – ЕКОСОС). Вона виконувала повноваження Організації у економічній та соціальній сферах. В результаті реформування правозахисного механізму ООН на основі Резолюції від 15 березня 2006 року 60/251 було започатковано Раду, що складається з представників 47 держав-членів. Вона повинна відповідати за сприяння загальній повазі та захисту всіх прав людини, розглядати ситуації, пов'язані з їх грубими та систематичними порушеннями, сприяти «ефективній координації та інтеграції діяльності щодо прав людини в рамках системи Організації Об'єднаних Націй» [129].

Арсенал правових засобів цієї Ради включає:

– процедури універсальних періодичних оглядів Ради та підготовку підсумкової доповіді. Ця доповідь містить висновок щодо оцінки становища в галузі прав людини в країні, конкретні рекомендації, націлені на виправлення існуючих недоліків, а також добровільні зобов'язання відповідної держави у сфері заохочення та дотримання прав людини;

– особливі процедури. Ці процедури полягають у призначенні та роботі спеціальних доповідачів Ради, спеціальних представників Генерального секретаря ООН, незалежних експертів та робочих груп. Так, спеціальні доповідачі збирають інформацію як щодо окремих країн, де систематично порушуються права людини, так і з тематичних питань. Вони пропонують конкретні заходи з метою виправлення та покращення існуючого становища;

– процедуру розгляду скарг. Процедура розгляду скарг, передбачена Резолюцією 1503 (XLVIII) ЕКОСОС від 27 травня 1970 року із змінами, внесеними до неї Резолюцією 2000/3 від 19 червня 2000 року, є однією із найстаріших у сфері міжнародного правозахисного механізму.

Вона націлена на «розгляд систематичних та достовірно підтверджених грубих порушень усіх прав людини та всіх основних свобод, що здійснюються у будь-якому районі світу та за будь-яких обставин» [130].

Конвенційні (договірні) органи ООН з прав людини створені з метою забезпечення контролю за дотриманням основних пактів та конвенцій ООН з прав людини, зокрема й права на охорону праці. У 1970 році відповідно до Міжнародної конвенції про ліквідацію всіх форм расової дискримінації було створено перший такий орган – Комітет з ліквідації расової дискримінації. У даний час вже функціонують вісім конвенційних контрольних органів, створених на основі основних договорів про права людини, зокрема Комітет з ліквідації дискримінації щодо жінок.

Верховний комісар з прав людини, основні повноваження якого полягають у забезпеченні розширення міжнародного співробітництва з метою заохочення та захисту прав людини, підтримці під час здійснення свого мандата діалогу з урядами всіх країн з метою забезпечення поваги до прав людини, координації діяльності у сфері прав людини у рамках системи Організації Об'єднаних Націй. Верховний комісар надає щорічну доповідь про свою діяльність через ЕКОСОС – Генеральну Асамблею.

Міжнародний суд ООН, що діє на підставі Статуту від 26 червня 1955 року (невід'ємної частини Статуту ООН), вирішує міжнародні суперечки між державами. Міжнародні організації, фізичні та юридичні особи не наділяються правами звернення до цього суду. Звернення держав до суду має факультативний характер. Статут Міжнародного суду ООН залишає передачу суперечок до суду на розсуд сторін. Названий суд виконує як судові функції, так і надає консультативні послуги. Рішення Міжнародного суду у конкретній справі, а також тлумачення міжнародно-правових норм має обов'язковий характер. Значна частина рішень, винесених судом, стосувалася територіальних конфліктів держав, рідше приймалися рішення щодо спорів про громадянство, економічні права, права на притулок тощо.

У контексті заявленої тематики слід зазначити, що Міжнародний суд має право затвердити, змінити або скасувати будь-які висновки чи рекомендації комісії з розслідування скарг, створеної Адміністративною радою МОП. Рішення Міжнародного суду щодо скарги є остаточним (статті 31, 32 Статуту МОП) [127].

Слід зазначити, що система міжнародного правосуддя не є ієрархічною. Однак, на думку низки вчених-міжнародників, у майбутньому така ієрархія може бути сформована на чолі з Міжнародним судом ООН. Вже сьогодні з метою боротьби із фрагментацією міжнародного права пропонується надати регіональним та іншим міжнародним судам право звертатися до Міжнародного суду ООН із запитами щодо винесення консультативних висновків.

Міжнародна організація праці (МОП) була заснована урядами ряду країн згідно з рішенням Паризької конференції 11 квітня 1919 року в складі Ліги Націй з метою міжнародного співробітництва для усунення соціальної несправедливості шляхом поліпшення умов праці. У даний час МОП – одна зі спеціалізованих установ ООН. Вона покликана вирішувати такі завдання: розробка узгодженої політики та програм, спрямованих на вирішення соціально-трудоових проблем; розробка та прийняття міжнародних трудових норм (конвенцій та рекомендацій) для проведення прийнятої політики у життя; допомога країнам-членам МОП у вирішенні проблем зайнятості та скороченні безробіття; розробка програм щодо поліпшення умов праці; розвиток соціального забезпечення; розробка заходів щодо захисту прав таких соціально вразливих груп трудящих, як жінки, молодь, особи похилого віку, працівники-мігранти; сприяння організаціям найманих працівників і підприємців в їхній роботі спільно з урядами щодо врегулювання соціально-трудоових відносин [131, с. 5].

До цієї системи включаються такі механізми:

- регулярний (постійний) контроль;

- контроль, що здійснюється за необхідності на основі заяв та скарг;
- спеціальний контроль.

Регулярний (постійний) контроль проводиться на основі доповідей:

- Комітету експертів із застосування конвенцій та рекомендацій Адміністративної ради;
- Комітету Міжнародної конференції праці із застосування норм.

Комітет експертів розглядає, по-перше, щорічні доповіді, які подаються відповідно до ст. 22 Статуту МОП. Ця стаття передбачає, що кожна держава-член зобов'язується надавати щорічні доповіді (звіти) у МБП щодо вжитих заходів, які передбачають застосування у законодавстві та практичній діяльності положень ратифікованих конвенцій. У даний час через значно збільшену кількість ратифікацій конвенцій МОП Адміністративна рада ухвалила рішення про зміну періодичності доповідей держав-членів. За основними та пріоритетними конвенціями звіти надаються кожні два роки, а щодо інших актуальних конвенцій – кожні п'ять років з моменту набуття їх чинності у кожній державі. По-друге, Комітет експертів розглядає інформацію та доповіді про нератифіковані конвенції і рекомендації відповідно до ст. 19 Статуту МОП. Такий розгляд має форму загального огляду. Згідно зі ст. 19 Статуту держави-члени повинні повідомляти про обставини, які перешкоджають ратифікації конвенції або затримують її.

Доповіді урядів вивчаються Комітетом експертів із застосування конвенцій та рекомендацій Адміністративної ради МОП, за результатами якого Комітет готує доповідь, яка затверджується щорічно на сесіях МКП. Під час підготовки доповіді Комітет експертів має право робити прямі запити для отримання позачергового звіту з питання, що розглядається. Коментарі Комітету експертів про виявлені факти недотримання прийнятих актів МОП мають форму зауважень та містяться у доповіді. Копії повного тексту доповіді Комітету експертів, а також додаткові копії кожного

зауваження щодо застосування конвенцій надсилаються урядам та представницьким організаціям працівників і роботодавців. Комітет експертів постійно підкреслює, що його функції полягають у визначенні того, чи дотримуються вимоги відповідної конвенції незалежно від економічних та соціальних умов, що діють у тій чи іншій країні. З урахуванням винятків, які чітко допускаються конвенцією, ці вимоги мають постійний одноманітний характер для всіх країн. При виконанні своєї роботи Комітет керується нормами, викладеними лише в Конвенції, враховуючи при цьому, що способи їх здійснення можуть бути різними в різних країнах.

Комітет експертів працює у тісному контакті із тристороннім Комітетом із застосування норм МКП. Останній визначає випадки порушення міжнародних трудових норм та повідомляє про них на пленарному засіданні МКП. Представники країн, яким зроблено зауваження щодо недотримання конвенцій, запрошуються виступити з поясненнями причин та повідомити про заходи, вжиті щодо забезпечення виконання ратифікованих конвенцій. Комітет із застосування норм, що має тристоронній склад, дає можливість для безпосереднього діалогу між урядами, роботодавцями та працівниками.

За результатами обговорення виноситься висновок, а в разі визнання пояснення недостатнім застосовуються санкції – аж до запису порушення цієї країни в особливий параграф доповіді Комітету на пленарному засіданні Конференції.

Поряд із регулярним міжнародним контролем має місце ініціативний контроль, для реалізації якого необхідне звернення відповідного суб'єкта до контрольних органів чи суду. Статутом МОП встановлено офіційні ініціативні процедури: 1) провадження за внесеними заявами (ст. 24 Статуту МОП); 2) провадження за скаргами (ст. 26 Статуту МОП). У рамках першого із названих проваджень організації роботодавців або працівників

наділені правом вносити подання до Адміністративної ради МОП про недотримання будь-якою державою (урядом) конвенцій, учасником яких вона є. Адміністративна рада може направити це подання відповідному уряду та запропонувати йому зробити заяву з цього питання. Вона може також заснувати тристоронній комітет (комісію) для розгляду цього подання та відповіді уряду. Цей комітет, розглянувши питання по суті, направляє Адміністративній раді доповідь, в якій викладає заходи, вжиті ним для розгляду подання, свої висновки та рекомендації щодо рішень, які мають бути прийняті Адміністративною радою. Крім перелічених заходів, Адміністративна рада за власною ініціативою може порушити процедуру розгляду скарги.

Провадження за скаргами ініціює передусім будь-яка держава-член МОП. У цьому випадку Адміністративна рада також створює комісію з розслідування та подає доповідь з цього питання. Комісія виробляє рекомендації щодо усунення порушень. Потім кожен із зацікавлених урядів держав у тримісячний термін має повідомити, чи він приймає ці рекомендації. У разі їх неприйняття уряд має право передати суперечку до Міжнародного суду ООН. Проте у практиці роботи МОП звернень до Міжнародного суду не було.

Обидва види проваджень МОП не супроводжуються примусовими механізмами. Як зазначають фахівці, Статут МОП не має жорсткої правової бази для притягнення до відповідальності держав-членів МОП, які не виконують своїх зобов'язань щодо ратифікованих конвенцій. МОП не може примусово зобов'язати державу внести відповідні зміни до національного законодавства. Відповідальність держав, які виконують міжнародні договори, носить виключно моральний характер.

Спеціальний контроль має предметний характер. Це контроль за дотриманням прав профспілок. У системі контрольного механізму МОП встановлено особливу процедуру розгляду скарг на порушення принципу

свободи об'єднання (конвенцій МОП № 87 та № 98). За угодою з Економічною та соціальною радою ООН створено постійний тристоронній орган – Комітет з питань свободи асоціації Адміністративної ради, який розглядає скарги, що надходять від урядів, організацій трудящих та підприємців у зв'язку з порушенням свободи об'єднань. Причому розгляд таких скарг допускається навіть у тому випадку, якщо держава, чії дії оскаржуються, не ратифікувала вищезгадані конвенції. У разі потреби справи направляються до комісій з розслідування та примирних комісій зі свободи об'єднання.

Комітет збирається на сесії тричі на рік і систематично направляє Адміністративній раді висновки у розглянутих справах, на основі яких він надає свої рекомендації урядам. За висновками цього Комітету було вжито таких заходів, як звільнення з-під арешту або виправдання профспілкових діячів, відновлення профспілок після їх розпуску та реєстрація профспілкових організацій, скасування рішень щодо проведення страйків тощо.

До спеціального контролю також можна віднести спеціальні процедури у формі оглядів з дискримінації у сфері зайнятості. У 1974 році Адміністративна рада МОП ухвалила угоди, що дозволяють розгляд спеціальних ситуацій в окремих країнах з точки зору дискримінації в галузі зайнятості. Запит може бути поданий урядом відповідної держави, урядом іншої держави, міжнародними та регіональними організаціями роботодавців і працівників у зв'язку з проблемами дискримінації у сфері зайнятості.

У Раді Європи (РЄ) особлива роль у сфері міжнародного контролю за дотриманням міжнародних соціально-трудоових стандартів, зокрема й стандартів охорони праці жінок, належить Європейському суду з прав людини та Європейському комітету із соціальних прав.

Європейський суд із прав людини (ЄСПЛ) покликаний забезпечити дотримання європейських стандартів соціально-трудова прав Ради Європи (РЄ), зокрема Європейської конвенції про захист прав людини та основних свобод. Його юрисдикція є обов'язковою для держав-членів РЄ. У веденні Суду є питання щодо тлумачення та застосування Конвенції та протоколів до неї.

Європейський суд із прав людини, по-перше, розглядає міждержавні суперечки: держава може передати до Суду питання про будь-яке можливе порушення Конвенції та протоколів до неї іншою державою, причому з обох боків виступають держави-члени Ради Європи.

По-друге, Суд розглядає особисті скарги, які можуть надходити від будь-якої фізичної особи, будь-якої неурядової організації або будь-якої групи приватних осіб, які стверджують, що стали жертвами порушення однією з держав, що входять до Ради Європи, їхніх прав, закріплених у Конвенції або протоколах до неї.

По-третє, ЄСПЛ надає консультативні висновки. Зокрема на прохання Комітету міністрів Ради Європи він може виносити консультативні висновки з юридичних питань, що стосуються тлумачення положень Конвенції та протоколів до неї.

Більшістю фахівців відзначається наднаціональна природа системи захисту прав і свобод людини, що розглядається. Вони підкреслюють, що регіональний формат захисту прав людини (у тому числі в рамках Ради Європи) в даний час з найбільшою корисністю та ефективністю дозволяє виконувати зазначене завдання захисту, тому що регіональна модель дає можливість краще враховувати особливості конкретних учасників міжнародного спілкування, а також динаміку їх розвитку.

Можливість індивідуального звернення будь-якого українського громадянина при вичерпанні національних засобів судового захисту до Європейського суду з прав людини є унікальним міжнародно-правовим

механізмом захисту, зокрема, права на охорону праці. Цей Суд не є найвищою судовою інстанцією для судів держав-учасниць Конвенції. Проте за його рішенням держави-учасниці, як правило, вживають таких заходів: скасовують винесений судом держави-учасниці вирок (рішення) у справі заявника, вносять зміни до національного законодавства; змінюють національну судову практику. Правова позиція Європейського суду з прав людини стає джерелом національного права. Україна в цьому аспекті не є винятком.

До конвенційних органів Ради Європи належить і Європейський комітет із соціальних прав, створений відповідно до Європейської соціальної хартії. Дотримання Європейської соціальної хартії забезпечується іншим правовим механізмом. Держави РЄ, які ратифікували Європейську соціальну хартію, зобов'язані регулярно надсилати Генеральному секретареві Ради Європи доповідь про застосування Хартії у національному законодавстві.

На відміну від Європейського суду, тут немає процедури розгляду індивідуальних скарг, тому Комітет міністрів Ради Європи приймає рішення за результатами розгляду колективних скарг. Воно має характер рекомендації відповідній державі. Таким чином, Європейська соціальна хартія не лише декларує певні соціальні та економічні права, а й має контрольний механізм, що дозволяє здійснювати контроль за дотриманням прийнятих державами зобов'язань. Зокрема контроль за дотриманням зобов'язань Європейської соціальної хартії здійснюється у двох різних формах: на підставі доповідей, що надаються Договірними Сторонами, та на основі процедури розгляду колективних скарг.

Значну роль у дотриманні прав людини відіграє Уповноважений із прав людини ЄС (омбудсмен). Інститут омбудсмена здобув міжнародно-правову кваліфікацію. Так, відповідно до Договору про ЄС (Маастрихський договір діє з 01 листопада 1993 року) громадяни ЄС мають право подати

петицію омбудсмену – Уповноваженому з прав людини ЄС. Рада Європи також має інститут уповноважених з прав людини. Комітет міністрів на своїй 104 сесії в Будапешті (травень 1999 р.) прийняв Резолюцію (99) 50 «Про Комісара Ради Європи з прав людини». Згідно з цим документом Комісар є несудовим інститутом, який займається заохоченням освіти, формуванням розуміння прав людини в контексті їх трактування в документах Ради Європи та поваги до них. Його функції схожі на обов'язки Верховного комісара ООН з прав людини. Він покликаний насамперед сприяти здійсненню інформаційно-просвітницької діяльності у галузі прав людини у державах-членах Ради Європи. Комісар також повинен визначати можливі недоліки у законодавстві та практиці держав-членів, які стосуються дотримання прав людини, як вони визначені в документах Ради Європи, заохочувати ефективну імплементацію цих стандартів державами-членами та допомагати їм (за їхньою згодою) у виправленні таких недоліків.

Аналізуючи питання міжнародного співробітництва у сфері міжнародного контролю в сфері охорони праці, не можна не враховувати участі у ньому правозахисних неурядових міжнародних організацій, зокрема Міжнародної ради жінок. Члени цих організацій працюють із населенням на місцях, виявляючи порушення прав людини, надають правову допомогу, доводять інформацію про порушення прав людини до Ради з прав людини, Верховного комісара з прав людини, беруть участь у міжнародній нормотворчості. Міжнародні правозахисні організації також сприяють міжнародним судовим установам, беруть участь у судових процесах в якості сторін, експертів, свідків на прохання сторони процесу або з власної ініціативи.

Таким чином, обов'язок держави забезпечити нагляд і контроль у сфері охорони праці, у тому числі, й жінок закріплений у ряді міжнародно-правових актів, зокрема в Статуті МОП, її конвенціях та рекомендаціях. Реалізація положень вказаних актів забезпечується через міжнародний

контроль у цій сфері. Міжнародний контроль забезпечує повагу та дотримання права на охорону праці, зокрема на охорону праці жінок, зусиллями міжнародного співтовариства, впливаючи на правотворчу та правозастосовну практику держав. Вказаний контроль здійснюють публічні суб'єкти міжнародного права: універсальні, регіональні (міжрегіональні), міжнародні органи (організації) загальної правозахисної компетенції (ООН, Європейський суд з прав людини та ін.) та спеціальної компетенції (МОП); міжнародні неурядові правозахисні організації, міжнародні об'єднання роботодавців, працівників (громадський міжнародний контроль).

Обов'язок роботодавця з нагляду і контролю встановлено національним законодавством України, зокрема Законом України «Про охорону праці». Так, стаття 13 цього Закону визначає обов'язки роботодавця щодо організації та функціонування системи охорони праці на підприємстві. Відповідно до зазначеної статті роботодавець зобов'язаний створити в кожному структурному підрозділі умови праці на робочому місці відповідно до нормативно-правових актів, а також забезпечити дотримання вимог законодавства про права працівників у сфері праці.

З цією метою роботодавець формує систему управління охороною праці, яка здійснює такі функції:

- створює відповідні служби та призначає посадових осіб, які забезпечують вирішення окремих питань охорони праці;
- розробляє колективний договір зі сторонами та здійснює комплексні заходи щодо досягнення встановлених нормативів та підвищення існуючого рівня охорони праці;
- забезпечує вжиття необхідних профілактичних заходів відповідно до обставин, що змінюються; впроваджує прогресивні технології, науково-технічні досягнення, засоби механізації та автоматизації виробництва, ергономічні вимоги, позитивний досвід охорони праці тощо;

- забезпечує належне утримання будівель і споруд, приладів і виробничих пристроїв, контроль за їх технічним станом;
- забезпечує усунення причин, що призвели до нещасних випадків, професійних захворювань, та здійснення профілактичних заходів, визначених комісією за результатами перевірки цих причин;
- організовує перевірку охорони праці, лабораторні дослідження умов праці, проводить оцінку технічного стану виробничого обладнання та обладнання, атестацію робочих місць на відповідність нормативно-правовим актам з охорони праці в послідовності та строки, визначені законодавством, та за їх результатами вживає заходів до усунення небезпечних і шкідливих для здоров'я факторів виробництва;
- розробляє і затверджує положення, інструкції та інші чинні на підприємстві акти з охорони праці та встановлює правила виконання робіт і поведінки працівників на території підприємства, у виробничих приміщеннях, на будівництві, на робочих місцях відповідно до положень про права у сфері праці.

Відповідно до Закону України «Про охорону праці» роботодавець безкоштовно надає працівникам нормативно-правові акти та акти підприємства з охорони праці, контролює дотримання працівниками технологічних процесів, правил поводження з машинами, механізмами, устаткуванням та іншими засобами виробництва, слідкує за правильністю використання засобів колективного та індивідуального захисту, виконання робіт відповідно до вимог охорони праці, організовує пропаганду безпечних методів праці та співпрацю з працівниками в галузі охорони праці, вживає невідкладних заходів щодо надання допомоги постраждалим, у разі потреби залучає професійні аварійно-рятувальні бригади при виникненні аварій та аварій на підприємстві [104].

Таким чином, обов'язок роботодавця з нагляду і контролю встановлено національним законодавством України, зокрема Законом

України «Про охорону праці». Роботодавець несе безпосередню відповідальність за порушення вимог законодавства щодо організації, нагляду і контролю за охороною праці.

Державними органами, що здійснюють нагляд і контроль за охороною праці відповідно до положень ст. 38 Закону України «Про охорону праці» наразі є: центральний орган виконавчої влади, що реалізовує державну політику з охорони праці (Держпраці); центральний орган виконавчої влади, що реалізовує державну політику у сфері ядерної та радіаційної безпеки (Державна інспекція ядерного регулювання України); центральний орган виконавчої влади, що реалізовує державну політику у сфері нагляду та контролю за додержанням законодавства у сфері пожежної безпеки та безпеки людини (Держлікарняна служба України); центральний орган виконавчої влади, що реалізовує державну політику у сфері санітарно-епідеміологічної допомоги населенню (раніше Державна служба чистоти, яка нині ліквідована).

Діяльність органів, що здійснюють нагляд і контроль у сфері охорони праці, регулюється насамперед Законом України «Про охорону праці», Кодексом цивільного захисту України, Законом України «Про використання ядерної енергії та радіаційну безпеку», Законом України «Про забезпечення санітарного та епідеміологічного благополуччя населення» та іншими нормативними актами і положеннями про ці органи.

Аналізуючи вище наведені нормативно-правові акти щодо питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про охорону праці, можна зробити висновок, що об'єктом нагляду є широке коло невизначених питань у певній сфері. Суб'єктами державного нагляду можуть бути, з одного боку, адміністрації організацій, а з іншого – спеціальні державні органи. Зміст нагляду полягає у перевірці діяльності піднаглядових об'єктів з точки зору дотримання ними законодавства про охорону праці.

Стаття 39 Закону України «Про охорону праці» визначає основні права посадових осіб центрального органу виконавчої влади, що реалізовує державну політику у сфері охорони праці та здійснює нагляд за додержанням трудового законодавства. Так, відповідні посадові особи можуть:

- «безперешкодно відвідувати підконтрольні підприємства (об'єкти), фізичних осіб, які відповідно до законодавства використовують найману працю, та здійснювати в присутності роботодавця або його представника перевірку додержання законодавства з питань, віднесених до їх компетенції;

- одержувати від роботодавця і посадових осіб письмові чи усні пояснення, висновки експертних обстежень, аудитів, матеріали та інформацію з відповідних питань, звіти про рівень і стан профілактичної роботи, причини порушень законодавства та вжиті заходи щодо їх усунення

- притягувати до адміністративної відповідальності працівників, винних у порушенні законодавства про охорону праці» [104];

- здійснювати інші повноваження, визначені в ст. 39 Закону України «Про охорону праці».

Державний нагляд і контроль у сфері охорони праці на місцях здійснюють територіальні (регіональні) органи державного нагляду і контролю за додержанням законодавства про працю, охорону праці та територіальні органи радіаційного, протипожежного захисту та захисту від надзвичайних ситуацій тощо.

Однак при прийнятті постанови № 823 КМУ не було дотримано принципу передбачуваності, оскільки її проект не було включено до плану підготовки проектів регуляторних актів Кабінету Міністрів України на 2019 рік. Тому Окружним адміністративним судом міста Києва у справі № 640/17424/19 вказана постанова № 823 була скасована (рішення від 28 квітня 2021 року). Шостий апеляційний адміністративний суд своєю

постановою 14 вересня 2021 року вказане рішення залишив без змін. Отже, наразі у процедурі здійснення державного контролю за додержанням законодавства про працю є певний нормативно-правовий вакуум.

Проте слід відзначити, що наразі в Україні діє упорядкована система органів державного нагляду і контролю за додержанням законодавства про охорону праці, кожен з яких має сферу своєї компетенції. Однак вказані сфери нерідко пересікаються, що зумовлює необхідність чіткого розмежування компетенції вказаних органів. Вважаємо за необхідне посилити їх співробітництво шляхом запровадження обов'язкових спільних семінарів, конференцій та інших заходів з питань охорони праці, зокрема охорони праці жінок, як на загальнодержавному рівні, так і щодо прийняття конкретних заходів у межах конкретних підприємств, установ та організацій. Порядок проведення державного нагляду і контролю за додержанням законодавства про охорону праці повинен бути чітко регламентований законодавством.

Таким чином, підводячи підсумок, відзначимо, що обов'язок держави забезпечити нагляд і контроль у сфері охорони праці, у тому числі, й жінок закріплений у ряді міжнародно-правових актів, зокрема в Статуті МОП, її конвенціях та рекомендаціях. Реалізація положень вказаних актів забезпечується через міжнародний контроль у цій сфері. Міжнародний контроль забезпечує повагу та дотримання права на охорону праці, у тому числі охорону праці жінок, зусиллями міжнародного співтовариства, впливаючи на правотворчу та правозастосовну практику держав. Вказаний контроль здійснюють публічні суб'єкти міжнародного права: універсальні, регіональні (міжрегіональні), міжнародні органи (організації) загальної правозахисної компетенції (ООН, Європейський суд з прав людини та ін.) та спеціальної компетенції (МОП); міжнародні неурядові правозахисні організації, міжнародні об'єднання роботодавців, працівників (громадський міжнародний контроль).

Обов'язок роботодавця з нагляду і контролю встановлено національним законодавством України, зокрема Законом України «Про охорону праці». Роботодавець несе безпосередню відповідальність за порушення вимог законодавства щодо організації, нагляду і контролю за охороною праці.

Наразі в Україні діє упорядкована система органів державного нагляду і контролю за додержанням законодавства про охорону праці, кожен з яких має сферу своєї компетенції. Однак вказані сфери нерідко пересікаються, що зумовлює необхідність чіткого розмежування компетенції вказаних органів. Вважаємо за необхідне посилити їх співробітництво шляхом запровадження обов'язкових спільних семінарів, конференцій та інших заходів з питань охорони праці, зокрема охорони праці жінок, як на загальнодержавному рівні, так і щодо прийняття конкретних заходів у межах конкретних підприємств, установ та організацій. Порядок проведення державного нагляду і контролю за додержанням законодавства про охорону праці повинен бути чітко регламентований законодавством.

Проведене дослідження показало, що в більшості країн світу на жінок лягає основний обов'язок щодо догляду за членами сім'ї та виконання домашньої роботи, тому порівняно з чоловіками вони стикаються з великими обмеженнями щодо обсягу часу та зусиль, які вони можуть присвятити оплачуваній зайнятості та продуктивній діяльності. Для виправлення ситуації на міжнародному рівні прийнято досить велику кількість актів, що регулюють особливості праці жінок, які поєднують працю з сімейними обов'язками. Особливості правового статусу жінок з сімейними обов'язками у сфері охорони праці врегульовані й національним законодавством, зокрема нормами КЗпП та Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків». Однак гендерна нерівність у сфері праці та у доступі до ресурсів все ще має місце

і залишається визначальним фактором у породженні та закріпленні як бідності за доходами, так і загальної бідності людини.

Встановлено, що сучасне українське законодавство у сфері охорони праці жінок перебуває на стадії розвитку. Воно намагається належним чином забезпечити безпеку здоров'я жінки, збереження її репродуктивної функції. Проте не всі реформи спрямовані на покращення становища жінок у сфері праці. Залишається ще багато невирішених проблем у цьому питанні, які й надалі слід розглянути законодавцю. Тільки комплексний підхід до проблеми, планомірне здійснення технічних, організаційних та соціально-економічних заходів дозволить забезпечити успішне вирішення питань покращення умов та охорони праці жінок, підтримання їх працездатності, збереження здоров'я самих працівниць та майбутніх поколінь.

РОЗДІЛ 3

**ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ОХОРОНИ ПРАЦІ ПРАЦІВНИКІВ З
СІМЕЙНИМИ ОBOB'ЯЗКАМИ****3.1 Поняття та гарантії працівників з сімейними обов'язками в системі охорони праці**

Виникнення поняття, як і самої правової категорії працівників з сімейними обов'язками, пов'язане із заснуванням інституту захисту трудових прав жінок.

Питання проблем правового регулювання гарантій працівників було неодноразово досліджено в наукових роботах таких учених, як О.А. Антон [132], Р.Я. Бутинська [133], О.С. Герман [134], Л.В. Грицишина [135], А.М. Єльнікова [136], М.І. Іншин [137], В.І. Князєв [138], Л.В. Котова [139], І.М. Кравченко [140], Я.А. Малихіна [141], І.І. Олексів [142], В.С. Пересунько [143], М.О. Пижова [144], С.М. Протченко [145], І.Я. Сенюта [146], А.А. Стояненко [147], О.А. Ситницька [148], О.В. Шамко [149], О.А. Яковлєв [150], О.І. Янушкевич [151], І.І. Яцкевич [152] та інші. Праці зазначених вчених не втратили наукової цінності, однак сформульовані в них висновки та пропозиції потребують переосмислення та нових теоретичних підходів.

Боротьба за трудові та інші права жінок має більш тривалу історію, ніж відстоювання інших прав і свобод людини. Усвідомлення жінками обмеженості своїх політичних та громадянських прав прийшло наприкінці XVIII – першій половині XIX ст. Так, Олімпія де Гуж, яка вбачала у Декларації прав людини та громадянина явне применшення прав жінок, опублікувала у 1791 році свою Декларацію прав жінки та громадянки [153, с. 7]. Аналогічні події відбувалися й у США. У 1848 році американські суфражистки опублікували Декларацію почуттів як відгук на проголошену раніше Декларацію незалежності. У Декларації почуттів порушувалися

питання соціальних, громадянських та релігійних прав і свобод жінок. Її автори ставили перед собою завдання привести статус жінок, хоч і з запізненням, у відповідність зі змінами, які були внесені в життя чоловіків поколінням батьків-визволителів. Наголошувалося, що революція у США дала жінкам обіцянки, які так і не були реалізовані [154, с. 70-71].

Під впливом масових жіночих рухів у першій половині ХХ ст. законодавство окремих держав починало приділяти увагу захисту прав жінок. Водночас і в міжнародному праві стали з'являтися норми, які певним чином захищали права жінок. Міжнародне співробітництво держав здійснювалося у трьох напрямках, одним із яких було міжнародне регулювання праці. Слід зазначити, що ці норми опосередковано служили захисту тих чи інших прав жінок, у тому числі й права на особливу охорону праці.

Важливим кроком у напрямку розвитку співпраці між державами з метою захисту прав жінок стало створення у 1919 році Міжнародної організації праці (МОП). Головною метою цієї організації було сприяння покращенню умов праці та життя жінок-трудящих, досягненню загального миру «на основі соціальної справедливості». До більш конкретних завдань належали: регулювання робочого часу, боротьба з безробіттям, встановлення заробітної плати, яка б забезпечувала задовільні умови життя, охорона праці жінок, дітей і підлітків тощо. Отже, питання рівноправності жінок і чоловіків тут не розглядалося, а захист особливих прав жінок не пов'язувався із досягненням рівності. Йшлося про захист окремого, хоча й дуже важливого права – права жінки на особливий захист її праці, пов'язаної з материнством.

Вже на першій сесії Міжнародної конференції праці в 1919 році були обговорені питання праці жінок до і після пологів, про нічну роботу і про роботу на шкідливих виробництвах. На цій же сесії було прийнято дві міжнародні конвенції про охорону жіночої праці: Конвенцію № 3 про працю

жінок до та після пологів [155, с. 259-260] та Конвенцію № 4 про нічну працю жінок [156, с. 260-261]. У 1935 році було прийнято Конвенцію № 45 [156, с. 798-799], спрямовану на врегулювання застосування праці жінок на підземних роботах. Конвенція встановлювала принцип заборони використання жіночої праці у будь-яких шахтах чи копальнях (ст. 2). Національне законодавство могло виключити заборону щодо:

- жінок, які займають керівні посади та не зайняті фізичною працею;
- жінок, зайнятих медичним чи соціально-побутовим обслуговуванням;
- жінок, які опускаються в шахти з метою проходження навчання, а також жінок, які можуть іноді спускатися в підземну частину шахти або копальні для цілей, не пов'язаних з фізичною працею (ст. 3).

У ці часи в радянському законодавстві почали формуватися спеціальні правові норми щодо правового регулювання праці жінок. У Кодексі законів про працю УСРР 1922 року вже містився окремий розділ XIII «Праця жінок і неповнолітніх», який забороняв залучення жінок до важких, шкідливих, нічних робіт; надавалися гарантії для вагітних жінок, перерви для годування дитини тощо. Зазначені права деталізувалися у відповідних підзаконних актах. Надалі ці правові норми розвивалися, як правило, у напрямку покращення захисту працівниць.

Більш високий рівень міжнародного співробітництва у сфері захисту прав людини сформувався після Другої світової війни з виникненням принципу загального дотримання основних прав і свобод особистості та появою гуманітарної ідеї щодо необхідності міжнародного сприяння спільній повазі до прав та основних свобод особистості у процесі створення Організації Об'єднаних Націй у червні 1945 року. Одним із перших кроків ООН стало прийняття Статуту та закріплення у загальній формі у його п. 3 ст. 1 принципу рівності чоловіка та жінки. Ще тоді УРСР як одна з держав-

засновниць ООН відповідно до ст. 55 Статуту ООН взяла на себе ці зобов'язання.

З моменту першого офіційного визнання рівноправності жінок і чоловіків у Статуті ООН почала цілеспрямовано розвиватися нормативно-правова база у сфері захисту прав жінок, яка в подальшому стала частиною сучасного міжнародного права. До цього в жодному міжнародному документі не проголошувалася рівність всіх людей незалежно від статі та спеціально не виділялася приналежність до однієї зі статей як підстава для дискримінації.

Таким чином, до Другої світової війни міжнародний захист трудових прав жінок тільки зароджувався і торкався лише окремих аспектів становища жінки в суспільстві. На той час у міжнародному праві ще не порушувалося питання гендерної рівності як принципу, згідно з яким жінки та чоловіки мають рівні права в усіх сферах суспільного життя, зокрема й у сфері праці. Тому в суспільстві не існувало міжнародного захисту прав працівників із сімейними обов'язками, було лише розуміння сімейних обов'язків жінки та необхідності особливого захисту жіночої праці.

Новий етап у захисті прав працівників із сімейними обов'язками пов'язаний із схваленням у 1967 році Декларації ООН про ліквідацію дискримінації щодо жінок. 1979 року зазначена Декларація була трансформована в однойменну Конвенцію (CEDAW). У ній вперше порушувалося питання про права жінок як невід'ємну частину прав людини. Цей документ є найважливішим актом у сфері прав людини для захисту та просування прав жінок. У CEDAW жінки вперше були визнані повноправними людьми. Конвенція містить положення про громадянські, політичні, а також економічні, соціальні та культурні права, поєднуючи права людини, які раніше поділялися на дві категорії.

Одним із найважливіших положень Конвенції 1979 року є розкриття поняття «дискримінація жінок». Відповідно до ст. 1 Конвенції воно означає

«будь-яке розрізнення, виключення або обмеження за ознакою статі, яке має на меті послабити або звести нанівець визнання, користування або здійснення жінками незалежно від їхнього сімейного стану на основі рівності чоловіків і жінок прав людини та основних свобод у політичній, економічній, соціальній, культурній, громадській та будь-якій іншій сфері».

Принципове значення для організації діяльності з досягнення гендерної рівності з боку тих держав, які ратифікували Конвенцію та домагаються досягнення такої рівності у міжнародних та національних громадських об'єднаннях, у тому числі жіночих, має стаття 4 Конвенції. Ця стаття проголошує, що прийняття державами-учасницями тимчасових спеціальних заходів, спрямованих на прискорення встановлення фактичної рівності між чоловіками та жінками, до яких належать, наприклад, квоти, не вважається дискримінаційним.

Конвенція про ліквідацію дискримінації щодо жінок також встановлює певні вимоги до всіх держав, які у ній беруть участь, а саме:

- включити принцип рівноправності чоловіків та жінок у Конституції та інші законодавчі акти та домагатися його практичної реалізації;

- якщо виникне потреба, використовувати спеціальні санкції, які забороняють дискримінацію щодо жінок;

- вживати заходи, спрямовані на зміну чинних законів, звичаїв, практики, які є дискримінаційними щодо жінок;

- забезпечити рівне право чоловіків і жінок користуватися всіма економічними, соціальними, культурними, громадянськими та політичними правами [157].

Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок досі залишається найповнішим міжнародним актом у сфері гендерної рівності. Тому не випадково її називають «Жіночою Конвенцією».

Крім Конвенції 1979 року, важливим універсальним міжнародним документом є Декларація про ліквідацію насильства щодо жінок, прийнята Генеральною Асамблеєю ООН 20 грудня 1993 року. Відповідно до ст. 5 Декларації органи та спеціалізовані установи системи ООН повинні в межах своєї компетенції сприяти визнанню та реалізації прав і принципів, викладених у цій Декларації, реалізації рішень Всесвітньої конференції з прав людини, яка відбулася влітку того ж року у Відні.

Варто звернути увагу й на Конвенцію про захист материнства, прийняту ще 1952 року. У зв'язку з часом та зміною потреб і становища жінок у сучасному глобалізованому світі Генеральна конференція МОП 15 червня 2000 року ухвалила Конвенцію про охорону материнства.

Таким чином, можна зробити висновок, що виникнення поняття, як і самої правової категорії працівників з сімейними обов'язками, пов'язане із становленням інституту захисту трудових прав жінок у процесі вирішення проблеми рівності прав чоловіків та жінок. У зв'язку зі змінами у розумінні гендерної рівності, соціальних ролей, думки про те, що фізіологічні особливості жінки, її вік і стан здоров'я, робота у сфері виховання та догляду за дітьми, домашній догляд є основними критеріями розмежування правових регулювання питань організації праці жінок та їх захисту, змінилося й розуміння того, що у вихованні дітей беруть участь і жінки, і чоловіки, тому кожна окрема сім'я має на власний розсуд вирішувати розподіл цих обов'язків. Тобто наразі й чоловік може виховувати і виховує дітей. Усе це спричинило необхідність у посиленні уваги до спеціального правового регулювання праці не лише жінок, а й інших працівників із сімейними обов'язками, що призвело до появи правової категорії «працівники з сімейними обов'язками». Термін «працівники з сімейними обов'язками» вперше використовується в Конвенції МОП № 156/1999 про рівне ставлення та рівні можливості для працюючих чоловіків і жінок: працівники з сімейними обов'язками. Запровадження поняття «працівники

з сімейними обов'язками» означало, що Конвенція визнавала однією з цілей кожної держави-члена МОП створення такої системи законодавства, яка б дозволяла працівникам з сімейними обов'язками, котрі виконують або бажають виконувати оплачувану роботу, реалізовувати своє право на працю без дискримінації, гармонійно поєднуючи професійні та сімейні обов'язки.

Український законодавець не дає визначення поняття «працівники з сімейними обов'язками», що спричиняє труднощі у правозастосовній практиці, неоднозначні підходи до її формування і навіть породжує суперечливу судову практику. Для розуміння цього поняття варто визначитись із терміном «сім'я».

Так, у правовій науці є прибічники ширшого розуміння поняття «сім'я». Саме вони пропонують розширене тлумачення поняття осіб із сімейними обов'язками, а ті вчені, які дотримуються вузького розуміння, звужують його межі. Звісно ж, що й те й інше не є абсолютно правильним, оскільки велика мудрість говорить про те, що «істина лежить десь посередині». За цих обставин ми не можемо гарантувати правильне вирішення проблеми, позаяк неможливо при такому підході уникнути суб'єктивізму та суддівського розсуду, який часом потрапляє під обґрунтовану критику. Отже, для правової науки це питання представляє не простий дослідницький інтерес. Так, ретельне вивчення та обґрунтування виваженої правової позиції дозволить сформувати правильну правозастосовну практику, спрямовану на захист порушених прав тих, кому ці права гарантовані законом.

Нам видається, що першочергово слід виходити з того, що захист права на охорону праці працівників з сімейними обов'язками має на меті забезпечити підтримку сім'ї, надаючи цим особам зазначені КЗпП гарантії та компенсації. Тому почати дослідження варто, на наш погляд, із з'ясування суті сім'ї. Так, у преамбулі Конвенції ООН про права дитини

сім'я визначається як природний і основний осередок суспільства, що має право на захист з боку суспільства та держави.

Сім'я є предметом дослідження не тільки правової науки, а й соціології, педагогіки, психології та інших дисциплін. Сім'я не ізольована від соціуму, вона сама є маленьким соціумом. Сім'я, образно кажучи, виражає собою квінтесенцію суспільства. Сімейна спільність численними нитками переплітається з юридичними та фізичними особами, взаємодіє з ними, із суспільством у широкому сенсі, з державою. Тому політика соціальної держави завжди виділяє сім'ю як об'єкт охорони та захисту.

Залежно від цілей дослідження різні фахівці виділяють у сім'ї свої специфічні риси. Різноманітні ознаки сім'ї характеризують її як специфічну спільність. Це породжує наявність різних понять сім'ї. Юристів цікавить передусім сім'я як коло осіб, пов'язаних взаємними правами та обов'язками, передбаченими нормами права, у яких відображається державний інтерес. У праві немає єдиного поняття сім'ї. Воно стосовно окремої галузі права (конституційного, цивільного, сімейного, трудового, житлового, кримінального та ін.), має свої особливості, що визначаються специфікою предмета правового регулювання галузі права та цілями її правового регулювання. Тому можна дійти невтішного висновку, що визначення поняття сім'ї носить галузевий характер, що об'єктивно закономірно і неминуче.

Відповідно до сімейного законодавства членами сім'ї є особи, які спільно проживають, пов'язані спільним побутом, мають взаємні права та обов'язки. Коли людина створює власну сім'ю, вона відділяється від батьків і вже є членом своєї окремої сім'ї, тому стосовно батьків вона буде колишнім членом сім'ї. Незважаючи на тимчасовий характер правовідносин, які виникають внаслідок встановлення опіки та піклування, укладення договору про патронат, створення прийомної сім'ї чи дитячого будинку сімейного типу, особи, які є учасниками цих правовідносин,

виступають повноправними членами сім'ї, оскільки їх об'єднує не тільки спільність життя та інтересів, а й взаємні права та обов'язки, визначені нормами сімейного законодавства. У галузі житлового права виділяються такі ознаки, як спільне проживання та ведення спільного господарства. Згідно з ч. 2 ст. 64 Житлового кодексу УРСР членами сім'ї можуть визнаватися й інші особи, які постійно проживають з наймачем і ведуть з ним спільне господарство, у зв'язку з чим до них можуть належати не тільки дружина (чоловік), діти та батьки, а й інші особи, в тому числі, не пов'язані родинними зв'язками. Цивільне законодавство при визначенні поняття «член сім'ї» звертає увагу на такі ознаки, як спільне проживання, спільний побут, взаємні права та обов'язки. Підставою для виникнення цього правового статусу буде шлюб, спорідненість, усиновлення, опіка та піклування. Кримінальне законодавство містить визначення поняття «член сім'ї», у якому закріплений чіткий перелік осіб. Отже, галузі права можуть, виходячи із загального поняття, адаптувати та обмежувати поняття «член сім'ї» з метою досягнення результату правового регулювання, визначеного цією галуззю [158, с. 94-95].

Отже, член сім'ї (у сімейно-правовому аспекті) – це особа, яка перебуває з сім'єю у тісних правових зв'язках, заснованих на шлюбі, кровному спорідненні, усиновленні, інших формах влаштування дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування, характеризується спільністю життя та інтересів, наявністю взаємних прав та обов'язків, передбачених сімейним законодавством.

Виходячи з вищезазначеного, вкажемо, що у трудовому праві поняття осіб із сімейними обов'язками носить збірний характер. Для його формування необхідно використовувати міжгалузеві зв'язки, а це означає неможливість його визначення у відриві від поняття членів сім'ї, що встановлюється насамперед у сімейному праві та житловому праві.

Якщо вести мову про міжнародно-правовий аспект розглянутого поняття, то, як зазначалося вище, термін «працівники з сімейними обов'язками» (Workers with Family Responsibilities) вперше згадується в Конвенції МОП № 156 про рівне ставлення та рівні можливості для працюючих чоловіків і жінок: працівниці із сімейними обов'язками, яка ратифікована Законом України від 22 жовтня 1999 року. Вищезазначену Конвенцію прийнято з метою реалізації норм Конвенції ООН 1979 року про ліквідацію всіх форм дискримінації проти жінок. Положення Конвенції № 156 були деталізовані в Рекомендації № 165 про рівне ставлення та рівні можливості для працюючих чоловіків і жінок: працівники із сімейними обов'язками.

Конвенція МОП № 156 і Рекомендація № 165 визначають коло працівників з сімейними обов'язками наступним чином: чоловіки та жінки, які несуть сімейні обов'язки щодо своїх дітей; чоловіки та жінки, які мають зобов'язання перед іншими близькими родичами – членами своєї сім'ї, які справді потребують їх догляду чи допомоги; чоловіки та жінки, які несуть сімейні обов'язки щодо своїх дітей.

Т.С. Новак зазначає, що згідно з міжнародними нормами до працівників з сімейними обов'язками належать чоловіки і жінки, які мають сімейні обов'язки щодо дітей, які перебувають на їхньому утриманні, коли такі обов'язки обмежують їхні можливості підготовки, доступу, участі чи просування в економічній діяльності. Також до даної категорії відносять чоловіків і жінок, які мають зобов'язання щодо інших найближчих родичів – членів їхньої сім'ї, котрі дійсно потребують їхнього догляду чи допомоги, якщо такі обов'язки обмежують їхні можливості підготовки, доступу, участі чи просування в економічній діяльності (ст. 1 Конвенції МОП про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками № 156 [3] та ст. 1 Рекомендації МОП щодо рівних

можливостей та рівного ставлення до працівників чоловіків і жінок: працівники із сімейними обов'язками № 165 [159, с. 191].

З точки зору М.Ю. Сохань, особи з сімейними обов'язками – це чоловіки і жінки, які мають сімейні обов'язки щодо дітей, які перебувають на їхньому утриманні, коли такі обов'язки обмежують їхні можливості підготовки, доступу, участі чи просування в економічній діяльності. Так, Протокол гарантує право на рівні можливості і рівні умови стосовно зайнятості і професії [160, с. 78]. Як бачимо, в цьому випадку науковець звужує коло обов'язків щодо дітей і не бере до уваги обов'язки стосовно інших членів сім'ї, які можуть потребувати догляду.

Досліджуючи поняття «працівники з сімейними обов'язками» та визначаючи коло осіб, на яких мають поширюватися ці обов'язки, вчені одностайні щодо неповнолітніх дітей та непрацездатних членів сім'ї. Водночас позиції авторів розходяться у питанні визначення інших близьких родичів, які потребують догляду та допомоги та об'єднані єдиним терміном «сім'я».

Згідно зі статтею 3 Сімейного кодексу України «сім'я є первинним та основним осередком суспільства. Сім'ю складають особи, які спільно проживають, пов'язані спільним побутом, мають взаємні права та обов'язки. Сім'я створюється на підставі шлюбу, кровного споріднення, усиновлення, а також на інших підставах, не заборонених законом і таких, що не суперечать моральним засадам суспільства» [161].

Сім'я може бути створена шляхом укладення шлюбу особами, які досягли шлюбного віку (за винятком випадків, передбачених ч. 2 ст. 23 Сімейного кодексу); сім'ю може створити особа, яка народила дитину, незалежно від віку; кожна особа має право на проживання в сім'ї; кожна особа має право на повагу до свого сімейного життя (ст. 4 Сімейного кодексу) [161].

Сімейний кодекс України встановлює перелік суб'єктів сімейних правовідносин, який включає першочергово подружжя (чоловік і жінка), які перебувають у зареєстрованому у державному органі реєстрації актів громадянського стану шлюбі. Крім того, у випадках, передбачених сімейним законодавством, суб'єктами сімейних правовідносин можуть бути особи, які спільно проживають і перебувають у фактичних шлюбних відносинах, тобто які проживають однієї сім'єю, але не перебувають у шлюбі (ст. 74 СК). Вказані особи стають учасниками сімейних правовідносин і тоді, коли один із них отримує право на утримання згідно зі ст. 91 СК [161].

У сімейному законодавстві визначено також поняття «непрацездатна особа» та «особа, яка потребує матеріальної допомоги». Його дефініція дає чітке уявлення, які саме особи можуть потребувати догляду з боку працівника, що перебуває в трудових відносинах. Згідно зі ст. 75 СК «непрацездатним вважається той із подружжя, який досяг пенсійного віку, встановленого законом, або є інвалідом I, II чи III групи. До осіб, що потребують матеріальної допомоги, віднесено суб'єктів, заробітна плата, пенсія, доходи від використання майна, інші доходи яких не забезпечують їм прожиткового мінімуму, встановленого законом» [161].

Таким чином, виходячи з положень міжнародних нормативно-правових актів та наявних у науковій доктрині поглядів, зазначимо, що до працівників з сімейними обов'язками слід віднести осіб, пов'язаних між собою особистими немайновими та майновими правами і обов'язками, які виникають внаслідок укладення шлюбу, родинних відносин, факту усиновлення чи іншої форми прийняття дітей у сім'ю на виховання.

У міжнародних актах закріплюються основні засади правового регулювання праці працівників з сімейними обов'язками.

Слід відзначити, що основний принцип міжнародно-правового регулювання праці – рівність у здійсненні прав і свобод. Нерівність на

робочому місці – це будь-яка відмінність, виняток чи перевага, встановлена за ознакою раси, статі, релігії, іноземного, соціального походження, віку, сімейного стану, що призводить до порушення рівності можливостей щодо зайнятості та занять.

На міжнародному рівні існує досить велика кількість актів, що регулюють особливості праці осіб, які мають сімейні обов'язки.

Яскравими прикладами є такі угоди:

1. Конвенція № 111 від 25 червня 1958 року щодо дискримінації в галузі праці та занять. Згідно з цією Конвенцією, дискримінація визначається як будь-яка відмінність, виняток або перевага на основі раси, кольору шкіри, статі, релігії, політичних поглядів, національного або соціального походження, що призводить до руйнування або порушення рівності можливостей або поведження у сфері зайнятості та занять [102].

Відповідно до цієї Конвенції держави прагнуть:

- забезпечити співпрацю організацій роботодавців та працівників, а також інших відповідних органів у сприянні прийняттю та реалізації цієї політики;
- запровадити таке законодавство та заохочувати освітні програми, які можуть забезпечити прийняття та застосування цієї політики;
- усунути всі законодавчі положення та змінити будь-які адміністративні інструкції чи практики, несумісні з цією політикою;
- здійснювати встановлену трудову політику під прямим державним контролем [102].

29 червня 1951 року в Женеві була прийнята Конвенція № 100 про рівну винагороду чоловіків і жінок за працю рівної цінності.

Відповідно до зазначеної Конвенції це стосується ставок винагороди, встановлених без дискримінації за ознакою статі [95].

Ця Конвенція застосовується до працюючих чоловіків і жінок, які мають сімейні обов'язки щодо дітей-утриманців, коли такі обов'язки

обмежують їхню здатність готувати, отримувати доступ, брати участь або просуватися в економічній діяльності.

На основі Конвенції державам слід вживати заходів, які сприяють об'єктивній оцінці різних робіт, що проводяться, оскільки такі заходи можуть сприяти її застосуванню.

23 червня 1981 року МОП прийняла Рекомендацію № 165 про рівний обіг та рівні можливості для працівників чоловіків і жінок: працівники з сімейними обов'язками[96].

У Рекомендації також зазначається: «Щоб встановити справжню рівність поводження та можливостей для чоловіків і жінок, всі заходи, що відповідають національним умовам та можливостям, вживаються таким чином, щоб працівники із сімейними обов'язками могли здійснювати своє право на вільний вибір, а їх потреби у сфері зайнятості та соціального забезпечення були взяті до уваги» [96].

Інша конвенція, що регулює роботу осіб, які мають сімейні обов'язки, – Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, яка ухвалена в Нью-Йорку 18 грудня 1979 року.

Значна кількість статей присвячена Міжнародному пакту про економічні, соціальні та культурні права. Їх положення забезпечують реалізацію права на працю, однакові можливості для всіх, щоб просуватися на роботі виключно на основі досвіду роботи та рівня кваліфікації, права на відпочинок, особливого захисту праці, інтересів жінок-матерів [97].

Крім того, Конвенція 1979 року про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок встановлює гарантії права жінок на працю. Відповідно до статті 11 Конвенції держави-учасниці вживають усіх відповідних заходів для ліквідації дискримінації жінок у сфері зайнятості із забезпечення рівних прав на основі рівності чоловіків та жінок, зокрема:

- права на працю як невід'ємного права всіх людей;

- права на рівні можливості у сфері зайнятості, у тому числі застосування однакових критеріїв відбору під час найму;
- права на вільний вибір професії або виду роботи, акції та гарантії зайнятості і користування всіма пільгами та умовами роботи, на отримання професійної підготовки та перепідготовки, включаючи учнівство, професійну підготовку підвищеного рівня та регулярну перепідготовку;
- права на рівну винагороду, включаючи отримання пільг, на рівні умови щодо праці рівної цінності та на рівний підхід до оцінки якості роботи [97].

Для запобігання дискримінації щодо жінок за ознакою шлюбу або материнства та забезпечення їм ефективного права на працю держави-учасниці вживають належних заходів для:

- заборони, погрози застосування санкцій, звільнення у зв'язку з вагітністю або відпусткою у зв'язку зі шлюбом;
- запровадження оплачуваної відпустки або відпустки з порівнянною соціальною допомогою по вагітності та пологах без втрати попередньої роботи, стажу чи соціальної допомоги;
- заохочування надання необхідних додаткових соціальних послуг для того, щоб батьки могли поєднувати сімейні обов'язки з роботою та участю в громадському житті шляхом створення та розширення мережі дитячих закладів;
- забезпечення жінкам особливого захисту під час вагітності на тих видах робіт, шкідливість яких для їхнього здоров'я доведена [97].

Особливість зазначеної Конвенції полягає у тому, що вона вперше конкретно встановлює рівні права жінок і чоловіків у всіх сферах життя держави.

Однак слід мати на увазі, що Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок та прав дитини, як і більшість інших

міжнародних документів з прав людини, має рекомендаційний характер.. Це означає, що її положення стають обов'язковими для будь-якої держави лише після прийняття відповідного конкретизуючого акта національного законодавства. На практиці не в кожній країні існують такі закони, особливо щодо прав працівників з сімейними обов'язками.

Велике значення має Конвенція Міжнародної організації праці № 100 про рівну винагороду чоловіків і жінок за працю рівної цінності (Женева, 29 червня 1951 року). У цій Конвенції закріплено визначення понять «винагорода» та «рівна винагорода чоловіків і жінок за працю рівної цінності». Термін «винагорода» включає звичайну, основну або мінімальну заробітну плату і будь-яка іншу винагороду, яка надається прямо або опосередковано в грошах чи в натурі роботодавцем працівникові, за виконання останнім будь-якої роботи; термін «рівна винагорода чоловіків і жінок за працю рівної цінності» належить до ставок винагороди, що визначаються без дискримінації за ознаками статі [95].

У Конвенції № 103 про захист материнства зазначається, що при пред'явленні медичного свідчення, яке підтверджує очікувану дату пологів, жінка, щодо якої застосовується ця Конвенція, має право на відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами. Тривалість відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами становить не менше 12 тижнів і включає період обов'язкової післяпологової відпустки [88].

Рекомендація № 95 про захист материнства, яка доповнює однойменну Конвенцію, закликає держави встановлювати більш високий рівень правових гарантій, ніж це передбачено Конвенцією № 103. Наприклад, коли це необхідно для здоров'я жінок, рекомендується, щоб відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами продовжилась до 14 тижнів; якщо можливо, розмір допомоги у зв'язку з вагітністю та пологами повинен бути збільшений до 100% заробітку на попередній роботі. Пропонується робити перерви в роботі для годування немовлят протягом щонайменше

півтори години, а при пред'явленні медичного сертифіката частота та тривалість перерв для годування немовлят повинні збільшуватися.

Під час вагітності та принаймні протягом 3-х місяців після пологів (а у разі годування груддю протягом більш тривалого періоду) жінка не повинна залучатися до важких та шкідливих робіт, пов'язаних із підняттям, перенесенням, пересуванням важких вантажів, із зайвою або безперервною фізичною напругою, включаючи тривале стояння на ногах.

Жінка, котра працює на роботі, яка визнана компетентними державними органами як шкідлива для здоров'я, має право перейти на іншу роботу без зниження заробітної плати. У деяких випадках це право повинно надаватися кожній вагітній жінці при пред'явленні медичного сертифіката, який підтверджує, що зміна роботи необхідна на користь здоров'я жінки або її майбутньої дитини.

Нічну працю жінок регулює Конвенція Міжнародної організації праці № 89 про нічну працю жінок у промисловості (переглянута 1948 року).

Україна ратифікувала Конвенцію про використання праці жінок на підземних роботах у шахтах будь-якого роду № 45 (Женева, 21 червня 1935 року). Відповідно до цього міжнародно-правового документа праця жінок незалежно від їх віку не використовується на роботах у нічний час на державних або приватних промислових підприємствах або в будь-яких їх філіях, за винятком підприємств, на яких зайняті лише члени однієї сім'ї. Проте Конвенція містить ряд випадків, коли це правило не застосовується. Зокрема робота жінок у нічний час допускається у випадках форс-мажорних обставин, коли на підприємстві є перерва в роботі, яку не можна було передбачити і яка не має періодичного характеру. Заборона нічної роботи для жінок може бути тимчасово скасована урядом після консультацій з відповідними організаціями роботодавців та працівників організацій, якщо цього потребують національні інтереси (у разі виникнення надзвичайної ситуації тощо) [98].

29 жовтня 1994 року було затверджено Хартію соціальних прав та гарантій громадян незалежних держав, у статті 9 якої зазначається, що під час роботи у нічний час (з 22 до 6 години) її тривалість (зміна) зменшується на 1 годину, при цьому діє відповідне скорочення робочого тижня. Забороняється залучати дітей до 18 років, інвалідів, вагітних жінок працювати вночі [99].

21 червня 1935 року було прийнято Конвенцію Міжнародної організації праці № 45 про працевлаштування жінок на підземній роботі у будь-яких шахтах, в якій встановлено, що жодна жінка незалежно від свого віку не може використовуватись на підземній роботі.

Існує також Рекомендація Міжнародної організації праці № 4 від 29 жовтня 1919 року про захист жінок та дітей від сатурнізму, у якій, зокрема, зазначено, що Генеральна конференція рекомендує членам Міжнародної організації праці не залучати жінок та підлітків віком до 18 років до роботи у певних галузях промисловості через їх небезпеки, пов'язані з функціями материнства та фізичного розвитку дітей і жінок [100].

Українське національне законодавство, яке конкретизує особливості правового регулювання праці працівників з сімейними обов'язками, містить більш сприятливі норми у порівнянні з міжнародними нормами для таких осіб, які перевищують існуючий рівень охорони праці працівників з сімейними обов'язками в багатьох країнах. Проте в чинному КЗпП термін «особи з сімейними обов'язками» не вживається, що є його суттєвим недоліком. Водночас низкою статей КЗпП встановлено гарантії та пільги батькам, які виховують дітей без матері, опікунам (піклувальникам), жінкам, які усиновлюють дітей, жінкам, які здійснюють догляд за хворим членом сім'ї на підставі медичного висновку.

Водночас норми національного трудового законодавства щодо правового регулювання праці осіб з сімейними обов'язками не повною мірою відповідають міжнародним стандартам. Норми чинного КЗпП, що

регулюють працю таких осіб, не виділені в окрему главу, а розпорошені по окремих його статтях. У цьому контексті доречно зауважити, що нові трудові кодекси, прийняті на пострадянському просторі, містять окремі глави з відповідною назвою. В Україні зазначений недолік також можна виправити шляхом прийняття нового Трудового кодексу України, який би містив окрему главу, у якій би визначалися особливості регулювання праці осіб з сімейними обов'язками.

Таким чином, підводячи підсумки, необхідно відзначити, що поява поняття та правової категорії працівників з сімейними обов'язками пов'язана зі становленням інституту захисту трудових прав жінок у процесі вирішення проблеми рівноправності жінок і чоловіків. У зв'язку зі змінами у розумінні гендерної рівності, соціальних ролей, думки про те, що фізіологічні особливості жінки, її вік і стан здоров'я, робота у сфері виховання та догляду за дітьми, домашнього догляду є основними критеріями правової диференціації, регулювання організації праці у сфері жінок та їх захисту, змінилося й розуміння того, що вихованням дітей займаються як жінки, так і чоловіки і що кожна сім'я повинна на власний розсуд вирішувати, як розподілити ці обов'язки. Наразі дедалі більше чоловіків безпосередньо виховують дітей. Усе це призводить до необхідності звернення більшої уваги на специфіку правового регулювання праці не лише жінок, а й інших працівників з сімейними обов'язками, в результаті чого сформувалась правова категорія «працівники з сімейними обов'язками». Термін «працівники з сімейними обов'язками» вперше згадується в Конвенції МОП № 156 1999 року про рівне ставлення та можливості для працюючих чоловіків і жінок: працівники з сімейними обов'язками. Використання зазначеного терміна свідчило про те, що МОП визнала однією з цілей кожної держави-члена МОП створення такої системи законодавства, за якої особи з сімейними обов'язками, які виконують або бажають виконувати оплачувану роботу, можуть

реалізувати своє право без дискримінації, гармонійно поєднуючи професійні та сімейні обов'язки.

3.2 Особливості правового регулювання охорони праці працівників з сімейними обов'язками

Питання правового регулювання охорони праці працівників було неодноразово досліджено в наукових роботах таких учених, як Л.П. Амелічева [162], О.В. Баклан [163], А.Я. Батків [164], В.А. Беззубко [165], С.В. Вишновецька [166], О.В. Войналович [167], А.С. Єсипенко [168], А.П. Коваленко [169], Т.О. Коваленко [170], Д.М. Кравцов [171], Г.І. Лесенко [172], А. І. Лозовий [173], Р.В. Мазна [174], Г.Л. Нетесюк [175], В.В. Носік [176], І.П. Пістун [177], М.М. Скакун [178], О.А. Сліпачук [179], В.Ц. Жидецький [180], Н.М. Швець [181], В.Ф. Шпак [182] та інші. Праці зазначених вчених не втратили наукової цінності, однак сформульовані в них висновки та пропозиції потребують переосмислення та нових теоретичних підходів.

Як було зазначено вище, у міжнародних актах закріплюються основні засади охорони праці працівників з сімейними обов'язками. Міжнародною основою законодавства, що регулює охорону праці працівників з сімейними обов'язками, є Конвенція МОП № 156 про рівне ставлення і рівні можливості для працівників чоловіків і жінок: працівники з сімейними обов'язками 1981 року. Положення Конвенції № 156 конкретизовано в Рекомендації МОП № 165 щодо рівних можливостей та рівного ставлення до працівників чоловіків і жінок: працівники з сімейними обов'язками 1981 року.

Розділ VI Рекомендації № 165 містить положення щодо охорони праці працівників з сімейними обов'язками. Так, МОП закликає національні уряди «вживати всіх відповідних до національних умов і можливостей заходів, які відповідають законним інтересам інших працівників, щодо

забезпечення працівників з сімейними обов'язками такими умовами зайнятості, які дали б їм змогу поєднувати професійні та сімейні обов'язки.

Особливу увагу слід приділяти загальним заходам щодо поліпшення умов праці та якості трудового життя, включаючи заходи щодо:

- поступового скорочення щоденної тривалості робочого часу та обмеження понаднормової роботи;
- більш гнучкого регулювання графіків роботи, відпочинку та відпусток;
- врахування рівня розвитку та особливих потреб країни і різних галузей діяльності» [96].

Згідно з Рекомендацією № 165 національним урядам «при організації позмінної роботи та призначенні на роботу в нічну зміну необхідно, коли це обґрунтовано і практично можливо, брати до уваги особливі потреби працівників, в тому числі потреби, пов'язані з виконанням сімейних обов'язків. Сімейні обов'язки, а також такі фактори, як місце роботи чоловіка або дружини та можливості навчання дітей, повинні враховуватися при переведенні працівників з однієї місцевості до іншої» [96].

У Конвенції МОП про використання праці жінок на підземних роботах у шахтах будь-якого роду 1937 року велика увага звертається на умови працевлаштування. У ній, зокрема, зазначається: «Щоб захистити працівників, які працюють неповний робочий день, тимчасових працівників і надомних працівників, багато з яких мають сімейні обов'язки, умови цих видів роботи повинні належним чином регулюватися та контролюватися. Умови найму, включаючи соціальне забезпечення працівників, які працюють неповний робочий день, і тимчасових працівників повинні (наскільки це можливо) бути еквівалентними умовам найму працівників, зайнятих повний робочий день, і постійних працівників; у відповідних випадках їхні права можуть визначатися на пропорційній основі.

Працівникам, які працюють на умовах неповного робочого часу, повинна бути надана можливість вступити або повернутися на повний робочий час у разі наявності такої вакансії та зміни обставин, які раніше вимагали роботи за сумісництвом» [96].

Рекомендація № 165 регулює питання спеціальних відпусток. Вона передбачає, що одразу після закінчення відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами мати або батько дитини повинні мати можливість отримати відпустку (відпустку по догляду за дитиною) зі збереженням роботи та всіх пов'язаних з нею прав. Тривалість зазначеного періоду після відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами, а також умови та тривалість відпустки, згаданої в пункті 1 цього документа, повинні визначатися в кожній країні одним із методів, передбачених у пункті 3 цієї Рекомендації. Відпустки, зазначені у пункті 1 Рекомендації, можуть запроваджуватися поступово [96].

Згідно з п. 23 Рекомендації № 165 «працівник (чоловік або жінка), на утриманні якого перебуває дитина, повинен у разі хвороби останньої мати можливість отримати відпустку.

Працівник з сімейними обов'язками повинен мати можливість отримати відпустку в разі хвороби іншого найближчого родича – члена його сім'ї, який потребує його догляду або допомоги.

Тривалість та умови відпустки, зазначеної в пунктах 1 та 2 цього параграфа, мають визначатися в кожній країні одним із методів, вказаних у пункті 3 цієї Рекомендації» [96].

Отже, основні положення щодо охорони праці працівників із сімейними обов'язками викладені в Рекомендації МОП щодо рівних можливостей та рівного ставлення до працівників чоловічої та жіночої статі: працівники із сімейними обов'язками № 165.

Основою національного законодавства, що регулює охорону праці працівників з сімейними обов'язками, є Конституція України. У ст. 43

Конституції зазначено: «Кожен має право на належні, безпечні й здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом»; «Використання праці жінок і неповнолітніх на небезпечних для їхнього здоров'я роботах забороняється». «Кожен, хто працює, має право на відпочинок» (ст. 45) [69].

Таким чином, законодавство, що регулює охорону праці працівників з сімейними обов'язками, складається як із міжнародного, так і з національного законодавства. Водночас положення чинного національного трудового законодавства щодо правового регулювання праці осіб з сімейними обов'язками не повною мірою відповідають міжнародним стандартам у цій сфері. Чинний КЗпП містить термін «особи з сімейними обов'язками». Проте рядом статей КЗпП встановлено гарантії та пільги батькам, які виховують дітей без матері, опікунам (піклувальникам), жінкам, які усиновили дітей, жінкам, які здійснюють догляд за хворим членом сім'ї за медичним висновком. При цьому норми чинного КЗпП не виділені в окрему главу, вони містяться в різних главах Кодексу.

У системі гарантій охорони праці працівників з сімейними обов'язками можна виділити загальні гарантії (які поширюються на всіх працівників) та спеціальні гарантії, що стосуються виключно охорони праці працівників з сімейними обов'язками.

Отже, чинне українське законодавство надає певне коло спеціальних гарантій жінкам, а також працівникам з сімейними обов'язками для догляду за дітьми, які можна розділити залежно від факту народження дитини, закінчення вагітності на дві групи:

- 1) гарантії, які надаються жінці до народження дитини, тобто гарантії, що надаються вагітній жінці;
- 2) гарантії, які надаються жінці після народження дитини у зв'язку з материнством, а також гарантії, що надаються іншим працівникам, які мають сімейні обов'язки для догляду за дітьми.

Гарантії у зв'язку з вагітністю та пологами, по догляду за дитиною безпосередньо пов'язані з фізіологічними особливостями жіночого організму, його дітородною функцією, тому вони безпосередньо надаються матері. Інші гарантії, встановлені законодавством після народження дитини, повною мірою повинні надаватися не тільки матері, а й батькові, тим самим буде дотримано принцип рівності прав чоловіків та жінок щодо реалізації прав та виконання обов'язків по догляду за дітьми. Міжнародні норми не вказують на спорідненість чи властивість осіб з сімейними обов'язками. Формулювання «працюючі чоловіки і жінки, які мають сімейні обов'язки щодо дітей, які перебувають на їхньому утриманні» [85] може трактуватися широко.

Можна виділити такі групи гарантій, що надаються вагітній жінці:

- 1) гарантії під час укладання трудового договору;
- 2) гарантії при зміні умов праці, встановленні робочого часу та часу відпочинку у зв'язку з вагітністю;
- 3) гарантії під час розірвання трудового договору.

Однією з гарантій може бути норма, яка зобов'язує роботодавця надавати перевагу при підборі персоналу особам з сімейними обов'язками, якщо вони мають такі ж кваліфікаційні дані, як й інші претенденти на роботу, а також громадянам, для яких встановлюється квота у передбаченому порядку.

Проте не є дискримінацією відмінності, винятки, переваги та обмеження при прийнятті на роботу, які зумовлені вимогами, характерними для даної діяльності чи виду роботи, або особливим захистом з боку держави осіб, які потребують підвищеного соціального та правового захисту, тобто працівників з сімейними обов'язками.

Відмова у прийнятті на роботу осіб з сімейними обов'язками може бути оскаржена до суду. Визнаючи відмову працівникові в прийнятті на

роботу протиправною, суд постановляє рішення, яким зобов'язує роботодавця укласти з ним трудовий договір.

Слід враховувати, що всі гарантії працівникам з сімейними обов'язками підлягають забезпеченню незалежно від форми власності (приватної, державної, комунальної) підприємства, на якому використовується їх праця. Щодо принципів охорони праці працівників з сімейними обов'язками, то їх також можна класифікувати на загальні та спеціальні.

Серед загальних принципів охорони праці можна виділити:

- забезпечення збереження життя, здоров'я та працездатності працівників у процесі трудової діяльності;
- соціальне партнерство роботодавців та працівників у сфері охорони праці;
- визначення та виплати компенсацій за важкі роботи та роботи зі шкідливими та (або) небезпечними умовами праці;
- соціальне страхування працівників від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань.

Перелічені принципи лежать в основі охорони праці, виступають її вихідними положеннями і підлягають не тільки визнанню, а й повсякденному втіленню в життя. Їх реалізація є гарантом безпеки праці.

Серед спеціальних принципів охорони праці працівників з сімейними обов'язками слід відзначити принцип рівності можливостей та звернення в галузі охорони праці для працівників з сімейними обов'язками як найважливіший аспект загального принципу рівності, який нині здобув майже універсальне визнання. Це один із фундаментальних принципів, на яких базується демократичне суспільство. Він закріплений у міжнародних актах, національних конституціях та законах.

Важливим для охорони праці працівників з сімейними обов'язками також є принцип заборони дискримінації в сфері охорони праці. Кожен має

рівні можливості на реалізацію свого права на охорону праці. Ніхто не може бути обмежений у цьому праві чи отримувати будь-які переваги незалежно від статі, раси, кольору шкіри, національності, мови, походження, майнового, сімейного, соціального та службового становища, віку, місця проживання, ставлення до релігії, політичних переконань, членства чи неналежності до громадських об'єднань і навіть інших обставин, пов'язаних з діловими якостями працівника.

Встановлення відмінностей, винятків, переваг, а також обмеження прав працівників, які визначаються вимогами, притаманними даному виду праці, встановленими законодавством, або є проявом особливої турботи держави про осіб, які потребують підвищеної соціальної та правової захисту, не є дискримінацією.

Особи, які вважають, що зазнали дискримінації у сфері охорони праці, мають право звернутися до суду з позовом про поновлення порушених прав, відшкодування матеріальної та моральної шкоди.

Таким чином, у системі гарантій охорони праці працівників з сімейними обов'язками можна виділити загальні гарантії (які поширюються на всіх працівників) та спеціальні гарантії, що стосуються виключно охорони праці працівників з сімейними обов'язками. Серед загальних гарантій можна виділити гарантії щодо умов трудового договору, гарантії у випадках загрози життю та здоров'ю працівників, нестворення роботодавцем належних умов праці, що забезпечують їх безпеку та гігієну тощо. Спеціальні гарантії включають: гарантії працевлаштування жінок, які мають дітей віком до 6 років, за умови збереження робочих місць для цієї категорії жінок; заборона відмовляти жінкам у прийнятті на роботу та знижувати їм заробітну плату з причин, пов'язаних з вагітністю або наявністю дітей віком до трьох років, а одиноким матерям – за наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини-інваліда; надання жінкам оплачуваної відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами за медичним

висновком; надання відпустки по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку з виплатою за ці періоди допомоги по державному соціальному страхуванню тощо. Вважаємо, що гарантії, пов'язані з вагітністю, пологами та доглядом за дитиною, безпосередньо стосуються фізіологічних особливостей дитини, жіночого організму, його репродуктивної функції, тому вони повинні надаватися матері. Інші встановлені законом гарантії після народження дитини мають у повному обсязі поширюватися не лише на матір, а й на батька, чим забезпечуватиметься принцип рівності прав чоловіків і жінок у здійсненні догляду за дитиною.

Відповідно до Конвенції МОП № 156 однією з цілей національної політики кожної держави-члена МОП є те, щоб особи з сімейними обов'язками, які виконують або бажають виконувати оплачувану роботу, могли здійснювати це право, не піддаючись дискримінації і (по можливості) гармонійно поєднуючи професійні та сімейні обов'язки.

Вказані положення реалізуються в кожній країні з певними особливостями. Наприклад, у Великобританії в Законі про трудові права 1996 року введено заборону дискримінації за ознаками віку, релігії або переконань, сексуальної орієнтації, а також статі, раси та інвалідності. Працівник має право оскаржити несправедливе звільнення. У судовій практиці Великобританії серед підстав для звільнення, що тягнуть за собою безумовне визнання працівника несправедливо звільненим, слід назвати вагітність жінки, народження дитини, виконання сімейних обов'язків (стаття 99 Закону) [80].

У Швеції згідно із Законом про заборону дискримінації заборонені усі види дискримінації. Слід зазначити, що у цій державі найвищий рівень жіночої зайнятості – 79%. Поєднання роботи з сімейними обов'язками можливе у Швеції у зв'язку із прогресивною системою соціального страхування.

У Данії за наявності високої народжуваності також є показник зайнятості жінок. У даний час державна політика спрямована на надання допомоги не тільки матерям, а й батькам. Це робиться для того, щоб останні взяли на себе більшу частину обов'язків щодо ведення домашнього господарства та виховання дітей, тим самим відкриваючи доступ жінкам на ринок праці, тобто державна політика робить акцент на підвищення рівня участі жінок в оплачуваній трудовій діяльності, визнання їх рівноправними партнерами на ринку праці. Це ж стосується й осіб, на утриманні яких перебувають старі родичі, літні працівники тощо.

У Франції трудові відносини регулюються Кодексом праці. З метою боротьби з безробіттям здійснюється демократизація ринку праці, що передбачає створення робочих місць з частковою зайнятістю, працевлаштування на фіксований термін на контрактній основі тощо. Часткова зайнятість означає скорочення робочого дня на 25%. Кодекс праці забороняє звільнення працівника з дискримінаційних підстав, звільнення вагітних жінок, жінок, які перебувають у відпустці у зв'язку з народженням дитини, та деяких інших категорій працівників. Такі звільнення вважаються недійсними.

Як бачимо, у зарубіжних країнах завданням держави є надання додаткових гарантій зайнятості працівникам з сімейними обов'язками, а також створення умов для забезпечення балансу інтересів таких працівників та роботодавців.

Загалом, аналізуючи зарубіжний досвід правового регулювання охорони праці працівників з сімейними обов'язками, слід відзначити його неоднорідність. Існують випадки, коли норми національного законодавства суперечать положенням розглянутих в попередніх підрозділах міжнародних правових актів.

Так, прийом на роботу здійснюється роботодавцем за згодою працівника шляхом укладання трудового договору. Правові норми

передбачають певний порядок та юридичні гарантії для вагітних жінок і жінок, які мають неповнолітніх дітей, при прийомі на роботу.

Під час укладання із жінкою трудового договору слід передбачати, що трудове законодавство оцінює укладання трудового договору та прийом на роботу як незалежні юридичні факти. Оформлення прийому на роботу являє собою наступне після укладання трудового договору зобов'язання роботодавця видати відповідне розпорядження. Отже, трудові правовідносини утворюються до офіційного прийому на роботу. З викладеного випливає, що виникнення трудових правовідносин та елементів їх прав і обов'язків роботодавця та працівника у трудовому законодавстві пов'язано виключно з укладанням трудового договору, а не з прийомом на роботу.

Конвенція № 183 встановлює заборону вимагати при прийомі на роботу вагітних жінок аналізи на вагітність. Ця норма не застосовується, якщо вагітна жінка влаштовується на роботу, заборонену вагітним жінкам законодавством або є для жінки та дитини «істотним визнаним ризиком» [81].

Як було розглянуто вище, вітчизняне законодавство передбачає, що роботодавець не має права за своєю ініціативою розірвати трудовий договір з вагітною жінкою, але є випадки, у яких звільнення допускається, наприклад, при ліквідації організації.

Проте у деяких зарубіжних країнах передбачено допустимість звільнення вагітної жінки з ініціативи роботодавця. У Франції звільнити вагітну можна лише через серйозну провину. Таким захистом користується батько чи мати протягом чотирьох тижнів після виходу з відпустки по догляду за дитиною [82].

Водночас італійське трудове законодавство не містить переліку підстав для звільнення з ініціативи роботодавця. Звільнення з поважної причини здійснюється за рішенням роботодавця, «якщо є причина, яка не

дозволяє продовжувати, навіть тимчасово, відносини» (ст. 2119 Цивільного кодексу про так зване «звільнення всередині»). Звільнення з обґрунтованої причини має місце, коли працівника звинувачують у поведінці, що непоправно порушує довірливі відносини між сторонами, фактично перешкоджаючи продовженню трудових відносин. У зв'язку з цим Касаційний суд неодноразово наголошував на принципі, відповідно до якого для цілей порушення фідучіарних зобов'язань має значення не стільки розмір шкоди, яку зазнав роботодавець, скільки наслідки, які оскаржуваний факт може мати на продовження трудових відносин [183].

Отже, роботодавець тут зобов'язаний дотримуватися періоду попередження до фактичного припинення трудових відносин. Тривалість цього періоду зазвичай визначається колективним договором і має на меті дозволити працівникові знайти нову роботу. Звільнення з поважних суб'єктивних причин провадиться також у разі притягнення роботодавця до дисциплінарної відповідальності. Однак, на відміну від звільнення за поважними причинами, причини в цьому випадку не настільки серйозні, щоб виправдати негайне припинення відносин. Також зазначимо, що галузі трудового права Великобританії, США, Німеччини, Індії, Австралії, Канади забороняють лише звільнення, яке прямо спричинене вагітністю або наявністю дитини. Звільнення даного кола працівників з інших підстав визнається законним та справедливим.

Українським національним трудовим законодавством передбачені гарантії при розірванні трудового договору з ініціативи роботодавця, встановлені і для жінок, які мають дітей віком до 3-х років, для одиноких матерів, які мають дітей віком до 14 років або дітей-інвалідів віком до 18 років. Звільнення даних осіб допускається тільки в деяких випадках, наприклад, при ліквідації організації. Звільнення з таких підстав здійснюється без подальшого обов'язкового працевлаштування жінки та без збереження середньої заробітної плати. Однак слід мати на увазі, що всі

ці підстави передбачають звільнення жінок, які мають дітей, лише за їх винні дії, оскільки трудове законодавство покликане захищати права та інтереси не лише працівників, а й роботодавців.

Так, наприклад, у Законі про працю Латвії зазначено: «Роботодавцю заборонено після отримання висновку лікаря працевлаштовувати вагітних та жінок у післяпологовий період до одного року, а якщо жінка годує дитину грудьми – протягом усього терміну годування, якщо визнано, що виконання відповідної роботи створює загрозу для безпеки та здоров'я жінки чи її дитини». У ньому також зауважується, що роботодавцю заборонено розривати трудовий договір з вагітною жінкою, а також з жінкою у післяпологовий період до досягнення дитиною віку одного року, а якщо жінка годує дитину грудьми – протягом усього періоду годування [84].

На працівників з сімейними обов'язками поширюються загальні правила, що регламентують робочий час. Водночас при регулюванні робочого дня для вагітних жінок встановлюється низка пільг та гарантій.

Щоденна трудова діяльність впливає на працездатність та стан здоров'я працюючих громадян, а особливо на вагітних жінок та матерів. Регулярна безперервна робота протягом усього трудового дня призводить до зниження рівня працездатності, завдяки чому знижується й ефективність самої трудової діяльності.

Рекомендація МОП № 156 встановлює, що умови зайнятості, у тому числі соціальне забезпечення працівників, що працюють неповний робочий час та тимчасових працівників повинні (наскільки це можливо) бути еквівалентними умовам зайнятості працівників, які працюють повний робочий час та постійно.

Працівникам, які працюють неповний робочий час, необхідно надавати можливість вступу або повернення на роботу з повним робочим

часом у тих випадках, коли є вакансія чи змінилися обставини, що раніше викликали необхідність роботи з неповним робочим часом (п. 21) [85].

«Неповний робочий час» – поняття, що передбачає як неповний робочий день, так і неповний робочий тиждень.

Неповний робочий день – це день, впродовж якого зменшуються години роботи. Неповний робочий тиждень – це тиждень, за якого зменшується кількість робочих днів [184, с. 381].

Конвенція МОП № 41 від 19 червня 1934 року про нічну працю жінок та Конвенція МОП № 89 від 09 липня 1948 року про нічну працю жінок у промисловості, виходячи з необхідності захисту здоров'я жінок, рекомендують запровадити правила щодо обмеження нічної праці жінок. Відповідно до цих нормативів жінки незалежно від віку не залучаються до робіт у нічний час.

Слід звернути увагу й на Конвенцію МОП № 171 від 26 червня 1990 року про нічну працю, яка передбачає, що нічна зміна – це робота тривалістю не менше семи годин поспіль, включаючи період з опівночі до 5 години ранку. [87].

Головною гарантією при суміщенні трудової діяльності з материнством, а також забезпечення захисту здоров'я матері та дитини є відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами. Так, ст. 3. Конвенції Міжнародної організації праці № 103 про охорону материнства встановлює право жінок на відпустку: «Жінка, на яку поширюється дія цієї Конвенції, має право на відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами після пред'явлення медичної довідки із зазначенням очікуваної дати пологів.

Тривалість відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами повинна становити не менше 12 тижнів і охоплювати період обов'язкової післяпологової відпустки.

Тривалість обов'язкової післяпологової відпустки визначається законодавством кожної країни, але ні в якому разі не повинна перевищувати

6 тижнів; залишок відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами може бути використаний до передбачуваного дня пологів або після закінчення обов'язкової післяпологової відпустки або її частина може бути використана до передбачуваного дня пологів, а частина – після закінчення обов'язкової відпустки» [88].

Вказані норми по-різному відображаються у національних законодавствах різних країн. Можна навести приклад ст. 193 Трудового кодексу Республіки Казахстан від 23 листопада 2015 року № 414-V, в якій міститься така норма про відпустку: «1. Жінкам за їх заявою та на підставі виданого в установленому порядку листка непрацездатності надаються відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами тривалістю сімдесят календарних днів до пологів та п'ятдесят шість (у разі ускладнених пологів або народження двох або більше дітей - сімдесят) календарних днів після пологів, якщо інше не встановлено законами Республіки Казахстан» [89].

Спеціальним актом «Про охорону праці жінок» у Китаї передбачено надання декретної відпустки тривалістю не менше 98 днів, з них 15 – до пологів, а у разі складних пологів – ще 15 днів, при народженні кількох дітей – 15 додаткових днів на кожну дитину.

У всіх європейських країнах передбачена встановлена законом відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами, що триває як мінімум 14 тижнів. У Франції така відпустка триває 16 тижнів. Найдовшу відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами надає жінкам Англія – 52 тижні. Друге місце у цьому неофіційному переліку займає Ірландія (42 тижні). У деяких країнах, таких як Австралія та США, оплачувані відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами не гарантуються. США є єдиною промислово розвиненою країною, в якій немає закону, що гарантує матерям оплачувану декретну відпустку, тому лише 12% жінок отримують її від роботодавців. Це говорить про принципово різні підходи до материнства як із соціальної точки зору, так і з точки зору економічної діяльності [90].

Відпустки по догляду за дитиною можуть бути використані повністю або частинами також батьком дитини, бабусею, дідом, іншим родичем або опікуном, який фактично доглядає за дитиною. Наприклад, у Швеції 69 відсотків батьків використовують відпустку по догляду за новонародженою дитиною та отримують допомогу відповідно до трудового законодавства. Частину відпустки по догляду за дитиною закріплено персонально за кожним батьком. За заявою жінки або зазначених осіб під час перебування у відпустках по догляду за дитиною вони можуть працювати на умовах неповного робочого часу або вдома із збереженням права на отримання допомоги з державного соціального страхування.

Саме по собі право батька, бабусі, діда та інших осіб на відпустку по догляду за дитиною не тягне за собою автоматичного обов'язку роботодавця надати їм таку відпустку. Для цього необхідне дотримання певних умов, серед яких: невикористання такої відпустки матір'ю дитини, а також її неможливість здійснювати фактичний догляд за дитиною.

У Конвенції МОП № 103 передбачено, що якщо жінка годує свою дитину грудьми, вона має право переривати роботу для цієї мети на одну чи кілька перерв на день, тривалість яких встановлюється законодавством країни. Перерви в роботі для годування дитини вважаються робочими годинами та оплачуються як такі у тих випадках, коли це регулюється законодавством або відповідно до нього; якщо це питання регулюється колективним договором, то відповідні положення повинні закріплюватися саме в ньому.

У США перерви не передбачені. Фахівець із проблеми материнства в США Р. Трейсер з цього приводу зазначила: «Ми – країна, яка шанує материнство, але на практиці прирівнює його до нульової вигоди з економічного погляду» [91].

У Китаї тривалість перерв не закріплена законодавчо, але на підприємствах обладнані окремі кімнати, де жінка може усамітнитися та погодувати дитину.

Отже, правове регулювання охорони праці осіб з сімейними обов'язками в зарубіжних країнах має свої особливості. Ці особливості пов'язані з материнською функцією жінки та сімейними обов'язками інших членів родини. Зазначимо, що, крім загальних норм охорони праці, на працю жінки, яка має дітей, або вагітної жінки поширюються специфічні норми охорони праці та діють додаткові гарантії. Спеціальні та особливі норми, що регулюють трудові відносини даних категорій працівників стали знаком того, що держави особливо дбають про долю майбутніх поколінь громадян.

Відповідно до Конвенції № 45 про застосування праці жінок на підземних роботах жінки незалежно від віку не можуть бути залучені до роботи в шахтах для видобутку корисних копалин як на державних, так і на приватних підприємствах. Що стосується категорій жінок, які підпадають під дію статті 3, то перелік, що обмежує діяльність на підземних роботах, визначений дуже широко: жінки, які займають керівні посади та не виконують фізичної роботи; жінки, зайняті у санітарних та соціальних службах; жінки, які проходять курс навчання та допущені до проходження стажу у підземних частинах шахти з метою професійної підготовки; інші жінки, які можуть бути змушені спускатися час від часу до підземних частин шахти для виконання робіт нефізичного характеру. Всі вищезазначені категорії працівників можуть бути вилучені із даного переліку національним законодавством.

Існує обмеження щодо застосування праці жінок на роботах зі шкідливими та (або) небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах, за винятком нефізичних робіт або робіт з санітарного та побутового обслуговування. Проте такі обмеження не можна визнавати

дискримінацією. В даному випадку держава виявляє особливу турботу про жінок, оберігаючи їхню дітородну функцію. Крім того, не забуватимемо, що йдеться про обмеження, а не заборону.

Так, Трудовий кодекс Азербайджанської Республіки (затверджений Законом Азербайджанської Республіки від 01 лютого 1999 року № 618-IQ) містить певні норми щодо переміщення важких вантажів. Забороняється залучати жінок до підняття та перенесення з одного місця на інше вантажів, вага яких перевищує встановлену норму.

У трудову функцію жінок можуть бути включені тільки роботи (послуги) з підняття вручну та перенесення важких речей за наступними нормами:

- поряд з виконанням іншої роботи, підняття вручну та перенесення на інше місце предметів вагою не більше 15 кг;

- підняття на висоту понад півтора метра предметів вагою не більше 10 кг;

- протягом усього робочого дня (робочого тижня) підняття вручну та перенесення на інше місце предметів вагою не більше 10 кг;

- перевезення предметів на навантажених візках або інших засобах, що рухаються, де потрібне застосування сили не більше 15 кг [92].

Як бачимо, вказані норми відрізняються від українських. Нагадаємо що в Україні діють Граничні норми підіймання і переміщення важких речей жінками, затверджені наказом МОЗ України від 10.12.1993 № 241, згідно з якими встановлені наступні обмеження для роботи жінок:

- гранично допустима вага підіймання і переміщення вантажів при чергуванні з іншою роботою (до 2 разів на годину) – 10 кг;

- максимально допустима вага підіймання та переміщення вантажів безперервно протягом робочої зміни – 7 кг.

– загальна маса вантажу, що переміщується протягом кожної години робочої зміни, не повинна перевищувати: від робочої поверхні – 350 кг; від підлоги – 175 кг [185].

Трудовим кодексом Азербайджанської Республіки забороняється також застосування жіночої праці на підземних роботах у гірничодобувній промисловості та на будівництві підземних споруд, за винятком нефізичних робіт. На цих роботах жінки можуть обіймати керівні посади, займатися санітарно-побутовим обслуговуванням.

Заборонено навчання та прийом на роботу жінок в якості трактористів, машиністів, водіїв вантажних автомобілів, а також залучення жінок дітородного віку (до 35 років) до виконання операцій у рослинництві, тваринництві, птахівництві, пов'язаних із застосуванням отрутохімікатів, пестицидів та дезінфікуючих засобів.

Трудовий кодекс Китайської Народної Республіки (прийнятий на 8-му засіданні Постійного комітету Загальнокитайських зборів народних представників восьмого скликання) встановлює такі обмеження щодо праці жінок:

– забороняється спрямовувати жінок-службовців та робітниць на працю до гірничорудних шахт, займатися фізичною працею 4-го ступеня інтенсивності, встановленої державними нормативами, та іншими забороненими жінкам видами праці;

– не можна направляти жінок-службовців та робітниць займатися у менструальний період виробничою працею, пов'язаною з висотними роботами, низькими температурами, холодною водою, та займатися фізичною працею 3-го ступеня інтенсивності, встановленої державними нормативами;

– не можна направляти жінок-службовців та робітниць у період їх вагітності займатися фізичною працею 3-го ступеня інтенсивності, встановленої державними нормативами, та забороненими у період

вагітності видами праці. Не можна направляти жінок-службовців та робітниць, які мають вагітність понад 7 місяців, на понаднормові роботи та роботу у нічні зміни;

– жінки-службовці та працівниці після народження дитини отримують післяпологову відпустку тривалістю не менше 90 днів;

– не можна направляти жінок-службовців та робітниць у період годування груддю дитини, яка ще не досягла річного віку, займатися фізичною працею 3-го ступеня інтенсивності, встановленої державними нормативами, та іншими видами праці, забороненими в період годування груддю дитини; не можна їх спрямовувати на понаднормові роботи та роботи у нічні зміни [93].

Важливою проблемою, як нам здається, є відсутність професій, затребуваних на ринку праці, та належної професійної підготовки. Відповідно до Конвенції МОП № 156 держави зобов'язані вживати всіх заходів відповідно до національних умов та можливостей, включаючи заходи у сфері професійної орієнтації та підготовки, що дозволяли б працівникам з сімейними обов'язками розпочинати або продовжувати трудову діяльність та відновлювати її після відсутності на роботі у зв'язку з цими обов'язками (ст. 7). Наприклад, згідно із законодавством Японії про безперервну освіту регіональні органи влади субсидують на підприємствах курси, на яких можна отримати додаткову кваліфікацію. У Трудовому кодексі Франції велика увага приділяється регулюванню відносин, пов'язаних із професійною підготовкою спеціалістів [94].

Країни Європейського Союзу за підтримки Європейського соціального фонду реалізують програми, розраховані на тривале навчання безробітних, до яких належать переважно жінки з сімейними обов'язками, а також програми сприяння самотнім батькам. З цією метою підприємцям надаються субсидії, виконуються програми з безкоштовного професійного навчання безробітних, надаються цільові позички.

Наприклад, у Бремені (Німеччина) діє програма навчання самотніх матерів при Центрі навчання робітників. У Великій Британії в 2003 році була розроблена програма підтримки самотніх батьків. Основним заходом, передбаченим програмою, стало створення робочих місць. Також було засновано спеціальні служби підтримки самотніх батьків. У Швеції також активно реалізуються програми, орієнтовані на створення робочих місць, здобуття освіти, навчання, перенавчання і зайнятості, зокрема, матерів із малолітніми дітьми.

У Рекомендації МОП від 23.06.1981 № 165 про рівний обіг і рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящих з сімейними обов'язками» з метою недопущення дискримінації пропонується гнучке регулювання робочого часу даної категорії працівників. Відповідно до цього у Великій Британії згідно із Законом «Про зайнятість» 2002 року за працівниками, які мають дітей до 6 років, закріплено право вимагати від роботодавця гнучкого графіка роботи. Роботодавець зобов'язаний надавати таку роботу, право відмови на подібні запити працівників надається лише щодо деяких видів діяльності.

З аналізу законодавства розвинених країн видно, що воно спрямоване на більш активне включення працівників з сімейними обов'язками у трудову діяльність без шкоди сімейним обов'язкам, на надання чоловікам права на неповний робочий час для того, щоб вони могли працювати і нести рівну відповідальність у виконанні сімейних обов'язків.

Отже, на завершення слід зазначити, що законодавство про охорону праці працівників з сімейними обов'язками складається як з міжнародного, так і з національного законодавства. Водночас положення чинного національного трудового законодавства щодо правового регулювання праці осіб з сімейними обов'язками не в повній мірі відповідають міжнародним стандартам. Чинний КЗпП містить поняття «особи з сімейними обов'язками». Водночас рядом статей КЗпП встановлено гарантії та пільги

батькам, які виховують дітей без матері, опікунам (піклувальникам), жінкам, які усиновлюють дітей, жінкам, які здійснюють догляд за хворим членом сім'ї на підставі медичного висновку. При цьому норми чинного КЗпП щодо цього не виділені в окрему главу, вони розпоршені по різних його главах.

У системі гарантій охорони праці працівників з сімейними обов'язками можна розрізнити загальні гарантії (які поширюються на всіх працівників) і спеціальні гарантії, що стосуються лише охорони праці цієї категорії трудящих. Загальні гарантії включають гарантії щодо умов трудового договору, гарантії у разі загрози життю та здоров'ю працівників, незабезпечення роботодавцем належних умов праці, що забезпечують їх безпеку та гігієну тощо. Спеціальні гарантії включають: гарантії зайнятості для жінок, які мають дітей віком до 6 років; заборону відмовляти жінкам у прийнятті на роботу та знижувати їм заробітну плату з мотивів, пов'язаних з вагітністю або наявністю дітей віком до трьох років, а одиноким матерям – за наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини-інваліда; надання жінкам оплачуваної відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами за медичним висновком; надання відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку з виплатою за ці періоди допомоги по державному соціальному страхуванню тощо.

3.3 Проблеми правового регулювання охорони праці працівників з сімейними обов'язками та шляхи його вдосконалення

Актуальною проблемою правового регулювання охорони праці працівників з сімейними обов'язками в Україні є невідповідність українського національного законодавства положенням міжнародних конвенційних документів у цій сфері.

Питання проблем правового регулювання охорони праці неодноразово досліджували в наукових роботах такі вчені: О.В. Виноградов

[186], М.П. Гадзюк [187], Є.О. Геврик [188], П.О. Ізуїта [189], Т.А. Коляда [190], Д.С. Козодой [191], Л.В. Романів [192], Т.Г. Сухорукова [193], І.І. Шамшина [194], З.М. Яремко [195], В.І. Яцкін [196] та інші. Праці зазначених вчених не втратили наукової цінності, однак сформульовані в них висновки та пропозиції потребують переосмислення та нових теоретичних підходів.

Міжнародні стандарти в галузі охорони праці працівників з сімейними обов'язками є фактично квінтесенцією світового досвіду правового регулювання таких відносин. В наші дні в умовах глобалізації та повсюдної уніфікації правових норм і доктринальних конструкцій необхідно знати сучасні підходи до регулювання соціально-трудоових відносин за участю працівників з сімейними обов'язками. Використання підходів і концепцій, визнаних у глобальному масштабі та прийнятих більшістю демократичних країн як обов'язковий мінімум прав та обов'язків суб'єктів трудових та інших тісно пов'язаних з ними суспільних відносин, дозволяє задіяти в національному праві рішення, що неодноразово доводили свою доцільність, одночасно уникаючи помилок та відмовляючись від неефективних напрямів розвитку внутрішньодержавного трудового права

Спочатку хотілося зупинитися на деяких суперечностях норм українського національного трудового законодавства, зокрема норм КЗпП, нормам Конвенції МОП № 156.

Як ми вже відзначали вище, Конвенція № 156 прийнята з метою забезпечення справжньої рівності осіб з сімейними обов'язками (як чоловіків, так і жінок), які виконують або бажають виконувати оплачувану роботу, з метою заборони дискримінації таких осіб та гармонійного поєднання їх професійних та сімейних обов'язків.

При цьому Конвенцією № 156 визначено, що її норми поширюються на трудящих чоловіків і жінок, які мають сімейні обов'язки щодо дітей, що

перебувають на їхньому утриманні, а також на трудящих чоловіків і жінок, які мають обов'язки стосовно інших найближчих родичів – членів їх сім'ї, які дійсно потребують догляду або допомоги, коли такі обов'язки обмежують їх можливості підготовки, доступу, участі або просування в економічній діяльності (ст. 1 Конвенції).

У результаті аналізу положень КЗпП можемо зробити такий висновок: «В українському трудовому законодавстві відсутнє поняття працівників з сімейними обов'язками. Натомість існують певні гарантії щодо охорони праці жінок та інших категорій осіб. Проте якщо виходити з більш широкого поняття сім'ї з дітьми, то в цьому сенсі слід погодитися з необхідністю включення до кола працівників з сімейними обов'язками, крім батьків дитини, одиноких матерів, усиновителів, ще й опікунів, піклувальників дитини, її прийомних батьків та інших осіб, які їх замінюють (фактичних вихователів), оскільки кожна з перерахованих вище форм виховання дітей є формою сімейного виховання дітей та однією з сучасних моделей сім'ї з дітьми.

Отже, гарантії охорони праці, закріплені у статтях КЗпП, слід поширити на осіб, які виховують дітей у всіх вищезгаданих і відповідних законодавству формах. Пропонується закріпити гарантії охорони праці також патронатним і фактичним вихователям. При цьому фактичними вихователями дитини можуть бути як родичі дитини, так і особи, які не перебувають з нею в спорідненості (мачуха, вітчим, подружжя опікуна, піклувальника, усиновлювача та ін.), але взяли дитину на виховання з різних причин (смерть батьків, оголошення їх померлими, визнання безвісно відсутніми тощо).

Ще одна проблема правового регулювання охорони праці працівників з сімейними обов'язками, на якій слід зупинитися, – гендерна асиметрія, що склалася не на користь чоловіків у їх праві на охорону праці як працівників

з сімейними обов'язками. У даному контексті мова йде про дискримінацію прав даної групи осіб з сімейними обов'язками.

Трансформація сімейного порядку в міру його модернізації передбачає перехід до рівноправних, партнерських відносин між статями та свободи вибору сімейних ролей, тобто до гендерної рівності. Для усунення гендерної нерівності необхідна реалізація норм ратифікованої Україною Конвенції МОП № 156 про рівне поводження та рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: працівники з сімейними обов'язками», згідно з якою відповідальність за виконання сімейних обов'язків має бути розділена між чоловіками та жінками. Тому необхідно у деяких випадках (наприклад, у разі смерті матері під час пологів, неможливості нею здійснювати догляд за дитиною з об'єктивних підстав: хвороба, позбавлення батьківських прав, відбування покарання у місцях позбавлення волі тощо) надати батькові гарантії охорони праці як працівнику з сімейними обов'язками.

Важливе включення до кола працівників з сімейними обов'язками не тільки працівників з дітьми, а й осіб (як чоловіків, так і жінок), які здійснюють догляд за найближчими родичами, та поширення на них аналогічних гарантій (надання додаткових вихідних днів, додаткових відпусток без збереження заробітної плати, забезпечення гарантій під час розірвання з ними трудового договору з ініціативи роботодавця тощо).

З метою посилення охорони праці працівників з сімейними обов'язками, встановлення заборони їх дискримінації у КЗпП слід було б передбачити їм такі гарантії.

Необхідно доповнити трудове законодавство переліком працівників, яким ненормований робочий день не може бути встановлений. До них слід віднести, зокрема, вагітних жінок та жінок з дітьми до півтора року, чії посади включені до переліку робіт із ненормованим робочим днем. В іншому випадку у вагітних жінок або матерів-годувальниць, посади яких включені до такого переліку, можуть траплятися навантаження в роботі,

які, незважаючи на епізодичний характер, можуть все-таки негативно вплинути на їх здоров'я і перебіг вагітності, а також на здоров'я дитини.

Ще одна прогалина у трудовому законодавстві пов'язана з режимом гнучкого робочого часу. При нормальній тривалості робочого часу роботодавець може і зобов'язаний встановити для працівника, обтяженого сімейними обов'язками, режим гнучкого робочого дня. Позаяк режим гнучкого робочого часу дозволяє працівникам з сімейними обов'язками оптимально поєднувати їх повсякденні соціально-побутові та особисті потреби з інтересами виробництва, то доцільно у трудовому законодавстві закріпити обов'язок роботодавців надавати вагітним жінкам та працівникам, які мають дітей віком до 14 років (за їх бажанням), роботу за умов гнучкого робочого дня.

Існує думка, що вагітним жінкам та жінкам, які мають дітей віком до півтора року, для забезпечення оптимального режиму їх роботи необхідно надавати додаткові оплачувані перерви для відпочинку і що подібне правило доцільно включити до трудового законодавства як норму, спрямовану на покращення умов праці даних категорій працівників, адже згідно з п. 5.1 Рекомендації № 95 МОП про охорону материнства національне законодавство має містити такий порядок розподілу робочого часу вагітних жінок і матерів-годувальниць, який передбачав би надання їм достатніх перерв для відпочинку.

Зі змісту ст. 17 Директиви Ради Європейського Союзу від 30 листопада 1989 року № 89/654/ЕЕС8 також випливає, що такі перерви мають надаватися [197]. Крім того, відповідно до цієї статті вагітним жінкам та жінкам, які нещодавно народили дитину (дітей), під час таких перерв має надаватися можливість перебувати у лежачому положенні, для чого повинні бути створені відповідні умови. Надані жінкам відповідно до ст. 183 КЗпП перерви для годування дітей віком до півтора року не можуть

вважатися перервами для відпочинку, оскільки мають інше цільове призначення.

Вважаємо за доцільне також розширити перелік працівників, які мають право на відпустку без збереження заробітної плати в обов'язковому порядку на підставі їх письмової заяви, включивши до неї, зокрема, і багатодітних батьків.

Таким чином, у результаті порівняння національного трудового законодавства та міжнародних конвенцій у сфері охорони праці працівників з сімейними обов'язками можна виявити низку невідповідностей, усунення яких сприятиме найбільш ефективному правовому регулюванню охорони праці працівників з сімейними обов'язками у руслі загальносвітових тенденцій правового регулювання даної сфери.

Як було зазначено вище, чинний КЗпП не містить поняття працівників із сімейними обов'язками і не оперує такою категорією осіб. «За останні 19 років було внесено чимало змін і доповнень, зокрема з 1973 року Верховною Радою було прийнято понад 120 законів про внесення змін до КЗпП, внаслідок цього із 265 статей та преамбули, що містились у першій редакції КЗпП, суттєво змінилися 235 статей Кодексу (деякі із них – неодноразово). Сам КЗпП складається з прийнятих за різних історичних та економічних умов правових норм, певна частина яких відповідає вимогам сьогодення, а інша – застаріла і не може адекватно регулювати сучасні трудові відносини» [198].

Вважаємо перспективним шляхом удосконалення охорони праці працівників з сімейними обов'язками прийняття нового Трудового кодексу, який би містив окрему главу, присвячену правовому регулюванню праці такої категорії осіб.

Наразі у Верховній Раді України розглядається проект Трудового кодексу України від 07.11.2019 № 2410-1, який «має на меті встановлення державних гарантій трудових прав і свобод громадян, визначення основних

механізмів реалізації цих конституційних прав, створення належних, безпечних і здорових умов праці, забезпечення захисту прав та інтересів працівників і роботодавців.

Проектом пропонується комплексний підхід до вирішення індивідуальних трудових відносин, а також кодифікації й уніфікації законодавчих актів з цих питань.

Крім того, норми проекту Трудового кодексу спрямовані на адаптацію трудового законодавства України до Європейської соціальної хартії (переглянутої) й інших міжнародно-правових актів, а саме: Загальної декларації прав людини, Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права, конвенцій Міжнародної організації праці (№№ 29, 81, 87, 95, 98, 100, 111, 105, 129, 131, 132, 140, 144, 154, 155, 156, 158 та ін.) і відповідних її рекомендацій, а також актів Європейського Союзу» [199].

Проектом Трудового кодексу України (далі – проект ТК) акумульовано норми не тільки чинних законів, які після набрання ним чинності втратять юридичну силу, але й суттєво нові норми та правові дефініції, які чинним Кодексом законів про працю України не врегульовані. Зокрема мова йде про таку категорію працівників, як «працівники з сімейними обов'язками».

Так, згідно зі статті 290 проекту ТК «працівниками з сімейними обов'язками визнаються мати, батько, усиновлювач, опікун, піклувальник, прийомні батьки, а в окремих випадках, передбачених цим Кодексом, – інший член сім'ї.

Одинока мати – жінка, у свідоцтві про народження дитини якої запис про батька зроблено в установленому порядку за вказівкою матері, жінка, яка має дитину, батька якої позбавлено батьківських прав або батько якої помер, або відповідно до рішення суду його визнано безвісно відсутнім чи оголошено померлим.

Одинокий батько – чоловік, який має дитину, матір якої позбавлено батьківських прав або матір якої померла, або відповідно до рішення суду її визнано безвісно відсутньою чи оголошено померлою» [199].

Вважаємо, що у проєкті Трудового кодексу не потрібно закріплювати детальний перелік осіб, які перебувають у родинних, сімейних відносинах між особою, оскільки це є сферою сімейного права та сімейного законодавства України. Крім того, перелік осіб, які можуть підпадати під категорію «інший член сім'ї», може бути надто широким, тому на практиці пільги і гарантії у сфері трудового права, у тому числі й щодо охорони праці, мають поширюватись на працівників з сімейними обов'язками за умови виникнення реальної необхідності у цієї особи щодо здійснення догляду за членом сім'ї чи близьким родичем.

Проєкт ТК містить певні гарантії щодо охорони праці працівників із сімейними обов'язками.

Також у проєкті ТК доцільно визначити правову дефініцію поняття «працівники з сімейними обов'язками», під яким варто розуміти фізичних осіб, які перебувають у трудових відносинах і утримують, доглядають та виховують неповнолітніх дітей, а також виконують обов'язки щодо утримання та догляду інших членів сім'ї в разі їх непрацездатності.

Також потребують доопрацювання такі статті проєкту ТК: ст. 292 – встановлює гарантії щодо працевлаштування вагітних жінок і жінок, які мають дітей; ст. 293 – норми щодо переведення на легшу роботу вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років; ст. 294 – обмеження щодо залучення жінок до нічних, надурочних робіт, робіт у вихідні дні, державні та релігійні свята; ст. 295 – перерви для годування дитини та ст. 296 – встановлює особливості правового регулювання праці інших працівників з сімейними обов'язками.

На підставі аналізу вказаних статей проєкту ТК складається враження, що працівники з сімейними обов'язками – це виключно жінки,

оскільки переважна більшість статей глави першої проєкту ТК містить гарантії саме для жінок. Цілком очевидно, що національне законодавство, зокрема, під певним впливом радянського законодавства базується на принципі надання пільг і переваг переважно жінкам, тобто акцентується увага на особливому захисті жінок, у тому числі, при реалізації ними свого конституційного права на працю. Проте така позиція сьогодні є безумовно дискримінаційною щодо чоловіків, які нарівні з жінками несуть сімейні обов'язки та обов'язки щодо утримання й виховання дітей, вона суперечить нормам МОП, зокрема Конвенції № 111 про дискримінацію у сфері праці та від 25 червня 1958 року, Конвенції № 156 про працівників з сімейними обов'язками від 23 червня 1981 року та Рекомендації № 165 про рівні можливості та рівне ставлення до працівників чоловіків і жінок: працівники з сімейними обов'язками від 03 червня 1981 року.

Зрозуміло, що мова не йде про необхідність залучення жінок до шкідливих та важких умов праці, адже норми трудового права спрямовані на захист та охорону праці жінок у зв'язку з їх фізіологічними особливостями та захистом прав жінки-матері. Йдеться про можливість успішно поєднувати виконання трудової функції та сімейних обов'язків і чоловіками також. У трудовому законодавстві вже зроблено таку спробу. Підтвердженням цього є норми Закону України «Про відпустки» (статті 17-20), які дають право і чоловіку отримати відпустку по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, а також додаткову відпустку працівникам, які мають дітей (ст. 19 вказаного Закону) [200].

Зважаючи на вищевказане, вважаємо, що проєкт ТК має враховувати сімейні обов'язки не тільки жінки, а й чоловіка – батька дитини. Зокрема норму ст. 291, яка встановлювала обмеження щодо залучення жінок до нічних, надурочних робіт, робіт у вихідні, державні та релігійні свята, можна було б конкретизувати, тобто категорична заборона залучення до

зазначених робіт, на нашу думку, повинна поширюватися на вагітних жінок і жінок в перші півроку після народження дитини.

Водночас у чоловіків часто є всі підстави для таких гарантій. Зокрема чоловік, який виховує дитину без матері, або батько дитини у випадку, коли мати перебуває у відрадженому тощо, батько або мати можуть скористатися такими гарантіями за їх згодою, якщо обоє працюють.

Слід звернути увагу на те, що перелік закріплених гарантій не обмежується лише четвертою книгою Проекту. Наприклад, у ст. 327 проекту ТК мова йде про те, що вагітні жінки, працівники з сімейними обов'язками протягом одного року після виходу на роботу з відпустки по догляду за дитиною проходять атестацію виключно за їхнім бажанням.

Нормами проекту ТК закріплено ряд гарантій щодо робочого часу та відпусток. Йдеться про встановлення неповного робочого часу та залучення до роботи в нічний час лише за письмовою згодою працівників з сімейними обов'язками, які мають дітей віком до п'ятнадцяти років, дитину-інваліда чи здійснюють відповідно до медичного висновку догляд за хворим членом сім'ї.

Якщо говорити про відпустки працівників з сімейними обов'язками, то норми чинного законодавства у проекті ТК збережено з деяким уточненням. Так, стаття 195 Проекту відображає зміст ст. 19-1 Закону України «Про відпустки», якою його було доповнено відповідно до Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо забезпечення рівних можливостей матері та батька у догляді за дитиною» від 15.04.2021 № 1401-IX, та закріплює право на соціальну відпустку чоловікова, дружина якого перебуває у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами. Такому чоловікові після пологів надається оплачувана відпустка у зв'язку з народженням дитини тривалістю до 14 календарних днів.

Таким чином, підводячи підсумки, необхідно відзначити, що в результаті порівняння національного трудового законодавства та

міжнародних конвенцій у сфері охорони праці працівників з сімейними обов'язками можна виявити низку невідповідностей, усунення яких сприятиме найбільш ефективному правовому регулюванню охорони праці працівників з сімейними обов'язками у руслі загальносвітових тенденцій правового регулювання даної сфери.

Перспективним шляхом вдосконалення охорони праці працівників із сімейними обов'язками є прийняття нового Трудового кодексу, який би містив окрему главу, присвячену правовому регулюванню праці такої категорії осіб. Слід відзначити, що позитивним кроком у напрямку удосконалення трудового законодавства та приведення його у відповідність з міжнародними нормами стало виділення у проєкті Трудового кодексу від 07.11.2019 № 2410-1 окремої категорії працівників – «працівники з сімейними обов'язками» – та закріпити цілу низку гарантій для цих осіб. Це в подальшому сприятиме успішному поєднанню ними сімейних та професійних обов'язків при урахуванні поданих автором пропозицій. Водночас вказаний Проєкт не позбавлений недоліків. Так, у ч. 2 ст. 135 проєкту ТК вживається термін «особи з сімейними обов'язками», а у всіх інших випадках мова йде про працівників з сімейними обов'язками. На наш погляд, доцільніше застосовувати один термін для закріплення правових гарантій саме для працівників з сімейними обов'язками, про що вже було зроблено висновок вище. Така позиція є більш прийнятною і з точки зору норм міжнародного права. Вважаємо, що у проєкті ТК потрібно визначити правову дефініцію поняття «працівники з сімейними обов'язками», під яким пропонуємо розуміти фізичних осіб, які перебувають у трудових відносинах та утримують, здійснюють догляд і виховують неповнолітніх дітей, а також виконують обов'язки щодо утримання та здійснення догляду стосовно інших членів сім'ї у випадку їх непрацездатності. На нашу думку, у проєкті Трудового кодексу також не потрібно закріплювати детальний

перелік осіб, які перебувають у родинних, сімейних відносинах між особою, оскільки це є сферою сімейного права та сімейного законодавства України.

Виникнення поняття а також правової категорії працівників з сімейними обов'язками пов'язане зі становленням інституту захисту трудових прав жінок у процесі вирішення проблеми рівноправності чоловіків і жінок. У зв'язку зі змінами у розумінні гендерної рівності, соціальних ролей, думки про те, що фізіологічні особливості жінки, її вік і стан здоров'я, робота у сфері виховання та догляду за дітьми, домашній догляд є основними критеріями розмежування правового регулювання питань організації праці жінок та їх захисту, змінилося й розуміння того, що у вихованні дітей беруть участь і жінки, і чоловіки, тому кожна окрема сім'я має на власний розсуд вирішувати розподіл цих обов'язків. Наразі і чоловік може виховувати і виховує дітей. Усе це породило необхідність посилення уваги до спеціального правового регулювання праці не лише жінок, а й інших працівників з сімейними обов'язками, що призвело до появи правової категорії «працівники з сімейними обов'язками». Термін «працівники з сімейними обов'язками» вперше вживається в Конвенції МОП № 156 про рівне ставлення та рівні можливості для працюючих чоловіків і жінок: працівники з сімейними обов'язками. Використання зазначеного терміна свідчило, що МОП визнала однією з цілей кожної держави-члена МОП створення такої системи законодавства, яка б забезпечувала особам з сімейними обов'язками, які виконують або бажають виконувати оплачувану роботу, можливість реалізовувати своє право без дискримінації, гармонійно поєднуючи професійні та сімейні обов'язки.

У результаті порівняння національного трудового законодавства та міжнародних конвенцій у сфері охорони праці працівників з сімейними обов'язками можна виявити низку невідповідностей, усунення яких сприятиме найбільш ефективному правовому регулюванню охорони праці

працівників з сімейними обов'язками у руслі загальносвітових тенденцій правового регулювання даної сфери.

ВИСНОВКИ

У дисертації наведено теоретичне узагальнення та нове вирішення наукової задачі, що знайшло відображення у викладених пропозиціях щодо вдосконалення правового регулювання охорони праці жінок та працівників з сімейними обов'язками в сучасних умовах. На основі проведених досліджень зроблено відповідні висновки.

1. Охорона праці, являючи собою комплексний правовий інститут галузі трудового права, є об'єктивним утворенням і відображає закономірності розвитку суспільного життя, маючи на меті забезпечення збереження життя і здоров'я працівників у процесі їх трудової діяльності. У зв'язку з активним використанням у законодавчій і правозастосовній діяльності терміна «безпека праці» виявляється необхідним доповнити законодавство нормою, в якій конкретизуються основні поняття, пов'язані з охороною праці, такого змісту: «Безпека праці – стан захищеності трудових інтересів працівників, при якому вплив на них шкідливих або небезпечних виробничих факторів виключено або рівні їх впливу не перевищують встановлених нормативів». Охорона праці в цілому виступає комплексним правовим явищем, одночасно вона є значущою модельною термінологічною конструкцією, що вимагає аналізу всіх складових її частин.

2. Право на охорону праці означає право працівника на отримання інформації від роботодавця про відомі чи ймовірні небезпеки на робочому місці, а також на отримання інформації, інструкцій, освіти, навчання та нагляду, необхідних для захисту здоров'я та безпеки працівника. Ця інформація має бути надана до початку роботи і може існувати в різних формах. Одним з найважливіших напрямків охорони праці на підприємствах є забезпечення працівників інструкціями з охорони праці. Інструкції можуть бути усними або письмовими та надаватися керівником, іншим співробітником на робочому місці або зовнішніми постачальниками.

3. Особливості правового регулювання охорони праці полягають у класифікації нормативних актів з охорони праці на державні та локальні. Державні нормативні акти – це правила, норми, положення, інструкції та інші документи, яким надано чинність правових норм, обов'язкових до виконання. Вони обов'язкові, але прямої дії не мають, тому на їх основі розробляються нормативні акти для підприємств з урахуванням їх специфіки, які затверджуються керівником. Локальні нормативно-правові акти включають у себе угоди, колективні договори, що визначають: 1) професійні ризики в широкомасштабному розгортанні системи управління охороною праці. Професійні ризики виникають у процесі виконання працівником трудової функції і перебувають на різних рівнях у сфері прямої відповідальності роботодавця і працівника; 2) інформаційно-технологічний контроль за виконанням державних вимог охорони праці, який слід будувати на основі реєстрів за територіальними і галузевими ознаками, що формуються за результатами атестації робочих місць за умовами праці.

4. Особливості правового статусу жінок у сфері охорони праці полягають у гендерній рівності, що означає рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості для його реалізації. Це дозволяє особам обох статей брати рівну участь в усіх сферах життя суспільства, яка має особливості, пов'язані з особливостями жіночого організму, що зумовлюють встановлення спеціальних правил регулювання охорони праці жінок. Тому сучасне законодавство намагається надати всім громадянам рівні умови праці незалежно від статі, але з урахуванням деяких особливостей жіночого організму, оскільки встановлено, що жіноча праця та жіноча зайнятість мають свої особливості, оскільки порівняно з чоловіками жінки рідше отримують стабільне оплачуване робоче місце, а внесок жінок у виконання домашньої роботи перевищує внесок чоловіків у всіх країнах, де є такі дані. Крім того, заробіток жінок найчастіше менший

заробітку чоловіків за той самий вид трудової діяльності навіть у так званих традиційно жіночих професіях.

5. Система охорони праці жінок складається з медичних і технічних норм, що являють собою міжнародні стандарти у сфері охорони праці жінок, а також правові, медичні та технічні норми національного законодавства України, які, враховуючи фізіологічні особливості організму жінки, інтереси охорони материнства і дитинства, в сукупності формують широку систему гарантій, спрямованих на охорону праці жінок, шляхом заборони застосування праці жінок на окремих роботах, заборони залучення жінок до підіймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми, заборони праці жінок на роботах у нічний час. Вимоги до умов і видів праці жінок на підприємстві, в установі, організації повинні коригуватися з урахуванням анатомо-фізіологічних особливостей їх організму; необхідно запобігати негативним наслідкам використання праці жінок у виробничих умовах, створювати гігієнічно безпечні умови праці з урахуванням особливостей їх організму, зберігати здоров'я працюючих жінок на основі комплексної гігієнічної оцінки шкідливих факторів виробничого середовища та робочого процесу.

6. Обов'язок держави полягає в забезпеченні нагляду і контролю у сфері охорони праці, зокрема й жінок. Він закріплений у ряді міжнародно-правових актів, зокрема в Статуті МОП, її конвенціях та рекомендаціях. Реалізація положень вказаних актів здійснюється через міжнародний контроль у цій сфері. Міжнародний контроль забезпечує повагу та дотримання права на охорону праці, у тому числі охорону праці жінок, зусиллями міжнародного співтовариства, впливаючи на правотворчу та правозастосовну практику держав. Вказаний контроль здійснюють публічні суб'єкти міжнародного права – універсальні, регіональні (міжрегіональні), міжнародні органи (організації) загальної правозахисної компетенції (ООН, Європейський суд з прав людини та ін.) та спеціальної компетенції,

наприклад МОП; міжнародні неурядові правозахисні організації, міжнародні об'єднання роботодавців, працівників (суспільний міжнародний контроль), де обов'язок роботодавця з нагляду і контролю встановлено національним законодавством. В Україні, наприклад, згідно із Законом України «Про охорону праці» роботодавець несе безпосередню відповідальність за порушення вимог законодавства щодо організації, нагляду і контролю за охороною праці.

7. Основними напрямками покращення умов праці жінок на підприємстві, в установі, організації є: 1) зменшення фізичного навантаження на жінок; звільнення жінок від занять важкою фізичною працею, передбачивши при цьому організацію попередньої перепідготовки та працевлаштування на більш кваліфіковані роботи із заробітною платою не нижчою від тієї, що отримувалася до переведення; 2) удосконалення трудового процесу жінок на робочому місці за рахунок раціонального вибору робочої пози, правильного вибору темпу рухів, зниження нервово-психічної напруги, монотонності шляхом закріплення виконуваних операцій; 3) поліпшення організації робочого місця за рахунок відповідності виробничої зони санітарним нормам так, щоб зона досяжності враховувала їх антропометричні та динамометричні дані; 4) зміни в структурі зайнятості жінок за ступенем механізації виробничих процесів за рахунок зменшення питомої ваги зайнятих фізичною ручною працею; 5) зменшення кількості жінок, зайнятих на роботах із шкідливими та важкими умовами праці.

До загальних заходів щодо поліпшення умов праці пропонуємо віднести наступні: 1) оздоровлення повітряного середовища, зниження рівня виробничого шуму, поліпшення освітлення цехів і ділянок, гасіння вібрації тощо; 2) поліпшення санітарно-побутового обслуговування жінок; 3) збільшення кількості санітарних приміщень та забезпечення їх обладнанням і знешкоджуючими засобами відповідно до санітарно-

гігієнічних норм і вимог, а також засобами індивідуального захисту (спеціальним одягом, спеціальним взуттям, окулярами, щитками, шоломами тощо); 4) вдосконалення заходів щодо забезпечення охорони праці, поліпшення медичного обслуговування жінок; 5) зниження загальної та професійної захворюваності, профілактика виробничого травматизму.

8. У системі гарантій охорони праці працівників з сімейними обов'язками слід виділити загальні гарантії (поширюються на всіх працівників) та спеціальні гарантії, що стосуються виключно охорони праці працівників з сімейними обов'язками. Серед загальних гарантій можна виділити гарантії щодо умов трудового договору, гарантії у випадках загрози життю та здоров'ю працівників, нестворення роботодавцем належних умов праці, що забезпечують їх безпеку та гігієну тощо. Спеціальні гарантії для осіб з сімейними обов'язками включають: 1) поліпшення умов праці на роботах із шкідливими умовами праці; 2) заборону залучати працівників, які мають дітей до трьох років, до надурочних робіт, робіт у нічний час та у вихідний день; 3) право на неповний робочий день, дистанційну зайнятість за рахунок роботодавця; 4) надання відпустки по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку як чоловікам, так і жінкам.

9. Правове регулювання охорони праці осіб з сімейними обов'язками має свої особливості, що полягають в наступному: 1) особи з сімейними обов'язками, які виконують або бажають виконувати оплачувану роботу, мають здійснювати це право, не піддаючись дискримінації і, по можливості, гармонійно поєднуючи професійні та сімейні обов'язки; 2) чоловіки мають право на неповний робочий час для того, щоб працювати і поєднувати сімейні обов'язки; 3) доцільно включати заходи у сфері професійної орієнтації та підготовки працівників із сімейними обов'язками, що дозволяють їм розпочинати або продовжувати трудову діяльність та відновлювати її після відсутності на роботі у зв'язку з сімейними

обов'язками; 4) необхідно розробляти і впроваджувати навчальні програми безкоштовного професійного навчання безробітних та самотніх батьків для подальшого працевлаштування; 5) відпустки по догляду за дитиною можуть бути використані повністю або частинами також батьком дитини, бабусею, дідом, іншими родичами або опікуном, який фактично доглядає за дитиною.

10. Основними проблемами правового регулювання працівників з сімейними обов'язками є те, що: 1) чинний КЗпП не містить тлумачення терміна «особи з сімейними обов'язками»; 2) норми, що містять гарантії працівникам із сімейними обов'язками і встановлюють гарантії та пільги батькам, які виховують дітей без матері, опікунам (піклувальникам), жінкам, які усиновили дітей, жінкам, які здійснюють догляд за хворим членом сім'ї за медичним висновком, розпорошені у ряді статей КЗпП; 3) відсутнє чітке розмежування компетенції органів нагляду і контролю в сфері охорони праці; 4) відсутнє належне співробітництво державних органів щодо забезпечення охорони праці працівників.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Волинка К.Г. Теорія держави і права: навч. посіб. К.: МАУП, 2003. 240 с.
2. Саміло Г.О. Теорія держави і права: навч. посіб. Запоріжжя: Просвіта, 2010. 348 с.
3. Ведерніков Ю.А. Теорія держави і права: підручник. 2-е вид. перероб. і доп. Дніпропетровськ: Дніпроп. держ. ун-т внутр. справ; Ліра ЛТД, 2015. 468 с.
4. Цвіка М.В., Ткаченка В.Д., Петришина О.В. Загальна теорія держави і права. Харків: Консум, 2002. 294 с.
5. Винокурова Л.Е., Васильчук М.В., Гаман М.В. Основи охорони праці: підручник. для проф.-техн. навч. закладів. 2-ге вид., допов., перероб. К.: Вікторія, 2001. 192 с.
6. Шудренко І.В. Основи охорони праці: навч. посіб. Житомир, 2016. 214 с.
7. Догадов В.М. Правове регулювання праці за капіталізму. Л.: Держжурвидав, 1959. 138 с.
8. Збори Узаконень та Розпоряджень Робочого та Селянського Уряду РСФСР. 1918. № 87-88. Ст. 905.
9. Голощапов С.А. Правові питання охорони праці в СРСР. М.: Юридична література, 1982. С. 41.
10. Колот А.М. Соціально-трудова відносина: теорія і практика регулювання: монографія. К.: КНЕУ, 2003. 230 с.
11. Івчук Ю.Ю. Правове визначення поняття «охорона праці». *ПРАВО: збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету ім. Г.С. Сковороди*. 2012. Вип. 18. С. 53.
12. Мірошниченко О.І. Проблеми правового регулювання охорони праці на сучасному етапі. *Юридична України*. 2009. № 1 (73). С. 81.

13. Кисіль В.І. Міжнародне приватне право: питання кодифікації. К.: Україна, 2000. 429 с
14. Довгерт А.С. Правове регулювання міжнародних трудових відносин. К.: УМК ВО, 1992. 248 с.
15. Гетьмацева Н.Д., Козуб І.Г. Трудове право України (загальна частина): навчальний посібник. Чернівці: Чернівецький нац. ун-т, 2013. 312 с.
16. Ткачук К.Н., Халімовський М.О. Основи охорони праці: підручник. 21-ше видання, доповнене та перероблене. К.: Основа, 2006. 448 с.
17. Голубовська І.О., Шовковий В.М., Лефтерова О.М. Багатомовний юридичний словник-довідник. К.: Видавничо-поліграфічний центр «Київський університет», 2012. 543 с.
18. Конвенція МОП № 155 від 22 червня 1981 р. про безпеку та гігієну праці в виробничій сфері. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_050#Text (дата звернення: 20.06.2022).
19. Жидецький В.Ц. Основи охорони праці. Л.: Афіша, 2002. 319 с.
20. Велика радянська енциклопедія. 2-ге вид. М., 1956. Т. 43. 322 с.
21. Голоскевич Г.І. Правописний словник (за нормами українського правопису Всеукраїнської АН). Х., 1929. 633 с.
22. Телішко В.Е., Дутова О.Г. Трудове право України: навч. посіб. К.: Центр учбової літератури, 2009. 456 с.
23. Коваленко А.В., Юнін О.С., Савельєва М.О. Трудове право (в схемах та визначеннях): навч. посіб. Дніпро: Біла К.О., 2017. 166 с.
24. Бусел В.Т. Великий тлумачний словник сучасної української мови: 250000 сл. Київ; Ірпінь: Перун, 2005. VIII, 1728 с.
25. Іванов С.А. Радянське трудове право: питання теорії. Гл. 1. М., 1978. 368 с.

26. Скакун О.Ф. Теорія держави і права: підручник. Вид. 4-те, доп. і переобл. Київ: Правова єдність; Алерта, 2014. 524 с.
27. Цвік М.В. Загальна теорія держави і права: підручн. Х.: Право, 2010. 583 с.
28. Мицкевич А.В. Співвідношення системи радянського права із системою радянського законодавства. *Вчені записки ВНИИСЗ*. 1967. Вип. 11. С. 18.
29. Алексєєв С.С. Структура радянського права. М.: Юридична література, 1975. С. 159.
30. Казьмін І.Ф. Поленіна С.В. Внутрішня система галузі законодавства. Система радянського законодавства. Х.1980. С. 64.
31. Хаустова М.Г. Національна правова система за умов розбудови правової демократичної державності в Україні: монографія. Х.: Право, 2008. 160 с.
32. Кельман М.С. Загальна теорія держави та права: підручник. К.: Кондор, 2006. 477 с.
33. Петришин О.В., Погребняк С.П., Смородинський В.С. Теорія держави і права: підруч. для студ. юрид. вищ. навч. закл. та ін. Х.: Право, 2015. 368 с.
34. Голінько В.І. Основи охорони праці: підручник. 2-ге вид. Д.: НГУ, 2014. 271 с.
35. Одарченко А.М., Степанов В.І., Черненко Я.М. Основи охорони праці: підручник. Х.: Стиль-вид, 2017. 334 с.
36. Бортник С.М., Мельник К.Ю., Могілевський Л.В. Трудове право України: підручник. Х., 2019. 408 с.
37. Renault A. Moral harassment – work organization to blame? Violence at work. International labor office. 1998. P. 3.
38. Хромей В.В. Конституційне право на працю: монографія. К.: Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2018. 240 с.

39. Chappell D., & Di Martino, V. Global workplace violence. Geneva: International Labour Office. 2001. P. 4.

40. Декларація про здоров'я працюючих: Наказ Міністерства освіти і науки № 304 від 18.04.2006 . URL: https://zakononline.com.ua/documents/show/269101_506973 (дата звернення: 20.06.2022).

41. Ткачук А.І., Богомаз-Назарова С.М. Основи охорони праці. Курс лекцій: навчальний посібник для студентів вищих педагогічних навчальних закладів всіх спеціальностей за освітньокваліфікаційним рівнем «бакалавр». Кропивницький: ПП «Центр оперативної поліграфії «Авангард», 2017. 156 с.

42. Ізуїта П.О. Правове регулювання охорони праці в умовах ринкової економіки: автореф. дис. ... канд. юрид.х наук: 12.00.05. Х., 2008. 18 с.

43. Чорнобровка В.О. Поняття та значення охорони праці в Україні. *Європейські перспективи*. 2012. № 3. Ч. 3. С. 145.

44. Про економічні, соціальні та культурні права: Міжнародний документ від 16.12.1966 ратифіковано Указом Президії Верховної Ради Української РСР № 2148-VIII (2148-08) від 19.10.73. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042#Text (дата звернення: 20.08.2022).

45. Загальна декларація прав людини: Міжнародний документ від 10.12.1948 № 995_015. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015#Text (дата звернення: 20.08.2022).

46. Федорчук-Мороз В.І. Безпека трудових відносин в умовах реформування економіки України: колективна монографія. Луцьк: ІВВ Луцького НТУ, 2019. 192 с.

47. Неверова А.О. Поняття і структура інституту охорони праці. *Вісник Львівського університету. Серія: Юридична*. 2013. Вип. 58. С. 255.

48. Про безпеку й гігієну праці та виробниче середовище: Міжнародний документ від 22.06.1981 № 155. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_050#Text (дата звернення: 20.08.2022).

49. Про охорону праці при використанні азбесту: Міжнародний документ від 24.06.1986 № 162. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_041#Text (дата звернення: 20.08.2022).

50. Про безпеку та гігієну праці в шахтах: Міжнародний документ від 22.06.1995 № 176. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_093#Text (дата звернення: 20.08.2022).

51. Серіков Я.О. Основи охорони праці: навч. посібник. Х.: ХНАМГ, 2007. 227 с.

52. Бек У.П. Багатоаспектність поняття «охорона праці». *Вісник Львівського університету. Серія: Юридична*. 2013. Вип. 57. С. 232.

53. Дмитренко Ю.П. Трудове право України: підручник. К.: Юрінком Інтер, 2009. 624 с.

54. Обушенко О.М. Співвідношення інституту охорони праці з іншими інститутами трудового права України. *Публічне право*. 2013. № 2 (10). С. 229-230.

55. Русаловський А.В. Правові та організаційні питання охорони праці: навч. посібник. 5-те видання, доповн і перераб. К.: Університет «Україна», 2011. 280 с.

56. Муцінова Н.А. Охорона праці промислових підприємствах. М., 1973. С. 74.

57. Козак З.Я. Правове регулювання охорони праці: навчальний посібник. Львів, 2003. 168 с.

58. Пилипенко П.Д. Трудове право України. Академічний курс: підручник для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. К.: Видавничий дім «Ін Юре», 2006. 544 с.

59. Жедецький В.Ц., Джигей В.С., Мельников А.В. Основи охорони праці: підручник. Вид. 2-ге, доповнене. Львів: Афіша, 2000. 351 с.

60. Дементій Л.В., Юсіна А.Л. Законодавча охорона праці: навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів. Краматорськ: ДДМА, 2005. 182 с.

61. Лагутіна І.В. Право на здорові й безпечні умови праці та «зелена» економіка. *Вісник ОНУ ім. І.І. Мечникова. Серія: Правознавство*. 2013. Т. 18. Вип. 1. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/50595718.pdf> (дата звернення: 20.08.2022).

62. Івчук Ю.Ю. Теоретико-правові засади правового регулювання охорони праці в умовах реформування трудового законодавства України: монографія. Х.: Право, 2015. 272 с.

63. Амелічева Л.П. Проблеми правового забезпечення безпеки праці за законодавством України. *Вісник Запорізького нац. ун-ту. Серія: Юридичні науки*. 2006. № 3. С. 107-109.

64. Грищук М.В. Нормативно-правове регулювання охорони праці в Україні: реалії та перспективи. *Часопис Національного університету «Острозька академія»*. Серія: *Право*. 2012. № 2 (6). С. 206-208.

65. Рудницька О.П. Проблеми адаптації правового регулювання охорони праці до стандартів Європейського Союзу. *Науковий вісник Херсонського держ. ун-ту*. 2017. Вип. 3. Т. 1. С. 141-142.

66. Гетьманцева Н.Д. Право працівника на охорону праці та його гарантії. *Науковий вісник Чернівецького університету. Серія: Правознавство*. 1999. Вип. 70. С. 55-58.

67. Гадзюк М.П., Желібо Є.П., Халімовський М.О. Основи охорони праці: підручн. для студ вищих навч закладів К.: Каравела, 2004. 408 с.

68. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 №254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.
69. Скрипченко І.Т. Основи охорони праці: методичні рекомендації. 2-ге вид., оновл. Дніпропетровськ: Маковецький Ю.В., 2013. 34 с.
70. Скорик М.М. Основи теорії гендеру: навчальний посібник. К.: К.І.С., 2004. 536 с.
71. Гінарару А. Комплексний гендерний підхід у колективних переговорах: посібник для тренерів. Міжнародна організація праці, 2010. 96 с.
72. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 08.09.2005 № 2866-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2005. № 52. Ст. 561.
73. Азбука прав працюючих жінок і гендерної рівності. 2-ге вид. Міжнародна організація праці, 2010. 244 с.
74. Курінько Р.М. Дотримання принципу рівного ставлення та недискримінації на робочому місці у державному та приватному секторах України: посібник для роботодавців. Міжнародна організація праці, 2010. 36 с.
75. Марценюк Т.О. Гендерна рівність і недискримінація: посібник для експертів і експертотоканалітичних центрів. К., 2014. 65 с.
76. Білинської М.М. Гендерна політика в системі державного управління: підручник. Запоріжжя: Друкарський світ, 2011. 132 с.
77. Чепурко Г.І. Гендерна рівність у світі праці в Україні. Міжнародне бюро праці, Група технічної підтримки з питань гідної праці та Бюро МОП для країн Центральної та Східної Європи. К.: МБП, 2010. 50 с.
78. Жіноча зайнятість: глобальні тенденції та дії МОП. Матеріали МОП. 49 сесія Комісії з становища жінок Організація Об'єднаних Націй, Нью-Йорк 28 лютого – 11 березня 2005 року. URL: <https://www.ilo.org/wcmsp5>

[/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/publication/wcms_312616.pdf](#) (дата звернення: 20.08.2022).

79. Employment Rights Act 1996. URL: <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/18/contents> (дата звернення: 20.08.2022).

80. Про охорону материнства: Міжнародний документ від 28.06.1952 № 103. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_122#Text (дата звернення: 20.08.2022).

81. Уварова О.О. Захист прав жінок: юридичні інструменти забезпечення гендерної рівності в Україні: навчальний посібник. Х., 2019. 116 с.

82. Кузьминець О.В., Дурнов Є.С., Сокур Ю.В. Історія держави та права зарубіжних країн (схеми, коментарі, термінологічний словник): навч. посібник. К., 2012. 242 с.

83. Курс порівняльного трудового права: підручник: у 2-х т. 2-ге. вид., змін, і доп. / Іншин М.І., Мацюк А.Р., Соцький А.М., Щербина В.І. Х.: Діса плюс, 2015. Т. 1. 1056 с.

84. Про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками: Міжнародний документ від 23.06.1981 № 156. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_010#Text (дата звернення: 20.08.2022).

85. Гендерна політика в нормативно-правових документах / Левченко К.Б., Жуковська Г.Г., Остапенко О.О., Сулова О.І. К., 2020. Ч. 1. 186 с.

86. Про нічну працю: Міжнародний документ № 171 від 26.06.1990. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_033#Text (дата звернення: 20.08.2022).

87. Трудовий кодекс Республіки Казахстан від 23.10.2015 № 414-V. URL: https://online.zakon.kz/document/?doc_id=38910832#sub_id=0 (дата звернення: 20.08.2022).

88. Переходько О.О. Проблеми правового регулювання соціально-трудових прав вагітних жінок. *Молодий науковець*. 2017. № 14. 541 с.

89. Краснов Є.В. Основні трудові права: міжнародні стандарти і законодавство України: монографія. О.: Фенікс, 2012. 26 с.

90. Трудовий кодекс Азербайджанської Республіки: Закон Азербайджанської Республіки № 618-IQ від 01.02.1999. URL: https://continent-online.com/Document/?doc_id=30420364 (дата звернення: 20.08.2022).

91. Трудовой кодекс Китайской Народной Республики: Закон Китайской Народной Республики от 01.06.1995 № 28 URL: http://continent-online.com/Document/?doc_id=30210070 (дата звернення: 20.08.2022).

92. Code du travail. Dernière mise à jour des données de ce code: 07 mars 2022. URL: <https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGITEXT000006072050/> (дата звернення: 20.08.2022).

93. Положишник В.О. Зарубіжний досвід правового регулювання охорони праці працівників з сімейними обов'язками. Право і суспільство. 2022. № 4. С. 227-235.

94. Рекомендація щодо рівних можливостей та рівного ставлення до працівників чоловіків і жінок: Міжнародний документ від 23.06.1981 № 165. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_275#Text (дата звернення: 20.08.2022).

95. Про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок: Міжнародний документ від 18.12.1979 № 995_207. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_207#Text (дата звернення: 20.08.2022).

96. Про використання праці жінок на підземних роботах у шахтах будь-якого роду: Міжнародний документ від 30.05.1937 № 45. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_134#Text (дата звернення: 20.08.2022).

97. Європейська соціальна хартія: Міжнародний документ від 03.05.1996 № 994_062. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062#Text (дата звернення: 20.08.2022).

98. Рекомендація щодо захисту жінок і дітей від сатурнізму: Міжнародний документ від 29.10.1919 № 4. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_031#Text (дата звернення: 20.08.2022).

99. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 1971. Дод. до № 50. Ст. 375.

100. Щодо дискримінації в галузі праці та занять: Міжнародний документ від 25.07.1958 № 111. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_161#Text (дата звернення: 20.08.2022).

101. Лозан Б.О. Правове регулювання охорони праці в Україні. URL: <https://conferences.vntu.edu.ua/index.php/all-hum/all-hum2016/paper/download/498/361> (дата звернення: 20.08.2022).

102. Про охорону праці: Закон України від 14.10.1992. *Відомості Верховної Ради України*. 1992. № 49. Ст. 668.

103. Пожарова О.В. Охорона праці: навч. метод. посібник. Одеса, 2021. 80 с.

104. Державні санітарні норми виробничого шуму, ультразвуку та інфразвуку. ДСН 3.3.6-037-99. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/va037282-99#Text> (дата звернення: 20.08.2022).

105. Державні санітарні норми роботи з візуальними дисплейними терміналами ЕОМ. ДсанПіН 3.3.2-007-98. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0007282-98#Text> (дата звернення: 20.08.2022).

106. Державні санітарні норми виробничої загальної та локальної вібрації. ДСН 3.3.6-039-99. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/va039282-99#Text> (дата звернення: 20.08.2022).

107. Державні санітарні правила планування і забудови населених пунктів. ДСП 173-96. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0379-96#Text> (дата звернення: 20.08.2022).

108. Природне і штучне освітлення. ДБН.2.5-28-2006. URL: <http://kbu.org.ua/assets/app/documents/dbn2/95.1.%20%D0%94%D0%91%D0%9D%20%D0%92.2.5-28-2006.%20%D0%9F%20F.pdf> (дата звернення: 20.08.2022).

109. Державні санітарні норми мікроклімату виробничих приміщень. ДСН 3.3.6.042-99. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/va042282-99#Text> (дата звернення: 20.08.2022).

110. Бабій Б.М. Список особливо важких і шкідливих професій і робіт, до яких не допускаються жінки. Постанова Наркомпраці СРСР 10 квітня 1932 року, висвітлене ст. 600 питань та відповідей за радянським законодавством 1974. URL: <https://lawbook.online/sovetskoe-zakonodatelstvo-kniga/ohrana-truda26143.html> (дата звернення: 05.05.2022)

111. Ветухова І.А. До питання про трудові права жінок та осіб із сімейними обов'язками у проекті Трудового кодексу України. *Проблеми кодифікації законодавства про працю*: матеріали кругл. столу (м. Харків, 12 берез. 2015 р.) / Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого. Х.: Право, 2015. С. 88-92.

112. Ковалевич С.П. Хоружа І.Г. Особливості правового регулювання умов праці жінок. *Молодий вчений*. 2017. № 5.1 (45.1). С. 54-57.

113. Кохан Н.В. Гарантії трудових прав працівників та шляхи їх удосконалення: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / кер. роботи Н.М. Хуторян. Одеса, 2008. 20 с.

114. Крегул Ю.І. Конституційні гарантії захисту працівника від незаконного звільнення. *Зовнішня торгівля: економіка, фінанси, право*. 2017. № 5. С. 31-46.

115. Кучава К.О. Проблеми гендерної рівності у сфері трудових відносин жінок. *Управління розвитком: збірник наукових робіт* 2014. № 6 (169). С. 48-50.

116. Лозан Б.О. Правове регулювання праці жінок в Україні. URL: <https://conferences.vntu.edu.ua/index.php/all-hum/allhum2016/paper/download/498/361> (дата звернення: 05.05.2022).

117. Омельченко Т.В. Становлення та розвиток міжнародно-правових стандартів щодо захисту прав жінок та забезпечення гендерної рівності. *ПРАВО: збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди*. 2011. Вип. 17. С. 82-89.

118. Пожарова О.В. Гідні умови праці жінок: міжнародні стандарти та законодавство України. *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції*. 2018. № 3. С. 105-108.

119. Пузирний В.Ф. Правовий захист жінок при працевлаштуванні і прийнятті на роботу. *Право України*. 2004. Січень. С. 33-34.

120. Сахарчук І.С. Правове регулювання рівних прав і можливостей окремих категорій працівників. *Науковий вісник Чернівецького університету: збірник наук. праць*. 2010. Вип. 533: Правознавство. 124 с.

121. Собакарь А.О. Структура правового інституту охорони праці. *Право і суспільство*. 2016. № 2. С. 81-86.

122. Тісецька А.А. Генезис правового регулювання праці жінок на українських землях. *Соціальне право*. 2019. № 1. С. 162-168.

123. Харчук Л.В. Ще раз про жінок і шкідливі умови праці. *Охорона праці і пожежна безпека*. 2017. № 12. URL: <http://oppb.com.ua/articles/shche-raz-pro-zhinok-i-shkidlyvi-umovy-praci> (дата звернення: 05.05.2022).

124. Шульженко І.В. Правове регулювання праці жінок (національні та міжнародно-правові аспекти). *Проблеми правознавства та правоохоронної діяльності*. 2004. № 4. С. 175-174.

125. Яцух О.В. Охорона праці жінок. *Праці ТДАТУ*. 2013. Вип. 13. Т. 6. С. 232-237.

126. Статут Міжнародної організації праці. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_154#Text (дата звернення: 05.05.2022).

127. Рекомендації про створення державних служб з охорони здоров'я. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_320#Text (дата звернення: 05.05.2022).

128. Про інспекцію праці у промисловості й торгівлі: Міжнародний документ від 11.07.1947 № 81. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_036#Text (дата звернення: 05.05.2022).

129. Резолюція, прийнята Генеральною Асамблеєю від 15 березня 2006 року № 60/251. URL: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N05/502/68/PDF/N0550268.pdf?OpenElement> (дата звернення: 05.05.2022).

130. Резолюція 1503 (XLVIII) Економічної та Соціальної Ради. Процедура розгляду повідомлень про порушення прав людини та основних свобод. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_287#Text (дата звернення: 05.05.2022).

131. Золотарьова О.А. Міжнародне трудове право: електронний навчально-методичний посібник для студентів першого (бакалаврського) рівня вищої освіти Одеського інституту МАУП. О.: ОІ МАУП, 2021. 45 с.

132. Антон О.А. Юридичні гарантії в трудовому праві. *Університетські наукові записки*. 2005. № 3 (15). С. 185-190.

133. Бутинська Р.Я. Особливість надання гарантій працівникам, які працюють у важких та шкідливих умовах праці. *Науковий вісник*. 2018. № 4. С. 69-77.

134. Герман О.С. Щодо гарантій реалізації трудових прав працівників при працевлаштуванні. *Південноукраїнський правничий часопис*. 2015. № 3. С. 98-100.

135. Грицишина Л.В. Юридичні гарантії права на працю та їх значення в умовах ринкової економіки. *Вісник Хмельницького університету регіонального управління та права*. 2004. № 12. С. 157-158.

136. Єльнікова А.М. Юридичні гарантії права на працю при припиненні трудових правовідносин: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: спеціальність 12.00.05. Миколаїв, 2021. 18 с.

137. Іншин М.І. Класифікація юридичних гарантій службово-трудової діяльності державних службовців. *Ученые записки Таврического нац. ун-та им. В.И. Вернадского. Серия: Юридические науки*. 2009. Т. 22 (66). № 2. С. 177-183.

138. Князєв В.І. Конституційні гарантії прав, свобод та обов'язків людини і громадянина в Україні. *Право України*. 1998. № 11. С. 29-32.

139. Котова Л.В. Система гарантій трудових прав працівника на сучасному етапі. *Трудове право та проблеми соціального захисту населення в контексті правової держави: матер. наук.-практ. конф. (м. Харків, 24-25 вересня 2010 року)* Х.: Українська асоціація фахівців трудового права; Харківський економіко-правовий університет, 2010. С. 66-71.

140. Кравченко І.М. Щодо юридичних гарантій забезпечення процедури звільнення працівника у зв'язку з невідповідністю його займаній посаді або виконуваній роботі. *Актуальні проблеми держави і права*. 2014. № 73. С. 395-399.

141. Малихіна Я.А. Юридичні гарантії за трудовим законодавством України. *Форум права*. 2007. № 2. С.133-138.

142. Олексів І.І. Юридичні гарантії прав працівників у строкових трудових правовідносинах: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Львів. нац. ун-т ім. Івана Франка. Л., 2020. 23 с.

143. Пересунько В.С. Юридичні гарантії при укладенні трудового договору: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: спеціальність 12.00.05 трудове право; право соціального забезпечення К., 2001. 18 с.

144. Пижова М.О. Деякі актуальні питання класифікації юридичних гарантій у трудовому праві. *Право та інноваційне суспільство*. 2020. № 2 (15) С. 63-67.

145. Протченко С.М. Правове регулювання надання гарантій та компенсацій працівникам ОВС України: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: спеціальність 12.00.05 трудове право; право соціального забезпечення. Х., 2008. 16 с.

146. Сенюта І.Я. Окремі трудові гарантії для медичного працівника при скороченні чисельності або штату. *Порівняльно-аналітичне право*. 2020. № 1. С. 263-266.

147. Стояненко А.А. Пільги, гарантії та компенсації для осіб, що поєднують навчання з роботою. *Науковий вісник ПУЕТ*. 2018. С. 72-76.

148. Ситницька О.А. Юридичні гарантії права на працю та права на відпочинок за трудовим законодавством України: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: спеціальність 12.00.05 трудове право; право соціального забезпечення. Львів, 2009. 16 с.

149. Шрамко О.В. Щодо юридичних гарантій права працівника на безпечні та здорові умови праці. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. 2018. Вип. 2. Т. 1. С. 125-127.

150. Яковлев О.А. Фундаментальні проблеми правового регулювання умов праці і встановлення гарантій для працівників: монографія. Х.: Право, 2019. 456 с.

151. Янушкевич О.І. До питання юридичних гарантій для працівників на час виконання державних або громадських обов'язків. *Право та інновації*. 2020. № 4 (32). С. 26-31.

152. Яцкевич І.І. Нормативні гарантії реалізації права на працю при припиненні трудового договору. *НАУКОВІ ЗАПИСКИ НаУКМА. Серія: Юридичні науки*. 2016. Т. 181. С. 128-133.

153. Gerhard U. Atempause: Die actuelle Bedeutung der Frauenbewegung fur eine zivile Gesellschaft. Pottik und Zeitgeschichhe. Bonn 21-22/96. S. 7.

154. History of Woman Suffrage. Ed E.C. Station. Vol. 1 NY 1981. P. 70-71.

155. League of Nations, International Labour Conference, First annual meeting, 29 October - 29 November 1919. Wash., 1920. P. 259-260.

156. International Labour Conference, nineteenth session. Geneva, 1953. Appendix VII. P. 798-799.

157. Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_207#Text (дата звернення: 05.05.2022).

158. Сердечна І.Л. До питання про поняття «член сім'ї» в сімейному праві: нормативний та доктринальний підходи. *Університетські наукові записки*. 2014. № 4. С. 88-95.

159. Новак Т.С. До проблеми визначення поняття «працівники з сімейними обов'язками» та його застосування в законодавстві України. *Науковий вісник Національного університету біоресурсів і природокористування України*. 2014. Вип. 197. Ч. 2. С. 189-195.

160. Сохань М.Ю. Право осіб з сімейними обов'язками на соціальний захист: світовий досвід. *Право та інновації*. 2020. № 2 (30). С. 76-81.

161. Сімейний кодекс України: Закон України від 10.01.2002 № 2947-III. *Відомості Верховної Ради України*. 2002. № 21-22. Ст. 135.

162. Амелічева Л.П. Деякі проблеми правового регулювання соціального діалогу як компоненти гідної праці в світлі концепції «зеленої» економіки. *Соціально-економічні та правові підстави вдосконалення трудового законодавства на сучасному етапі*: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф.

(м. Хмельницький, 21 жовт. 2016 р.). Хмельницький: Хмельниц. ун-т управління та права, 2016. С. 18-23.

163. Баклан О.В. Контрольно-наглядова діяльність та адміністративний примус в сфері охорони праці: навч. посіб. К.: Поліпром, 2003. 168 с.

164. Бартків А.Я. Особливості правового регулювання праці працівників, що працюють у фізичних осіб за трудовим договором: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Луганськ, 2012. С.12-13.

165. Беззубко Л.В. Шляхи вдосконалення умов і охорони праці. *Охорона праці*. 1997. № 2. С. 47-52.

166. Вишновецька С.В. Співвідношення принципів охорони материнства та гендерної рівності в контексті ратифікації Конвенції МОП № 183. *Діалектичні та практичні питання перспектив розвитку правової науки в сучасних умовах*: матеріали ІХ Міжнар. наук. конф. (м. Київ, 11-12 квітня 2019 р.). К.: ДУІТ, 2019. С. 68-71.

167. Войналович О.В. Сучасні аспекти охорони праці на підприємствах АПК. *Охорона праці*. 2005. № 7. С. 8-10.

168. Єсипенко А.С. Стан виробничого травматизму в Україні за видами економічної діяльності. *Інформаційний бюлетень з охорони праці*. 2008. № 1 (47). С. 15-25.

169. Коваленко А.П. Проблеми охорони праці в агропромисловому комплексі. *І Укр. конф. з охорони праці*: зб. матеріалів (м. Київ 23-24 жовт. 1996 р.). К.: Логос, 1996. С. 40-47.

170. Коваленко Т.О. Правова охорона здоров'я працівників сільськогосподарських підприємств. *Порадник керівникові сільськогосподарського підприємства*: навчальний і науково-практичний посібник. К.: Юрінком Інтер, 2005. С. 338-366.

171. Кравцов Д.М. Щодо питання кваліфікації порушень працівниками законодавства про охорону праці. *Напрями розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення*: матеріали VI Всеукраїнської

науково-практичної конференції, присвяченої 25-річчю кафедри трудового та господарського права Харківського національного університету внутрішніх справ (м. Харків, 03 листопада 2017 року). Х.: Харківський нац. ун-т внутр. справ, 2017. С. 213-215.

172. Лесенко Г.І. Порядок заохочення працюючих за дотримання вимог охорони праці. *Охорона праці*. 2004. № 9. С. 37-38.

173. Лозовий А.І. Сучасний стан і проблеми правового регулювання охорони праці в Україні. *Теорія та практика судової експертизи і криміналістики*. 2011. Вип. 11. С. 485-497.

174. Мазна Р.М. Проблеми безпеки праці в аграрному секторі. *Охорона праці*. 2006. № 4. С. 20-22.

175. Нетесюк Г.Л. Охорона праці жінок у сільському господарстві. К.: Врожай, 1979. 72 с.

176. Носік В.В. Правова охорона здоров'я працівників сільськогосподарських підприємств. *Аграрне право України: підруч.* 2-ге вид., перероб. і доп. К.: Юрінком Інтер, 2000. С. 436-450.

177. Пістун І.П. Охорона праці в галузі сільського господарства (рослинництво): навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. Суми: Університет. книга, 2009. 368 с.

178. Сакун М.М. Охорона праці при вирощуванні сільськогосподарських культур: навч. посіб. Одеса, 2009. 184 с.

179. Сліпачук О.А. Стан виробничого травматизму зі смертельним наслідком у сільському господарстві в 2008 р. *Інформаційний бюлетень з охорони праці*. 2008. № 3. С. 17-26.

180. Жидецький В.Ц. Основи охорони праці. 2-ге вид., стереотип. Л.: Афіша, 2000. 347 с.

181. Швець Н.М. Охорона праці у вугільній галузі: сучасний стан та перспективи правового регулювання. *Актуальні проблеми юридичної науки на шляху сучасної розбудови держави і суспільства: матеріали*

Міжнародної науково-практичної конференції (м. Суми, 05-07 червня 2014 року). Суми: СумДУ, 2014. С. 273-276.

182. Шпак В.Ф. Проблеми вдосконалення управління та розвитку наукових досліджень з охорони праці в агропромисловому комплексі України. *Охорона праці в Україні: стан, проблеми, перспективи*: II Всеукр. наук.-практ. конф. з охорони праці (м. Київ, 24-26 листоп. 1997 р.). К.: Нац. НДІ з охорони праці, 1998. С. 49-55.

183. Cosa dice la legge a proposito del licenziamento. [URL:https://www-pensionielavoro-it.translate.google.com/site/home/wikilavoro/la-fine-del-rapporto-di-lavoro/il-licenziamento/articolo24526.html?_x_tr_sl=it&_x_tr_tl=uk&_x_tr_hl=uk&_x_tr_pto=sc](https://www-pensionielavoro-it.translate.google.com/site/home/wikilavoro/la-fine-del-rapporto-di-lavoro/il-licenziamento/articolo24526.html?_x_tr_sl=it&_x_tr_tl=uk&_x_tr_hl=uk&_x_tr_pto=sc) (дата звернення: 05.05.2022).

184. Пилипенко П.Д. Трудове право України: акад. курс: підруч. для студ. вищ. навч. закл. 5-те вид., переробл. і допов. К.: Ін Юре, 2014. 552 с.

185. Про затвердження Граничних норм підймання і переміщення важких речей жінками: Наказ МОЗ України від 10.12.1993 № 241. [URL:https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0194-93#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0194-93#Text) (дата звернення: 05.05.2022).

186. Виноградов О.В. Охорона праці. Аналіз стану охорони праці в Україні. *Статистика України*. 2011. № 3. С. 31-35.

187. Гандзюк М.П. Основи охорони праці: підручник. 5-е вид. К.: Каравела, 2011. 384 с.

188. Геврик Є.О. Охорона праці: навч. посіб. для студентів вищих навчальних закладів. К.: Ельга; Ніка-центр, 2003. 280 с.

189. Ізуїта П.О. Основні напрями удосконалення правового регулювання охорони праці в умовах ринкової економіки. *Юридичний вісник Причорномор'я*. 2011. № 1. С. 255-267.

190. Коляда Т.А. Правове регулювання охорони праці у контексті ствердження ідеї соціальної держави. *Право і безпека*. 2010. № 3 (35). С. 203-207.

191. Козодой Д.С. Вимоги до сучасної системи управління охороною праці підприємств залізничного транспорту. *Вісник ХНАДУ*. 2012. Вип. 59. С. 95-99.
192. Романів Л.В., Бабух І.Б. Охорона праці в Україні: проблеми, досвід, перспективи. *Соц.-ек. проблеми сучас. періоду України*. 2014. Вип. 4 (108). С. 222-228.
193. Сухорукова Т.Г. Проблеми охорони праці на залізничному транспорті. *Вісник економіки транспорту і промисловості*. 2017. № 60. С. 107-114.
194. Шамшина І.І. Правові проблеми регулювання відносин у сфері охорони праці в сучасних умовах: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Харк. нац. ун-т внутр. справ. Х., 2002. 21 с.
195. Яремко З.М. Охорона праці: навч. посіб. Львів: Видавничий центр ЛНУ імені Івана Франка, 2010. 69 с.
196. Яцкін В.І. Досвід зарубіжних країн у сфері державного регулювання проблем охорони праці. *Теорія та практика державного управління*. 2013. Вип. 3 (42). С. 1-6.
197. Директива Ради Європейського Союзу від 30 листопада 1989 року № 89/654/EEC8. URL: https://zakon.isu.net.ua/sites/default/files/pdf/schod_o_minimalnikh_vimog_stosovn-3-286178.pdf (дата звернення: 05.05.2022).
198. Пояснювальна записка до проекту Трудового кодексу України. URL: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/GI00297A.html (дата звернення: 05.05.2022).
199. Проект Трудового кодексу від 07.11.2019 № 2410-1. URL: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/DI00297I.html (дата звернення: 05.05.2022).
200. Про відпустки: Закон України від 15.11.1996 № 504/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1997. № 2. Ст. 4.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Статті у наукових фахових виданнях України:

(які входять до переліку МОН України)

1. Положишник В.О. Особливості впливу умов праці на трудову діяльність. *Соціальне право*. 2020. № 3. С. 93-98.
2. Положишник В.О. Виникнення та становлення поняття працівників з сімейними обов'язками. *Право і суспільство*. 2022. № 3. С. 124-129.
3. Положишник В.О. Поняття та ознаки працівників з сімейними обов'язками. *Аналітично-порівняльне правознавство: електронне наукове видання*. 2022. № 3. С. 108-111.
4. Положишник В.О. Особливості правового регулювання праці працівників з сімейними обов'язками. *Держава та регіони. Серія: Право*. 2022. № 1. С. 29-43.
5. Положишник В.О. Зарубіжний досвід правового регулювання охорони праці працівників з сімейними обов'язками. *Право і суспільство*. 2022. № 4. С. 227-235.
6. Положишник В.О. Нормативно-правова основа правового регулювання охорони праці працівників з сімейними обов'язками. *Visegrad Journal on Human Rights*. 2022. № 2. С. 182-186.

Тези науково-практичних конференцій:

1. Положишник В.О. Характеристика інституту охорони праці XIX – початку XX століття. *Аграрне, земельне, екологічне, трудове право та право соціального забезпечення: здобутки та перспективи розвитку в Україні: тези доповідей учасників Всеукраїнської дистанційної наук.-практ. конф. до 10-річчя створення однойменних кафедр (м. Київ, 12 березня 2021 року) / за заг. ред. проф. Іншина М.І., за редакцією проф. В.В. Носіка, доц. Ковальчук Т.Г., ас. Мельник М.Б. Київ: Освіта України, 2021. С. 504-506.*

2. Положишник В.О. Розуміння факторів що впливають на працездатність і здоров'я працівника. Теорії сутності дисциплінарної відповідальності. *Правові виклики сучасності: захист прав людини в умовах пандемії*: матеріали II Міжнар. наук.-практ. онлайн конф. (м. Чернівці, 22 жовтня 2021 року) / редкол.: Н.Д. Гетьманцева (голова), О.В. Кіріяк (відпов. секр.) та ін. Чернівці: Чернівец. нац. ун-т ім. Ю. Федьковича, 2021. 313 с. С. 244-245.

3. Положишник В.О. Роль і значення інструкцій з охорони праці у забезпеченні безпечних умов праці на підприємстві, в установі чи організації. *Актуальні проблеми приватного та публічного права*: матеріали III Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції, присвяченої 92-річчю з дня народження члена-кореспондента НАПрН України, академіка Міжнародної кадрової академії, Заслуженого діяча науки України, доктора юридичних наук, професора Процевського О.І. (м. Харків, 02 квітня 2021 року). Харків, 2021. С. 192-194.

4. Положишник В.О. Щодо розуміння понять «охорона праці» та «безпека і гігієна праці». *Сучасний стан забезпечення трудових прав і прав у сфері соціального забезпечення та перспективи його поліпшення*: матеріали IX Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Харків, 04 червня 2021 року) / за заг. ред. К.Ю. Мельника. Харків: Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2021. С. 222-224.

Апробація результатів дослідження. Підсумки розробки проблеми в цілому, окремі її аспекти, одержані узагальнення й висновки доповідалися дисертанткою на засіданнях кафедри трудового права та права соціального забезпечення Навчально-наукового інститут права Київського національного університету імені Тараса Шевченка, а також були оприлюднені на таких науково-практичних конференціях: «Аграрне, земельне, екологічне, трудове право та право соціального забезпечення: здобутки та перспективи розвитку в Україні» (м. Київ, 12 березня 2021 року), «Правові виклики сучасності: захист прав людини в умовах пандемії» (м. Чернівці, 22 жовтня 2021 року), «Актуальні проблеми приватного та публічного права» (м. Харків, 02 квітня 2021 року), «Сучасний стан забезпечення трудових прав і прав у сфері соціального забезпечення та перспективи його поліпшення» (м. Харків, 04 червня 2021 року).

Документ підписано у сервісі Вчасно (продовження)
ДИСЕРТАЦІЯ.pdf

Документ відправлено: 14:34 17.11.2022

Власник документу

Електронний підпис

14:34 17.11.2022

Ідентифікаційний код: 2888221723

Положишник Валентина Олександрівна

Власник ключа: Положишник Валентина Олександрівна

Час перевірки КЕП/ЕЦП: 14:34 17.11.2022

Статус перевірки сертифікату: Сертифікат діє

Серійний номер: 3ED5083160DBC59B040000009DB12700C32CAF00

Тип підпису: кваліфікований