


Клеменюк А.О.
12.05.2020


Міністерство освіти і науки України
Національний університет «Києво-Могилянська академія»

Факультет правничих наук

Кафедра приватного права

Магістерська робота

освітній ступінь - магістр

На тему: «**ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ОХОРОНИ ПРАЦІ ЖІНОК**»

Виконав: студент 2-го року навчання

Спеціальність - 081 «Право»

Клеменюк Артуш Оганесович

Керівник: заступник декана, доцент

Яцкевич Іван Іванович

Рецензент _____

Магістерська робота захищена

з оцінкою «_____»

Секретар ЕК _____

«___» _____ 2020 р.

Зміст

Вступ.....	3
Розділ I. Загальнотеоретичні засади охорони праці жінок.....	7
1.1. Генезис правового регулювання охорони праці жінок (радянський період та період незалежності).....	7
1.2. Поняття, ознаки та принципи охорони праці жінок.....	20
1.3. Нормативно-правове забезпечення охорони праці жінок.....	27
Висновок до Розділу I	36
Розділ II. Охорона праці жінок за трудовим договором.....	40
2.1. Охорона праці жінок на етапі укладання трудового договору.....	40
2.2. Охорона праці жінок на етапі виконання трудового договору.....	50
2.3. Охорона праці жінок на етапі припинення трудового договору.....	60
Висновок до Розділу II	66
Розділ III. Напрямки удосконалення правового регулювання праці жінок.....	68
3.1. Міжнародні стандарти охорони праці жінок.....	68
3.2. Правове регулювання охорони праці у державах-членах ЄС.....	79
3.3. Тенденції удосконалення правового регулювання праці жінок в умовах кодифікації трудового законодавства.....	85
Висновок до Розділу III.....	90
Висновки.....	92
Список використаних джерел.....	97

ВСТУП

Актуальність теми. Вдосконалювати будь-яке законодавство потрібно тоді, коли в ньому є прогалини. Коли воно не ідеальне. Задля цього люди об'єднуються у різні професійні кола, проводять конференції, наукові заходи, публічні обговорення аж до того моменту, коли уряд країни не вносить відповідний законопроект, а потім приймає його. Втілює закон у життя. А відтак, вдосконалення потребує і наше трудове законодавство. Починаючи з 1971 року і дотепер, основні трудові норми закріплюється ще в старому Кодексі законів про працю України, який є архаїзмом радянських часів. В той час коли країни колишнього радянського союзу мають власний Трудовий кодекс, Україна тільки робить спроби щодо кодифікації трудового законодавства у єдиний акт. Так, останніми спробами кодифікації в були: внесення законопроекту “Проект Трудового кодексу України” № 0955 від 29.08.2019, який знятий з розгляду; “Проект Трудового кодексу України” № 2410 від 08.11.2019, (є також і альтернативний - “Проект Кодексу України про працю” № 2410-1 від 08.11.2019) який доопрацьовується з метою повної відповідності європейським стандартам. Можливо саме він буде прийнятий як перший Трудовий кодекс України. [151, 152, 153]

Відзначився і момент, коли до Верховної Ради України було внесено “Проект Закону про працю” № 2708 від 28.12.2019 (знятий з розгляду через послаблення охорони праці та послаблення трудових прав). А також його альтернативи № 2708-1 та № 2708-2, які на відміну від законопроекту № 2708 потребують доопрацювання. Безперечно, всі зміни не є позитивними, відбуваються не так швидко, але ці невеликі, поступові шляхи, принесуть свої коріння. [154, 155, 156]

Особливу роль даної роботи присвячено саме аналізу правового регулювання охорони праці жінок, який буде охоплювати різні аспекти в даному контексті. Саме тому концентрувати увагу будемо лише на жінці (хоча в деяких моментах питання можуть стосуватися не тільки її) і її місця в пласті трудового

законодавства. Тому буде проведений глибокий аналіз, починаючи з радянських часів, переходячи в досвід різних країн та закінчуючи дослідженням перспектив і проблем правового регулювання охорони праці жінок в Україні.

Наукове значення роботи полягає в тому, що робота становить комплексне дослідження теоретичних і практичних проблем правового регулювання охорони праці жінок. У роботі проаналізовано тенденції розвитку норм трудового права з питань, що стосуються теми дослідження.

Відповідно до мети і задач роботи виносяться теоретичні положення і висновки, які відповідають вимогам наукової новизни.

Практичне значення роботи полягає в тому, що основні висновки та рекомендації спрямовані на поглиблення знань про правове регулювання охорони праці жінок як вразливої категорії в сфері трудового права.

Актуальність дослідження: за міжнародним рейтингом, у світі жінки отримують майже на 20% менше заробітної плати, аніж чоловіки. В той самий час в Україні, в умовах політичної і воєнної кризи активно нарощується роль жінки у різних секторах економіки, що зумовлює на додаткове забезпечення їх праці не тільки матеріальним інструментом, а також охорони та захисту в сфері такої діяльності.

При написанні даної роботи досліджувалась нормативна база правового регулювання охорони праці жінок за радянських часів, періоду незалежної України (становлення, розвиток і удосконалення), враховувався міжнародний досвід, зокрема, Європейського Союзу, країн Північної Америки (Сполучені Штати Америки та Канада), країн Сходу (Японії та Китай) та інших країн.

Проблематикою даного питання займалися такі науковці: В. Л. Костюк, І. І. Яцкевич, Д. О. Новіков, С. В. Венедіктов, І. А. Ветухова, Г. І. Чанишева, К. І. Чижмарь та інші.

Об'єктом дослідження є правове регулювання охорони праці жінок як вразливої категорії громадян та його подальше удосконалення в Україні як одного із найважливіших інститутів трудового права.

Предмет дослідження – визначення теоретичних та практичних основ правового регулювання охорони праці жінок у сучасних соціально-економічних умовах; обґрунтування необхідності посилення спеціальних правових гарантій для жінок при укладенні, зміні і припиненні трудового договору та по забезпеченню умов праці, що відповідають встановленим нормам (стандартам).

Мета і завдання. *Мета магістерського дослідження полягає в комплексному дослідженні питань правового регулювання охорони праці жінок як вразливої категорії громадян, розроблення пропозицій щодо заповнення прогалин, усунення суперечностей, вдосконалення правових норм задля подальшого поліпшення умов праці та підвищення гарантій жінок.*

Для реалізації мети магістерського дослідження ставилися такі основні задачі:

- проаналізувати історичний аспект розвитку правового регулювання охорони праці жінок за радянських часів та період незалежної України;
- визначити поняття, основні ознаки, принципи та нормативне забезпечення правового регулювання охорони праці жінок в межах інституту трудового права;
- проаналізувати дієвість юридичних гарантій при реалізації жінками права на працю на стадіях укладення, виконання і припинення трудового договору;
- переглянути дискримінаційні норми щодо забезпечення належних та безпечних умов праці жінок, а також пов'язаних з ними норми, які допоможуть нівелювати прогалини;
- дослідити досвід країн з правового регулювання охорони праці жінок, зокрема Європейського Союзу, країн Співдружності Незалежних Держав, країн Азії та Північної Америки;
- обґрунтувати можливість і необхідність вдосконалення правових норм, спрямованих на охорону праці жінок, захисту їх життя та здоров'я з урахуванням кодифікації трудового законодавства і визначити перспективи їх подальшого розвитку. [33, с. 4]

Методологічна основа. Світоглядною основою даної роботи – є матеріалістична діалектика, виходячи з неї, при написанні роботи застосовувались як загальнонаукові методи, так і спеціальні правові методи дослідження. Зокрема, історичний, порівняльно-історичний, аксіологічний, антропологічний, поведінковий (біхевіористський) методи застосовувались при вивченні динаміки розвитку законодавства України та інших держав щодо правового регулювання охорони праці жінок, а також становища жінок при виконанні ними трудових функцій; системно-структурний – у процесі виявлення особливостей встановлення, зміни та припинення трудових правовідносин з жінками-працівниками, а також при дослідженні об'єктивної необхідності диференціації в правовому регулюванні охорони праці жінок; інституційний, порівняльно-правовий статистичний метод – розуміння «охорона праці» як інституту трудового права, положення жінки в сфері праці за різних часів (радянський та період незалежності України), дослідження кількісних змін у сфері правового регулювання охорони праці жінок. [33, с. 4-5]

Структура і обсяг дисертації. Структура магістерської роботи відображає мету, задачі та основні напрями дослідження. Робота складається із вступу, трьох розділів, які об'єднують дев'ять підрозділів, висновків та списку використаних джерел. Обсяг магістерської роботи — 119 сторінок, кількість використаних джерел — 156 найменувань. [33, с. 6]

РОЗДІЛ I. ЗАГАЛЬНО-ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ОХОРОНИ ПРАЦІ ЖІНОК

1.1. Генезис правового регулювання охорони праці жінок (радянський період та період незалежності)

Актуальність зумовлюється соціально-економічним ладом суспільства тих часів. Коли не було приділено значної уваги праці та правам жінок, через що була соціально-нерівна ситуація. На процес залучення жінок до професій вплинули економічні, політичні, соціальні та демографічні чинники. Це обумовленого перш за все економічною необхідністю в заробітку для самої жінки і її сім'ї. В часи, коли відбувався промисловий розвиток жінок все частіше почали залучати до тих професій, в яких були тільки чоловіки. З цим і змінювалась сама кваліфікація жінки від її одомашнення до приватної (суспільно-необхідної) праці.

Жінка все частіше стала брати участь у виробництві матеріальних благ, проте її праця залишався в основному протягом багатьох сотень років приватною, відокремленою, «домашньою». В епоху капіталізму жінка активно включається в суспільне виробництво і праця її набула великого соціального значення. Праця жінок стала необхідною і вигідною для задоволення потреби в робочій силі, а також для отримання додаткових прибутків в результаті дискримінації жінок в оплаті праці, тим більше, що вона призвела до зниження зарплати чоловіків.

Дуже часто наголошувалась про роль жінки, її залучення до суспільного життя. Наголошувалось про можливу рівність з чоловіками: *«Для повного звільнення жінки і для дійсної рівності її з чоловіком потрібно, щоб було громадське господарство, і щоб жінка брала участь в загальному продуктивному виробництві. Тоді жінка буде займати таке ж становище, як і*

чоловік. Для належного розвитку країни, пропонувалось все більше залучати жінок до більш виробничих професій, аніж сільське виробництво, бо роль жінки ставала все сильнішою». [1]

Активно сприяючи залученню жінок у виробництво і зростання кваліфікації їх праці, соціалістична держава безперервно дбала про поліпшення умов праці і побуту жінок. Радянське трудове і колгоспне законодавство при регулюванні праці жінок враховувало фізіологічні особливості організму жінки, необхідність охорони материнства і дитинства. Передбачалися спеціальні (понад загальних) гарантії охорони жінки шляхом встановлення різних трудових пільг.

Усвідомлюючи великий пласт радянського трудового законодавства, при аналізі охорони праці жінки, її рівності з чоловіками та дотримання інших трудових благ, можна виділити основні етапи формування, становлення і розвитку трудових прав жінок в радянські часи та незалежної України.

Етап I - формування та становлення радянської моделі правового регулювання охорони праці жінок (1918 р. - 1971 р). Початок розвитку трудового права Союзу Радянських Соціалістичних Республік (далі - СРСР) заклали Кодекси законів про працю (далі – КЗпП) як систематизовані законодавчі акти, які регулювали трудові відносини робітників і службовців.

Перший КЗпП був прийнятий в 1918 році, а введений в дію в грудні 1918 закріпив трудові права робітничого класу і всіх трудящих, основними гарантіями були для жінок були такі: заборонялось залучення жінок до трудової повинності (вагітні жінки на період часу за 8 тижнів, до дозволу від тягара і 8 тижнів після пологів), Питання охорони життя, здоров'я і праці осіб покладалось на інспекцію праці, на технічних інспекторів і на представників санітарного нагляду. [2]

КЗпП 1922 року діяв до прийняття в 1970 Основ законодавства СРСР і союзних республік про працю. Цей кодекс вперше містив окремі положення для жінок, передбачались насамперед гарантії для охорони материнства (кормління груддю, надання відпустки до і після народження дитини). Охорона праці покладалась на підприємства, які повинні були відповідальними за охорону праці людини, будь-яке устаткування повинно було бути в належному стані.

Головним елементом було - санкціонування відкриття підприємств інспекцією праці, санітарно-промислового і технічного догляду. Була передбачена заборона на застосування праці жінок в особливо важких і шкідливих для здоров'я виробництвах і підземних роботах, встановлений Список особливо важких і шкідливих робіт і граничних норм перенесення ваги для жінок. Жінки не залучались до нічних робіт, проте таке залучення можливе було лише в тих галузях виробництва, де це викликано особливою необхідністю. Подібна норма також була закріплена окремою Постановою 1919 року. [3, 4]

В цей період також були і прийняті Конституції, які хоча і не містили змістовних положень щодо забезпечення умов праці, однак закріпили важливі конституційні гарантії. Перша Конституція (1923 року) СРСР на жаль закріпила тільки основні моменти утворення самого СРСР, а трудових прав не містила, зовсім. Друга Конституція (1936 року) закріпила антидискримінаційну статтю 122 та 123, які проголошували про рівність жінок та чоловіків, рівне право на працю, її оплату, відпочинок, забезпечення інтересів вагітних жінок. [5, 6]

В 1930 році, заради поліпшення стану жінок, їх почали залучати до соціалістичного будівництва. Це сприяло їх плановому залученню до різних галузей промисловості, і надало можливість боротись з жіночим безробіттям, безпритульністю та проституцією. [7]

За два роки 1932 був затверджений «Списку особливо важких і шкідливих професій і робіт, до яких не допускалися жінки». В списку наводився перелік робіт, до виконання яких не допускалися жінки, по анатомічно-біологічних особливостям їх організму. Маються на увазі наступні протипоказання: значні фізичні зусилля, особливо пов'язані з підйомом і перенесенням ваги; виконання роботи в різко несприятливих метеорологічних умовах; проведення робіт з вимушеним ненормальним положенням тіла, виконання трудових функцій, пов'язаних з повторюваним тиском інструменту на груди і живіт або зі струсом тіла; фізична праця під землею. Тобто праця з підвищеною небезпекою. Також прийняли Постанову «Про граничні норми перенесення і пересування тяжкості жінками». Постанова встановлювала: ручне перенесення по рівній поверхні – 20

кг; на одноколісний тачках – 50 кг (ухил не більше 0,02); на трьох і чотири колісних візках – 100 кг (ухил не більше 0,01); на двоколісних ручних візках: - по рівній поверхні поля при граничному підйомі не більше 0,02, - по нерівній поверхні ґрунту або бруківці при граничному підйомі не більше 0,01 (115/60 кг) та у вагонетках по рейках, ухил не більше 0,01. При всіх роботах по ручному перенесенні важких речей жінками, де характер вантажу це допускає, повинні застосовуватися носилки. Носилки повинні бути забезпечені ніжками. Вага вантажу разом з носилками не повинен перевищувати 50 кг на двох. [8, 9]

Активна увага приділялась і турботі жінок та питанню охороні материнства, внаслідок чого приймалися підзаконні акти. Так, Указ Президії Верховної Ради СРСР 1949 року гарантував вагітним жінкам і матерям, які мають дітей (в тому числі усиновлених), при розірванні ними трудового договору збереження безперервного трудового стажу. [10]

Жінки з 1956 року, які не є членами професійних спілок мали право на державну допомогу у зв'язку з вагітністю та пологами з коштів соціального страхування незалежно від наявності у них тримісячного безперервного трудового стажу на даному підприємстві або в установі. з 1 квітня 1956 р. збільшилась відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами з 77 до 112 календарних днів, встановивши тривалість відпустки 56 днів до пологів і 56 днів після пологів, з видачею за цей період допомоги в установленому порядку. У разі ненормальних пологів або народження двох і більше дітей відпустка після пологів надається тривалістю 70 календарних днів. Була норма, яка гарантувала зберігання за жінками, що звільняються від підземних робіт: безперервний трудовий стаж при надходженні на іншу роботу після звільнення від підземної роботи або після закінчення навчання (перекваліфікації), якщо перерва в роботі не перевищує 6 місяців. Жінки-механізатори повинні були бути забезпеченими найбільш досконалими сидіннями, кабінами, пристроями для пуску, управлінням і обслуговуванням. Таким працівницям надавалась додаткова відпустка та зменшилось навантаження. [11, 12, 13, 14]

Етап II - удосконалення радянської моделі правового регулювання охорони праці жінок (1971-1991 рр.). Цей етап має важливе значення, оскільки саме в цей період були прийняті, доповнені та змінені трудові норми, які забезпечили гнучкість охорони праці жінок і другорядних (пов'язаних) питань з забезпечення їх здоров'я та життя. Основу удосконалення заклали Основи законодавства Союзу РСР і союзних республік про працю (1970 року). У всіх союзних республіках були так звані нові КЗпП. Вони регулювали трудові відносини всіх робітників і службовців, сприяючи зростанню продуктивності праці, підвищенню ефективності суспільного виробництва і піднесенню на цій основі матеріального і культурного рівня життя трудящих, зміцненню трудової дисципліни і поступовому перетворенню праці на благо суспільства в першу життєву потребу кожної працездатної людини. Загалом потрібно вказати, що норми такого КЗпП втілені були і в Кодексі законів України про працю (далі - КЗпП України). Особливу увагу потрібно звернути на Глава 8 (ст. 68-73). Вона передбачала основоположні трудові права жінок. Особлива увага приділялася забороні праці жінок на важких роботах, можливі обмеження до різних робіт, відпустки у зв'язку з вагітністю, перевід на більш легшу роботу та гарантії при допуску до роботи і заборону на звільнення вагітних жінок. [15]

Саме в цей період була прийнята Третя і остання Конституція (1977 року), яка в ст. 35 тенденційно забезпечила рівні права жінок з чоловіками шляхом надання їм можливостей у здобутті освіти і професійної підготовки, у праці, винагороді за неї і просуванні по роботі, в суспільно-політичній і культурній діяльності, а також спеціальними заходами щодо охорони праці і здоров'я жінок. Матеріальна і моральна підтримкою материнства і дитинства включала надання оплачуваних відпусток та інших пільг вагітним жінкам і матерям, поступове скорочення робочого часу для них, особливо тих, які мають малолітніх дітей. [16]

В 1978 був затверджений новий Список шкідливих професій, який повністю дублюється в українському законодавстві (нині втратив чинність). В 1987 році були внесені зміни до таких категорій професій як хімічні засоби, автомобільний та річний транспорт і професій для всіх сфер господарства, а в

1990 були останні зміни (доповнення розділом) «Залізничний транспорт і метрополітен» наступними професіями: акумуляторник, зайнятий ремонтом свинцевих акумуляторів; оглядач - ремонтник вагонів; просочувальник пиломатеріалів та виробів з деревини, зайнятий на просочуванні із застосуванням масляних антисептиків. Професії, що заборонені чинять негативний вплив на здоров'я жінок, при цьому ступінь і характер ушкодження залежить як від природи самого фактора (фізичний, хімічний, біологічний), так і ступеня шкідливості умов праці. Такі чинники впливають на організм і репродуктивну функцію жінки. Порушення репродуктивного здоров'я у жінок, які зазнають впливу шуму та вібрації, проявляється підвищенням захворюваності на запальні процеси репродуктивної сфери, збільшенням частоти патологічних пологів, розвитком вторинного безпліддя, ускладненням вагітності, пологів та післяпологового періоду (передчасні пологи, передчасне вилиття навколоплідних вод, слабкість пологової діяльності, оперативні втручання при пологах), мимовільними абортами, не доношуванням вагітності, мертвонароджуваністю тощо. [17, 18, 19, 69]

Також було затверджено список легких робіт, до яких можливо було залучити вагітних жінок, зокрема: дубильно-екстрактна промисловість, валяльно-повстяна промисловість, виробництво натуральних шкір, виробництво кушнірські-пошивна хутряні одяжні виробів, фарфоро-фаянсової промисловості, швейна промисловість, щетинно-щіткові промисловість та інші. Передбачалось переведення жінок на такі роботи за рекомендацією лікаря. [20]

Надалі держава змінювало і доповнювало трудові норми, що змінило старі норми регулювання охорони праці жінок. Так, періодично знижувало граничні навантаження під час переміщення вантажів жінками. Наприклад, Постановою від 1982 року були знижені норми гранично допустимих навантажень для жінок при підйомі і переміщенні тягарів вручну: гранична маса що піднімається і переміщуваного вантажу стала 15 кг. В цьому ж році була введена в дію Постанова, яка передбачила жінкам частково оплачувану відпустку по догляду за дитиною до досягнення нею віку одного року, а також отримання додаткової

відпустки без збереження заробітної плати (далі – ЗП) по догляду за дитиною до досягнення нею віку півтора років, а в подальшому і двох років, із збереженням безперервного трудового стажу і стажу роботи за спеціальністю. Передбачалось переведення вагітних жінок на більш легшу працю. Надавалась частково оплачувана відпустка по догляду за дитиною до досягнення нею віку одного року і додаткова відпустка без збереження грошового утримання по догляду за дитиною до досягнення нею віку півтора року включати в строк вислуги в спеціальному званні. А вже в 1982 р затвердили нові норми гранично допустимих навантажень для жінок при підйомі і переміщенні тягарів вручну: при чергуванні з іншою роботою - 15 кг; при підйомі важких предметів на висоту до 1,5 м - 10 кг; при підйомі і переміщенні вантажів постійно протягом зміни - 10 кг. [21, 22, 23]

Лист Міністерства хімічного і нафтового машинобудування СРСР 1983 року передбачав цікаву гарантію: для вагітних жінок закріплювалась сидяча робота, у вільній позі, і не рекомендувалась робота стоячи. Рекомендовалось не залучати вагітних жінок до робіт на висоті або таких, що потребують переходів по сходах; робіт, при яких виконання виробничих операцій пов'язано з переважанням статичного напруження м'язів ніг або черевного преса; робіт, пов'язаних з вимушеною не зручною робочою позою (навпочіпки, на колінах, зігнувшись), упором живота і грудьми в інструмент, обладнання, предмети праці, з нахилом тулуба більш 15 °. На робочих місцях для вагітних жінок була передбачена можливість пристосування їх до індивідуальних особливостей [24]

Приймалися і такі акти регулювання охорони праці жінок:

1. Постанова Ради Міністрів УРСР 1987 року – зберігався за жінками, що звільняються від виконання важких робіт і робіт зі шкідливими умовами праці безперервний трудовий стаж; середньомісячна заробітна плата. [25]
2. Постанова Ради Міністрів УРСР 1989 року - постанова затвердила збільшення тривалості частково оплачуваної відпустки по догляду за дитиною до досягнення нею віку півтора роки та трирічного віку в окремих областях. [26]

3. Постанова Верховної Ради СРСР 1990 року – з метою створення батькам сприятливих умов, що дозволяють поєднувати працю в суспільному виробництві з вихованням дітей встановила основні зміни: встановили на прохання жінки, яка має дитину віком до 14 років (в тому числі що знаходяться під їхньою опікою), неповний робочий день або неповний робочий тиждень; зберігати жінкам безперервний трудовий стаж для обчислення допомоги по тимчасовій непрацездатності в разі розірвання трудового договору у зв'язку з доглядом за дитиною віком до 14 років (в тому числі що знаходяться під їхньою опікою) або дитиною - інвалідом віком до 16 років за умови надходження на роботу до досягнення дитиною зазначеного віку; поширили пільги, надані жінці у зв'язку з материнством. [27]

Саме такий широкий законодавчий спектр мав СРСР. Порівнюючи з нормами незалежної України, простежується схожість норм, в період сучасної України законодавство ще більше розширилося і продовжило свій шлях розвитку.

Етап III - формування сучасної моделі правового регулювання охорони праці жінок (1991-1996 рр.). Україна в ці часи, отримуючи незалежність, перейняла радянський досвід і приймала нові акти на основі радянських норм.

КЗпП України втілив в себе старі норми, і продовжує діяти і до сьогодні. І не дивлячись на сотні змін, він залишається основним актом, що наділений врегулювати трудові відносини.

Виділимо один із найважливіших Законів України «Про охорону праці», який прийняли у 1992 році та визначив основні положення щодо реалізації конституційного права працівників на охорону їх життя і здоров'я у процесі трудової діяльності, на належні, безпечні і здорові умови праці.[28]

В історичному аспекті дослідження вбачається активна роль держави в рамках правового регулювання охорони праці жінок. Українська економіка активно потребувала в ці роки широкого залучення жіночої праці, яка нині характеризується високим професійним рівнем.

З 1993 року діяла Постанова про шкідливі та небезпечні умови праці № 256 (далі – Постанова № 256), яка визначила шкідливі професії і посади для жінок, а в 2017 році її визнали такою, що не відповідає європейським стандартам, порушує право жінки на працю та є дискримінаційною. Тому вона скасована, крім деяких положень (гірничих робіт). Але постає питання про можливий вплив на організм жінки при допуску до шкідливих професій. [29] В Україні діє також схожа радянська норма, яка встановлює у Наказі Міністерства охорони здоров'я № 241. [30]

В 1995 році прийняли Закон України «Про оплату праці», який визначив питання винагороди кожного за свій труд. Адже, для кожного, гроші - є правом власності, де така власність є матеріальним благом.

Етап IV - утвердження конституційної моделі правового регулювання охорони праці жінок (1996-2014р.р.). Конституція України прийнята лише через 5 років - 28 червня 1996 року. Вона стала Основним документ країни. Стаття 3 Конституції визначила людину, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека найвищою соціальною цінністю. Статті 21-23 закріпила невідчужуваність прав людини, кожен має на вільний розвиток своєї особистості. Стаття 24 забороняє дискримінацію: Не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками. Рівність прав жінки і чоловіка забезпечується: наданням жінкам рівних з чоловіками можливостей у громадсько-політичній і культурній діяльності, у здобутті освіти і професійній підготовці, у праці та винагороді за неї; спеціальними заходами щодо охорони праці і здоров'я жінок, встановленням пенсійних пільг; створенням умов, які дають жінкам можливість поєднувати працю з материнством; правовим захистом, матеріальною і моральною підтримкою материнства і дитинства, включаючи надання оплачуваних відпусток та інших пільг вагітним жінкам і матерям. Стаття 51 приділяє окрему увагу захисту сім'ї, дитинства, материнства і батьківства. [31]

В КЗпП України також передбачається питання і оплати праці, надання відпочинку, охорони праці та інші трудові гарантії для жінок. Цей кодекс почав діяти з 1996 року, тому що саме в цьому році були прийняті перші, українські зміни, в сучасна його назва була змінена лише в 1998 році. Глава 11-12 КЗпП України передбачає загальні вимоги до охорони праці, що всі умови дотримання безпеки покладається на власника підприємства або уповноваженого органу. Потрібно дотримуватися нормативних актів з питань охорони праці в разі полегшення і оздоровлення умов праці. Тобто, покладається законодавчий обов'язок дотримання законодавства з питань охорони праці. [32]

В 2001 році науковець, Вєтухова І. А. була першою, хто провів монографічне дослідження теоретичних і практичних проблем правового регулювання праці не тільки жінок, а які поєднують роботу з материнством. З аналізу автореферату її роботи «Особливості правового регулювання праці жінок, які поєднують роботу з материнством, та його подальше вдосконалення», можна виділити наступні характерні особливості її роботи: має місце закріплення трудового принцип підвищеної охорони праці жінок, проведення підстав для диференціації праці жінок, співвідношення централізованого, колективно-договірного та індивідуально-договірного регулювання умов праці жінок. Була запропонована юридична гарантія за якою спеціальним правовим механізмом для працевлаштування жінок-матерів є бронювання на підприємствах, в організаціях, установах робочих місць; передбачення гарантій від незаконного звільнення; особливий режим роботи (гнучкий графік роботи, надомна праці та інше). Це є прогресивним моментом.. Вона була проти відміни заборони Списку шкідливих професій, адже розглядалось питання на забезпечення жінок здоровими та безпечними умови праці. [33]

Дискримінація проти жінок є досить розповсюдженою, хоча українські жінки є досить освіченими, активно залучаються до ринку праці й розбудови держави.

В 2005 році прийнятий Закон України «Про забезпечення рівних прав і можливостей чоловіків та жінок», який визначив **гендерну рівність** як 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. Дане поняття покликане відкинути всі перепони, що стоять на шляху жінок і надати їм вільне право реалізувати себе в економічній, соціальній, політичній і культурній сферах. Кожна жінка має право на повагу її людської гідності як категорії прав, що означає право на ставлення до себе як до людської істоти. Мається на увазі реалізація своїх прав. [34]

Гендерна рівність – складова поняття рівності та рівних можливостей. Демократичне суспільство повинно надавати і чоловікам, і жінкам рівні можливості брати участь в усіх сферах життя. Гендерна дискримінація у будь-якій соціальній сфері (як публічній, так і приватній) та у будь-якому інституті (від сім'ї до політики) є важливим питанням, яке в демократичному суспільстві має вирішуватися на державному рівні. Успішне регулювання гендерних відносин у суспільстві передбачає утвердження цінності гендерної рівності, недопущення дискримінації за ознакою статі, забезпечення рівної участі жінок і чоловіків у прийнятті суспільно важливих рішень, забезпечення рівних можливостей для жінок і чоловіків щодо поєднання професійних та сімейних обов'язків – експертки і експерти повинні розуміти це і брати до уваги. [35, С. 5]

При прийнятті цього закону жінки фактично зрівнялись в правах з чоловіками. Досягнення рівності жінок та чоловіків сприятиме побудові в Україні громадянського суспільства

Науковець Чижмарь К. І. займався питанням міжнародного-правового аналізу рівноправ'я жінок і чоловіків через дослідження міжнародних стандартів. Її праця «Міжнародні стандарти рівноправ'я та захисту прав жінок та практика України» присвячена аналізу безліччю міжнародних джерел як «Декларації прав жінок» періоду Французької революції, Загальної декларації прав людини аж до найголовнішого документа – Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок 1979 р., яка ратифікована Україною і є

частиною її національного законодавства. Міститься положення і щодо дослідження охорони праці та здоров'я жінок, як-от дослідження Конвенцій Міжнародної організації праці (далі – МОП) (питання неповного робочого часу, нічної праці). Загалом були запропоновані рекомендації щодо приведення у відповідність з міжнародними стандартами українського законодавства, удосконалення національного механізму їх реалізації і підвищення відповідальності державних органів і посадових осіб за порушення цих стандартів. [36]

В 2012 році прийнятий Закон України «Про зайнятість населення», де в статті 3 закріплено право кожної людини на вільний вибір професії. [37] Прийняли також Закон України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності». Завдяки цьому закону може вирішуватися економічні питання (реалізація державної політики) в процесі соціального діалогу. [38]

Також одним важливих кроків було прийняття Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», який визначив поняття дискримінації (прямої та непрямой). [39]

Але ключовий момент, на якому хочеться зупинитися - є гендерна нерівність. Тому дослідимо саме це питання. Зокрема, почав діяти Уповноважений Верховної Ради України з прав людини. Він має повноваження в запобіганні будь-яким формам дискримінації щодо реалізації людиною своїх прав і свобод (стаття 3), а також здійснювати контроль за забезпеченням рівних прав та можливостей жінок і чоловіків (пункт 13, стаття 13). [40]

Загалом у розвинутих країнах спостерігається тенденція до зменшення позитивної диференціації щодо трудового права жінок, нівелювання її стандартів.

Відповідно до Global Gender Gap Report (глобальний звіт гендерної рівності), який щорічно видає звіти, враховуючи такі критерії: економічну участь і можливості, рівень освіти, політичні повноваження, здоров'я і виживання серед 144 країн. Має основоположне значення для процвітання економіки і

суспільства. Рейтинг ведеться з 2006 року, і за цей час гендерний індекс щодо України не дуже добре змінювався. Найкращий показник був у 2006 році – 48 місце, а найгірший у 2015 році – 57 місце. [41] Станом на 2018 рік Україна посідає 65 місце. Тому питання подолання гендерної рівності постає одним із елементів охорони праці жінок. [42;43]

Етап V - становлення сучасної моделі правового регулювання охорони праці жінок (2014 - по даний час). 2014 рік для в трудовій сфері ознаменувався внесенням до парламенту проекту Трудового кодексу України від 27.12.2014 № 1658. Суспільна необхідність викликана юридичною невизначеністю регулювання трудового права. Тисячі застарілих норм, відсутність чіткої кодифікації норм, які б регулювали сферу праці не дають змоги якісно забезпечити жінку (і не тільки) належними умовами праці. Особливість цього кодексу буде досліджено в подальшому.

Також в Україні почав діяти Урядовий уповноважений з питань гендерної політики на якого покладено функцію з організації здійснення Кабінетом Міністрів України повноважень у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства. [44]

Це були одні із ключових новацій, які є актуальними і по цей час.

Однак, увагу привертає стаття науковця Чанишевої Г.І. «Європейські стандарти права працюючих жінок на охорону материнства й законодавство України». Вона досліджувала питання відповідності національних норм міжнародним стандартам. Проте, деякі норми не відповідають Директиві 92/85 про заходи з підвищення безпеки й охорони здоров'я вагітних жінок, жінок, які недавно народили, та жінок, які годують дітей. КЗпП України містить ще норму про заборону праці в нічний час, питання регулювання неповного робочого часу регулюється лише статтею 56, що не забезпечує юридичними гарантіями вагітних жінок. [45]

Отже, українське законодавство створює певні передумови для рівноправності жінок і чоловіків у сфері праці, але не забезпечує практичної реалізації цієї рівноправності, зокрема ефективної протидії всім формам

дискримінації жінок на ринку праці. Необхідні значні зміни у законодавстві, які врівноважують права жінок у суспільстві.

До часів незалежної України перейшли радянських норми, які закріпилися і по цей день, проте треба зазначити, що з розвитком самого суспільства і надання жінкам правових державних гарантій за часів СРСР, останній мав велику законодавчу базу, що історично змінювалась.

Гендерна рівність – це базовий принцип. На його основі надалі буде проаналізовано випадки дискримінації жінок при реалізації їх права на працю. Гендерний індекс, який був наданий в якості прикладу, показав лише вершину айсбергу. І як показують дослідження, рівність жінок з чоловіками досягається вкрай складно.

1.2. Поняття, ознаки та принципи охорони праці жінок

Актуальність даного підрозділу є здебільшого інформаційно-теоретичною, однак враховуючи всю важливість антропологічної основи теми дослідження, жінки як спеціально суб'єкта трудових відносин, потрібно дослідити характерні ознаки та принципи діяльності жінок в сфері праці, а важливість цього зводиться до наступного.

Трудова діяльність завжди несе певний ризик, з цим пов'язується здатність людини до праці. В даному процесі у людини з'являється мотив до безпеки праці, уникнути небезпеки. І ця небезпека полягає не тільки у виробничій діяльності, а й в соціальній (пониження у посаді, сексуальне насильство, дискримінація, неповна виплата заробітної плати та інші аспекти). Всі добре розуміють, що кожен хоче добитися висот у певній сфері трудової діяльності, проте інстинкт самозбереження ніхто не відміняв. Хоча люди зневажають інколи технікою безпеки і потрапляють у негаразд, соціально засуджуються, і навіть караються за це. Так званий «конфлікт мотивів» між безпекою праці і ,наприклад, високою заробітною платою спонукає людей зневажливо ставитися до власної безпеки, а

це сприяє збільшенню нещасних випадків на виробництві. Тому на роботодавця покладається обов'язок вчиняти організаційні заходи, щоб забезпечити охоронні права жінок в трудових відносинах.

Значна увага приділяється спеціальним правам тих категорій населення, які в силу соціальних, політичних, фізіологічних або інших причин, не мають рівних з іншими людьми можливостей здійснення загальних для всіх прав і свобод і тому потребують певної підтримки. Носіями подібних прав є і жінки, оскільки з причин, перш за все, фізіологічного характеру їм потрібен особливий захист з боку не тільки держав, але і світової спільноти в цілому. Здійснення жінками одного з найважливіших загальнолюдських прав - права на здорову і безпечну працю без дискримінаційних обмежень за ознакою статі вимагає особливого розгляду в межах міжнародного права. [46, С. 3]

«Охорону праці жінок» можна, перш за все розглядати як інститут трудового права як систему норм трудового права, що спрямована на впровадження і виконання правил, стандартів з питань охорони життя, здоров'я і працездатності жінки. Охорона праці розглядається як комплексна багатоаспектна категорія. **Охорону праці також можна розглянути як економічна категорія** як систему організаційних, економічних, фінансових механізмів забезпечення належних, здорових і безпечних умов праці. **Як соціальна категорія** – це система соціальних гарантій. У трудовому праві охорона праці як правова категорія розглядається у **широкому і вузькому розумінні**. У широкому розумінні охорона праці – це система норм трудового права охоронного призначення. У вузькому розумінні охорона праці збігається з її визначенням у Законі України «Про охорону праці», де «охорона праці» – це система правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних заходів та засобів, спрямованих на збереження життя, здоров'я і працездатності людини у процесі трудової діяльності. [47, С. 364]

Так, в роботі Овсянко Д. С. поняття «охорони праці» розуміється у двох значеннях. *Вузьке значення даного поняття розуміється як правила та норми*

поведінки, які направлені на забезпечення працівників належними, допустимими, безпечними (санітарно-придатними, технічними, гігієнічними) умовами праці. Охорона праці в широкому сенсі означає всю сукупність правових норм, які врегульовують права та інтереси працівників, а також сукупність дій, вчинюваних задля покращення статусу трудящих. З аналізу цих понять можна побачити, що охорона праці у широкому значенні втілює в себе мету трудового права щодо захисту життя та здоров'я людини. [48]

І тому можна надати таке визначення поняття. **«Охорона праці жінок»** — це зумовлений «адекватний» стан, при якому жінка, в процесі виконання трудової діяльності забезпечується належними умовами для збереження свого життя та здоров'я, гарантованими Конституцією України, а в результаті таких механізмів захисту, жінка реалізує своє право на працю.

Важливо зазначити, що «охорона праці жінок» є фундаментальним, але вузьким поняттям. В широкому розумінні поняття «охорона праці жінок» включає і такі аспекти як гідна оплата праці, відсутність дискримінації щодо жінки за різними критеріями, свобода віросповідання як чинник, що може вплинути при прийнятті на роботу або на іншому етапі. Також сюди можна включити і питання збереження життя, здоров'я, честі, гідності та захисту жінки. На нашу думку, охорона і захист не є тотожними поняттями. Перше означає, що права та інтереси жінки супроводжуються в процесі трудової діяльності, а останнє захищає вже внаслідок їх порушення.

Забезпечивши охорону праці жінок належними умовами є вкрай необхідним, оскільки жінка, за таких умов, може реалізувати своє право на працю.

Так, на думку науковця О. І. Процевського, на якого посилається Яцкевич І. І. вказується: «право на працю відображає об'єктивну потребу людини створювати нові матеріальні і духовні цінності (матеріальні блага) для задоволення, насамперед, власних потреб, а потім вже суспільства і держави». [49]

З самого поняття охорони праці жінок і впливає право на охорону праці як окремий вид трудових прав, який реалізується на різних етапах при виконанні трудового договору (укладання, виконання і припинення). Більш докладний аналіз про це буде у наступному розділі нашого дослідження (Розділ 2).

Виходячи із поняття перейдемо до ознак, що характеризують охорону праці жінок, яка постає антропологічною основою нашого дослідження.

Ознаки охорони праці жінок: 1) впливають із змісту права на працю; 2) спрямовані на забезпечення належних, безпечних та здорових умов праці жінки; 3) забезпечується на національному, галузевому, територіальному та локальному рівнях; 4) метою є непорушність життя, здоров'я і працездатності жінки; 5) реалізується та гарантується у процесі укладення, виконання та припинення трудового договору; 6) суб'єктивне трудове право стосується інтересів жінки; 7) підлягає державному нагляду та громадському контролю; 8) підлягає судовому захисту; 9) жінка як спеціальний суб'єкт має спеціальні трудові гарантії; 10) рівність доступу до будь-якої професії є надійною опорою її економічного благополуччя; 11) задоволення власних необхідних матеріальних потреб – прерогатива сьогодення будь-кого. [47, С. 365]

Не потрібно забувати і про принципи як вихідні положення, які спрямовують правове регулювання в сфері охорони праці.

М.І. Козюбра зазначив: «під принципами (від лат. *principium* – первинне, визначальне) права зазвичай розуміють відправні ідеї, основні засади, що визначають зміст і спрямованість правового регулювання. Відповідно до усталеної з радянських часів традиції переважно тлумачиться також джерело походження принципів права. Вони розглядаються здебільшого як результат нормотворчої діяльності держави (яка у свою чергу ґрунтується на пізнаних об'єктивних закономірностях суспільного розвитку); закріплюються в нормативно-правових актах, насамперед в конституціях і законах, або прямо, або ж виводяться логічним шляхом із сукупності правових норм чи законодавства в цілому».

Отже, **принципи права** – це найбільш загальні і стабільні вимоги в процесі виконання жінкою трудової діяльності, що уособлюють суспільні цінності, дозволяють відтворити їх жінці при реалізації свого економічного права, визначаючи характер і напрямок подальшого розвитку через забезпечення її належними умовами в сфері охорони праці. [50, С. 66- 70]

Певну увагу заслуговує і система принципів права, яка передбачає поділ їх за певними критеріями на загальноправові, міжгалузеві та галузеві. Вони визначають форми розвитку правових норм. В нашому випадку, трудове законодавство встановлює такі (принципи) загальні вимоги в сфері охорони праці:

- принцип рівної можливості жінок при вступі у трудові відносини – враховуючи гендерні стереотипи, які не передбачають залучення жінок до тих самих професій, що і чоловіків, створює дисбаланс у суспільстві. Також проблемним питанням залишається оплата праці, порядок відбору жінок на роботу, особливість виконання певного виду робіт;

- принцип охорони праці – це принцип, який зумовлює існування трудового права;

- принцип верховенства права – принцип, який виходить із таких елементів: прозорий, підзвітний і демократичний порядок введення законів у дію; правова певність; заборона свавілля; доступ до правосуддя у незалежних і неупереджених судах, в тому числі судовий контроль за адміністративними актами; дотримання прав людини; недискримінації та рівність перед законом;

- принцип пріоритету збереження життя та здоров'я жінки – покладення на роботодавця обов'язку дотримання даного принципу шляхом створення безпечних умов праці, а також відповідальності внаслідок порушення;

- принцип інформованості – інформування населення, професійне навчання і підвищення кваліфікації жінок з питань охорони праці тощо;

- принцип адаптації трудових процесів до можливостей працівника з урахуванням його здоров'я і психологічного стану – це може стосуватися вагітних жінок та жінок з інвалідністю;

- принцип дотримання гендерної рівноваги (недискримінації) у сфері доступу, охорони праці та регулювання режиму робочого часу – незважаючи на вагітність жінок, їх зовнішнього вигляду, краси, релігійності та інших факторів залучати до професій. Можливість квотування в тій чи іншій сфері діяльності може подолати гендерний дисбаланс. Встановлення гнучкого графіку роботи жінки встановлено законодавчо і не повинно порушуватися. Тобто цей принцип гарантує однакове ставлення до людей, незалежно від їхньої національності, статі, расової належності чи етнічного походження, релігії або вірувань, фізичних вад, віку чи сексуальної орієнтації;

- принцип соціального захисту – встановлення системи правових і соціальних гарантій, що забезпечують реалізацію конституційних прав і свобод, задоволення матеріальних і духовних потреб жінок відповідно до виду їх трудової діяльності, а також повного відшкодування шкоди жінкам, які потерпіли від нещасних випадків на виробництві, професійних захворювань чи іншого випадку;

- принцип гуманізму – повинен виявлятися у забороні порушення природних невідчужуваних прав жінки у ході трудової діяльності. До таких прав відноситься життя, здоров'я, особиста безпека, право на охорону честі, гідності, ділової репутації та інші права, які повинен забезпечити роботодавець при виконанні жінкою трудових обов'язків;

- принцип соціального партнерства і договірного встановлення умов праці – будь-які умови при виконанні трудових обов'язків узгоджуються колективним договором (правилами внутрішнього розпорядку) між сторонами;

- принцип єдності і диференціації прав – встановлення однакових умов праці (характер і особливість виробництва, місцезнаходження);

- принцип визнання незаконних умов – будь-які умови, які погіршують стан прав, безпеки та здоров'я жінки при виконанні нею трудової функції повинні бути присічені;

- принцип демократизму та законності – відсутність колізій у трудовому законодавстві та чіткий дотриманий порядок залучення жінки до професії мають забезпечуватись санкцією в разі порушення прав жінок;

- принцип визначеності і запобіжних заходів — це розуміння того, що дії роботодавців та працівників можуть призвести до непередбачених наслідків і обидві сторони повинні сприяти їх уникненню. Це може стосуватися тоді, коли жінка не виконує припис щодо носіння певного захисного елемента (одягу, рукавиць, каски) на роботі, а роботодавець не перевіряв належний їх стан, а згодом трапляється нещасний випадок на виробництві.

- принцип свободи та гнучкості – жінка має мати однакові права і можливості, згідно яких вона може самостійно обирати ту професію, яку захоче, а роботодавець не буде її дискримінувати. Кожна жінка має вибір. Є стереотипи про емоційність жінок, які заважають їм виконувати певну професію. Саме тут спрацьовують ці принципи як одне ціле.

Отже, поняття «охорона праці жінок» можна розглядати як багатоаспектне та комплексне явище. Воно вживається у вузькому та широкому значенні. Дане поняття дає зрозуміти, що найголовнішим постає питання забезпечення належних умов, які відкинуть можливість ризику у порушенні прав жінки, а вона зі свого боку може бути впевненою, що захищеність її прав дотримано.

Сталий розвиток суспільства зумовлює людину шукати нові інструменти задоволення власних потреб. Економічна передумова дуже важлива для жінки. Ця умова створює для неї нові можливості самореалізації себе в трудовій сфері, а відтак є запорукою матеріального і духовного забезпечення.

Реалізація принципів дозволить: 1) посилити роль жінки в трудовій сфері, забезпечуючи її охороною праці, яка відповідає міжнародним стандартам; 2) забезпечити рівні можливості на рівні з чоловіками до доступу в сфері праці; 3) посилити соціально-економічні умови жінки ; 4) забезпечити їх належними

умовами праці та позбавитись гендерної дискримінації; 5) привести у відповідність трудове законодавство до міжнародних стандартів.

1.3. Нормативно-правове забезпечення охорони праці жінок

Охорону праці розглядають як своєрідну систему законодавства. Відповідно до ст. 3 Закону України «Про охорону праці», законодавство про охорону праці складається з цього Закону, КЗпП, Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» та прийнятих відповідно до них нормативно-правових актів.

Актуальність дослідження нормативно-правового забезпечення охорони праці жінок зумовлена тим, що існує доволі величезна база регулювання, вектор якої направлений саме на жінку. Починаючи з часів впровадження такого забезпечення в міжнародному праві, СРСР та вже незалежної України, законодавство постійно адаптувалося до нових викликів, зумовлених, насамперед, економічними чинниками.

Основне нормативне забезпечення в сфері охорони праці жінок закріплене в джерелах трудового права. Це поняття постає визначеним напрямком, оскільки саме через нього, можна дослідити правову основу захищеності жінок в Україні під час реалізації їх права на працю.

Джерела трудового права — це офіційний акт нормотворчості держави або прийнятий з її дозволу, яким встановлюються, змінюються і скасовуються правові норми, що регулюють трудові відносини, які є предметом трудового права. Ці акти є обов'язковими для виконання, а у разі їх порушення передбачається санкція.

До джерел трудового права в сфері охорони праці жінок можна віднести наступне:

Природно, що центральне місце в системі національних нормативно-правових актів із питань охорони праці належить Конституції України, норми

якої мають вищу юридичну силу. Так, у ст. 3 закріплено, що людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються найвищою соціальною цінністю. В статтях 21-24 вказується про наділення кожного рівними правами, які забезпечуються будь-якою формою дискримінації, а ст. 43 Конституції України визначає право (доступ) людини до праці, право кожного на належні, безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом. Особливу увагу має ст. 24, оскільки вона фактично забороняє будь-яку дискримінацію.

Відповідно до ч. 1 ст. 9 Конституції України чинні міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, є частиною національного законодавства України. Для подолання дискримінації застосовуються так звані **універсальні міжнародні антидискримінаційні механізми** – це універсальні міжнародні документи, які встановлюють принцип недискримінації у міжнародному праві, процедуру його виконання та відповідальність за порушення (нормативні або міжнародно-правові механізми); та універсальні міжнародні організації, які контролюють дотримання їх (інституціональні механізми). До міжнародно-правових антидискримінаційних механізмів відносяться міжнародні угоди (конвенції, договори) та рішення міжнародних організацій (зокрема декларації), які встановлюють принцип недискримінації. [35, С. 25]

До даних договорів можна віднести наступні документи:

Угоди Організації Об'єднаних Націй (далі – ООН). Є багато міжнародних актів в сфері охорони праці жінок, тому виділимо на початку акт загальносвітового рівня, що забезпечує рівні можливості у сфері праці. Самим головним документом є Загальна декларація прав людини від 10.12.1948 р., де в ст. 23 закріпила, що кожна людина має право на працю, на вільний вибір роботи, на справедливі і сприятливі умови праці та на захист від безробіття. Кожна людина, без будь-якої дискримінації, має право на рівну оплату за рівну працю. Кожний працюючий має право на справедливу і задовільну винагороду, яка

забезпечує гідне людини існування, її самої та її сім'ї, і яка в разі необхідності доповнюється іншими засобами соціального забезпечення. [51]

Міжнародні пакти про економічні, соціальні і культурні права та про громадянські і політичні права від 19.10.1973 року також встановлюють деякі трудові гарантії. Пакти у ст. 3 зобов'язують державу забезпечити рівне для чоловіків і жінок право користування всіма економічними, соціальними і культурними правами, а Міжнародний пакти про економічні, соціальні і культурні права у ст. 7 закріплює сприятливі і справедливі умови праці (жінкам повинні гарантуватись умови праці, не гірші від тих, якими користуються чоловіки, з рівною платою за рівну працю). [52; 53].

У межах Європейського Союзу (далі - ЄС) базовими документами з питань прав людини також виступають Хартії. До таких можна віднести Хартію Європейського Союзу про основні права 2000 року. Стаття 21 є центральною, що стосується рівності та дискримінації. Хартія закріплює багато положення щодо захисту жінок в сфері праці, однак вона діє лише в рамках ЄС. [54]

Окремим документом є Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок у частині 3 (стаття 10-14) описує економічні і соціальні права жінок, особливо у сфері освіти, зайнятості та охорони здоров'я. [55] Для реалізації Державної програми Кабінет Міністрів своє постановою від 05.09.2018 р. № 634-р затвердив Національний план дій з виконання рекомендацій, викладених у заключних зауваженнях Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок. [56]

Конвенція про права осіб з інвалідністю є досить важливим документом для працевлаштування малозахищених осіб з інвалідністю. Мета Конвенції - заохоченні, захисті і забезпеченні повного й рівного здійснення всіма особами з інвалідністю всіх прав людини й основоположних свобод, а також у заохоченні поважання притаманного їм достоїнства. [57]

Конвенції та Рекомендації Міжнародної організації праці як спеціалізованої установи ООН, що була створена для підтримки міжнародного співробітництва у справі забезпечення миру в усьому світі й зменшення

соціальної несправедливості за рахунок поліпшення умов праці. Конвенції набувають статусу міжнародного договору, якщо Україна їх ратифікувала.

До міжнародних договорів, які є джерелами трудового права, належать, наприклад: Міжнародна конвенція про ліквідацію всіх форм расової дискримінації від 04.02.1994, а також такі документи МОП: Конвенція № 3 - про зайнятість жінок до та після пологів; Конвенція № 45 про використання праці жінок на підземних роботах у шахтах будь-якого роду; Конвенція № 89 - про нічну працю жінок у промисловості та Протокол до неї (переглянута в 1948 році); Конвенція № 98 - про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів, Конвенція № 100 - про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності; Конвенція № 103 – про охорону материнства; Конвенція № 111 - про дискримінацію в галузі праці та занять; Конвенція № 156 - про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками; Конвенція № 175 - про роботу на умовах неповного робочого часу; Конвенція № 177 про надомну працю; Рекомендація № 4 - щодо захисту жінок і дітей від сатурнізму; Рекомендація № 13 - щодо праці жінок у нічний час у сільському господарстві; Рекомендація № 95 - щодо охорони материнства; Рекомендація № 157 - щодо зайнятості та умов праці й життя сестринського персоналу; Рекомендація № 165 - щодо рівних можливостей та рівного ставлення до працівників чоловіків і жінок: працівники із сімейними обов'язками та інші. Рекомендації виконуються на виконання окремих положень Конвенцій. [58]

Документи Ради Європи (далі – РЄ). Як міжнародна організація, яка діє на європейському просторі увагу привертає основний документ, який є основою для Європейського суду з прав людини (далі ЄСПЛ) – Конвенція про захист прав людини та основоположних свобод 1950 року та протоколи до неї. Ратифікувавши Конвенцію, Україна визнала обов'язковою юрисдикцію ЄСПЛ. Конвенція не гарантує на пряму право на працю, проте це знаходить своє закріплення через вирішення судових справ в ЄСПЛ. [59]

Також можна віднести і Декларацію Комітету міністрів Ради Європи «Про рівноправність жінок та чоловіків» вказує про найголовніший принцип рівноправності жінок та чоловіків, який є основною умовою демократії та вимогою соціальної справедливості. [60]

Європейська соціальна хартія 1996 року – це міжнародний договір, що захищає та встановлює окремі соціальні та економічні права громадян країн, що приєдналися до Хартії. Вона закріплює доволі широкі трудові права. Дещо може нагадувати кодифікований акт. [61]

Двосторонні міжнародні угоди (далі – Угоди). «Сутність даних договорів в тому, що вони мають обмежене коло учасників, а співпраця між урядами країн, підписавши даний договір, може принести вигідну співпрацю між країнами в сфері трудовій діяльності» - сказав Волохов О. С. [62] Аналізуючи законодавчу базу України на офіційному веб - порталі Верховної Ради України, можна навести багато Угод, наприклад, є Угода між Урядом України та Урядом Республіки Білорусь про трудову діяльність та соціальний захист громадян України та Республіки Білорусь, які працюють за межами своїх держав. Також можна віднести Угоди з країнами Республіки Молдови, Португалії, Чехії, Азербайджану, Латвії, Вірменії, Російської Федерації тощо. Такі договори можуть мати і інші назви, але всі вони сприяють питанню працевлаштуванню. Зазначимо і про Угоду між Україною та Іспанією щодо врегулювання та упорядкування трудових міграційних потоків між двома державами; Угоду між Урядом України та Урядом Республіки Польща про взаємне працевлаштування працівників; Угоду між Кабінетом Міністрів України та Урядом Федеративної Республіки Німеччина про трудову діяльність членів сімей співробітників дипломатичних представництв і консульських установ та багато інших таких Угод.

КЗпП є наступною ланкою. Він є основним кодифікованим актом, який визначає правові засади і гарантії здійснення громадянами України права розпоряджатися своїми здібностями до продуктивної і творчої праці. У статті 2¹ закріплює принцип рівності трудових прав громадян України, який забороняє

будь-яку дискримінацію у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації, етнічного, соціального та іноземного походження, віку, стану здоров'я, інвалідності, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сімейного та майнового стану, сімейних обов'язків, місця проживання, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, участі у страйку, звернення або наміру звернення до суду чи інших органів за захистом своїх прав або надання підтримки іншим працівникам у захисті їх прав, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання. У Главі 11-12 про охорону праці та працю жінок вказує наступне: створити безпечні і нешкідливі умови праці, обов'язок працівника виконувати вимоги нормативних актів про охорону праці, обов'язок власника або уповноваженого ним органу щодо розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві та інше. Важливим моментом є прийняття нового Трудового кодексу (законопроект від 27.12.2014 № 1658), який повинен прийти на заміну старому КЗпП України.

Трудові відносини в сфері охорони праці регулюються низкою законів. Зокрема, до таких законів можна віднести Закон України «Про охорону праці» від 14.10.1992 р., який є одним із найважливіших актів законодавства про охорону праці в Україні. Дія вказаного Закону поширюється на всіх юридичних та фізичних осіб, які відповідно до законодавства використовують найману працю, та на всіх працюючих. Також важливі Закони України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 08.09.2005 р., «Про зайнятість населення» від 05.07.2012, «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» від 06.09.2012 р., «Про оплату праці» від 24.03.1995 р., «Про відпустки» від 15.11.1996 р., «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 03.03 1998 р., «Про соціальний діалог» від 23.12.2010 р., «Про колективні договори і угоди» від 01.07.1993 р. та інші.

За законами можна закріпити підзаконні нормативно-правові акти. Вони мають нормативний характер і приймаються органами державного управління для того, щоб роз'яснити механізм застосування тих прав, які закріплені Конституцією. До них можна віднести Накази Міністерства охорони здоров'я «Про затвердження Граничних норм підймання і переміщення важких речей жінками» від 10.12.93 р. № 241, «Про затвердження Переліку важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок» від 29.12.93 р. № 256 (втратив чинність крім окремих положень), Наказ Міністерства праці та соціальної політики України комітету по нагляду за охороною праці від «Про затвердження Положення про розробку інструкцій з охорони праці» від 29.01.1998 р. № 9, «Про затвердження Положення про розробку інструкцій з охорони праці» від 29.01.1998 р. № 9 та інші. Одним із ключових документів є постанова Кабінету Міністрів України про затвердження «Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року» (далі – Державна програма) від метою якої є удосконалення механізму забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства та впровадження європейських стандартів рівності. [63]

Як зауважив професор Костюк В. Л.: «близько 20% актів трудового законодавства, прийняті за радянських часів, і тому, джерела трудового права потребують реформування в сучасних умовах. Зазначається про єдність загальних і спеціальних норм, які віддзеркалюють особливості співвідношення єдності й диференціації правового регулювання праці. Тому і не дивно, що більшість трудових норм є пережитком тих часів». [64]

Важливу роль відіграють акти соціального партнерства. Стаття 1 Закону України «Про організації роботодавців» від 24.05.2001 р. зазначає, що соціальне партнерство - система колективних відносин між найманими працівниками, роботодавцями, виконавчою владою, які виступають сторонами соціального партнерства у ході реалізації їх соціально-економічних прав та інтересів. До актів соціального партнерства можна віднести колективну, генеральну, галузеву та

територіальну угоди, які укладаються на різних рівнях для регулювання трудових та соціально-економічних відносин.

Яцкевич І. І. в своїй роботі посиляється на думки різних науковців. «Так, наприклад, О. А. Грішнова зазначає, що соціальне партнерство - це система взаємозв'язків між найманими працівниками, трудовими колективами, професійними спілками, з одного боку, роботодавцями та їх об'єднаннями - з другого, і державою та органами місцевого самоврядування - з третього, їхніми представниками та спільно створеними органами з регулювання соціально-трудових відносин, які (взаємозв'язки) полягають у взаємних консультаціях, переговорах і примирних процедурах на взаємоузгоджених принципах з метою дотримання прав та інтересів працівників, роботодавців і держави. С. М. Прилипко та О. М. Ярошенко під поняттям соціальне партнерство розуміють систему відносин між найманими працівниками, роботодавцями, виконавчою владою в процесі реалізації їх соціально-економічних прав та інтересів, спрямовану на врахування інтересів працівників і роботодавців шляхом взаємних переговорів, консультацій тощо для досягнення й укладення сторонами колективних договорів та угод і прийняття спільних рішень. соціальне партнерство співвідноситься із соціальним діалогом як форма організації соціальних-трудових відносин та механізм їх організації». [65]

Соціальне партнерство співвідноситься з соціальним діалогом. Згідно з положеннями Закону України «Про соціальний діалог в Україні» від 23.12.2011р., соціальний діалог - це процес визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень сторонами соціального діалогу, які представляють інтереси працівників, роботодавців та органів виконавчої влади і органів місцевого самоврядування, з питань формування та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин. [66]

Окреме місце посідають локальні нормативно-правові акти. Це такі правила поведінки, які закріплюються власником підприємства, установи, організації або уповноваженим органом спільно з трудовим колективом або за

погодженням з профспілковим комітетом. Їх приймають щодо особливих трудових відносин. Такі правила є складовою частиною системи трудового права. Основним документом є колективний договір (приймається сторонами зобов'язань з метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин і узгодження інтересів трудящих, власників та уповноважених ними органів – стаття 10 КЗпП України та ст. 1 Закону України «Про колективні договори і угоди») та правила внутрішнього розпорядку. В них визначено: положення щодо організації праці, режим нічного часу, положення щодо охорони праці, надання щорічних відпусток, нормування і оплата праці та інші важливі аспекти. [67]

Постанови Пленуму Верховного Суду України. Для правильного та одноманітного вирішення трудових спорів мають важливе значення постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 6 листопада 1992 р., «Про судову практику в справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками» від 29 грудня 1992 р., «Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя» від 1 листопада 1996 р., «Про практику застосування судами законодавства про оплату праці» від 24 грудня 1999 р. та ін. У цих постановах часто містяться положення, які по суті є новими нормами права. Рішення і висновки Конституційного Суду України щодо тлумачення і застосування правових положень законодавства про працю є нормативно-правовими актами. Вони допомагають в тлумаченні Конституції і впливають на розуміння трудового законодавства. [68, С. 26]

Отже, поняття джерел охопило великий масштаб нормативного регулювання, правова база якої приймається упродовж необхідності регулювання суспільних відносин, яке направлялось на поліпшення та забезпечення трудових прав жінок – по-перше. Важливим є те, що Україна бере на себе міжнародні зобов'язання при підписанні міжнародного договору. Такі дії посилюють гарантії не тільки жінок, а й працівників загалом.

По-друге, важливу роль відіграють саме норми міжнародного законодавства. Коли Україна ратифікує той чи інший міжнародний документ, ми автоматично приймаємо на себе певні зобов'язання, які повинні виконувати. Але більшість таких приписів не виконується.

По-третє, акти соціального партнерства відіграють важливу роль при дотриманні трудових прав мало захищених верств населення. Завдяки укладенню суб'єктами на різних рівнях (на національному, галузевому, територіальному та локальному) тристоронніх або двосторонніх угод відбувається посилення економічних можливостей жінок. Є необхідним посилення ролі професійних спілок, бо саме вони є першочерговим гарантом захисту трудових прав жінок. Будь-які рішення що стосуються прав працівників повинні враховувати тристоронній діалог, щоб були колективна узгодженість запропонованих змін.

І наостанок, радянські норми застарілі. Потрібно прийняти новий Трудовий Кодекс України, скасувати або переглянути неефективні норми, які не відповідають вже вимогам суспільства та не сприяють ефективному регулюванню праці. Здійснення кодифікації трудового законодавства є необхідною умовою впорядкування трудових норм. Багато країн Європи, впорядковували свої норми, прийнявши єдиний акт, який привів до позитивних змін.

Сьогоднішні законодавчі зміни повинні втілювати в себе норми сильної незалежної, демократичної, соціальної та правової країни, а життя та здоров'я жінки в сфері праці повинне бути забезпечено на належному рівні.

Висновок до Розділу I

1. Враховуючи тенденції правового регулювання відносин у сфері праці протягом 1-го етапу радянської доби (1918-1971 р.р.), політико-ідеологічні, партійні та інші чинники період характеризується наступними етапами:

- формування та становлення радянської моделі правового регулювання охорони праці жінок зумовлювався необхідністю залученню їх до розбудови соціалістичної країни;
 - вихідним початком регулювання праці стало прийняття Кодексів законів про працю, які закріплювали нормативні положення регулювання праці жінок протягом, відводячи їм окрему роль у суспільстві;
 - поліпшення умов праці зумовлений забезпеченням жінок безпечними та надійними умовами праці (заборона нічної праці, затвердження списку шкідливих і небезпечних професій, заборона переносу важкого вантажу понад встановлені норми), а особливо це стосувалось жінок, які виконують функцію материнства;
2. Період удосконалення радянської моделі правового регулювання охорони праці жінок (1971-1991 рр.) мав такі характерні особливості:
- прогресивне регулювання охорони материнства (збільшення відпусток до і після пологів, можливість переведення на легшу роботу, можливість отримання державної допомоги, розширення списку шкідливих професій та інша);
 - інтенсивність законодавчих реформ, масштаби її поновлення вплинули на всі сфери суспільного життя;
3. Формування сучасної моделі правового регулювання охорони праці жінок протягом 1991-1996 років проявляється в наступному:
- Україна взяла за необхідність перейняти радянську правову модель трудового регулювання. Хоча і відбувається прогресивні зміни, а також скасування деяких древніх радянських норм, потрібно більше докласти законодавчих зусиль та політичної волі для підтримання інтегрованого шляху до Європи;
 - втілення нових законодавчих змін, шляхом прийняття низки нормативно-правових актів направлена на формування цивілізаційної правової системи, які закріплені міжнародними стандарти;

4. Етап утвердження та становлення конституційної моделі правового регулювання охорони праці жінок протягом 1996-2014 років був зумовлений наступними факторами:
 - була прийнята Конституція України, яка стала гарантом забезпечення трудових прав закріпивши низку статей;
 - проведення дослідження та аналізу науковцями проблем в сфері охорони праці надало змогу, за їх рекомендаціями, удосконалити законодавство. Охорона материнства відіграє одну і з головних ролей в правовому регулюванні охорони праці;
5. З огляду на зазначене, охорона праці жінок у широкому значенні - це система норм трудового права охоронного призначення. Охорона праці жінок у вузькому значенні – це система правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних заходів та засобів, спрямованих на збереження життя, здоров'я і працездатності людини у процесі трудової діяльності;
6. Принципи права – це найбільш загальні і стабільні вимоги в процесі виконання жінкою трудової діяльності, що уособлюють суспільні цінності, дозволяють відтворити їх жінці при реалізації свого економічного права, визначаючи характер і напрямок подальшого розвитку через забезпечення її належними умовами в сфері охорони праці. Принцип недискримінації визнається як універсальний (загальний) принцип, який стосується всього правового регулювання охорони праці жінок;
7. Нормативне забезпечення охорони праці жінок проявляється через поняття джерел, які становлять собою універсальний механізм (офіційний акт) нормотворчості держави або прийнятий з її дозволу, що встановлює, змінює і скасовує трудові норми, що регулюють трудові відносини в сфері охорони та захисту праці жінок;
8. Завдяки міжнародному співробітництву простежується розширення і покращення законодавства в сфері праці, норми стають більш імперативними, відбувається коригування норм і гарантій захисту жінок та розширення їх

можливості для самореалізації. Сучасний стан міжнародних відносин потребує якісного поглиблення сфери міжнародно-правового регулювання забезпечення прав жінок і порівняти їх на рівні з чоловіками;

9. Охорона праці тісно пов'язана з гендерною рівністю, яка сприяє позбавленню стереотипів щодо жінок та дозволяє визнати їх вільними працівниками. Гендерна рівність передбачає рівні права для жінок і чоловіків, а також їх однакову значущість, можливості, обов'язки та участь у всіх сферах суспільного й особистого життя.

РОЗДІЛ II. ОХОРОНА ПРАЦІ ЖІНОК ЗА ТРУДОВИМ ДОГОВОРОМ

2.1. Охорона праці жінок на етапі укладання трудового договору

Актуальність даного питання походить від концепції гідної праці, яка полягає в тому, що її змістовні елементи мають всеохоплюючий характер, і вона життєво важлива для скорочення масштабів бідності та нерівності. Така основа концепції має за мету соціально мобілізувати жінку для забезпечення власного добробуту. Залучення жінки до різних професій може також вплинути на пожвавлення економіки країни. Можна погодитись зі словами Генерального секретаря Організації Об'єднаних Націй Антоніу Гутерріш згідно яких, жінка є недооцінена в суспільстві, її можливість до самореалізації є виправданою, а залучення до праці - необхідною.

При доступу до праці, жінка зіштовхується з різними проблемами при прийнятті на роботу. На етапі укладання трудового договору (нагадуємо, що є трудовий договір і контракт) жінка вже може бути дискримінована за різними ознаками (стать, вік, релігійні переконання). І хоча розуміємо, що де-юре – всі ми рівні, але де-факто – це не зовсім так.

Стаття 22 КЗпП України передбачає гарантії при укладенні, зміні та припиненні трудового договору: забороняється необґрунтована відмова у прийнятті на роботу. Відповідно до Конституції України будь-яке пряме або непряме обмеження прав чи встановлення прямих або непрямих переваг при укладенні, зміні та припиненні трудового договору залежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, роду і характеру занять, місця проживання не допускається. На роботодавця покладається обов'язок створити працівнику

нормальні умови для роботи як найважливіша юридична гарантія права на працю. Але як можна забезпечити такі умови, якщо жінок дискримінують ще на початку до вступу у трудові відносини.

«Слід відзначити, що слово «гарантія» походить від французького «garantie» — порука; умова, яка забезпечує щось. У словниковій літературі слово «гарантія» визначається як поручництво, порука в чомусь, забезпечення, порука в чомусь, забезпечення чого-небудь. Науковці визначають категорію «гарантія» наступним чином. Так, В. Д. Перевалов вважає, що гарантії — це система умов, засобів і способів, що забезпечують всім і кожному рівні правові можливості для виявлення, отримання та реалізації своїх прав і свобод. А. С. Мордовець під гарантіями розуміє систему соціально-економічних, політичних, моральних, юридичних, організаційних передумов, умов, засобів і способів, що створюють рівні можливості особистості для здійснення своїх прав, свобод та інтересів. На думку О. Ф. Скакун, під гарантіями прав, свобод і обов'язків людини та громадянина необхідно розуміти систему соціально-економічних, моральних, політичних, юридичних умов, засобів і способів, які забезпечують їх фактичну реалізацію, охорону та надійний захист. Необхідно погодитися з відомими теоретиками права, які термін «гарантія» визначають через категорії «умови», «засоби» і «способи», адже одні гарантії (економічні, політичні, ідеологічні) можна вважати умовами здійснення прав, свобод та інтересів людини, інші гарантії (юридичні) доцільно вважати засобами та способами захисту прав, свобод та інтересів людини». [70, С. 9-10]

Також передбачається заборона на встановлення випробування для вагітних жінок; одиноких матерів, які мають дитину віком до чотирнадцяти років або дитину з інвалідністю.

Увагу заслуговує Конвенція № 111 - про дискримінацію в галузі праці та занять (далі – Конвенція № 111), яка в ст. 1 зазначає, що дискримінація – це будь-яке розрізнення, недопущення або перевага, що робиться за ознакою раси, кольору шкіри, статі, релігії, політичних переконань, іноземного походження або

соціального походження і призводить до знищення або порушення рівності можливостей чи поводження в галузі праці та занять. [71]

Щоб дослідити основні аспекти порушення прав жінок, ми визначимось, на початку з поняття трудового договору. Отже, існує загальна норма, яка закріплена в ст.21 КЗпП України: трудовий договір визначається як угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін.

Оскільки, укладання трудового договору лежить через призму реалізації права на працю, яке є недосконале, з точки зору національного права, потрібно виходити з наступних чинників: *«реалізація права на працю за Конституцією України не передбачає дієвого механізму його реалізації, а саме визначення поняття трудового договору є доволі громіздким; норми, що передбачають укладення трудового договору є нечіткими, а сама система такого укладення є не ефективною. Тому зміни, до чинного КЗпП України тільки погіршують ситуацію»* - зауважив Костюк В.Л. [72]

Можна підтримати думку професора М. І. Іншина, який доречно підкреслює, що «трудова угода - це єдине поняття, яке поглинає всі елементи відносин із приводу використання робочої сили, єдиний правовий засіб, у межах правового регулювання якого реалізуються всі трудові права працівників. Закріплення нового визначення поняття в Трудовому кодексі буде доречним» [73, С. 194]

Є і інша точка зору щодо визначення поняття. Олег Панасюк зазначає, що «трудова угода за своїм походженням та суттю є інструментом «антиринковим». Він обмежує свободу (волю) його сторін межами, визначеними

законодавством про працю. Вказує про договір як інструмент встановлення «нерівності» сторін. В такому значенні трудовий договір – це правова форма забезпечення «переваг» однієї сторони, яку прийнято вважати не самостійною та економічно слабкою, по відношенню до іншої сторони. Зміст цих переваг не залежить від волі сторін, оскільки це по суті зміст норм права. У такий спосіб усувається можливість свавілля, хоча у випадках недосконалого правового регулювання може». Тут можна погодитись лише у випадку укладання трудового договору, де тобі надаються умови праці, а ти можеш їх прийняти і підписати трудовий договір або просто піти, і не влаштовуватися на роботу. Інша річ стосується контракту, де всі умови встановлюються за угодою сторін. [74, С. 419-424] Отже, трудовий договір повинен виконувати забезпечувальну функцію при прийнятті на роботу.

Надалі, в даному Розділі, буде проводитись аналіз порушення прав жінок (дискримінація) за різними категоріями. При дослідженні будуть описуватися не всі, а найчастіші порушення в недотриманні належних гарантій жінок при доступі, виконанні та припинення трудової функції.

Внутрішньо-переміщені особи (далі – ВПО) та жінки з сільської місцевості. Більшість безробітних ВПО – жінки до 45 років, які мають вищу освіту та досвід роботи. Однак жінки (чоловіки також) стикалися з проблемою неофіційного працевлаштування, низькою заробітною платою, необґрунтованою відмовою. Роботодавці часто вважають, що переселенці не мають досвіду і не хочуть витратити зайві кошти на перенавчання цих людей. Деякі не сприймають таких людей через особисті упередження, професійної поведінки та психології людини. ТОП - 3 труднощів влаштуватися на роботу : 1). Дуже низька заробітна плата; 2). відсутність вакансій за спеціальністю та рівнем освіти; 3). через те, що жінка (чоловік) є ВПО. Із цих причин як жінки сильно дискриміновані, так і ВПО в цілому. Щодо до жінок з сільської місцевості, то тут вбачаються схожі проблеми. З великою вірогідністю, жінка з села, може мати більше професійних навичок, аніж жінка з великого міста. Але вважається, що такі жінки «одомашненні» в сільській місцевості, і вони також вимушені працювати на

невигідних умовах. Можна сказати, що ці категорії є одними із найдискримінованіших і найвразливіших в трудовій діяльності. [75, С. 48-49]

Працевлаштування осіб з інвалідністю. Питання залучення такої категорії людей стосується як жінок, так і чоловіків. Особливу увагу заслуговує квота. Відповідно до ст. 14 Закону України «Про зайнятість населення» роботодавець повинен самостійно вирахувати квоту для осіб з інвалідністю відповідно до кількості вже існуючих працівників, виконати її, а також щороку прозвітувати центр зайнятості про виконання такої квоти. Стаття 19 Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» також встановлює норматив робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю у розмірі чотирьох відсотків середньооблікової чисельності штатних працівників облікового складу за рік, а якщо працює від 8 до 25 осіб, - у кількості одного робочого місця. Принагідно зауважити, що КЗпП України у статті 196 не вказує про квотування інвалідів, а лише відсилає до вищезазначеного закону. Але не дивлячись на такі гарантії, роботодавці також можуть не приймати таких осіб на роботу, тому що це потребує додаткового облаштування їх на роботі, а це для них зайві витрачені кошти та час.[76]

Міжнародне забезпечення з цього питання закріплюється за Конвенцією МОП № 159 та Конвенцією про права інвалідів. Увага зосереджується на вживанні заходів державними органами для забезпечення можливості отримання, зберігання роботи, просування по службі. В сфері доступу до праці можна зазначити основні вимоги: заборона дискримінації, розширення можливості таких осіб на ринку праці і зробити їх також конкурентними, працевлаштування в державному секторі, забезпечити умови такої праці, а також були захищеними від рабської праці. [77]

Костюк В.Л., досліджуючи питання захищеності інвалідів, вказав про основні проблеми при влаштуванні осіб з інвалідністю. *«До головних проблем можна віднести: наявність стереотипів щодо таких осіб, відсутність ефективного законодавчого регулювання загалом (нагляд за дотриманням прав, контролю, розуміння законодавства тощо), відсутність мотивації*

роботодавців у працевлаштуванні осіб з інвалідністю та належної імплементації міжнародних стандартів». Для вирішення таких питань пропонується ряд змін, через призму європейських соціальних стандартів, одним із ключових напрямків якої є виконання державної цільової програми. Метою Програми є забезпечення реалізації прав і задоволення потреб інвалідів нарівні з іншими громадянами, поліпшення умов їх життєдіяльності. [78, 79]

Залучення жінок у політичне життя. Залученість жінок на рівні з чоловіками у сферу політики – одна з важливих ознак забезпечення гендерної рівності. Мати доступ до є важливим критерієм рівних можливостей та економічного добробуту жінок і чоловіків. Відповідно до рейтингу гендерної рівності за результатами 2018 року, Україна посідає 105 місце. Прогрес є, але він дуже помірний. Можна сказати, що жінки є лояльнішими в виконанні своїх професійних обов'язків, аніж чоловіки, проте їх кількість у Верховній Раді України складає лише десятину від загальної кількості депутатів (їх 423), а точніше 49 жінок-депутатів (9,5 %). Участь жінок у політиці європейських країн сягає близько 29% місць у парламенті. Ісландія по рейтингу займає перше місце. Подолання такої проблеми становить сильний інтерес, і для її вирішення є інструмент – гендерні квоти: представництва на різних етапах формування державного апарату, створення належних умов для меншого представлення особи у статевому відношенні. На місцевому рівні цей показник становить не менше 30 % однієї статті (стаття 4 закону України «Про місцеві вибори»). [80]

Станом на 2014р., жіноче представництво на місцевому рівні становить 10% (в 2015 році - 15%) – в обласних радах, 23% – районних, 14% – міських (2015 рік – близько 18 %), 43% – селищних, 51% – сільських. Бачимо, що тільки в селищних та сільських радах додержується квоти, навіть перевищені, як можна побачити. [81, С. 235-244] А в обласних радах та міських цей показник не дотриманий. Україні потрібно провести, ще багато роботи, щодо залучення жінок до політичного життя. Жінка – сильний інструмент для розбудови політичного життя країни. Згадайте 21 жінку в Центральній раді 1917 року. Всі вони,

займаючи такі посади як телефоністи, голови відомств, члени політичних партій, стенографістки та інші посади впливали на громадське та політичне життя. [82]

Коли залучають жінок до політики, то це створює нові умови для суспільства. Їм постійно потрібно доводити свою професійність і працювати більше, чим чоловіка. У зв'язку з проблемою гендерної нерівності, жінки здатні направити своє законодавче «русло» на вирішення саме жіночих питань, на які чоловіки можуть і не звертати увагу. Можливо, саме жіноча меншість у парламенті та на місцевому рівні допоможе підняти довіру до народних обранців загалом.

Гендерна рівність в сфері безпеки. Гендер є елементом будь-якого конфлікту, і він дійшов і до сектору безпеки. Сьогодні в Збройних силах України працюють близько 50 тисяч жінок. У Міністерстві внутрішніх справ – 69519 жінок. Це є доволі високий показник. І жінки потребують надійного захисту. Під час проведення антитерористичної операції жінки також були залученні. Діяв тимчасовий порядок, який передбачав залучення на посади жінок-військовослужбовців. Нині його вже немає, і постає питання про рівність. Звісно, можна вважати, що така професія є консервативною, і ніхто не хоче перейматися проблемами жінок, але жінка має вільний доступ до професії, самореалізації у зв'язку з чим виникають труднощі в регулюванні адміністративно-побутових умов проходження служби, питань щодо охорони материнства, заборона займати певні посади із-за чого виникає гендерний розрив. Роль жінки у цій сфері значно зростає, що відповідає тенденціям розвитку суспільства, але потенціал жінок є недооціненим. В радянські часи передбачались окремі положення для захисту вагітних жінок: надання відпусток (а також і додаткових), державна допомога, відпустка для догляду за хворою дитиною та інші гарантії. Жінка є учасницею миротворчих процесів, з ними легше можна піти на контакт і отримати корисну інформацію для розвідки або іншої військової діяльності. Такі ж питання стосуються і інших сфер правоохоронної діяльності (Національна поліція України, прикордонна служба) з урахуванням специфіки діяльності. [83;84]

Окремо звертаємо увагу на Резолюцію про затвердження Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2020 року, яка завдяки моніторингу та плану дій створює позитивні рухи у зрівнянні гендерного елементу в усіх сферах суспільного життя. [85]

Специфічна робота при прийнятті на роботу. Наприклад, ст. 17 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» та ст. 24-1 Закону України «Про рекламу» вказують про заборону для роботодавців, яка полягає в тому, що не можна в оголошеннях (рекламі) про вакансії пропонувати роботу лише жінкам або лише чоловікам, за винятком специфічної роботи, яка може виконуватися виключно особами певної статі, висувати різні вимоги, даючи перевагу одній із статей, дискримінувати за політичними або релігійними поглядами, етнічного чи соціального походження та іншими ознаками. Також не можна вимагати відомості про їхнє особисте життя, плани щодо народження дітей. Конвенція № 111 також, що не є дискримінацією особи, якщо «перевага» стосується специфічної роботи особи. [86]

Дана норма є дуже дискусійною через те, що немає визначення специфічної роботи, відсутній повний «список», який би закріпив дані категорії професій та посад, відповідно до яких, дану трудову функцію дійсно може виконувати виключно жінка чи чоловік. І це ставить особу у скрутне становище при прийнятті на роботу.

Допуск жінок до шкідливих професій. Вже зазначалось, що Постанову № 256 було відмінено і тепер жінки мають доступ майже до 500 професій (крім гірничих робіт). Хоча Конвенція № 45 (ще не денонсована) - про використання праці жінок на підземних роботах у шахтах будь-якого роду передбачає заборону використання жінок будь-якого віку на підземних роботах, крім випадків, передбачених статтею 3 Конвенції лише тоді, коли національний закон сам вилучить заборону і встановить нове правило (санітарне та соціальне обслуговування, зайняття керівної посади, не фізична праця та опанування курсу навчання). [87] Державні заходи, насамперед, мають охороняти життя і здоров'я жінки в трудовій сфері. Тут повинен діяти принцип безумовного пріоритету

збереження життя і здоров'я жінки, а також рівності прав і можливостей доступу до професій. Але не допуск жінки до шкідливих професій, з причин лише їх захисту репродуктивно здоров'я та від інших чинників, був не досить об'єктивним фактором реальності, який встановлював однакові для всіх загальнообов'язкові правила поведінки, тому це порушувало принцип рівності. Кожна жінка має право працевлаштуватись на ту професію, яку вона вибирає сама.

Проблема криється в тому, що такі професії могли вчиняти негативний вплив на здоров'я і на чоловіків. Чому бути, наприклад, водієм автомобіля, який працює на автобусі з кількістю місць понад 14 та водієм автомобіля, який працює на автомобілі вантажопідйомністю понад 2,5 т є суто чоловічою професією. Якщо, наприклад, подивитися на водійські права, які видаються в Україні, то категорія «В» передбачає автомобілі масою до 3,5 т. Якщо жінка отримує таку категорію прав та працює водієм автомобіля понад 2,5 т (середня вага автомобіля 1,5 т, але якщо це додаткова комплектація то може бути і більше – 2,5 т), то їй не можна було водити навіть при наявності водійських прав. Де була логіка? Те саме питання і до категорії «D» - кількість місць, крім водія понад 16. В принципі, не помітно, що жінки і нині працюють водіями тролейбусів чи іншого автомобільного транспорту. [88]

Це приклад того, що деякі професії можуть і не завдавати значного впливу на організм людини, але дискримінація присутня. Потрібно було б краще передивитися дану постанову та внести зміни. Завдання держави – підійти диференційовано до правового регулювання праці, що має такі особливості, і створити такий комплекс заходів, щоб забезпечити рівність прав і можливостей всіх людей незалежно від статі, враховуючи специфіку певних суб'єктів. Диференціація правового регулювання не заперечує єдність, а отже, і не перекреслює рівність прав і можливостей, а навпаки, – сприяє їй, ґрунтуючись на принципі безумовного пріоритету збереження життя і здоров'я людини. [89, С.72-75]

Вагітні жінки. З вагітними жінками ситуація інша. Закон чітко говорить, що заборонено відмовляти жінкам у прийнятті на роботу і знижувати їм заробітну плату з причин, пов'язаних із вагітністю або наявністю дітей віком до 3 років, а одиноким матерям — за наявністю дитини віком до 14 років або дитини з інвалідністю (ст. 184 КЗПП України). Відмова у прийнятті на роботу зазначених категорій жінок можлива, тільки якщо вона є обґрунтованою. У такому разі роботодавець зобов'язаний повідомити їм у письмовій формі причину відмови. Відмова у прийнятті на роботу може бути оскаржена жінкою в судовому порядку. Крім того, заборонено встановлювати випробувальний строк при прийнятті на роботу вагітним жінкам, а також одиноким матерям, що мають дитину віком до 14 років або дитину з інвалідністю. (ст. 26 КЗПП України).

Цікавий момент у розвитку вагітних прав жінок був за часів СРСР. Була введена кримінальна відповідальність, за якою засуджені за трудове дезертирство і інші проступки проти трудової дисципліни жінки, вагітні або мають при собі дітей до 3-річного віку піддавалися взяттю під варту. Тобто застосовуються інші заходи покарання. Взяття під варту не допускалось також до перерахованих категорій жінок, залучених за зазначені провини, як запобіжний захід ухилення від слідства і суду. [90]

Іншим стереотипним аспектом роботодавців є те, що жінка, яка влаштовується на роботу, може незабаром піти у декретну відпустку (відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами), а це є не прийнятним з тих причин, що потрібно буде шукати нового співробітника, знову навчати особу нюансам роботи, витрачати зайвий час та кошти на це та інше. Тут зловживання може полягати в тому, що можуть попросити написати розписку, щоб ви не виходили заміж, заяву про звільнення без зазначенням дати (при вашій вагітності самі допишуть), обіцянка як можна швидше повернутись після пологів, праця поза штатом.

Отже, багато в чому, при прийнятті на роботу, жінка нашоується на непряму дискримінацію (ситуація, за якої внаслідок реалізації чи застосування формально нейтральних правових норм, критеріїв оцінки, правил, вимог чи

практики для особи та/або групи осіб за їх певними ознаками виникають менш сприятливі умови або становище порівняно з іншими особами), яка встановлює перепони для реалізації права на працю. Недарма кажуть, що жінка тільки як «мати-годувальниця» - з однієї сторони; а з другої сторони – такі слова «вбивають» індивідуальність, особистість жінки та не дозволяють їй реалізуватись.. І народження дитини – це вибір жінки, а не роботодавця.

2.2. Охорона праці жінок на етапі виконання трудового договору

Актуальність дослідження. Забезпечення прав жінки в сфері праці відбувається шляхом втілення у життя складного правового комплексу – механізму їх забезпечення. Проголошення права на рівність не свідчить про можливість його безперешкодної практичної реалізації. В Україні високий рівень нормативного закріплення прав і свобод людини в трудовій сфері, але держава не завжди спроможна ефективно забезпечити їх реалізацію. Тому, однією з головних проблем є забезпечення практичного втілення юридичних приписів в галузі трудового права, що дозволить реалізувати жінкам своє право на працю і забезпечити їх охорону. Це зумовлено потребою у створенні належних умов праці, що обумовлено особливою роллю жінки в державі (її економічною діяльністю). Інститут охорони праці може гарантувати таке право. Принцип визнання людини, її прав і свобод найвищою цінністю повинен надавати визначальний вплив на всю діяльність демократичної держави. Держава повинна створити такі умови, за яких жінку, жодний роботодавець не зможе дискримінувати та створювати несприятливі умови для їх праці. [91, С. 232-234]

Пропоную розглянути найчастіші випадки порушення прав жінки під час виконання своїх службових (трудових обов’язків):

Цькування. Разом з тим, був прийнятий закон «про запобігання булінгу». Це є різновидом фізичного чи психологічного насильства (цькування) з боку групи осіб або індивідуально. Це стосується лише шкільного цькування. Але

після винесених перших судових рішень по даному питанню, законодавець, не стоячи на місці, вніс новий Законопроект «Про мобінг». Моббінг (психологічне переслідування на робочому місці) – це будь-яке фізичне та/або психологічне залякування (жорстоке ставлення) до людини або групи людей на робочому місці. Це може відбутися на будь-якому робочому місці по відношенню до працівника чи групи працівників з боку керівника або співробітників. Відомі такі форми тиску чи психологічного переслідування: образливі коментарі, висміювання працівника чи його роботи, сексуальні домагання, відсторонення від роботи, доручення безглузвих завдань, які не сприяють виконанню роботи, доручення нездійсненних завдань, програмування на невдачу, приховування важливої інформації, фізичне насильство, погрози на робочому місці, у тому числі із застосуванням обладнання чи предметів, наприклад, ножа тощо. [92, С. 182]

Відповідно до Законопроекту «Про запобігання мобінгу» від 25.07.2017 № 7005 передбачалось внесення до КЗпП України ряд змін. Зокрема, власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується протидіяти мобінгу, як негативному явищу в службово-трудових відносинах. Відповідно до законопроекту під мобінгом розуміється форма психологічного насилля, яка полягає в тривалому та систематичному цькуванні працівника в колективі, сексуальному домаганні, психологічному тиску на нього з метою подальшого звільнення. Також у разі ушкодження здоров'я працівника, причиною якого став мобінг, заподіяна шкода відшкодовується у розмірі понесених витрат на лікування та грошової компенсації моральної шкоди, яка відповідає розміру заробітної плати працівника за час перебування на лікарняному. Водночас, в праві ЄС відсутнє юридичне закріплення поняття «мобінг», натомість забороняється дискримінація будь-якого роду. Як можна побачити з висновку Комітету з питань європейської інтеграції від 05.09.2018 поняття мобінгу міститься в Трудовому кодексі Республіки Польща, а в деяких інших країнах – розглядається або як прояв дискримінації, або як прояв психологічного насилля (утисків). В

статті 5 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», дія якого поширюється на трудові відносини, також передбачено, що однією з форм дискримінації є утиск, який визначається як небажана для особи та/або групи осіб поведінка, метою або наслідком якої є приниження їх людської гідності за певними ознаками або створення стосовно такої особи чи групи осіб напруженої, ворожої, образливої або зневажливої атмосфери (стаття 1 Закону). [93]

Отже, беручи до уваги вищевикладене, слід зазначити, що питання «мобінгу» в законодавстві ЄС відсутнє, а присутнє поняття «утиск», врегульоване чинним законодавством України, тому Законопроект був знятий з розгляду.

Також цікавим є той факт, що під мобінгом розуміли і сексуальне домагання. Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків» визначає сексуальні домагання як «дії сексуального характеру, виражені словесно (погрози, залякування, непристойні зауваження) або фізично (доторкання, поплескування), що принижують чи ображають осіб, які перебувають у відносинах трудового, службового, матеріального чи іншого підпорядкування». Хоча в міжнародному

Вітер Катрина зазначає: «У законодавчому означенні сексуальні домагання — ширше поняття, ніж примушування до вступу у статевий зв'язок: перше поняття охоплює друге. Тобто примушування до вступу у статевий зв'язок завжди буде сексуальним домаганням, але не кожне сексуальне домагання виражається лише в примушуванні до вступу у статевий зв'язок. З цього випливає, що кримінальна відповідальність охоплює не всі випадки домагань, а лише їх частину». [94]

Зараз в Верховній Раді Країни зареєстрований Проект Закону про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо протидії мобінгу від 01.03.2019 № 10118, який також встановлює ряд змін. Зокрема, пропонується внести до колективного договору взаємні зобов'язання щодо протидії мобінгу та

адміністративну відповідальність. Надалі побачимо, чи приймуть закон, чи відхилять його. [95]

Також наведемо дещо і про кримінальну відповідальність. Стаття 154 чинного Кримінального кодексу України (далі – КК України) передбачає відповідальність за примушування до вступу в статевий зв'язок особою, від якої жінка чи чоловік матеріально або службово залежні. [96]

Відповідно до роз'яснення Пленуму Верховного Суду України «Про судову практику у справах про злочини проти статевої свободи та статевої недоторканості особи», «примушування за своїм змістом включає відкриту або завуальовану погрозу настання для потерпілої особи небажаних для неї наслідків матеріального, службового або особистого характеру (звільнити з роботи, зменшити зарплату тощо)». [97]

В Єдиному реєстрі судових рішень можна побачити лише одиничні рішення судів з даного питання. Хоча при аналізі було знайдено низку рішень, які стосувалися не притягнення особи до кримінальної відповідальності, а про відшкодування шкоди внаслідок подання позов про захист честь та гідності особи. Відсутність кримінальних рішень пояснюється тим, що жінки, як правило, не повідомляють правоохоронні органи про даний злочин. Зневірившись у неможливості доведення вини особи, яка примушувала до вступу у статевий зв'язок та власного страху, такі злочини є латентними. *В таких категоріях справ за № 2-1664/09, № 423/1405/17, № 2-452/2007, № 22-ц-3996/11, № 522/24585/17, № 682/41/19 та № 466/4312/17 були позови про те, що потерпіла розповсюджувала інформацію про її примушення до вступу у статеві відносини, але суд визнавав таку інформацію негативною, яка не відповідає дійсності та принижує честь, гідність та ділову репутацію. В позовах вказується і про нецензурні висловлювання щодо жінок-робітниць, приниження їх в професійній компетентності та інше.* [98]

З власного досвіду вбачається і про неправомірний наклеп зі сторони жінок. Коли було звернення жінок до Київського міського Центру роботи з жінками про порушення їх трудових прав, жінки питали про можливість притягнення

роботодавця до відповідальності за примушення їх до статевого акту. Хоча починали вони про те, що їх незаконно звільнили в результаті невиконання своїх службових обов'язків. І незаконне звільнення є не таким сильним злочином як примушування до статевого акту. Тут потрібно задати питання, що є тяжким злочином? І як було побачено, жінка під впливом сильних емоцій просто хотіла завдати шкоди своєму кривднику. Ситуації бувають різні, і вони можуть бути дійсно правдивими, але тут стосується питання доведення вини.

Заборона роботи в нічний час та залучення до надурочних робіт . Одними із гарантій є заборона залучення вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до трьох років до нічної праці та надурочних робіт (стаття 56 і 63 КЗпП України).

Гранична норма піднімання важких речей. Стаття 174 КЗпП України передбачає заборону на підіймання і переміщення важких речей понад встановлені норми. Окремим Наказом № 241 для жінок встановлені такі норми: у 10 кг підіймання і переміщення вантажів при чергуванні з іншою роботою (до 2 разів на годину); підіймання і переміщення вантажів постійно протягом робочої зміни - 7 кг; сумарна вага переміщення вантажу в 350 кг з робочої поверхні та 175 кг при переміщенні з підлоги.

Неповний робочий час. Іншою проблемою вбачається в праці в неповний робочий час. За угодою між сторонами, допускається встановлення неповного робочого дня або тижня. Стаття 56 встановлює норму, за якої на прохання вагітної жінки, яка має дитину віком до чотирнадцяти років або дитину з інвалідністю, в тому числі таку, що знаходиться під її опікуванням, або здійснює догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку, власник або уповноважений ним орган зобов'язаний встановлювати їй неповний робочий день або неповний робочий тиждень. Відповідно можна згадати Конвенцію № 175 - про роботу на умовах неповного робочого часу. Вона передбачає вимогу по безпеці та гігієні часу, а також заборону дискримінації в галузі праці та занять. У жінок виникають проблеми з питання оплати праці, які роботодавці не виплачують повністю. А за законом оплата проводиться пропорційно

відпрацьованому часу. Також передбачається винесення штрафу Державною службою України з питань праці у тридцяти кратному розмірі мінімальної заробітної плати, а це становить – 125 190 тис. грн. у разі, якщо працівник оформлений на неповний робочий час, а фактично працює повний (стаття 256 КЗпП України). [99]

Дотримання юридичних гарантій щодо осіб з інвалідністю. Згідно даних, які наводить Державна служба України з питань праці, з початку року порушення законодавства про зайнятість та працевлаштування осіб з інвалідністю встановлено у 996 роботодавців. Протягом січня-жовтня 2017 року були проведені перевірки щодо дотримання законодавства про зайнятість та працевлаштування осіб з інвалідністю. Найчастіші порушення були такими: невиконання нормативу робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю – 565 або 47% від загальної кількості порушень. До інших порушень можна віднести: неподання роботодавцями звітності про працевлаштування інвалідів та відсутність реєстрації таких осіб у Фонді соціального захисту інвалідів. [100]

Можна навести приклад по влаштуванню належних умов. Як видно з Закону України «Про реабілітацію осіб з інвалідністю в Україні», закон передбачає поняття «робоче місце особи з інвалідністю» - місце або виробнича ділянка постійного або тимчасового знаходження особи у процесі трудової діяльності на підприємствах, в установах і організаціях. Також міститься поняття «спеціального робочого місця особи з інвалідністю» як таке місце, яке потребує додаткових заходів. І за правилами трудового законодавства, на роботодавця покладається обов'язок забезпечити ці заходи. [101]

Яскраво є Справа Апеляційного суду № 744/552/16-ц (щодо чоловіка). Особа (інвалід) займала посаду викладача КЗ «Семенівська дитяча музична школа». Замість того, щоб пристосувати робоче місце до потреб людини з обмеженими можливостями, роботодавець просто звільнив його на підставі невідповідності стану здоров'я виконуваний роботі (ч.2 ст.40 КЗпП України). Але, напевно, група інвалідності перешкоджає виконанню обов'язків. Відповідач не погодився,

що на керівника покладається обов'язок організувати трудову діяльність інваліда відповідно до медичних рекомендацій. Але суд правильно застосував законодавство та став на бік позивача. Таких рішень дуже багато. Зазвичай, Фонд соціального захисту інвалідів сам звертається до суду про порушення роботодавцями встановленого певного, законного нормативу робочих місць для працевлаштування інвалідів, який ними не виконується (Справи № 813/3022/18; № 804/4410/18; № 825/1818/18). [102]

Гідна оплата праці. Велику роль можна віднести питанню заробітної плати. Це, на мій погляд, викликає найбільше обурення зі сторони жінок. Чому при однакових обов'язках і посадах, жінки чомусь не отримують рівну та гідну оплату праці на рівні з чоловіками. Спробуємо розібратись. Стаття 1 Закону України «Про оплату праці» наводить поняття заробітної плати як винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу. Цей закон не містить жодної норми, яка би вказувала про рівність в виплаті заробітній платі, хоча би, наприклад, при занятті однакових посад. А ось Конвенція МОП № 103 визначає поняття рівного винагородження без дискримінації. Хоча загалом в Україні законодавство встановлює принцип рівної оплати для чоловіків і жінок за працю з однаковими умовами. Відразу потрібно зазначити, що оплата праці не може бути нижчою ніж мінімальна заробітна плата. [103,104]

Згідно з статистикою, яку наводить Державна служба статистики України, середньомісячна ЗП жінок та чоловіків за статтю та видами економічної діяльності за квартал 2018 року відрізняється за кожною сферою діяльністю. Ця статистика яскраво наводить тенденцію нерівності. Так, щоквартально ЗП жінок підвищуються, але у відсотковому відношенні така нерівність досягає в середньому близько 30%. В авіаційному транспорті жінки отримували 27013 тис. грн., в той час як чоловіки – 44689 тис. грн.. Тобто, жінки у цій сфері отримували лише 60,4 % ЗП по відношенню до ЗП чоловіків. В цій сфері показник - найвищий. [105]

Проблемне питання відбувається і тоді, коли жінка офіційно не влаштована, і роботодавець виплачує не повну суму ЗП, а жінка під страхом звільнення не може поскаржитись до державних органів. Є дієвий механізм - Державна служба України з питань праці може накласти штраф на недобросовісного роботодавця у тридцяти кратному розмірі мінімальної заробітної плати, а це становить – 125 190 тис. грн. (стаття 256 КЗпП України).

На Українському жіночому конгресі прем'єр-міністр Володимир Гройсман запропонував зрівняти питання нерівності в оплаті праці жінок і чоловіків. «Я радий, що, наприклад, в уряді представництво жінок зростає. П'ята частина уряду – це жінки. І я знаю, що там, де за справу беруться жінки, має місце точність, відповідальність і висока якість. Не помічати і не визнавати це було б несправедливо. І зараз нам потрібно ліквідувати нерівність в оплаті праці», – заявив прем'єр-міністр. «Це дикість, і цього не може бути в суспільстві. Проблема вимагає негайного вирішення. Якщо будуть пропозиції системного врегулювання – ми консолідуємо більшість для ухвалення рішень», – підсумував Володимир Гройсман. Але питання поки що є невирішеним. [106]

На мою думку, таке питання повинне розглядатися в тристоронньому порядку, до якого будуть залучені представники державних органів (Міністерство соціальної політики, такий орган як Державна служба України з питань праці), роботодавці (Федерація роботодавців України) та представники професійних спілок (Федерація професійних спілок України), громадських організацій за участю міжнародних партнерів, і шляхом колективних переговорів будуть вироблені практичні методи та підходи ефективного застосування принципу рівної оплати праці жінок та чоловіків.

Якщо подивитися з економічної точки зору, то висока ЗП може заохочувати працьовитість людини, але з іншої особа не може отримувати весь продукт праці, тому що вона не єдиний учасник виробничого процесу. Такі логіки описується в дослідженні Новікова Д. О. з посиланням на французького економіста Жана-Батіста Сей, який в свою чергу зазначив: *Низька заробітна плата в результаті конкуренції знижує ціну продуктів, а тому вигоду із цієї дешевини ціни*

одержують споживачі продуктів, тобто все суспільство. Його дослідження базується на законах економіки, закономірності формування оплати робочої сили та окремих суспільних класів при розподілі грошей (національного багатства). Можна погодитись з висновком, що повинна бути соціальна надбудова для зменшення впливу ринкових механізмів на добробут населення та покращення матеріального стану працівника. [107]

Забезпечення засобами індивідуального захисту (далі – ЗІЗ). Підприємства, організації та установи повинні забезпечувати працівників безоплатною видачею спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту загальних професій різних галузей промисловості. Ця вимога здебільшого дотримується, однак є випадки, коли особа вимушена за власний кошт придбавати такий спецодяг. І добре, якщо їй компенсують витрати, а якщо ні? ЗІЗ, за загальною вимогою, придбаються за рахунок роботодавця, але крім такої вимоги є і припис щодо відповідності ЗІЗ ступеню ризику здоров'ю і життю працівника, мають відповідати існуючим на робочому місці умовам та підходити користувачу. Тож, порушення таких умов може призвести до травм на виробництві (калічення чи смерті) жінки і негативно як економічно, так і кримінально вплинути на роботодавця за недотримання таких вимог. [108,109]

Вагітні жінки. Важливу гарантію встановлює ст. 176, яка не допускає залучення до робіт у нічний час, до надурочних робіт і робіт у вихідні дні і направлення у відрядження вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до трьох років. Вона дублюється зі статтями 56 і 63. Також передбачена можливість такої жінки переведення на більш легшу працю, яка би виключала вплив несприятливих виробничих факторів із збереженням середнього заробітку за попередньою роботою. А в разі неможливості виконання попередньої роботи переводяться на іншу роботу із збереженням середнього заробітку за попередньою роботою до досягнення дитиною віку трьох років.

Основні правові гарантії для вагітних жінок неодноразово згадувались. Проте, також є деякі правові документи, які передбачають захист вагітних жінок-робітниць. Для прикладу можна навести Закон України «Про відпустки», який у

статтях 17-20 закріплює умови надання соціальних відпусток (у зв'язку з вагітністю та пологами). Такі норми вже про дубльовані чинним КЗпП України. Хочу звернути увагу на той факт, що відпустка може надаватися не тільки жінці, а й батьку, бабусі, діду або іншим родичам. З точки зору закону, надання іншим особам (крім жінки) такої відпустки є лише правом, а не обов'язком. І тут можуть бути порушені права не тільки жінок. Але це питання потребує детального дослідження не в контексті дослідження даної роботи. Не виключається лише уточнення про надання відпустки і іншим особам (крім матері), встановлення квот.

Спеціальними юридичними гарантіями обставини, зазначені у ч. 2 ст. 33 - заборона тимчасового переведення на іншу роботу вагітних жінок, жінок, які мають дитину-інваліда або дитину віком до шести років, а також осіб віком до вісімнадцяти років без їх згоди.

Закон встановлює відпустки у зв'язку з вагітністю, пологами і для догляду за дитиною. На підставі медичного висновку жінкам надається оплачувана відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами тривалістю 70 календарних днів до пологів і 56 (у разі народження двох і більше дітей та у разі ускладнення пологів - 70) календарних днів після пологів, починаючи з дня пологів.

Тривалість відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами обчислюється сумарно і становить 126 календарних днів (140 календарних днів - у разі народження двох і більше дітей та у разі ускладнення пологів). Вона надається жінкам повністю незалежно від кількості днів, фактично використаних до пологів. У разі надання жінкам відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами власник або уповноважений ним орган зобов'язаний за заявою жінки приєднати до неї щорічні основну і додаткову відпустки незалежно від тривалості її роботи на даному підприємстві, в установі, організації в поточному робочому році.

Хоча увагу потрібно також приділити і Конвенції № 103 - про охорону материнства, де у статті 6 передбачено заборону на видачу наказу про звільнення, коли жінка перебуває у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами.[110]

Загальна відпустка надається до досягнення дитини трирічного віку, але може надаватися і на більший строк. В загальному, жінка перебуває на «ескалаторній доріжці», коли вони через такі обставини вимушена пригальмувати свій кар'єрний та професійний розвиток, перевестися на неповний робочий день (тиждень), щоб залишити більше часу для догляду за дитиною. Участь в економічному просуванні є обмеженою. Можна назвати її роботу «атипову» (неповний робочий день). Конвенція № 156 – захищає також права жінок і чоловіків як таких, що мають сімейні обов'язки щодо дітей. І передбачається про вільний доступ до вибору професії, врахування їх потреб та вирішення питання зайнятості. [111]

На підприємстві, роботодавець повинен надати також додаткові перерви жінці для годування дитини груддю. І Конвенція № 3 – про зайнятість жінок до та після пологів передбачає надання дві півгодини перерви протягом робочого дня. Також міститься гарантія про залишення робочого місця за собою, якщо вона надасть медичну довідку, яка засвідчуватиме, що пологи в неї, ймовірно, настануть протягом найближчих шести тижнів. Особлива гарантія – не можливість звільнення жінки до закінчення декретної відпустки, але якщо такий термін закінчився і жінка без поважних причин не вийшла на роботу, то видача наказу про її звільнення буде правомірним. [112]

Отже, питання гендеру займає центральне місце нашого дослідження. Ці приклади яскраво ілюструють наявну дискримінацію жінки, порушення її прав, які жінка вимушена захищати для відстоювання своєї індивідуальності. Дуже цікавим є факт, що чим нижче рівень посади, тим менше ЗП, а якщо взяти керівні посади, то ситуація на ринку праці може бути на рівні з чоловіками. І аналіз цього розділу показав, що на українському ринку праці все ще залишаються сфери з нерівномірною представленістю жінок і чоловіків.

2.3. Охорона праці жінок на етапі припинення трудового договору

Актуальність полягає в тому, що є особливо вразлива категорія осіб - (жінки), які потребують підвищеного захисту і забезпечення їх прав при припиненні трудових відносин

Як зазначає О. В. Плескун: «припинення трудових правовідносин має свої особливості в умовах розвитку ринкових відносин. Досить часто це виявляється в тому, що роботодавець намагається здійснити звільнення працівників без надання їм відповідних гарантій, передбачених чинним трудовим законодавством. Наприклад, створення роботодавцем таких психологічних умов, що унеможливають подальшу працю працівників. Довести таку несправедливість у судовому порядку працівникові буде досить важко, а іноді майже неможливо, а отже, це призведе до подання ним заяви про звільнення за власним бажанням, чим роботодавець досягне своєї мети». [121, с. 129; 113, с. 247]

Передбачається трудові гарантії і для вагітних жінок. Згідно із частиною 3 статті 184 КЗпП України звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років (до шести років – частина шоста статті 179), одиноких матерів при наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини-інваліда з ініціативи власника або уповноваженого ним органу не допускається, крім випадків повної ліквідації підприємства, установи, організації, коли допускається звільнення з обов'язковим працевлаштуванням. Обов'язкове працевлаштування зазначених жінок здійснюється також у випадках їх звільнення після закінчення строкового трудового договору. На період працевлаштування за ними зберігається середня заробітна плата, але не більше трьох місяців з дня закінчення строкового трудового договору.

Передбачається розірвання трудового договору у строк, який просить вагітна жінка або якщо просить у разі догляду за дитиною до досягнення нею чотирнадцятирічного віку або дитиною з інвалідністю.

Доцільно погодитись з думкою А. О. Волосовець, яка вважає, що *враховуючи трудові гарантії для вагітних жінок, а також жінок, які мають дітей віком до 3 років, зазначені в п. 3 ст. 36, п. 3 ст. 184 КЗпП, а також те, що*

перетворення (без скорочення чисельності або штату працівників) є видом реорганізації, а не ліквідації, роботодавець при розірванні трудового договору з вагітними жінками, та жінками, що мають дітей віком до 3 років не може посилається на п.1 ст. 40 КЗпП. [114, С. 264-267]

Призупинення трудового договору. Він призупиняється: 1) за домовленістю сторін, в тому числі на час відпустки без збереження заробітної плати, що надається за домовленістю сторін; 2) на час відпустки; 3) на період тимчасової непрацездатності працівника; 4) на час виконання працівником обов'язків, покладених на нього органом державного управління чи місцевого самоврядування чи на час надання їм працівників у порядку, передбаченому законом чи колективним договором; 5) на час законного страйку, якщо працівник бере участь у такому страйку у передбаченому законом порядку; 6) на строк проходження дійсної чи трудової служби в Силах самооборони, якщо трудовий договір не був розірваний у зв'язку з призовом чи вступом на таку службу і сторони домовилися про призупинення трудового договору; 7) на час відсторонення працівника від роботи уповноваженим на те органом чи посадовою особою.

Призупинення трудового договору характеризується тим, що трудові обов'язки працівником не виконуються, водночас трудові правовідносини не припиняються, трудовий договір не розривається, а лише призупиняє свою дію в частині окремих прав та обов'язків його сторін. До призупинення трудового договору можна віднести: звільнення вагітної жінки від роботи зі збереженням середнього заробітку до вирішення питання про надання їй відповідно до медичного висновку іншої роботи, яка є легшою і виключає вплив несприятливих виробничих факторів (ч. 2 ст. 178 КЗпП України) та інші. Про призупинення роботи за трудовим договором можна говорити і відносно часу відсторонення працівника від роботи, протягом якого трудові правовідносини продовжують існувати, хоча працівник не допускається до виконання роботи, обумовленої трудовим договором.

Чудовим механізмом, який забезпечує вагітну жінку від звільнення є передбачена законом кримінальна відповідальність роботодавця. Так у ч. 2. ст. 172 КК України передбачає відповідальність щодо незаконного звільнення неповнолітнього, вагітної жінки, самотнього батька, матері або особи, яка їх замінює і виховує дитину віком до 14 років або дитину з інвалідністю у вигляді штрафу від трьох тисяч до п'яти тисяч неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до п'яти років, або виправними роботами на строк до двох років, або арештом на строк до шести місяців. Ця норма перейшла до нас ще з радянських часів, коли В 1936 році була пропозиція про встановлення покарання у вигляді виправних трудових робіт на строк до 6 місяців або штрафу до 1000 рублів за відмову в прийомі жінок на роботу і за зниження їм заробітної плати по мотивах вагітності. При повторності зазначених порушень покарання могло бути підвищено до двох років позбавлення волі. [115]

Незаконне звільнення. КЗпП України в статтях 40-41 передбачає умови щодо звільнення працівника з ініціативи власника або уповноваженого ним органу (з окремими категоріями осіб) за певних умов. Звертаючись до судової практики можна розглянути деякі проблемні аспекти.

Так, Справа № 296/2799/16-ц від 17.12.2018 року вказує про такі обставини: «жінка, займаючи посаду головного бухгалтера Державної установи «Житомирський обласний лабораторний центр Міністерства охорони здоров'я України» була звільнена за одноразове грубе порушення трудових обов'язків, відповідно до пункту 1 частини 1 статті 41 КЗпП України і просила визнати наказ про звільнення незаконним, поновлення на роботі, стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу, заборгованості при звільненні та відшкодування моральної». Як видно із рішення суду, суд вказав, що важливим елементом застосування пункту 1 частини першої статті 41 КЗпП України є звільнення керівника за порушення, яке має ознаку одноразовості. А дії бухгалтера не містять ознак одноразовості. За своїм змістом наказ про звільнення не повинен містити цілу систему порушень, за які був звільнений

позивач, а лише одноразове грубе порушення конкретних трудових обов'язків.
[116]

Неоднозначно було рішення Верховного суду України за Справою № 761/34066/16-ц від 16.05.2018 року. В цій справі, «жінка вийшла з відпустки по догляду за дитиною і приступила до своїх повноважень. Невдовзі, відбувся конфлікт з керівництвом, і жінка написала заяву про звільнення за власним бажанням, яку залишила на своєму робочому місці та не зареєструвала у канцелярії. Після чого її не допускали до роботи, був виданий наказ про її звільнення, а на її місце прийшла нова особа. Вона просила визнати наказ незаконним, але суд їй відмовив на підставі того, що вона звільнилась за власним бажанням, було запрошено на посаду іншу особу, а сама жінка не повідомила про свій намір про подальше продовження роботи». Згідно статті 38 КЗпП України, якщо працівник після закінчення строку попередження про звільнення не залишив роботи і не вимагає розірвання трудового договору, власник або уповноважений ним орган не вправі звільнити його за поданою раніше заявою, крім випадків, коли на його місце запрошено іншого працівника, якому відповідно до законодавства не може бути відмовлено в укладенні трудового договору.
[117]

Можна навести такий приклад: коли особа також подала заяву про звільнення за власним бажанням, її звільнили в той же день (не дочекавшись двотижневого строку). А за загальним правилом якщо ти попередив про звільнення, то в тебе є право на залишення на роботі за умови, що не було запрошено іншого працівника (Постанова від 07.03.2018 у справі №810/2728/16).
[118]

В Постанові Верховного суду України за справою № 759/19440/15-ц, «жінка працювала викладачем англійської мови Торговельно-економічного коледжу... відповідач не видав наказ про надання їй відпустки по вагітності та пологах, не здійснив виплат на підставі листка непрацездатності та звільнив із займаної посади. Основний посил був у цьому: невиконання підприємством (установою, організацією), яке провело звільнення, обов'язку по працевлаштуванню протягом

трьох місяців є підставою для покладення на нього відповідно до частини другої статті 232 КЗпП України обов'язку надати на цьому або іншому підприємстві роботу, яку може виконувати працівниця, а не про поновлення на попередній роботі». [119]

В ще одній справі, «жінка працювала на посаді фахівця по роботі з персоналом адміністративного відділу дирекції бізнесу ПрАТ «ДПД Україна»... отримала відпустку по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку... отримала копію наказу «Про попередження працівників товариства про звільнення»...була звільнена. Після визнання боржника банкрутом та відкриття ліквідаційної процедури ліквідатор повідомляє працівників банкрута про звільнення та здійснює його відповідно до законодавства України про працю, зокрема, він звільняє жінок, які мають дітей віком до трьох років, на підставі пункту 1 частини першої статті 40 КЗпП України та повідомляє про таке вивільнення державний центр зайнятості, на який законом покладено обов'язок їх працевлаштування». Не було дотримання вимог до обов'язкового працевлаштування (Постанова Верховного суду України № 911/3259/16 від 24.04.2018 року).. [120]

Отже, юридичні гарантії в процесі призупинення та припинення трудового договору – це система визначених нормами трудового права юридичних гарантій, які виникають під час припинення дії трудового договору з жінкою. Основними рисами юридичних гарантій у процесі припинення трудового договору є такі: а) спрямовані на забезпечення прав та інтересів жінки у процесі припинення дії трудового договору; б) забезпечують громадський контроль з питань правомірності припинення дії трудового договору з боку роботодавця; в) забезпечують дотримання процедури припинення дії трудового договору, унеможливлення зловживань з боку роботодавця; г) забезпечують дотримання порядку оформлення припинення дії трудового договору. [121, С. 132]

Отже, існують можливі нюанси, які мають місце при припиненні трудових договорів жінками. Можна сказати, що жінка може захистити свої права шляхом звернення до профспілкових органів, звернутися до правоохоронних органів,

суду, вирішити питання шляхом переговорів (медіації). Звернутися можна також до Уповноваженого з прав людини чи з питань гендерної політики. Є безліч потужних механізмів захисту. Так, вони потребують доволі багато часу та грошей (крім звернення до Уповноважених), і хоча, як ми проаналізували, дані питання складні, але нове, адаптивне законодавство, що відповідатиме нормам міжнародного (європейського) права зможе трансформувати українські трудові норми та забезпечити жінок рівними правами у сфері праці.

Висновок до Розділу II

Юридичні гарантії при реалізації жінками права на працю (охорона праці) на стадіях укладення, виконання і припинення трудового договору зводяться до наступного:

1. Питання реалізації юридичних гарантій в сфері правового регулювання охорони праці жінок розглядається здебільшого з позиції гендерної рівності та гендерних можливостей для жінок у сфері праці. Цей факт є виправданим, бо саме в жінок більше всього проблем. Гендерні проблеми, які існують цій сфері викликані в першу чергу гендерними стереотипами, які притаманні переважно чоловікам. Чоловіки не можуть визнати і змиритися, в міру своїх переконань, світогляду та сприйняття, що жінки часто можуть бути більш фізично підготовленими, мати більший професійний рівень, отримати в процесі навчання більше навиків, умінь і знань, ніж деякі чоловіки;
2. В законодавчій системі існують серйозні прогалини, які однаково зачіпають інтереси як жінок так і чоловіків;
3. Обмеження прав жінок мінімізовано, однак цілковитого дотримання принципу гендерної рівності у цьому аспекті поки що не досягнуто, адже проблеми ще існують. Дослідження різних авторів показують, що присутність у колективі жінок значно пом'якшує морально-психологічну атмосферу, а головне – зростає культура взаємовідносин між жінками та чоловіками у

самому колективі. Таким чином, забезпечення гендерної рівності малоймовірне без визнання можливості реалізації жінок у відповідній сфері життєдіяльності та забезпечення належних та безпечних умов праці;

4. На етапі укладання трудового договору проблеми виникають у жінок різних категорій (ВПО, жінки з сільської місцевості, вагітні). В сучасних умовах ринкової економіки роботодавець позбавляє жінку доступу до праці із-за гендерних стереотипів, відсутності бажання витратити кошти та час на їх навчання. Гарантії для жінок не є збалансованими;
5. Юридичні гарантії на етапі виконання трудового договору повинні бути посилені через кодифікацію трудового законодавства. Гарантії повинні бути стабільними та надійними, відповідати принципу пріоритету збереження життя та здоров'я жінки і відсутності дискримінації зі сторони роботодавця;
6. Припинення трудового договору полягає, передусім, в дотриманні відповідних підстав і процедури. Тільки в такому випадку можна дотримуватися справедливості для жінок, бо на всіх етапах трудового договору головне – забезпечити їх безпечними умовами праці, а для цього потрібно, щоб юридичні гарантії були ефективними.

РОЗДІЛ III. НАПРЯМКИ УДОСКОНАЛЕННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ЖІНОК

3.1. Міжнародні стандарти охорони праці жінок

Іноземний досвід правового регулювання будь-яких суспільних відносин завжди викликає жвавий інтерес як серед науковців, так і в більш широкому колі осіб, як-от: юристів-практиків, аспірантів, студентів та інших дослідників права. Всі правові системи відрізняються між собою історичними, соціально-економічними та іншими чинниками. Завдяки різним правовим системам, і досвіду інших країн, можна провести порівняльний аналіз трудового права в контексті охорони праці жінок. Цей аналіз дозволяє виявити позивні риси правового регулювання і надає можливість надалі розробити Україні ефективне законодавство, що забезпечує права не тільки жінок, а всіх працівників загалом (осіб з інвалідністю, чоловіків, неповнолітніх та інших). На початку жвавий інтерес дослідження викликали саме праці професора Венедіктова Сергія Валентиновича, який досліджував трудове право в Сполученому Королівстві Великобританії та Північної Ірландії (далі – Сполучене Королівство) і Сполучених Штатів Америки (далі – США). В Сполученому Королівстві відіграє важливу роль соціальна орієнтованість та європейський вектор правового регулювання. В результаті розвитку ринкових відносин, трудове право там стало впорядкованим та стійким, а також право є прецедентним і віддаленим від континентального права. В працях також зазначається і про ексклюзивність та самобутність трудового права США, на відміну від британського. Ключовою особливістю трудового права США слід назвати не характерний для України його поділ на індивідуальне (*employment law*) та колективне (*labor law*) право. Індивідуальне трудове право країни характеризує фактична відсутність єдиного систематизованого акта, присвяченого регулюванню трудових правовідносин, а

елементи колективного трудового права вбачаються більш чітко врегульованими, що зумовлене історичною традицією відстоювання працівниками своїх прав у країні, де панує принцип свободи договору та доктрина «найму за бажанням». [122, С. 6]

Питання охорони праці жінок та інших пов'язаних з ним питань регулюється в Сполученому Королівстві Agency Workers Regulations 2010. Цей закон (Положення про працівників, що надаються агентством для тимчасової роботи) створений для запобігання дискримінації (робочий час, оплата праці, часу відпочинку та інше). [123, С. 8]

Equality Act 2010 (Закон про рівні права та недопущення дискримінації) закріплює схожу норму Конституції України про заборону дискримінації незалежно від віку, інвалідності, шлюбу, раси, релігійних чи інших переконань. Як і в Україні, Сполучене Королівство має низку і підзаконних актів в сфері праці: Закон про трудові договори (Contracts of Employment Act 1963), Закон про вихідну допомогу (Redundancy Payments Act 1965), Закон про забезпечення зайнятості (Employment Protection Act 1975) та Закон про оплату праці (Wages Act 1986). Ще одним прикладом слід навести Закон про рівні права та недопущення дискримінації, який об'єднав в собі положення Закону про рівну плату праці (Equal Pay Act 1970), Закону про заборону дискримінації за ознаками статі (Sex Discrimination Act 1975), Закону про расові відносини (Race Relations Act 1976) та Закону про заборону дискримінації за ознаками інвалідності (Disability Discrimination Act 1995). Закон про трудові права (Employment Rights Act 1996) займає серед всіх актів центральне місце, який містить більшість прав гарантованих працівникам у сфері праці та врегульовує питання, що торкаються укладення трудового договору, трудового стажу, відсторонення від роботи, надання відпусток, захисту від несправедливого звільнення, вихідної допомоги, гарантій у випадку банкрутства роботодавця. Консолідований закон про професійні спілки та трудові відносини посідає друге центральне місце (The Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992), він визначає правовий

статус профспілок та їхніх членів, закріплює порядок ведення колективних переговорів, а також реалізації права на страйк. [123, С. 35-36]

Венедіков С. В. посилається на думку Кісельова І.К., який писав, що якщо в більшості країн континентальної Європи (Франція, ФРН, Італія, Бельгія) провідну роль традиційно відігравало законодавство, то у Великобританії до 60-х років серед джерел трудового права переважали колективні договори. Хоча вищезазначений закон і не має імперативної норми, проте він вирішує багато процедурних питань. У статтях 178-180 цього закону визначається основне поняття та колективного договору, основні вимоги (питання), які він регулює, так і набуття юридичної сили. Так, «колективним договором є будь-який договір або домовленість, здійснені в інтересах однієї або більше професійних спілок та одного або більше роботодавців чи об'єднань роботодавців стосовно одного або декількох питань, визначених нижче; а під терміном «колективні переговори» – обговорення умов, що стосуються чи пов'язані з одним або декількома з цих питань» (назвемо це загалом як умови праці). Наприклад, питання оплати праці та робочого часу до 1999 року вирішувалося шляхом проведення колективних переговорів. [123, С. 22]

Питання оплати праці регулює National Minimum Wage Act 1998 (Закон про національну мінімальну заробітну плату). Оплата праці встановлюється з шкільного віку, у погодинній ставці відповідно до мінімальної заробітної плати(далі – МЗП) яка щороку змінюється. Кожного року МЗП змінюється і в Україні. Погодинна оплата та МЗП закладається в державний бюджет. Сьогодні (2019 рік) в Україні МЗП з 1 січня становить 4173 гривні, у погодинному розмірі – 25 гривень, 13 копійок. В Сполученому Королівстві на 2017 рік було закладено: мінімальна заробітна плата за годину праці складає для осіб: віком від 25 років – 7.50 фунтів; віком від 21 до 24 років – 7.05 фунтів; віком від 18 до 20 років – 5.60 фунтів; віком до 18 років – 4.05 фунтів; віком від 19 років, при проходженні навчання на виробництві – 3.40 фунтів. [123, С. 96; 124]

Наприклад, щодо звільнення є така норма, яка передбачає, що обґрунтоване звільнення повинне бути надане працівникові впродовж 14 днів

після його запиту. Воно надається в обов'язковому порядку у випадку: (а) звільнення вагітної жінки або жінки після пологів, якщо таке звільнення обумовлює припинення материнської відпустки. [123, С. 138-139]

Working Time Regulations 1998 (Положення про тривалість робочого часу закріплює максимальну тривалість роботи для працівників упродовж тижня залежно від їхнього віку) встановлює максимальну тривалість робочого часу: а) для осіб віком до 18 років – 40 годин на тиждень або 8 годин на добу; б) для працівників, які старші 18 років – 48 годин на тиждень. [123, С. 89]

Виходить так, що норми трудового права Сполученого Королівства є доволі змістовними і реалізованими на практиці. Особливу увагу приділяється саме колективним переговорам. Наприклад, Консолідований закон про професійні спілки та трудові відносини спрямований, у першу чергу, на регулювання ведення колективних переговорів та досягнення компромісу інтересів працівників та роботодавців, надаючи сторонам можливість самостійно вирішувати питання форми, змісту та порядку реалізації колективних договорів. Трудові колективи не можуть виступати стороною останніх, таке право надане тільки для профспілки. Це не узгоджується з інститутом колективного договору в Україні, оскільки він є не достатньо розвиненим та потребує вдосконалення та надання йому належної практичної оцінки, яку він так і не отримав. [123, С. 57-60]

Серед федеральних трудо-правових актів, що формують Звід законів США, слід виділити такі: Закон про національні трудові відносини (National Labor Relations Act) від 1935 року, або ж Закон Вагнера (Wagner Act); Закон про справедливі трудові стандарти (Fair Labor Standards Act) від 1938 року; Закон про трудові відносини між адміністрацією і профспілками (Labor Management Relations Act) від 1947 року, або ж Закон Тафта-Хартлі (Taft-Hartley Labor Act); Закон про звітність та розкриття фактів про трудові відносини (Labor Management Reporting and Disclosure Act) від 1959 року, або ж Закон Лендрама-Гриффіна (Landrum-Griffin Act); Закон про рівну оплату праці (Equal Pay Act) від 1963 року; Закон про громадянські права (Civil Rights Act) від 1964 року; Закон

про недопущення дискримінації за віком у сфері зайнятості (Age Discrimination in Employment Act) від 1967 року; Закон про права інвалідів (Americans with Disabilities Act) від 1990 року; Закон про відпустки за сімейними або медичними причинами (Family and Medical Leave Act) від 1993 року; Закон про інвестиції в робочу силу (Workforce Investment Act) від 1998 року; Закон про захист комерційної таємниці (Defend Trade Secrets Act) від 2016 року та інші. [122, С.57]

Серед них виділимо основні закони. Коли багато людей працювали на різних промислових об'єктах, вокзалах, суднах, то не можна було бути повністю впевненим у надійній техніці безпеці. І з часом все змінилося. Головним Законом у США в сфері охорони праці є Occupational Safety and Health Act (Закон про техніку безпеки й охорону праці від 1970 року). Нормативний акт, який був прийнятий із метою запровадження єдиних стандартів забезпечення здорових та безпечних умов праці для чоловіків і жінок, що перебувають в трудових відносинах. Законом також визначений розмір та порядок стягнення адміністративних штрафних санкцій за порушення у сфері охорони праці. Стаття 5 даного закону покладає обов'язок на роботодавця забезпечити кожного працівника від небезпечних факторів, що можуть спричинити смерть або серйозне ушкодження. А кожен працівник повинен дотримуватися техніки безпеки. Наприклад, якщо роботодавець не дотримується Закону, то він несе відповідальність у вигляді штрафу у розмірі від 5000 до 70000 доларів США. Велике значення у визначенні механізмів охорони праці належить нормативним актам штатів. Так, наприклад, деякими з них передбачені вимоги щодо мінімального оплачуваного періоду відпочинку під час роботи. У Каліфорнії, Кентуккі, Колорадо та Орегоні такий відпочинок дорівнює 10 хвилинам за кожні відпрацьовані 4 години.[122, С.113-115]

Закон про справедливі трудові стандарти від 1938 року закріплює МЗП. Починаючи з липня 2009 року та до теперішнього часу, федеральний мінімум погодинної оплати праці складає – \$ 7.25. У деяких штатах мінімальний розмір погодинної оплати праці є вищим за федеральний. Так, наприклад, станом на 2018 рік у Вашингтоні він дорівнює – \$ 11.50, Каліфорнії – \$ 11.00, Аризони – 92.

В Україні поняття «відпустка у зв'язку з хворобою» охоплюється такою категорією, як «тимчасова непрацездатність працівника». 103 Розділ 3. Трудові правовідносини у США \$ 10.50, Алясці– \$ 9.84, Нью-Йорку – \$ 10.40, Флориді – \$ 8.25, Нью-Мексико – \$ 7.50 etc. Але в таких штатах, як Айдахо, Алабама, Вірджинія, Міссісіпі, Кентуккі, Канзас, Техас та Юта розмір мінімальної погодинної оплати праці не перевищує федерального. Тобто, в різних штатах встановлюється різна оплата праці. Законодавче закріплення мінімального розміру заробітної плати в розрахунку за місяць у Сполучених Штатах не передбачене. В системі оплати праці присутнє поняття працівник, оплата праці якого залежить від «чайових (tipped employee)» (30\$ на місяць). Наводиться приклад Зводу Законів штату Луїзіана, де в ст.633 передбачається виплата ЗП як двічі на місяць (в Україні також), а також штраф. Передбачається виплата в грошовій та натуральній формі. Equal Pay Act (Закон про рівну оплату праці від 1963 року). Закріплюється рівність оплати праці жінок і чоловіків при рівноцінній (схожій) праці. [122, С.102-106]

Pregnancy Discrimination Act (Закон про заборону дискримінації у зв'язку з вагітністю від 1978 року). У цьому законодавчому акті закріплена заборона будь якої дискримінації жінок у трудових відносинах, у зв'язку з вагітністю і пологами та зумовленим ними станом здоров'я. Положення закону поширюється на роботодавців, у штаті яких налічується не менше 15 працівників. [122, С.13]

Таким чином, в США не здійснюється законодавче комплексне регулювання охорони праці і трудових прав в цілому. Статутне право закріплює лише окремі індивідуальні права. Модель трудового права США з охорони праці доволі складна для прийняття Україною. В кожному штаті є свої закони та виконавчі органи з охорони праці, є державна система з охорони праці та страхування від нещасних випадків. Обов'язок забезпечення охорони праці, насамперед, покладається на роботодавця, забезпечивши працівників належними умовами праці для збереження їхнього життя.

Бойко Р. Б. у своїй статті «Правовий аспект охорони праці: міжнародний досвід для України» відсилає до досвіду ряду країн, які також мають успішні

моделі інститут охорони праці. В Канаді підприємець обов'язково повідомляє працівників про їх права та пільги застрахованих, про допомогу потерпілим особам про обов'язки страхової компанії та підприємця. Правову основу охорони праці у Швейцарії складають Закон «Про страхування від нещасних випадків», Закон «Про працю», а також Закон «Про безпеку технічного устаткування й апаратури». Ця триада законів направлена на захист працівників. [125, С.13]

Так, взяти для прикладу країни Співдружності Незалежних Держав (далі – СНД), то норми в сфері охорони праці жінок і їх нормативне забезпечення є подібними. Трудовий кодекс Республіки Білорусь в розділі 19 передбачає правове регулювання праці жінок: заборона їх залучення до шкідливих професій, нічної роботи, відправка у відрядження при наявності дитини до трьох років, окрім як за їх згоди. Наявний додатковий вихідний для догляду за дитиною з інвалідністю, відпустка при усиновленні дитини, відведення часу для кормління дитини. Забороняється відмовляти при прийнятті на роботу з мотивів її вагітності. **Стаття 14 забороняє дискримінацію, але не є дискримінацією щодо специфічної роботи та такої роботи, яка обумовлена необхідністю особливої турботи держави про осіб, які потребують підвищеного соціального і правового захисту (жінки, неповнолітні, інваліди, особи, які постраждали від катастрофи на Чорнобильській АЕС, та ін.).** А Розділ 16 передбачає охорону праці (права, страхування, відшкодування шкоди та інше). [126]

Трудовий кодекс Азербайджанської Республіки в ст. 16 не вважає дискримінацією при встановленні в трудових відносинах жінкам, інвалідам, особам, які мають вік до 18 років, іншим особам, які потребують соціального захисту, пільг, переваг та додаткових гарантій. В главі 37 передбачаються правові гарантії щодо праці жінок, а глава 33 охорону праці. Цікавим є те, що передбачається принципи охорони праці (ст.209), перерви і припинення роботи в умовах холодної і спекотної погоди. Працівникам, які виконують роботу при низькій температурі і сильному вітрі на відкритому повітрі, а також в холодну

пору року в закритих неопалюваних приміщеннях, повинен надаватися перерва для обігріву або робота повинна бути припинена. Працівникам, які виконують роботу при температурі повітря понад 41 градусів за Цельсієм і на відкритому повітрі або в холодну пору року, в закритих, але не опалювальних будівлях з температурою нижче +14 градусів за Цельсієм, надаються перерви. Перерви включаються в робочий час, і заробітна плата за час цих перерв виплачується працівникам за тарифним окладу. При припинення роботи час простою оплачується в розмірі не менше двох третин тарифної окладу, як простій не з вини працівника. [127]

Трудовий кодекс Республіки Вірменії в ст. 180 містить єдине поняття заборони дискримінації: в системі оплати праці по відношенню до статі; окрема стаття присвячена охороні материнства: (ст. 280) залучення вагітних жінок до важкої праці, удосконалення механізмів реалізації охороні материнства, вимога надати право вагітній жінці піти на медичне обстеження та інше. [128]

Трудовий кодекс Республіки Казахстан в ст. 6 забороняє дискримінацію. Розділ 4 покладає обов'язок на роботодавця забезпечити належні умови праці. Тобто, охорона праці не так широко впроваджена (написана в кодексі) як в інших країнах, проте регулюється питання вахтової роботи, надомної, домашньої та дистанційної. [129]

Трудовий кодекс Киргизької Республіки в главі 24 передбачив трудові гарантії для жінок, а в главі 17 охорону праці. В ст. 9 передбачена заборона дискримінації. **Особливу роль відіграє припис: Заборона нерівної оплати праці за рівний труд.** Також не є дискримінацією осіб щодо специфічної роботи, а також тих, хто потребує соціального та правового захисту. [130]

Трудовий кодекс Республіки Молдова в ст. 8 містить заборону дискримінації, крім специфічної роботи та особливого піклування соціального вразливого населення. В розділі 10 міститься окремі положення для регулювання праці жінок. Стаття 317 містить поняття вахтової праці як особливої форми здійснення трудового процесу поза місцем проживання працівників, при якій не може бути забезпечено щоденне повернення їх до місця проживання, до яких не

можуть залучатися вагітні жінки. Розділ 9 щодо охорони праці серед всіх інших країн містить малу кількість норм. Основним фактором є регулювання охорону праці Міністерством охорони здоров'я, праці і соціального захисту Республіки Молдова. [131]

Трудовий кодекс Республіки Узбекистану у главі 14 містить правові гарантії для жінок. В ст.6 передбачена заборона дискримінації, крім обумовленості властивими даному виду праці вимогами або особливою турботою держави про осіб, які потребують підвищеного соціального захисту **(жінки, неповнолітні, інваліди та ін.)**. Глава 13 містить положення про охорону праці. [132]

В 2016 році був прийнятий в Республіці Таджикистан був прийнятий новий Трудовий кодекс. Глава 16 закріпила регулювання праці жінок. Стаття 7 передбачає заборону дискримінації, крім відмінностей в сфері праці, обумовлені властивими певному виду праці вимогами або особлива турбота держави про осіб, які потребують підвищеного соціального захисту **(за ознаками статі, віку, фізичних вад, сімейних обов'язків, соціальному рівню і культурі)**. В главі 35 передбачені заходи щодо охорони праці. Зокрема, цікавою нормою є ст. 340, яка зобов'язує забезпечити працівників залежно від виду діяльності питною водою, харчуванням та обладнати в організаціях санітарно-побутові приміщення, гардеробні, душові, спеціальні кабінети (спеціальні місця для зняття надмірної фізичної та психологічної втоми), кімнати особистої гігієни для жінок, пункти для надання першої медичної допомоги при нещасному випадку або захворюванні на робочому місці, і організувати відповідні служби і установи охорони здоров'я (пункти здоров'я, медсанчастину, лікарню) [133]

Трудовий кодекс Російської Федерації в розділі 42 передбачає схожі гарантії. Забороняється також дискримінація при виборі професії, крім особливої турботи про людей, які потребують соціального та правового захисту, **а також в цілях національної безпеки, задач внутрішньої та зовнішньої політики країни і для підтримки оптимального балансу трудових ресурсів**. [134]

Всі ці кодекси містять в собі положення щодо охорони праці як і КЗпП України, за деякими особливостями, які зазначені вище. На відміну від України, в деяких країнах присутня норма, яка регулює працю жінок-спортсменів. Так, ст. 314-8 Трудового кодексу Республіки Білорусь та ст. 348-9 Трудового кодексу Російської Федерації передбачає: «Під час участі в спортивних заходах жінок-спортсменів допускається перевищення ними граничних норм підймання і переміщення жінками важких речей вручну, встановлених відповідно до цього Кодексу, якщо це необхідно згідно з планом підготовки до спортивних змагань і приємним навантаження не заборонені їм за станом здоров'я відповідно до висновку лікарсько-консультаційної комісії».

Варто також зазначити, що у всіх кодексах також присутня норма, яка передбачає заборону залучати жінок до важких та шкідливих професій. Комітет з ліквідації дискримінації щодо жінок ООН (далі – Комітет) неодноразово звертав увагу країн щодо забезпечення жінок рівними правами на рівні з чоловіками на реалізацію доступу до професії, а також удосконалення умов (безпеки охорони праці) праці. А для цього потрібно скасувати заборони до Переліку професій, які є важкими для жінок та негативно впливають на їх здоров'я. Наприклад: Молдова так ще і не передивилась список шкідливих професій. В Казахстані, після передачі деяких повноважень Міністерством здоров'я та соціального розвитку Міністерству праці та соціального захисту надає можливість останньому ініціювати питання щодо скасування заборони шкідливих професій. Республіці Білорусь Комітет рекомендував залишити лише ті обмеження, які потрібні для охорони материнства, а також заохочувати жіночу працю. Ці рекомендації не були виконані. Така сама ситуація і в Туркменістані, Таджикистані, Узбекистані; палкі дискусії також присутні і в Азербайджані та Киргизстані. Наближеними країнами, які стали вдалими реформаторами даного питання стали Вірменія і Грузія. Вони як і Україна ліквідували перелік заборонених професій для жінок, щоб наблизити своє законодавство до норм ЄС. Однак реформа ще продовжується, бо в Вірменії ще зберігається заборона для окремих категорій жінок – для вагітних жінок та жінок, що мають дитину до

одного року, а в Грузії – вагітних жінок та жінок, які годують груддю. [135, С. 32-40].

В Японії охорона праці також не стоїть позаду. Тут дотримуються повної віддачі як працівників, так і роботодавців. Можливо це все питання менталітету, колективної відповідальності та слухняності. В Японії, коли трапляється «випадок» на виробництві, ніхто не каже, що він нещасний, бо відповідальність покладається на роботодавця, і при таких випадках останнього можуть навіть позбавити підвищення по службі. Тому охорона праці також має високі стандарти. Розуміючи, що страхові суми можуть негативно вплинути на діяльність всього підприємства керівники мають ефективний спосіб забезпечити охорону праці – навчання працівників безпечній та ефективній праці, вирішення питання матеріальної зацікавленості сторін та підвищення їх свідомості. Велика увага приділяється пропаганді безпеки праці. Починаючи з 1978 р. щорічно проводиться національний тиждень безпеки праці і охорони здоров'я. Активно задіяні у цьому заході засоби масової інформації. На підприємства надсилаються брошури, комплекти проспектів. Питання охорони праці висвітлюються у щомісячних журналах «Безпека», «Професійне здоров'я» та ін. Все це дозволяє зберігати життя японцям. [136]

Трудовий кодекс Китаю містить положення з охорон праці, які зазначають наступне: проведення роз'яснень серед працівників з техніки охорони праці, зміцнення режиму трудової гігієни, дотримуватися державних норм з техніки безпеки, проведення поточних медичних обстежень при шкідливих умовах праці, проходження спеціальних курсів для окремих галузей, право на відмову від небезпечної роботи у разі примусу зі сторони роботодавця.

Для жінок встановлені особливі умови праці: забороняється розподіляти жінок в менструальний період на шахти, в свердловини, встановлений державою фізична праця 4-го ступеня тяжкості і інший заборонених професій, залучення жінок на висоті, з низькою температурою, роботи в холодній воді і (фізична праця 3-го ступеня тяжкості), заборона на розподіл жінок в період вагітності на (фізична праця 3-го ступеня тяжкості) і інші види праці, заборонені для вагітних жінок.

Не допускається направляти жінок з сьомого місяця вагітності працювати понаднормово і в нічні зміни. Жінкам у зв'язку з вагітністю та пологами надаються не менше 90 днів відпустки. Заборона понад нормованої та нічної праці. Забороняється направляти жінок в період годування новонароджених до одного року (праця 3-го ступеня тяжкості), і інші заборонені для жінок, а також залучення жінок-годувальниць. Також міститься заборона на звільнення вагітних жінок, під час родів та кормління. Не така багата, але все ж таки є стаття про заборону дискримінацію (національність статей, раса і релігія). [137]

Отже, проаналізувавши специфіку наведених країн, можна взяти до уваги країни ЄС, які є більше наближеними до України. Завдяки перейняттю досвіду країн ЄС можна позбутися дискримінації, а також впорядкувати трудові норми до вимог нашого західного сусіда.. Інтеграційні процеси є складними, але вкрай необхідними для розвитку демократичного суспільства. І головне – забезпечити жінку гідними умовами праці.

3.2. Правове регулювання охорони праці у державах-членах ЄС

Вже було згадано актуальний досвід правового регулювання охорони праці жінок в деяких європейських країнах, а втім можна сказати, що трудове право ЄС спрямоване на встановлення високих стандартів в сфері праці, соціального захисту своїх працівників та недопущення дискримінації. Основний масив міжнародного регулювання в сфері охорони праці ЄС покладається на загальні (установчі договори)- Договір про заснування Європейської Спільноти, та спеціальні (Конвенції та Рекомендації МОП, Директиви) законодавчі акти.

Наприклад, Договір про заснування Європейської Спільноти закріпив у ст.2 збалансований і стабільний розвиток економічної діяльності, ст. 3 вказує на сприяння високого рівня охорони здоров'я, високий рівень зайнятості й соціального захисту, рівність жінок і чоловіків; ст. 43 закріплює право на самостійну діяльність, а ст. 140 заохочує країн-учасниць ЄС до співпраці в

трудовому праві та забезпеченні умов праці. Всі ці статті вказують на те, що повинна бути усунена будь-яка нерівність між жінками та чоловіками, а з метою поліпшення соціальної політики найголовніше – створення сприятливих умов в сфері праці. Одним із головним елементом є рівність в оплаті праці за однакову роботу, що має однакову вартість. [138]

До загальних можна віднести Загальну декларацію з прав людини, Міжнародні пакти про громадянські та політичні права і про культурні, соціальні і економічні права. Важливою є і Хартія Співтовариства про основні соціальні права працівників 1989 року, яка, наприклад, закріплює рівність жінок і чоловіків. [139]

Окремими є Конвенції та Рекомендації МОП. Зокрема, Конвенція про оплачувані відпустки (№ 132),: морякам (№ 146), в сільському господарстві (№ 101); про оплачувані учбові відпустки № 140, Конвенція № 3 про зайнятість жінок до та після пологів, та № 103 про охорону материнства та інші. До Рекомендацій можна віднести № 184 щодо надомної праці, Рекомендація № 95 щодо охорони материнства, та щодо літніх працівників № 162. Нормативна баз МОП є доволі потужною через, що вона за часи своєї діяльності прийняла більше двохсот Конвенцій та Рекомендацій. Директивам також виділено визначальне місце, але основні з них будуть проаналізовані нижче.

У 2014 році Європейське агентство з безпеки і гігієни праці підвела підсумки травматизму по всьому світу. За її дослідженнями 4000 працівників гинуть щорічно в результаті нещасного випадку на виробництві, а більше трьох мільйонів є потерпілими особами. Країни, із-за таких випадків втрачають продуктивність серед населення, а це призводить до негативних економічних наслідків, зниження розвитку економіки. Оскільки безпека праці є одним із елементів мотиву праці, то ЄС у 2014 році прийняла Стратегічну рамкову програму Євросоюзу з охорони здоров'я і безпеки праці на робочому місці на 2014–2020 роки. Схожа програма діяла протягом 2007-2012 років, і вона була ефективною. Проблема є універсальною, а тому співпраця країн допоможе

визначити ключові напрямки діяльності для консолідації всіх зусиль з охорони праці . [140]

ЄС дуже сильно визначає норми захисту щодо материнства, особливо це стосується вагітних жінок. Згадана вже раніше Європейська соціальна хартія визначає особливий захист такої категорії жінок, забезпечити їх відпустками (на період до і після пологів загальною тривалістю не менше 14 тижнів або з оплатою такої відпустки, або з виплатою достатньої допомоги по соціальному забезпеченню, або з наданням допомоги за рахунок державних коштів), перервами для годування дітей, застосовувати працю жінок на важких і шкідливих роботах після народження дитини.

Також окрема увага приділяється Конвенціям МОП. Конвенції № 103 «Про охорону материнства» та № 3 Про зайнятість жінок до та після пологів» визначає додаткові гарантії їх захисту. Україна ратифікувала дані конвенції, правда, є такі Конвенції, які не є частиною нашого законодавства. Нині в рамках ЄС діє нова, переглянута Конвенція «Про перегляд Конвенції (переглянутої) 1952 року про охорону материнства» № 183. *Сергій Венедіктов вірно зауважив, що «у законодавчих актах відсутні чіткі положень стосовно материнства та щодо недопущення дискримінації, як і механізмів притягнення до відповідальності за їх порушення».* Нині існує повна заборона на звільнення вагітної жінки і матерів з дітьми до трьох років, а даний документ, у ст. 8 надає право роботодавцю звільнити таку категорію жінок з причин, які не пов'язані з вагітністю, народженням дитини чи її годуванням. Пристосування міжнародних норм повинно відповідати українським реаліям. [141,142]

Так, Олена Середа, досліджуючи питання в умовах євроінтеграції зосередила увагу на охорону материнства та заробітної плати. «Зазначено про Директиву 76/207/EWG1, з якої випливає, що між нормами, які закріплюють право на відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами, є деякі розбіжності щодо збереження заробітної плати. Так, збереження заробітної плати під час зазначеної відпустки є її обов'язковим елементом. В рамках ЄС діє система

заохочувальних відпусток з різною метою, наприклад, при народженні дитини».
[74, С. 454-457]

Не ратифіковані Конвенції «Про гідну працю домашніх працівників» № 189 та «Про надомну працю» № 177 також не сприяють створенню сприятливих умов для жінок, які поєднують роботу з материнством. Імплементація даних норм є втіленням високих стандартів з охорони праці жінок. [143,144]

Для боротьби з дискримінацією, окрім Європейської соціальної хартії є ряд другорядних документів – директив. Основними з них є: Директива 2000/43/ ЄС від 29 червня 2000 року – імплементує принцип рівності між людьми безвідносно расового та етнічного походження.; Директива 2000/78/ ЄС від 27 листопада 2000 року про створення спільних стандартів, спрямованих на забезпечення рівноправності в сфері праці та зайнятості; Директива 2006/54/ ЄС 5 липня 2006 року імплементує принцип рівних можливостей і рівного ставлення для чоловіків і жінок в питаннях зайнятості та праці. Кожен з документів містить поняття дискримінації. *Так в рішенні по справі «Coleman» суд прирівняв до дискримінації за ознакою інвалідності, відмова в прийнятті на роботу жінки, яка мала дитину-інваліда. Наприклад, у справі «Ursula Voß v Land Berlin» , суд визнав дискримінаційною оплату понаднормової праці жінки, яка працювала неповний робочий час, в порівнянні з працівниками повної зайнятості.* [145]

Для подолання дискримінації Рада Європи прийняла нову Стратегію гендерної рівності на 2018-2023 роки. Ця Стратегія прийшла на зміну 2014-2017 років врахувавши політичні та економічні фактори, що були пов'язані з подіями глобального та регіонального значення, як-от: негативна реакція на права жінок, нерівні владні структури та продовження гендерно-зумовленого насильства, загрози правозахисникам жінок, обмежена участь жінок у політичному житті та процесі прийняття рішень, гендерні упередження та стереотипи, сексизм і дискримінація жінок, у тому числі сексистські висловлювання онлайн та офлайн, а також під час політичного дискурсу, обмежений доступ до якісного працевлаштування та фінансових ресурсів, відсутність соціальної й економічної інфраструктури для здійснення рівних прав чоловіків і жінок (як-от наявність

дитячих садків, достатньо оплачувана відпустка з догляду за дитиною, батьківські виплати тощо). Останнім, але не менш важливим є скорочення бюджету та жорсткі заходи, які застосовують до органів та установ, що займаються питаннями гендерної рівності. Імплементация законів та політики щодо гендерної рівності тісно пов'язана з фінансовими та людськими ресурсами, виділеними на це завдання. Відтак зміцнення інституційних механізмів гендерної рівності на національному та місцевому рівнях і наявність ресурсів на всіх рівнях є надзвичайно важливими, тому й визначатимуть майбутній прогрес із метою поліпшення гендерної рівності на місцях. [146, С. 10]

Україна направлена на європейський вектор розвитку, в результаті чого у 2014 році була підписана Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони (далі – Угода). Із статті 291 Угоди випливає направлення на повну та ефективну зайнятість та гідну працю для всіх, окрема чоловіків, жінок та молоді, а також забезпечення відповідними умовами. [147]

Країна прийняла на себе ряд зобов'язань в соціально-трудоному вимірі, ключовим елементом якого є втілення норм Директив у національне законодавство в сфері трудового, антидискримінаційного законодавства та в сфері здоров'я та безпеки праці. Перелік Директив міститься в Додатку до Угоди про асоціацію XL - глави 21 «Співробітництво у галузі зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей». [148]

Трудовий аспект включає (загалом 7 Директив) імплементацию Директиви № 98/59/ЄС (десята індивідуальна Директива у значенні статті 16 (1) Директиви 89/391/ЄЕС – охорони праці) від 20.07.1998 про наближення законодавств держав-членів щодо колективного звільнення. Законопроектом передбачено посилення правового захисту працівників в умовах масового звільнення, а саме: у КЗпП України та Закон України «Про зайнятість населення» включено норми щодо підвищення якості консультацій між профспілковими організаціями та роботодавцями, які планують скорочення штату, встановлення

зобов'язань щодо надання роботодавцем профспілковому представнику необхідної інформації для пом'якшення наслідків вивільнення, посилення відповідальності роботодавця за порушення встановленого порядку щодо масового звільнення. Наступною директивою є під № 91/533/ЄЕС про обов'язок роботодавця інформувати працівників про умови, що застосовуються до контракту чи трудової угоди. Норму щодо підвищення рівня захисту трудових прав працівника включено до статті 33 проекту Трудового кодексу.

Директива Ради № 91/383/ЄЕС від 25.06.1991 про доповнення заходів із заохочення покращення безпеки та здоров'я на роботі працівників з фіксованим терміном працевлаштування або тимчасовим працевлаштуванням в цілому національне законодавство відповідає нормам директиви (громадські роботи не належать до визначених переліком робіт з підвищеною небезпекою). Останні директиви про наближення законодавств держав-членів щодо колективного звільнення; про наближення законодавств держав-членів, що стосуються охорони прав працівників у випадку передачі підприємств, бізнесових структур або частин підприємств або бізнесових структур; про рамкову угоду про неповну зайнятість та питання консультації з Європейським Співтовариством.

Антидискримінаційний аспект включає (загалом 6 Директив) імплементацію Директиви Ради 92/85/ЄЕС про вжиття заходів з поліпшення безпеки та охорони здоров'я на виробництві вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили, або годують. За результатами Звіту українське законодавство в цілому адаптовано до норм Директиви (стан імплементації виконано) Норми щодо переведення жінки на легшу роботу присутні, а також міжнародні стандарти відповідають ст. 176 КЗпП України.

Директива Ради № 2004/113/ЄС від 13.12.2004 про реалізацію принципів рівного ставлення до чоловіків та жінок у питаннях доступу та постачання товарів та послуг стимулювала уряд України затвердити Державну соціальну програму забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року. Директива допоможе підсилити та реформувати механізм забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків від дискримінації

за ознакою статі; забезпечити інформаційну прозорість і підвищити ефективність інформування громадськості. Важлива є і Директива Ради № 79/7/ЄЕС від 19.12.1978 про поступове запровадження принципу рівного ставлення до чоловіків та жінок у сфері соціального забезпечення. Зазначену Директиву імплементовано у національне законодавство.

Сфера здоров'я та безпеки праці включає (загалом 27 Директив) такі ключові документи: Директива № 89/391/ЄЕС від 12.06.1989 про встановлення заходів із заохочення поліпшення охорони здоров'я та безпеки праці працівників; Директива Ради № 89/654/ЄЕС від 30.11.1989 року про мінімальні вимоги стосовно безпеки і охорони здоров'я на робочому місці; Директива Ради № 89/655/ЄЕС від 30.11.1989 року про мінімальні вимоги щодо безпеки і захисту здоров'я при застосуванні працівниками знарядь праці під час роботи та Директива Ради № 89/656/ЄЕС від 30.11.1989 про мінімальні вимоги безпеки і охорони здоров'я при використанні працівниками засобів індивідуального захисту на робочому місці. Інші Директиви направлені на забезпечення охорони здоров'я та безпеки в різних галузях господарства (видобувна, в тому числі і підземна; будівельні майданчики; праця пов'язана із впливом азбесту, канцерогенів або мутагенів, на роботі; при роботі з екранними пристроями; хімічними та іншими речовинами). [149]

Тому, процес наближення законодавства України до законодавства Європейського Союзу у сфері охорони праці жінок полягає у досягненні на практиці високих європейських стандартів охорони праці.

Імплементация норм Європейського Союзу в національне законодавства України не є панацеєю для подальшого. При подальшій модернізації трудового законодавства потрібно виходити із сучасних реалій, а також скористатися лише позитивними аспектами європейського правового регулювання охорони праці жінок.

3.3. Тенденції удосконалення правового регулювання праці жінок в умовах кодифікації трудового законодавства

Наявність сильної економічної та політичної правової системи – запорука успіху забезпечення прав громадян. Це є актуальним для будь-якої країни. В умовах розвитку трудового права, працівник психічно повинен відчувати себе в повній безпеці, бути захищеним від несприятливих умов, а втім, жінка, як вразливий суб'єкт в сфері охорони праці, потребує особливих умов її захисту. Багаторазово було зазначено про застарілість КЗпП України, який є анахронізмом радянських часів. Після розпаду СРСР, тогочасні країни союзні республіки почали переходити до ринкової економіки і взяли за необхідність кардинально змінювати трудове законодавство. Деякі країни тих часів провели реформу в бік кодифікації трудового законодавства, і нині, у всіх країнах СНД є трудові кодекси (Трудовий кодекс Республіки Білорусь (1999), Азербайджану (1999), Вірменії (2004), Казахстану 2015 Киргизстану (2004), Молдови (2003), Узбекистану (1995), Таджикистану (1997 – перший, 2016 – другий) та Російської Федерації (2001). Хоча і на сьогоднішній день, дані акти містять трудові конструкції радянських часів, однак були змінені та доповнені новими демократичними нормами. Реформа цих країна вдало впорядкувала великий масив трудових норм. Трудові кодекси також є у Польщі (1974), Грузії (2010), Франції (початок бере з 1910 року, а новий прийняли в 2016 році) та інші країни.

Кодифікація – це спосіб упорядкування законодавства та є однією з форм її систематизації, в процесі якого створюються переважно нові норми для регулювання певної сфери суспільних відносин. Через те, що сфера трудових відносин регулюється також і безліччю законами та підзаконними нормативними актами – прийняття єдиного кодифікованого акту є вкрай необхідним.

Аналізуючи історію Трудового кодексу, то вбачається її нелегкий шлях. Зараз в Верховній Раді України знаходиться на розгляді Проект Трудового кодексу (далі – Проект) № 1658 від 27.12.2014 року, але історія проектів зазнає початку ще з 2003 року. Саме в цьому році був внесений проект закону. Схожі проекти вносились на розгляд і в 2007 та 2013 роках, і хоча тоді все це

відбувалося із олігархічних спонукань, виявились і ті, які виступили у конфронтацію. Теперішній проект розглядається вже п'ятий рік, і очікує на друге читання (в 2015 прийнятий у першому читанні). [91, С .27-29; 150]

Потрібно звернути увагу позитивні сторони на недоліки, які потрібно усунути, щоб забезпечити жінок належними та безпечними умовами праці, їх охору та пов'язаних з цим питань.

Так, стаття 33 Проекту передбачає винятково письмову форму трудового договору, в той час КЗпП України містить формулювання «як правило у письмовій формі». Це надає можливість заборони укладати роботодавцю з працівником усних домовленостей. Позитивним аспектом є зазначення обов'язкових умов трудового договору, однією з новачій яких є зазначення про умови з охорони праці.

Деталізовано питання заборони дискримінації у статті 3. У частині другій міститься конкретний перелік, за якими не вважаються дискримінацією у сфері праці, винятки чи переваги, а також обмеження прав працівників, що залежать від властивих певному виду робіт вимог щодо віку, рівня освіти, стану здоров'я, статі тощо або обумовлені необхідністю посиленого соціального та правового захисту деяких категорій осіб. Законами і установчими документами господарських товариств (крім акціонерних), виробничих кооперативів, фермерських господарств, громадських об'єднань, релігійних організацій та заснованих релігійними організаціями юридичних осіб можуть встановлюватися переваги для їх засновників (учасників) і членів при наданні роботи, переведенні на іншу роботу та залишенні на роботі у разі вивільнення.

А обов'язок доказування відсутності фактів дискримінації покладається на роботодавця.

Стаття 20 містить право працюючих жінок на особливий захист у разі материнства. У Проекті передбачається заборона залученні жінок до роботи із шкідливими або небезпечними умовами праці. Також жінка, за власною письмовою згодою може надати дозвіл на переведення до іншої роботи з підстав, передбачених у статті 67.

Стаття 109 врахована ряд змін щодо заборона розірвання трудового договору з вагітними жінками, працівниками із сімейними обов'язками, які мають дітей, та саодинокими матерями (батьками). Стаття 135 не містить норму, яка передбачала би надання права жінці на неповний робочий час в разі догляду за дитиною, що знаходиться під її опікуванням.

Протирічною є норма, на нашу думку, що передбачає заборону залучення до нічної роботи виключно вагітних жінок (в КЗпП України зазначено що і при наявності дітей віком до трьох років). Хоча ця норма є застарілою, і її відсутність виправданою – з однієї сторони, а з другої – з боку роботодавця може міститись маніпулювання щодо залучення жінки, крім її письмового дозволу.

Стаття 154 Проекту зберігаю гарантію ст. 54 КЗпП України про заборону залучати вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років до надурочних робіт. Передбачено надання додатково 14 днів соціальної відпустки в разі багатоплідної вагітності. Хоча науковець Боричнко К. В. звертає тут на саме поняття «багатоплідна вагітність» та «народження двох і більше дітей». Думка полягає в наступному: «необґрунтовано виділені в окремі підстави, які дають право на соціальну відпустку у зв'язку з вагітністю і пологами подовженої тривалості, адже народження двох і більше дітей є логічним завершенням багатоплідної вагітності. Навіть у випадку народження живою лише однієї дитини, дана відпустка з виплатою відповідної допомоги за рахунок коштів загальнообов'язкового державного соціального страхування спрямована на відновлення працездатності жінки після фізіологічного процесу пологів, а не на забезпечення умов утримання та виховання малолітніх дітей, що є метою для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку. Однак нормативно-правові акти, що визначають тривалість оплачуваної відпустки у зв'язку з вагітністю і пологами в зарубіжних країнах, є більш розвиненими. Так, законодавством Швеції передбачена тривалість такої відпустки – 64 тижні, Норвегії – 52 тижні, Данії – 50 тижнів, Іспанії – 24 тижні, Росії – 20 тижнів, Фінляндії – 18 тижнів, Німеччини – 14 тижнів». [91, С 33-36]

Проект вперше містить поняття охорони праці (Книга 3,Глава 10). Охорона праці – це система правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних заходів та засобів, спрямованих на збереження життя, здоров'я і працездатності людини у процесі трудової діяльності. Передбачено обов'язок держава встановлювати додаткові гарантії щодо охорони її життя та здоров'я жінок у процесі трудової діяльності. Важливе значення мають положення про максимальні норми підймання та переміщення важких предметів. Забороняється такі дії понад встановлені норми. За рахунок роботодавця проводиться навчання працівника (інструктаж, навчання, перевірку знань з питань охорони праці, надання до медичної допомоги потерпілим від нещасних випадків, правил поведінки у разі виникнення аварій згідно з типовим положенням). На працівника покладається обов'язок дбати про особисту безпеку і здоров'я, а також про безпеку і здоров'я людей, які його оточують, під час виконання робіт чи перебування на території юридичної особи.

Охорона праці та охорона материнства є надійним інструментом реалізації права на працю. *Так, «науковець Пожарова О. В. звертає увагу на те, що дані норми покликані забезпечити здоров'я жінок, знизити серед них захворюваність та мінімізувати кількість нещасних випадків на виробництві, зберегти репродуктивне здоров'я. Звертається увага на відсутність окремої статті про заборону залучення жінок до нічних робіт».* [91, С 166-168]

Таким чином, у проекті Трудового кодексу України збережено високий рівень охорони праці жінок Хоча деякі питання все ж таки потребують доопрацювання. Наскільки вірно та ефективно законодавець в нормах трудового права відобразить належну охорону праці жінок, настільки він і забезпечує прогресивний розвиток всього суспільства в умовах ринкової економіки та нових форм господарювання.

Висновок до Розділу III

1. У США, Канади і Сполученого Королівства дуже велика роль приділена так званому загальному праву, що робить їх трудову систему розгалуженою. Особливо велике значення мають колективні договори. Правила поведінки у США регулюються на федеральному рівні, в той час коли кожен штат встановлює власні правила. Система обох країн є складною і багатогранною, яка застосовує писане право і є неприйнятною для України;
2. Досвід країн СНД в сфері регулювання охорони праці жінок є наближеним для України. І хоча, регулювання дещо різне з політичних, економічних, екологічних чи інших проблем, проте у Проект Трудового кодексу були запозичені деякі аспекти регулювання, наприклад, виділення принципів в окрему статтю як це зроблено у трудовому кодексі Казахстану;
3. В рамках підписання Угоди про Асоціацію з ЄС, Україна взяла на себе зобов'язання імплементувати Директиви щодо трудового, антидискримінаційного аспекту та в сфері безпеки праці;
4. Норми українського трудового законодавства здебільшого відповідають нормам трудового права ЄС в сфері охорони праці жінок. Хоча, і є прогалини в законодавстві, які не надають можливість ефективно охороняти здоров'я та життя жінок, і тут виникає необхідність залучення міжнародного досвіду;
5. У більшості країн ЄС положення Директиви включено до національних законів країн ЄС, що деталізується у відповідних нормативно-правових актах, технічних нормативах та стандартах, що регулюють конкретні аспекти умов праці. Крім цього, такі правила встановлюються колективними договорами;
6. Порівнявши та проаналізувавши окремі положення КЗпП України та проекту Трудового кодексу були розглянуті позитивні та негативні моменти. Загальна спрямованість кодифікації трудового законодавства України має спиратися на встановлення рівних правових умов здійснення трудової діяльності для жінок і чоловіків;

7. Для прийняття належного та ефективного Проекту Трудового кодексу України пропонується ряд змін, зокрема:

- винести дефініції понять (як охорона праці, сімейні працівники, працівник, роботодавець, трудові відносини та інші) на початок кодексу, статтею 2 як це робиться до практики Європейського Союзу;
- в книгу четверту, глави доповнити окрему статтю такого змісту: **«Обмеження залучення праці жінок до нічної праці»:** **Ч.1** - Не допускається залучення вагітних жінок, та жінок що мають дітей віком до трьох років до робіт у нічний. **Ч. 2** – Роботодавець може запропонувати жінці переведення на роботу в денний час виключно за її письмовою згодою; пункт 1, частини 1 статті 142 доповнити наступним змістом «...та жінок що мають дітей віком до трьох років». Дані доповнення будуть відповідати вимогам Конвенції № 171 про нічну працю.

ВИСНОВКИ

Із проведеного дослідження щодо правового регулювання праці жінок випливає наступне:

1. Враховуючи тенденції правового регулювання відносин у сфері праці протягом радянської доби (1918-1991 рр.), політико-ідеологічні, партійні та інші чинники період характеризується наступними етапами:

- формування та становлення радянської моделі правового регулювання охорони праці жінок зумовлювався необхідністю залученню їх до розбудови соціалістичної країни;
- вихідним початком регулювання праці стало прийняття Кодексів законів про працю, які закріплювали нормативні положення регулювання праці жінок протягом, відводячи їм окрему роль у суспільстві;
- поліпшення умов праці зумовлений забезпеченням жінок безпечними та надійними умовами праці (заборона нічної праці, затвердження списку шкідливих і небезпечних професій, заборона переносу важкого вантажу понад встановлені норми), а особливо це стосувалось жінок, які виконують функцію материнства;
- прогресивне регулювання охорони материнства (збільшення відпусток до і після пологів, можливість переведення на легшу роботу, можливість отримання державної допомоги, розширення списку шкідливих професій та інша);
- інтенсивність законодавчих реформ, масштаби її поновлення вплинули на всі сфери суспільного життя;

2. Під час формування сучасної моделі правового регулювання охорони праці жінок від прийняття незалежності, Конституції України та інших важливих законодавчих змін період характеризувався наступними чинниками:

- Україна взяла за необхідність перейняти радянську правову модель трудового регулювання. Хоча і відбувається прогресивні зміни, а також скасування

- деяких древніх радянських норм, потрібно більше докласти законодавчих зусиль та політичної волі для підтримання інтегрованого шляху до Європи;
- втілення нових законодавчих змін, шляхом прийняття низки нормативно-правових актів направлена на формування цивілізаційної правової системи, які закріплені міжнародними стандарти;
 - була прийнята Конституція України, яка стала гарантом забезпечення трудових прав закріпивши низку статей;
 - проведення дослідження та аналізу науковцями проблем в сфері охорони праці надало змогу, за їх рекомендаціями, удосконалити законодавство. Охорона материнства відіграє одну і з головних ролей в правовому регулюванні охорони праці;
3. Тлумачити поняття «охорона праці жінок» можна у двох значеннях: у широкому значенні та вузькому. У широкому значенні охорона праці жінок розуміється як система норм трудового права охоронного призначення. Охорона праці жінок у вузькому значенні – це система правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних заходів та засобів, спрямованих на збереження життя, здоров'я і працездатності людини у процесі трудової діяльності;
 4. Принципи права – це найбільш загальні і стабільні вимоги в процесі виконання жінкою трудової діяльності, що уособлюють суспільні цінності, дозволяють відтворити їх жінці при реалізації свого економічного права, визначаючи характер і напрямок подальшого розвитку через забезпечення її належними умовами в сфері охорони праці. Принцип недискримінації визнається як універсальний (загальний) принцип, який стосується всього правового регулювання охорони праці жінок;
 5. Джерела правового регулювання охорони праці жінок включають в себе широкий діапазон як національного, так і міжнародного законодавства. Джерела становлять собою універсальний механізм (офіційний акт) нормотворчості держави або прийнятий з її дозволу, що встановлює, змінює і

- скасовує трудові норми, що регулюють трудові відносини в сфері охорони та захисту праці жінок;
6. Завдяки міжнародному співробітництву простежується позитивна динаміка посилення законодавства в сфері праці, норми стають більш імперативними, відбувається коригування норм і гарантій захисту жінок та розширення їх можливості для самореалізації. Сучасний стан міжнародних відносин потребує якісного поглиблення сфери міжнародно-правового регулювання забезпечення прав жінок і порівняти їх на рівні з чоловіками;
 7. Гендерна рівність сприяє позбавленню стереотипів щодо жінок та дозволяє визнати їх вмілими працівниками. Вона передбачає рівні права для жінок і чоловіків, а також їх однакову значущість, можливості, обов'язки та участь у всіх сферах суспільного й особистого життя;
 8. Юридичні гарантії при реалізації жінками права на працю (охорона праці) на стадіях укладення, виконання і припинення трудового договору зводяться до наступного: питання реалізації юридичних гарантій в сфері правового регулювання охорони праці жінок розглядається здебільшого з позиції гендерної рівності та гендерних можливостей для жінок у сфері праці. Гендерні проблеми, які існують цій сфері викликані в першу чергу гендерними стереотипами, які притаманні переважно чоловікам. Чоловіки не можуть визнати і зміритися, в міру своїх переконань, світогляду та сприйняття, що жінки часто можуть бути більш фізично підготовленими, мати більший професійний рівень, отримати в процесі навчання більше навиків, умінь і знань, ніж деякі чоловіки;
 9. В законодавчій системі існують серйозні прогалини, які однаково зачіпають інтереси як жінок, так і чоловіків;
 10. Обмеження прав жінок мінімізовано, однак цілковитого дотримання принципу гендерної рівності у цьому аспекті поки що не досягнуто, адже проблеми ще існують. Дослідження різних авторів показують, що присутність у колективі жінок значно пом'якшує морально-психологічну атмосферу, а головне – зростає культура взаємовідносин між жінками та чоловіками у

самому колективі. Таким чином, забезпечення гендерної рівності малоймовірне без визнання можливості реалізації жінок у відповідній сфері життєдіяльності та забезпечення належних та безпечних умов праці;

11. На етапі укладання трудового договору проблеми виникають у жінок різних категорій (ВПО, жінки з сільської місцевості, вагітні). В сучасних умовах ринкової економіки роботодавець позбавляє жінку доступу до праці із-за гендерних стереотипів, відсутності бажання витратити кошти та час на їх навчання. Гарантії для жінок не є збалансованими;
12. Юридичні гарантії на етапі виконання трудового договору повинні бути посилені через кодифікацію трудового законодавства. Гарантії повинні бути стабільними та надійними, відповідати принципу пріоритету збереження життя та здоров'я жінки і відсутності дискримінації зі сторони роботодавця;
13. Припинення трудового договору полягає, передусім, в дотриманні відповідних підстав і процедури. Тільки в такому випадку можна дотримуватися справедливості для жінок, бо на всіх етапах трудового договору головне – забезпечити їх безпечними умовами праці, а для цього потрібно, щоб юридичні гарантії були ефективними;
14. У США, Канади і Сполученого Королівства дуже велика роль приділена так званому загальному праву, що робить їх трудову систему розгалуженою. Особливо велике значення мають колективні договори. Правила поведінки у США регулюються на федеральному рівні, в той час коли кожен штат встановлює власні правила. Система обох країн є складною і багатогранною, яка застосовує писане право і є неприйнятною для України;
17. Досвід країн СНД в сфері регулювання охорони праці жінок є наближеним для України. І хоча, регулювання дещо різне з політичних, економічних, екологічних чи інших проблем, проте у Проект Трудового кодексу були запозичені деякі аспекти регулювання, наприклад, виділення принципів в окрему статтю як це зроблено у трудовому кодексі Казахстану;
18. В рамках підписання Угоди про Асоціацію з ЄС, Україна взяла на себе зобов'язання імплементувати норми Директив щодо трудового аспекту,

антидискримінаційного аспекту та норми, які направлені на покращення в сфері безпеки праці;

19. Норми українського трудового законодавства здебільшого відповідають нормам трудового права ЄС в сфері охорони праці жінок. Хоча, і є прогалини в законодавстві, які не надають можливість ефективно охороняти здоров'я та життя жінок, і тут виникає необхідність залучення міжнародного досвіду;
20. У більшості країн ЄС положення Директиви включено до національних законів країн ЄС, що деталізується у відповідних нормативно-правових актах, технічних нормативах та стандартах, що регулюють конкретні аспекти умов праці. Крім цього, такі правила встановлюються колективними договорами;
21. Порівнявши та проаналізувавши окремі положення КЗпП України та проекту Трудового кодексу були розглянуті позитивні та негативні моменти. Загальна спрямованість кодифікації трудового законодавства України має спиратися на встановлення рівних правових умов здійснення трудової діяльності для жінок і чоловіків;
22. Для прийняття належного та ефективного Проекту Трудового кодексу України пропонується ряд змін, зокрема:
 - винести дефініції понять (як охорона праці, сімейні працівники, працівник, роботодавець, трудові відносини та інші) на початок кодексу, статтею 2 як це робиться до практики Європейського Союзу;
 - в книгу четверту, глави доповнити окрему статтю такого змісту: «Обмеження залучення праці жінок до нічної праці»: Ч.1 - Не допускається залучення вагітних жінок, та жінок що мають дітей віком до трьох років до робіт у нічний. Ч. 2 – Роботодавець може запропонувати жінці переведення на роботу в денний час виключно за її письмовою згодою; пункт 1, частини 1 статті 142 доповнити наступним змістом «...та жінок що мають дітей віком до трьох років». Дані доповнення будуть відповідати вимогам Конвенції № 171 про нічну працю.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Формування світогляду радянської жінки в 20–30-х рр. XX ст. (історіографія проблеми) / Н. І. Земзюліна // Вісник Черкаського університету. Серія : Історичні науки. - 2010. - № 192. - С. 14-18. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/VchuI_2010_192_5 (дата звернення: 05.05.2020);
2. Кодекс законів про працю 1918 року. URL: http://www.hist.msu.ru/Labour/Law/kodex_18.htm(дата звернення: 05.05.2020);
3. Про нічну роботу жінок: Постанова Народного комісаріату праці РРФСР від 4 жовтня 1919 року. URL:http://www.libussr.ru/doc_ussr/ussr_488.htm (дата звернення: 05.05.2020);
4. Кодекс законів про працю РРФСР 1922. URL: http://www.hist.msu.ru/Labour/Law/kodex_22.htm(дата звернення: 05.05.2020);
5. Конституція: Основний закон Союзу Радянських Соціалістичних Республік, прийнято другою сесією ЦВК СРСР першого скликання 6 липня 1923 року і в остаточній редакції II з'їздом Рад СРСР 31 січня 1924 року. URL: <http://www.hist.msu.ru/ER/Text/cnst1924.htm> (дата звернення:05.05.2020);
6. Конституція: Основний закон Союзу Радянських Соціалістичних Республік, затверджено Надзвичайним VIII з'їздом Рад Союзу РСР 5 грудня 1936 року (з наступними змінами та доповненнями). URL: <http://www.hist.msu.ru/ER/Text/cnst1936.htm>(дата звернення: 05.05.2020);
7. Положення про комітет при Президії Центрального Виконавчого Комітету Союзу РСР щодо поліпшення праці і побуту робітниць і селянок: Постанова Президії Центрального Виконавчого Комітету (СЗ СССР 1930 г. № 29). URL:<http://istmat.info/node/49770>(дата звернення: 05.05.2020);
8. Список особливо важких і шкідливих професій і робіт, до яких не допускаються жінки Постановою Наркомтруда СРСР 10 квітня 1932, висвітлене в Б. М. Бабий. 600 вопросов и ответов по советскому законодательству 1974. URL:<https://lawbook.online/sovetskoe-zakonodatelstvo-kniga/ohrana-truda-26143.html>(дата звернення: 05.05.2020);

9. Про граничні норми перенесення і пересування тяжкості дорослими жінками: Постанова Наркомтруда СРСР від від 1932 № 25. URL: <https://studfiles.net/preview/2933051/>(дата звернення: 05.05.2020);

10. Про поліпшення справи державної допомоги багатодітним і самотніми матеріями і поліпшення умов праці та побуту жінок: Указ Президії Верховної Ради СРСР від 19 травня 1949 року.

URL:

https://ru.wikisource.org/wiki/%D0%A3%D0%BA%D0%B0%D0%B7_%D0%9F%D1%80%D0%B5%D0%B7%D0%B8%D0%B4%D0%B8%D1%83%D0%BC%D0%B0_%D0%92%D0%A1_%D0%A1%D0%A1%D0%A0_%D0%BE%D1%82_19.05.1949_%D0%BE%D0%B1_%D1%83%D0%BB%D1%83%D1%87%D1%88%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B8_%D0%B4%D0%B5%D0%BB%D0%B0_%D0%B3%D0%BE%D1%81%D1%83%D0%B4%D0%B0%D1%80%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D0%BE%D0%B9_%D0%BF%D0%BE%D0%BC%D0%BE%D1%89%D0%B8_%D0%BC%D0%BD%D0%BE%D0%B3%D0%BE%D0%B4%D0%B5%D1%82%D0%BD%D1%8B%D0%BC_%D0%B8_%D0%BE%D0%B4%D0%B8%D0%BD%D0%BE%D0%BA%D0%B8%D0%BC_%D0%BC%D0%B0%D1%82%D0%B5%D1%80%D1%8F%D0%BC_... (дата звернення: 05.05.2020);

11. Про порядок призначення жінок-робітниць і службовцям допомоги зв'язку з вагітністю та пологів та виплати робочих і службовцям, який захворів під час відпустки, посібників по тимчасовій непрацездатності: Постанова Ради Міністрів УРСР від 6 грудня 1956 р № 1586. URL: http://www.libussr.ru/doc_ussr/ussr_5149.htm (дата звернення: 05.05.2020);

12. Про збільшення тривалості відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами: Указ Президії Верховної Ради СРСР від 26 березня 1956 року. URL: https://ru.wikisource.org/wiki/%D0%A3%D0%BA%D0%B0%D0%B7_%D0%9F%D1%80%D0%B5%D0%B7%D0%B8%D0%B4%D0%B8%D1%83%D0%BC%D0%B0_%D0%92%D0%A1_%D0%A1%D0%A1%D0%A0_%D0%BE%D1%82_26.03.1956_%D0%BE%D0%B1_%D1%83%D0%B2%D0%B5%D0%BB%D0%BD%D0%B8%D0%B8_%D0%B4%D0%B5%D0%BB%D0%B0_%D0%B3%D0%BE%D1%81%D1%83%D0%B4%D0%B0%D1%80%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D0%BE%D0%B9_%D0%BF%D0%BE%D0%BC%D0%BE%D1%89%D0%B8_%D0%BC%D0%BD%D0%BE%D0%B3%D0%BE%D0%B4%D0%B5%D1%82%D0%BD%D1%8B%D0%BC_%D0%B8_%D0%BE%D0%B4%D0%B8%D0%BD%D0%BE%D0%BA%D0%B8%D0%BC_%D0%BC%D0%B0%D1%82%D0%B5%D1%80%D1%8F%D0%BC_...

B8%D1%87%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B8_%D0%BF%D1%80%D0%BE%D0%B4%D0%BE%D0%BB%D0%B6%D0%B8%D1%82%D0%B5%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B8_%D0%BE%D1%82%D0%BF%D1%83%D1%81%D0%BA%D0%BE%D0%B2_%D0%BF%D0%BE_%D0%B1%D0%B5%D1%80%D0%B5%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B8_%D0%B8_%D1%80%D0%BE%D0%B4%D0%B0%D0%BC (дата звернення: 05.05.2020);

13. Про заходи про заміну жіночого праці на підземних роботах в гірнично-видобувній промисловості та на будівництві підземних споруд: Постанова Рада Міністрів СРСР від 13.07.1957 № 839 (ВИТЯГ) від 13 липня 1957 р № 839.

URL: https://www.lawmix.ru/docs_ccsr/6807 (дата звернення: 05.05.2020);

14. Про більш широке залучення жінок до участі у кваліфікованій праці в сільському господарстві: Постанова Ради Міністрів УРСР від 14 січня 1969 р № 43.

URL: http://www.libussr.ru/doc_ussr/usr_6984.htm (дата звернення: 05.05.2020);

15. Про затвердження Основ законодавства Союзу РСР і союзних республік про працю: Закон СРСР від 15.07.1970. URL:

https://ru.wikisource.org/wiki/%D0%97%D0%B0%D0%BA%D0%BE%D0%BD_%D0%A1%D0%A1%D0%A1%D0%A0_%D0%BE%D1%82_15.07.1970_%D0%BE%D0%B1_%D1%83%D1%82%D0%B2%D0%B5%D1%80%D0%B6%D0%B4%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B8_%D0%9E%D1%81%D0%BD%D0%BE%D0%B2_%D0%B7%D0%B0%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D0%BE%D0%B4%D0%B0%D1%82%D0%B5%D0%BB%D1%8C%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%B0_%D0%A1%D0%BE%D1%8E%D0%B7%D0%B0_%D0%A1%D0%A1%D0%A0_%D0%B8_%D1%81%D0%BE%D1%8E%D0%B7%D0%BD%D1%8B%D1%85_%D1%80%D0%B5%D1%81%D0%BF%D1%83%D0%B1%D0%BB%D0%B8%D0%BA_%D0%BE_%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B5 (дата звернення: 05.05.2020);

16. Конституція: Основний Закон Союзу Радянських Соціалістичних Республік, прийнята на позачерговій сьомій сесії Верховної Ради СРСР дев'ятого

скликання 7 жовтня 1977 р. URL: <http://www.hist.msu.ru/ER/Text/cnst1977.htm> (дата звернення: 05.05.2020);

17. Про затвердження Списку виробництв, професій і робіт з важкими і шкідливими умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок: Постанова Державного комітету СРСР по праці і соціальних питань Президії Всесоюзної Центральної Ради від 25 липня 1978 р № 240 / П10-3. URL: http://www.libussr.ru/doc_ussr/usr_9713.htm (дата звернення: 05.05.2020);

18. Про внесення змін до Списку виробництв, професій і робіт з важкими і шкідливими умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок: Постанова Державного комітету СРСР по праці і соціальних питань Президії Всесоюзної Центральної Ради від 26 березня 1987 г. № 184/П-4. URL: http://www.libussr.ru/doc_ussr/usr_13877.htm (дата звернення: 05.05.2020);

19. Про внесення змін і доповнення до Списку виробництв, професій і робіт з важкими і шкідливими умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок: Постанова Державного комітету СРСР по праці і соціальних питань Президії Всесоюзної Центральної Ради від 22 жовтня 1990 г. № 417/П-12. URL: http://www.libussr.ru/doc_ussr/usr_17430.htm (дата звернення: 05.05.2020);

20. Рекомендації з використання праці вагітних жінок на легкої або менш ущільненні роботі на підприємствах легкої промисловості: Затверджені заступником міністра охорони здоров'я СРСР Е.Новіковим 28 грудня 1978 р № 08-14-10. URL: http://www.libussr.ru/doc_ussr/usr_9850.htm (дата звернення: 05.05.2020);

21. Про норми гранично допустимих навантажень для жінок при підйомі і переміщенні тягарів вручну Постанова Державного комітету СРСР з праці і соціальних питань від 27 січня 1982 року № 22 / П. URL: <http://base.safework.ru/law?d&nd=33300886&prevDoc=33303098> (дата звернення: 05.05.2020);

22. Про заходи щодо посилення державної допомоги сім'ям, у яких є діти: Постанова центрального комітету КПРС, Рада Міністрів української СРСР від 22 січня 1981 № 235 (В ред. Постанови ЦК КПРС, Ради Міністрів СРСР від

13.01.1989 № 27, зі змінами., внесеними розпорядженням Ради Міністрів СРСР від 30.10.1985 N 2275p). URL: <http://www.alppp.ru/law/trud-i-zanjatost-naselenija/trud/3/postanovlenie-ck-kpss-sovmina-sssr-ot-22-01-1981--235.html> (дата звернення: 05.05.2020);

23. Про порядок надання жінкам з числа рядового і начальницького складу отпусков по догляду за дітьми: Наказ Міністерства внутрішніх справ СРСР від 5 листопада 1982 р № 353.

URL: http://www.libussr.ru/doc_ussr/usr_11324.htm (дата звернення: 05.05.2020);

24. Про працевлаштування вагітних жінок на підприємствах і в організаціях: Лист Міністерства хімічного і нафтової машинобудування СРСР від 8 лютого 1983 року № 28-20 / 68.

URL: http://www.libussr.ru/doc_ussr/usr_11455.htm (дата звернення: 05.05.2020);

25. Про додаткові заходи щодо поліпшення умов праці жінок, зайнятих в народному господарстві (З ізм. і доп., Внесеними Постановою Радміну СРСР від 17.10.1987 № 1174): Постанова Ради Міністрів УРСР від 25 квітня 1978 № 320.

URL: http://www.libussr.ru/doc_ussr/usr_9627.htm (дата звернення: 05.05.2020);

26. Про збільшення тривалості відпустки жінкам, у яких є малолітні діти: Постанова Рада Міністрів УРСР Всесоюзна центральна рада професійних спілок від 22 серпня 1989 р № 677.

URL: http://www.libussr.ru/doc_ussr/usr_15845.htm (дата звернення: 05.05.2020);

27. Про невідкладні заходи щодо поліпшення положення жінок, охорони материнства та дитинства, зміцнення сім'ї: Постанова Верховної Ради СРСР від 10 квітня 1990 р № 1420-1.

URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_10633/ (дата звернення: 05.05.2020);

28. Про охорону праці: Закон України від 14.10.1992 р. № 2694-XII. Дата оновлення: 27.12.2019. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12> (дата звернення: 05.05.2020);

29. Про затвердження Переліку важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок: Наказ Міністерства охорони здоров'я від 29.12.93 р. № 256.
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0051-94> (дата звернення: 05.05.2020);
30. Про затвердження Граничних норм підймання і переміщення важких речей жінками: Наказ Міністерства охорони здоров'я від 10.12.1993 р. № 241.
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0194-93> (дата звернення: 05.05.2020);
31. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 р. Дата оновлення: 21.02. 2019. Відомості Верховної Ради України. 1996. № 30. Ст. 14. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80> (дата звернення: 05.05.2020);
32. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 р. № 322-08. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення: 05.05.2020) ;
33. Особливості правового регулювання праці жінок, які поєднують роботу з материнством, та його подальше вдосконалення: Автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.05 / І.А. Ветухова ; Нац. юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого. — Х., 2001. — 20 с. — укр. URL: [http://irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?Z21ID=&I21DBN=ARD&P21DBN=ARD&S21STN=1&S21REF=10&S21FMT=fullwebr&C21COM=S&S21CNR=20&S21P01=0&S21P02=0&S21P03=A=&S21COLORTERMS=1&S21STR=%D0%92%D1%94%D1%82%D1%83%D1%85%D0%BE%D0%B2%D0%B0%20%D0%86.%D0%90.\\$](http://irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?Z21ID=&I21DBN=ARD&P21DBN=ARD&S21STN=1&S21REF=10&S21FMT=fullwebr&C21COM=S&S21CNR=20&S21P01=0&S21P02=0&S21P03=A=&S21COLORTERMS=1&S21STR=%D0%92%D1%94%D1%82%D1%83%D1%85%D0%BE%D0%B2%D0%B0%20%D0%86.%D0%90.$) (дата звернення: 05.05.2020);
34. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків Відомості Верховної Ради України (ВВР). — 2005. — № 52. —ст.561. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15> (дата звернення: 05.05.2020);
35. Марценюк Т. Гендерна рівність і недискримінація: посібник для експертів і експерток аналітичних центрів. — К., 2014. — 65 с. URL: <http://ekmair.ukma.edu.ua/handle/123456789/3540> (дата звернення: 05.05.2020);
36. Міжнародні стандарти рівноправ'я та захисту прав жінок та практика України [Текст] : Автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.11 / Чижмарь Катерина

Іванівна ; НАН України, Інститут держави і права ім. В.М.Корецького. Інститут законодавства Верховної Ради України - К., 2007. - 21 с. — укр. URL: [http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-](http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=ARD&P21DBN=ARD&Z21ID=&Image_file_name=DOC/2007/07ckigpu.zip&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1)

[bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=ARD&P21DBN=ARD&Z21ID=&Image_file_name=DOC/2007/07ckigpu.zip&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1](http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=ARD&P21DBN=ARD&Z21ID=&Image_file_name=DOC/2007/07ckigpu.zip&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1) (дата звернення: 05.05.2020);

37. Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 р. № 5067-VI. Дата оновлення: 18.04.2020. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17> (дата звернення: 05.05.2020);

38. Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності Закону України від 22.06.2012р. // Відомості Верховної Ради (ВВР), – 2013, – № 22. – ст.216. – URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2862-17> (дата звернення: 05.05.2020);

39. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні: Закон України від 06.0.2012 р. № 5207-VI. Дата оновлення: 30.05.2014. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17> (дата звернення: 05.05.2020);

40. Про Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини: Закон України від 23.12.1997 р. № 776/97-ВР. Дата оновлення: 20.03.2020. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/776/97-%D0%B2%D1%80> (дата звернення: 05.05.2020);

41. The Global Gender Gap Report 2006 – Geneva: World Economic Forum, 2006. – P. 152.

URL: http://www3.weforum.org/docs/WEF_GenderGap_Report_2006.pdf (дата звернення: 05.05.2020);

42. The Global Gender Gap Report 2015 – Geneva: World Economic Forum, 2015. – P. 387. URL: <http://www3.weforum.org/docs/GGGR2015/cover.pdf> (дата звернення: 05.05.2020);

43. The Global Gender Gap Report 2018 – Geneva: World Economic Forum, 2018. – P. 367. URL: http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2018.pdf (дата звернення: 05.05.2020);

44. Про Урядового уповноваженого з питань гендерної політики: Постанова Кабінету Міністрів України від 07.07.2017 р. № 390. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/390-2017-%D0%BF> (дата звернення: 05.05.2020);
45. Європейські стандарти права працюючих жінок на охорону материнства й законодавство України / Г. І. Чанишева // Актуальні проблеми держави і права. - 2015. - Вип. 75. - С. 293-302. - URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/apdp_2015_75_44 (дата звернення: 05.05.2020);
46. Миронова А. В. Международно-правовое регулирование труда женщин. Автореф. дис... канд. юрид. наук.: спец. 12.00.10. - М., 2008. - С. 3. URL: <http://www.dslib.net/pravo-evropy/mironova-mezhdunarodno-pravovoe-regulirovanie-truda-zhenwin.html> (дата звернення: 05.05.2020);
47. Трудове право України [текст] підручник / За загальною редакцією М.І. Іншина, В.Л. Костюка, В.П. Мельника. Вид. 2-ге, перероб. і доп. – Київ: Центр учбової літератури, 2016. – С. 472. URL: http://shron1.chtyvo.org.ua/Vyshnovetska_Svitlana/Trudove_pravo_Ukrainy.pdf (дата звернення: 05.05.2020);
48. Значення та сутність охорони праці / Д. С. Овсянко // Південноукраїнський правничий часопис. - 2014. - № 3. - С. 104-106. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pupch_2014_3_33 (дата звернення: 05.05.2020);
49. Конституційно-правові основи юридичних гарантій реалізації права на працю в сучасних умовах / І. І. Яцкевич // Публічне право. - 2015. - № 3. - С. 388-395. URL: <http://ekmair.ukma.edu.ua/handle/123456789/11140> (дата звернення: 05.05.2020);
50. Загальна теорія права: Підручник / За заг. ред. М.І. Козюбри. – К.: Ваїте, 2015. – 392. URL: <https://www.osce.org/uk/ukraine/283756?download=true> (дата звернення: 05.05.2020);
51. Загальна декларація прав людини: Міжнародний документ від 10.12.1948. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015 (дата звернення: 05.05.2020);

52. Міжнародний пакти про економічні, соціальні і культурні права: Міжнародний документ від 19.10.1973.

URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042 (дата звернення: 05.05.2020);

53. Міжнародний пакт про громадянські і політичні права: Міжнародний документ від 19.10.1973.

URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_043 (дата звернення: 05.05.2020);

54. Хартія основних прав Європейського Союзу: Міжнародний документ від 07.12.2000 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_524 (дата звернення: 05.05.2020);

55. Конвенція Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок: Міжнародний документ від 18.12.1979. (ратифіковано Законом від 12.03.1981). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_207 (дата звернення: 05.05.2020);

56. Про затвердження Національного плану дій з виконання рекомендацій, викладених у заключних зауваженнях Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок до восьмої періодичної доповіді України про виконання Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок на період до 2021 року: Розпорядження Кабінету Міністрів України від від 05.09. 2018 р. № 634-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/634-2018-%D1%80> (дата звернення: 05.05.2020);

57. Конвенція про права осіб з інвалідністю (про права інвалідів): Міжнародний документ від 13.12.2006 року (ратифіковано Законом від 16.12.2009 № 1767-VI). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/995_g71 (дата звернення: 05.05.2020);

58. Міжнародна організація праці // Вікіпедія. URL: <https://uk.wikipedia.org> (дата звернення: 05.05.2020);

59. Конвенція про захист прав людини та основоположних свобод: Міжнародний документ від 04.11.1950 року (ратифіковано Законом від 17.07.97 № 475/97-ВР). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004 (дата звернення: 05.05.2020);

60. Про рівноправність жінок та чоловіків: Декларація Комітету міністрів Ради Європи // Міжнародний документ від 16.11.1988 року . URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_903 (дата звернення: 05.05.2020);
61. Європейська соціальна хартія від: Міжнародний документ від 03.05.1996 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062 (дата звернення: 05.05.2020);
62. Волохов О. С. Двосторонні міжнародні договори як джерела трудового права України / О. С. Волохов // Міжнародні читання з міжнародного права пам'яті професора П.Є. Казанського : матер. третьої міжнар. наук. конф. (м. Одеса, 2–3 листопада 2012 р.) / відп. за випуск М. І. Пашковський ; НУ «ОЮА». – Одеса : Фенікс, 2012. – С. 345-350 URL: <http://dspace.onua.edu.ua/handle/11300/3927> (дата звернення: 05.05.2020);
63. Про затвердження Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року: Постанова Кабінету Міністрів України від 11 квітня 2018 р. № 273. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/273-2018-%D0%BF> (дата звернення: 05.05.2020);
64. Костюк В. Л. Особливості вдосконалення джерел трудового права в сучасних умовах / Костюк В. Л. // НАУКОВІ ЗАПИСКИ. Том 26. Юридичні науки. – 2004. – С. 50–55. URL: http://ekmair.ukma.edu.ua/bitstream/handle/123456789/8228/Kostiuk_Osoblyvost.pdf (дата звернення: 05.05.2020);
65. Яцкевич І. І. Поняття соціального партнерства: теоретико-правовий аспект / І. І. Яцкевич // Дні науки Національного університету "Києво-Могилянська академія" на факультеті правничих наук, 2011-2012 : тези наукових доповідей та повідомлень на круглих столах 30 листопада 2011 року, 26 та 30 січня 2012 року. - Київ, 2012. - С. 97-101. URL: <http://ekmair.ukma.edu.ua/handle/123456789/13641> (дата звернення: 05.05.2020);

66. Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23.12.2011 р. № 2862-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2862-17> (дата звернення: 05.05.2020);
67. Про колективні договори і угоди: Закон України від 01.07.1993 р. № 3356-XII. Дата оновлення: 27.12.2019. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12> (дата звернення: 05.05.2020);
68. Новіков Денис Олександрович. Трудове процесуальне право: навч. посібник / Д. О. Новіков. – Харків, ХНПУ імені Г.С. Сковороди, 2017. – 129 с. URL: https://www.academia.edu/34525024/%D0%A2%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%BE%D0%B2%D0%B5_%D0%BF%D1%80%D0%BE%D1%86%D0%B5%D1%81%D1%83%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%B5_%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%BE (дата звернення: 05.05.2020);
69. Харчук Л. Ще раз про жінок і шкідливі умови праці / Людмила Харчук // Охорона праці і пожежна безпека № 12. – 2017. – URL: <http://oppb.com.ua/articles/shche-raz-pro-zhinok-i-shkidlyvi-umovy-praci> (дата звернення: 05.05.2020);
70. Проблеми юридичних гарантій трудових прав працівників при укладенні, зміні та розірванні трудового договору : монографія / К. Ю. Мельник, А. О. Бабенко. — Харків : Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2016. — 240 с. URL: univd.edu.ua/science-issue/issue/226 (дата звернення: 05.05.2020);
71. Конвенція про дискримінацію в галузі праці та занять: Міжнародний документ від 25.06.1958 року № 111. (ратифіковано Законом від 04.08.1961) URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_161 (дата звернення: 05.05.2020);
72. Процедура укладення трудового договору в умовах сьогодення: науково-теоретичний аспект / В. Л. Костюк // Наукові записки НаУКМА. Юридичні науки. - 2015. - Т. 168. - С. 134-139. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/NaUKMAun_2015_168_33 (дата звернення: 05.05.2020);
73. Трудовий договір як форма реалізації та гарантування права на працю/ І. І. Яцкевич // Наукові записки НаУКМА. Юридичні науки. - 2016. С. 66-69. URL:

- http://ekmair.ukma.edu.ua/bitstream/handle/123456789/11349/Yatskevych_Trudovy_y_dohovir_yak_forma.pdf?sequence=1&isAllowed=y (дата звернення: 05.05.2020);
74. Юридичні факти в системі правового регулювання. Зб. наук. праць. Матеріали VI міжнар. наук.-практ. конф. (Київ, 26 лист. 2015 р.) / за заг. ред. Н.М. Пархоменко, М.М. Шумила, І.О. Ізарової. – К.: ВД «Дакор», 2015. – 630 с. URL:<http://idpnan.org.ua/files/zbirnik-nauk.-prats-konf.-dnistryanskiy.pdf> (дата звернення: 05.05.2020);
75. Оцінка потреб та можливостей зайнятості внутрішньо переміщених осіб в Україні: узагальнення результатів дослідження та рекомендації / Міжнародна організація праці. Будапешт, 2016. URL: http://ilo.org/budapest/what-we-do/publications/WCMS_464289/lang--en/index.htm (дата звернення: 05.05.2020);
76. Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні: Закон України від // Відомості Верховної Ради УРСР (ВВР). – 1991. – № 21. – ст.252. Дата оновлення: 13.02.2020. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/875-12> (дата звернення: 05.05.2020);
77. Конвенція про професійну реабілітацію та зайнятість інвалідів: Міжнародний документ № 159 від 20.06.1983 року (ратифікована Законом від 06.03.2003 року). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_065 (дата звернення: 05.05.2020);
78. Організація праці осіб з інвалідністю: проблеми та перспективи законодавчого регулювання / В. Л. Костюк // Публічне право. - 2016. - № 3. - С. 170-177. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/pp_2016_3_25 (дата звернення: 05.05.2020);
79. Про затвердження Державної цільової програми «Національний план дій з реалізації Конвенції про права інвалідів» на період до 2020 року: Постанова Кабінету Міністрів України від 01.08.2012 року № 706 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/706-2012-%D0%BF> (дата звернення: 05.05.2020);

80. Про місцеві вибори: Закон України від 14.07.2015 р. № 595-VIII. Дата оновлення: 19.04.2020). URL:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/595-19> (дата звернення: 05.05.2020);
81. Гендерна рівність і розвиток: погляд у контексті європейської стратегії України // Центр Разумкова, Видавництво "Заповіт",. – 2016. – URL: <http://razumkov.org.ua/upload/Gender-FINAL-S.pdf> (дата звернення: 05.05.2020);
82. Жінки в Українській Центральній Раді / О. В. Оніщенко // Література та культура Полісся. Серія : Історичні науки. - 2016. - Вип. 85. - С. 81-90. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Ltkpist_2016_85_9(дата звернення: 05.05.2020);
83. Шифр «Гендерне лобі» Гендерний фактор у військових конфліктах та стратегія інтеграції жінок у збройні силові структури : загрози та виклики – 2017. URL: <http://www.kspu.edu/FileDownload.ashx/%D0%93%D0%B5%D0%BD%D0%B4%D0%B5%D1%80%D0%BD%D0%B5%20%D0%BB%D0%BE%D0%B1%D1%96.pdf?id=8a16b899-23ed-41ba-ad0e-1bbf33046e63> (дата звернення: 05.05.2020);
84. Про комплектування посад офіцерського складу, прапорщиків, мічманів, сержанти, старшини, солдат і матросів жінкою, прийнятою в добровільному порядку на дійсній військовій службі: Постанова Ради Міністрів УРСР від 18 вересня 1981 № 927. URL: http://www.libussr.ru/doc_ussr/usr_10900.htm (дата звернення: 05.05.2020);
85. Про затвердження Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2020 року: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 24.02.2016 р. № 113-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/113-2016-%D1%80#n11> (дата звернення: 05.05.2020);
86. Про рекламу: Закон України від 03.07.1996 р. № 270/96-ВР Дата оновлення: 18.04.2020. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/270/96-%D0%B2%D1%80> (дата звернення: 05.05.2020);
87. Конвенція про використання праці жінок на підземних роботах у шахтах будь-якого роду: Міжнародний документ від 21.06.1935 № 45. (ратифіковано

Законом від 31.01.1961). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_134 (дата звернення: 05.05.2020);

88. Про затвердження Положення про порядок видачі посвідчень водія та допуску громадян до керування транспортними засобами: Постанова Кабінету Міністрів України від 08.05.1993 року № 340. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/340-93-%D0%BF> (дата звернення: 05.05.2020);

89. Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах : матеріали VII Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Харків, 16 листопада 2018 р.) ; за заг. ред. К. Ю. Мельника. – Х. : Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2018. – 427 с. URL:

http://dspace.univd.edu.ua/xmlui/bitstream/handle/123456789/3514/Aktualni%20problemy%20trudovoho%20zakonodavstva_zakonodavstva%20pro%20derzhavnu%20sluzhbu_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y (дата звернення: 05.05.2020);

90. Про заборону укладання під варту засуджених за трудове дезертирство та інші проступки проти трудової дисципліни жінок, вагітних або які мають з собою дітей до 3-річного віку: Постанова Народного комісаріату юстиції РРФСР 29 січня 1921 року. URL: http://www.libussr.ru/doc_ussr/ussr_831.htm (дата звернення: 05.05.2020);

91. Проблеми кодифікації трудового законодавства України: тези допов. учасн. Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Київ, 26 квітня 2017 р.) / за ред. проф. М. І. Іншина, відпов. ред. к.ю.н. І. С. Сахарук. – Київ: Прінт-Сервіс, 2017. – 267. URL: http://ceslii.knu.ua/images/2017/1_2.pdf (дата звернення: 05.05.2020);

92. Юридичні факти в системі правового регулювання. Зб. наук. праць. Матеріали VI міжнар. наук.-практ. конф. (Київ, 26 лист. 2015 р.) / за заг. ред. Н.М. Пархоменко, М.М. Шумила, І.О. Ізарової. – К.: ВД «Дакор», 2015. – 630 с. URL: <http://idpnan.org.ua/files/zbirnik-nauk.-prats-konf.-dnistryanskiy.pdf> (дата звернення: 05.05.2020);

93. Про внесення змін до деяких законів України (щодо запобігання мобінгу): Проект Закону від від 25.07.2017 № 7005. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_2?pf3516=7005&skl=9(дата звернення: 05.05.2020);
94. Вітер К. Що таке сексуальні домагання? Катерина Вітер // Гендер в деталях. – 2018. URL: <https://genderindetail.org.ua/season-topic/seksualnist/sexualni-domagannya-yak-zlochyn-proti-statevoi-svobodi-i-nedotorkannosti-134323.html> (дата звернення: 05.05.2020);
95. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо протидії мобінгу: Проект Закону від 01.03.2019 № 10118. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=65602 (дата звернення: 05.05.2020);
96. Кримінальний кодекс України: Закон України від 05.04.2011 № 2341-III // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 2001. – № 25-26. – ст.131. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2341-14> (дата звернення: 05.05.2020);
97. Про судову практику у справах про злочини проти статеві свободи та статеві недоторканості особи: Постанова Пленуму Верховного суду України від 30.05.2008 № 5. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0005700-08> (дата звернення: 05.05.2020);
98. Офіційний єдиний державний реєстр судових рішень, судові справи № № 2-1664/09, № 423/1405/17, № 2-452/2007, № 22-ц-3996/11, № 522/24585/17, № 682/41/19, № 466/4312/17. URL: www.reyestr.court.gov.ua/ (дата звернення: 26.04.2019);
99. Конвенція про роботу на умовах неповного робочого часу: Міжнародний документ від 24.06.1994 № 175. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_040 (дата звернення: 05.05.2020);
100. З початку року порушення законодавства про зайнятість та працевлаштування осіб з інвалідністю встановлено у 996 роботодавців [Електронний ресурс] // Державна служба України з питань праці. – 2017. URL: <http://dsp.gov.ua/z-pochatku-roku-porushennia-zakonodavstva-pro-zainiatist-ta->

pratsevashtuvannia-osib-z-invalidnistiu-vstanovleno-u-996-robotodavtsiv/(дата звернення: 05.05.2020);

101. Про реабілітацію осіб з інвалідністю в Україні: Закон України від 06.10.2015 р. № 2961-IV. Дата оновлення: 01.01.2020. URL: <https://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/2961-15> (дата звернення: 05.05.2020);

102. Ухвала Апеляційного суду Чернігівської області від 19.10.2016 ., судова справа № 744/552/16-ц. URL: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/62217416> (дата звернення: 05.05.2020);

103. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 року № 108/95-ВР. Дата оновлення 13.02.2020 URL: <https://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80> (дата звернення: 05.05.2020);

104. Конвенція про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності: Міжнародний документ від 10.08.1956 № 100. (ратифіковано Законом від 10.08.1956). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_002 (дата звернення: 05.05.2020);

105. Середньомісячна заробітна плата за статтю та видами економічної діяльності за квартал // Державна служба статистики. – 2018. URL: http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2017/gdn/smzp_zs/smzp_zs_ek/smzp_zs_ek_u.htm (дата звернення: 05.05.2020);

106. Гройсман запропонував зрівняти зарплати жінок і чоловіків // Finance.ua за матеріалами Сьогодні. – 2018. URL: <https://news.finance.ua/ua/news/-/440188/grojsman-zaproponuvav-zrivnyaty-zarplaty-zhinok-i-cholovikiv> (дата звернення: 05.05.2020);

107. Взаємозв'язок функцій оплати праці у трудовому праві з класичною економічною теорією / Д. О. Новіков // Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди. "Право". - 2016. - Вип. 24. - С. 43-51. URL:

http://nbuv.gov.ua/UJRN/znphnpu_pravo_2016_24_7 (дата звернення: 05.05.2020);

108. Про затвердження Норм безплатної видачі спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту працівникам загальних професій різних галузей промисловості: Наказ Державного комітету України з промислової безпеки, охорони праці та гірничого нагляду від 16.04.2009 року № 62. URL:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0424-09> (дата звернення: 05.05.2020);
109. Про затвердження Мінімальних вимог безпеки і охорони здоров'я при використанні працівниками засобів індивідуального захисту на робочому місці: Наказ Міністерства соціальної політики України від 29.11.2018 року № 1804. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1494-18> (дата звернення: 26.04.2019);
110. Конвенція про охорону материнства: Міжнародний документ від 28.07.1952 року № 103 (переглянута в 1952 році) . (ратифіковано Законом від 14.09.1956) URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_122 (дата звернення: 05.05.2020);
111. Конвенція про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками: Міжнародний документ від 23.06.1981 № 156. . (ратифіковано Законом від 22.10.1999 № 1196-XIV) URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_010 (дата звернення: 05.05.2020);
112. Конвенція про зайнятість жінок до та після пологів: Міжнародний документ від 28.06.1992 року № 3 (ратифіковано Законом від 31.01.1961). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_315 (дата звернення: 05.05.2020);
113. Митрофанов І. І. Трудовий договір як юридичний факт у трудовому праві : монографія / І. І. Митрофанов, О. В. Плєскун ; за заг. ред. І. І. Митрофанова. – Одеса : Фенікс, 2014. – 272 с;
114. Ефективність норм права. Зб. наук. праць. Матеріали VII міжнар. наук.-практ. конф. (Київ, 17 лист. 2016 р.) / за заг. ред. Н.М. Пархоменко, М.М. Шумила, І.О. Ізарової. – Київ: Ніка-Центр, 2016. – 540 с. URL: <http://idpnan.org.ua/files/-1-efektivnist-norm-prava.pdf> (дата звернення: 05.05.2020);

115. Про кримінальну відповідальність за відмову в прийом жінок на роботу і за зниження їм заробітної плати за мотивами вагітності: Постанова Центрального виконавчого комітету, Рада народних комісарів СРСР від 5 жовтня 1936 року № 1813. URL: http://www.libussr.ru/doc_ussr/ussr_4090.htm (дата звернення: 05.05.2020);
116. Постанова Касаційного цивільного суду Верховного Суду України від 17.12.2018 р., судова справа № 296/2799/16-ц. URL: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/78715679> (дата звернення: 05.05.2020);
117. Постанова Касаційного цивільного суду Верховного Суду України від 16.05.2018 р., судова справа № 761/34066/16-ц. URL: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/74064409> (дата звернення: 05.05.2020);
118. Постанова Касаційного адміністративного суду Верховного Суду України від 07.03.2018 р., судова справа № 810/2728/16. URL: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/72694795> (дата звернення: 05.05.2020);
119. Постанова Великої палати Верховного Суду України від 16.05.2018 р., судова справа № 759/19440/15-ц. URL: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/74120972> (дата звернення: 05.05.2020);
120. Постанова Великої палати Верховного Суду України від 24.04.2018 р., судова справа № 911/3259/16. URL: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/73896765> (дата звернення: 05.05.2020);
121. Нормативні гарантії реалізації права на працю при припиненні трудового договору / І. І. Яцкевич // Наукові записки НаУКМА. Юридичні науки. - 2016. - Т. 181. - С. 128-134. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/NaUKMAun_2016_181_32 (дата звернення: 05.05.2020);
122. Трудове право Сполучених Штатів Америки: монографія / С.В. Венедіктов. – Київ : Ніка-Центр, 2018. – 168 с. URL: <https://univ-kiev.academia.edu/SergiiVenediktov> (дата звернення: 05.05.2020);
123. Правове регулювання праці у Великобританії: прогресивний досвід і перспективи для України / Сергій Венедіктов. – Київ : Ніка-Центр, 2017. – 174

c.URL: <https://univ-kiev.academia.edu/SergiiVenediktov> (дата звернення: 05.05.2020);

124. Про Державний бюджет України на 2019 рік: Закон України від 23.11.2018 р. № 2629-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2629-19> (дата звернення: 05.05.2020);

125. Правовий аспект охорони праці: міжнародний досвід для України / Р. Б. Бойко // Вісник Академії адвокатури України. - 2011. - Число 3. - С. 81-86. - URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/vaau_2011_3_13 (дата звернення: 05.05.2020);

126. Трудовий кодекс Республіки Білорусь: Закон Республіки Білорусь від 26.07.1999 № 296-З // Прийнятий Палатою представників 8 червня 1999 року, Схвалений Радою Республіки 30 червня 1999 року. URL: <http://xn----ctbfcfvic3abdqybq.xn--90ais/> (дата звернення: 05.05.2020);

127. Трудовий кодекс Азербайджанської Республіки: Закон Республіки // Затверджений Законом Азербайджанської Республіки від 01.02.1999 року №618-IQ. URL:

http://www.caa.gov.az/index.php?option=com_k2&view=item&id=123:labour-code-of-the-republic-of-azerbaijan&Itemid=173&lang=ru (дата звернення: 05.05.2020);

128. Трудовий кодекс Республіки Вірменія: Закон Республіки від 14.12.2004 року №ЗР-124 // Прийнятий Національними Зборами РА 09.11.2004. URL: <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?docid=62843> (дата звернення: 05.05.2020);

129. Трудовий кодекс Республіки Казахстан: Закон Республіки від 23.10 2015 року № 414-V (зі змінами та доповненнями станом на 01.01.2019 р) // URL: https://online.zakon.kz/document/?doc_id=38910832#pos=5;-245 (дата звернення: 05.05.2020);

130. Трудовий кодекс Киргизької Республіки: Закон Республіки від 04.09.2004 року № 106 // В редакції 26 червня 2018 року № 62 URL: <http://cbd.minjust.gov.kg/act/view/ru-ru/1505> (дата звернення: 05.05.2020);

131. Трудовий кодекс Республіки Молдова: Закон Республіки від 28.03.2003 № 154. URL: <http://lex.justice.md/ru/326757/> (дата звернення: 05.05.2020);

132. Трудовий кодекс Республіки Узбекистан: Закон Республіки від 21.12.1995 р // Введено в дію з 01.04.1996 р, із змінами відповідно до Закону РУз від 09.01.2019 р № ЗРУ-514. URL: http://fmc.uz/legisl.php?id=k_trud (дата звернення: 05.05.2020);
133. Трудовий кодекс Республіки Таджикистан: Закон республіки від 23.07.2016 року № 1329 // Ахбор Меджлис Олі Республіки Таджикистан. – 2016 р №7. – ст. – 604. URL: https://online.zakon.kz/document/?doc_id=31960488#pos=9;-155 (дата звернення: 05.05.2020);
134. Трудовий кодекс Російської Федерації: Федеральний Закон від 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. Від 01.04.2019) // Прийнятий Державною Думою 21 грудня 2001 року, Схвалений Радою Федерації 26 грудня 2001 року. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (дата звернення: 05.05.2020);
135. Запрещенные женщинам профессии — гендерная дискриминация Правозащитный отчет АДЦ «Мемориал». Март 2018 года. URL: https://adcmemorial.org/wp-content/uploads/forbidden_2018RUwww.pdf (дата звернення: 05.05.2020);
136. Організація охорони праці в Японії. Referat-ok.com.ua. URL: <http://referat-ok.com.ua/ekonomika-praci/organizaciya-ohoroni-praci-v-yaponiji> (дата звернення: 05.05.2020);
137. Бизнес в Китае. Информационно-аналитический портал // Веб-сайт.URL: <https://asia-business.ru/law/law3/trud/#6> (дата звернення: 05.05.2020);
138. Договір про заснування Європейської Спільноти: Міжнародний договір від 01.01.2005 // консолідована версія станом на 1 січня 2005 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_017 (дата звернення: 05.05.2020);
139. Хартія Співтовариства про основні соціальні права працівників: Міжнародний документ від 09.12.1989 року URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_044 (дата звернення: 05.05.2020);

140. Ухвалено Стратегічну рамкову програму ЄС з охорони здоров'я і безпеки праці // Журнал охорона праці і пожежна безпека – 10.07.2014. URL: <http://oppb.com.ua/news/uhvaleno-strategichnu-ramkovu-programu-yes-z-ohorony-zdorovya-i-bezpeky-praci> (дата звернення: 05.05.2020);
141. Конвенція про перегляд Конвенції (переглянутої) 1952 року про охорону материнства № 183: Міжнародний документ від 07.02.2002 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_294 (дата звернення: 05.05.2020);
142. Охорона материнства: перспективи впровадження нових стандартів в Україні // Конфедерація вільних профспілок України. URL: <http://kvpu.org.ua/uk/news/6/3328okhoronamaterynstvaperspektyvyvprovadzhennianovykhstandartivvukraini> (дата звернення: 05.05.2020);
143. Конвенція про гідну працю домашніх працівників (фрілансерів): Міжнародний документ від 16.06.2011 № 189. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_530 (дата звернення: 05.05.2020);
144. Конвенція про надомну працю: Міжнародний документ від 20.06.1996 № 177. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_327 (дата звернення: 05.05.2020);
145. Дискримінація в сфері труда: опыт Европейского Союза // Право Європейського Союзу: Установчі договори, дисертації, книги, акти та інша інформація. URL: <https://eulaw.ru/content/diskriminatsiya-v-sfere-truda-opyt-evropejskogo-soyuza/> (дата звернення: 05.05.2020);
146. Стратегія гендерної рівності на 2018-2023 роки: Міжнародний документ // Рада Європи. URL: <https://rm.coe.int/prems-041318-gbr-gender-equality-strategy-2023-ukr-new2/16808b35a4> (дата звернення: 05.05.2020);
147. Про ратифікацію Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони: Закон України від 16.09.2014 р. № 1678-VII. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/1678-18> (дата звернення: 05.05.2020);

148. Єдиний веб-портал органів виконавчої влади. Урядовий портал // Угода про Асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським Співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони // Додаткаи.URL: <https://www.kmu.gov.ua/ua/diyalnist/evropejska-integraciya/ugoda-pro-asociasyu> (дата звернення: 05.05.2020);
149. Угода про асоціацію між Україною та ЄС: соціально-трудоий вимір. Книга друга: Збірник актів законодавства України та *acquis communautaire* [упорядник З. Я. Козак]. — Львів: Ресурсно-аналітичний центр «Суспільство і довкілля», 2015. — 1392 с. URL: <http://www.rac.org.ua/vydannya/publikatsiyi/ugoda-pro-asotsiatsiyu-mizh-ukrayinoyu-ta-es-sotsialno-trudovyy-vymir-knyga-druga-zbirnyk-aktiv-zakonodavstva-ukrayiny-ta-acquis-communautaire-2015> (дата звернення: 05.05.2020);
150. Проект Трудового кодексу України: Законопроект від 27.12.2014 №. 1658. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221 (дата звернення: 05.05.2020);
151. Проект Трудового кодексу України: Законопроект від 29.08.2019 №. 0955. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_2?id=&pf3516=0955&skl=10 (дата звернення: 05.05.2020);
152. Проект Трудового кодексу України: Законопроект від 08.11.2019 №. 2410. URL: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67331 (дата звернення: 05.05.2020);
153. Проект Кодексу України про працю: Законопроект від 08.11.2019 №. 2410-1. URL: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67334 (дата звернення: 05.05.2020);
154. Проект Закону про працю: Законопроект від 28.12.2019 №. 2708. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67833 (дата звернення: 05.05.2020);

155. Проект Закону про працю: Законопроект від 11.01.2020 №. 2708-1. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67848 (дата звернення: 05.05.2020);

156. Проект Закону про працю: Законопроект від 16.01.2020 №. 2708-2. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67930 (дата звернення: 05.05.2020);