

**ТРУДОВЕ ПРАВО, ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ**

**ГОЛОСНІЧЕНКО Д. І.,**

доктор юридичних наук, доцент,  
доцент кафедри інформаційного,  
господарського та адміністративного  
права

*(Національний технічний університет  
України «Київський політехнічний  
інститут ім. Ігоря Сікорського»)*

**СТАДНИК В. Я.,**

студентка VI курсу факультету соціології  
та права

*(Національний технічний університет  
України «Київський політехнічний  
інститут ім. Ігоря Сікорського»)*

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.32842/2078-3736/2024.6.17>

**ТРАНСФОРМАЦІЯ ОХОРОНИ ПРАЦІ ЖІНОК:  
ВІДПОВІДЬ НА ВИКЛИКИ СЬОГОДЕННЯ**

У статті проаналізовано питання охорони та захисту праці жінок. Жінки в Україні становлять значну частку зайнятого населення, і сьогодні нікого не дивує їхня присутність у таких професіях, як водій трамвая, столяр чи далекобійник. У зв'язку з цим важливо забезпечити належний захист їхнього репродуктивного та фізіологічного здоров'я. Для жінок передбачено низку заходів захисту, зокрема відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами, яка є важливою для відновлення організму після пологів і забезпечення здоров'я дитини, адже присутність матері в цей період є надзвичайно важливою. Крім того, існують обмеження щодо підняття важких предметів, оскільки перевищення встановлених норм може призвести до травм. Також забороняється залучати жінок до роботи в нічний час для забезпечення їхньої особистої безпеки та підтримання здорового психоемоційного стану. Окремо регулюється заборона на виконання підземних робіт та участь у гірничодобувній промисловості. Кожна країна має власне законодавче регулювання праці жінок, і в статті проаналізовано досвід таких країн, як Сінгапур, Албанія та Італія. Крім того, звернуто увагу на судову практику України. Європейський суд з прав людини у своїх рішеннях неодноразово підкреслював важливість забезпечення рівності можливостей і умов праці для жінок та чоловіків. Сучасний стан захисту трудових прав жінок в Україні потребує значного покращення та інституційного реформування. Важливо створити ефективні механізми контролю за дотриманням роботодавцями законодавства про працю жінок, включаючи регулярні перевірки умов праці, дотримання соціального захисту та дотримання встановлених стандартів безпеки на робочому місці. Пропонуємо запровадити, контролюючих осіб за дотримання роботи охорони праці жінок.

**Ключові слова:** жінки, дискримінація, заборона, охорона, здоров'я, робота, вагітність, відпустка, професія, захист, воєнний стан.



**Golosnichenko D. I., Stadnik V. Ya. Transformation of Women's Labor Protection: A Response to the Challenges of Today**

The article analyzes issues related to the protection and safeguarding of women's labor. Women constitute a significant portion of the employed population in Ukraine, and their presence in professions such as tram drivers, carpenters, or long-haul truck drivers is no longer surprising. Consequently, it is crucial to ensure proper protection of their reproductive and physiological health.

A range of protective measures is provided for women, including maternity leave, which is essential for recovery after childbirth and for the well-being of the child, as the mother's presence during this period is highly important. Restrictions are also in place regarding the lifting of heavy objects, as exceeding established norms can result in injuries. Moreover, women are prohibited from working during nighttime hours to ensure their personal safety and maintain a healthy psychological and emotional state. Specific regulations also address the prohibition of underground work and involvement in the mining industry.

Each country has its own legal framework for regulating women's labor, and the article examines the experiences of countries such as Singapore, Albania, and Italy. In addition, attention is given to Ukraine's judicial practice. The European Court of Human Rights has repeatedly emphasized the importance of ensuring equal opportunities and working conditions for women and men in its rulings. The current state of women's labor protection in Ukraine requires significant improvement and institutional reform. It is vital to establish effective mechanisms for monitoring employers' compliance with labor laws regarding women, including regular inspections of working conditions, adherence to social protections, and enforcement of established safety standards in the workplace. We propose introducing oversight personnel responsible for ensuring compliance with women's labor laws.

**Key words:** *women, discrimination, prohibition, protection, health, work, pregnancy, leave, profession, safeguarding, martial law.*

**Вступ.** Аналізуючи принцип рівності прав жінок, важливо звернути увагу на питання, пов'язані з працевлаштуванням і виконанням роботи. Охорона праці жінок є актуальною темою не лише для законодавства України, а й для міжнародної спільноти. Жінки, з огляду на фізіологічні особливості, можуть бути більш вразливими до шкідливих умов праці, які як наслідок можуть спричинити порушення та викликати проблеми репродуктивного здоров'я. У зв'язку з цим державі необхідно забезпечити створення належних умов праці для жінок, а також сприяти поєднанню професійної діяльності з виконанням материнських обов'язків. Введення військового стану на території України зумовило внесення змін до трудового законодавства, що також вплинуло на трудові відносини жінок. Досліджуючи національне законодавство, важливо звернути увагу на міжнародний досвід у сфері охорони праці жінок, що сприятиме подальшому розвитку й удосконаленню правових норм в Україні.

**Постановка завдання.** Метою статті є розглянути особливості захисту прав жінок в Україні, зокрема враховуючи воєнний стан. Крім того, провести порівняльний аналіз із міжнародним досвідом, звернутися до судової практики.

**Результати дослідження.** Дискримінація за ознаками статті заборонена у будь-якому випадку, до того ж при прийнятті на роботу. Зокрема, варто розпочати з того, що забороняється відмовляти жінкам у прийнятті на роботу і знижувати їм заробітну плату з мотивів, пов'язаних з вагітністю або наявністю дітей віком до трьох років, а одиноким матерям – за наявністю дитини віком до чотирнадцяти років або дитини з інвалідністю (ч. 1 ст. 184 КЗпП України) [1]. У межах цієї статті можна простежити, що кожен має право на гідну працю, незалежно від свого статусу в суспільстві, чи то одинока мати, чи вагітна жінка.

Того ж забороняється праця жінок у нічний час, за винятком галузей народного господарства, де це викликано недостатністю та дозволяється як тимчасовий захід. Після



введення воєнного стану на території України трудове законодавство зазнало змін. Було прийнято Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану». Відповідно до нього, залучити до роботи в нічний час можна тільки після отримання згоди працівників таких категорій: вагітних жінок та жінок, які мають дитину віком до одного року; особи з інвалідністю, якими за медичними рекомендаціями протипоказана така робота. Крім того, під час воєнного стану роботодавець може встановити випробування при прийнятті на роботу будь-якому працівнику. [2]. В умовах сучасних викликів, спричинених воєнними діями, українська економіка зазнає значних трансформацій. Особливо важливою є роль жінок у підтриманні виробничих процесів та забезпеченні стабільності економічної системи. Наразі пропонується, щоб жінки займалися такими професіями, як столяр, токар, тесляр та інші. Жінки є великим елементом економічної стійкості України, і їх роль в умовах воєнного стану набуває особливого значення. Водночас держава повинна неухильно дотримуватися всіх правових норм та гарантій.

Наприклад, у сінгапурському законодавстві встановлено, що вагітні жінки не можуть бути залучені до нічної роботи (повністю або частково), крім того, коли працівниця надала письмову згоду на таку роботу або якщо медичний фахівець чи уповноважена особа закладу охорони здоров'я підтвердили відсутність протипоказу. Що стосується Албанії, то там діє норма, згідно з якою роботодавець не має права вимагати нічної роботи від вагітних жінок та жінок, які стали матерями протягом останніх 12 місяців, за умови наявності медичного висновку про можливу шкоду такої праці для здоров'я матері або дитини[3].

У зв'язку зі слабкішою фізіологічною структурою забороняється також залучення жінок до переміщення речей, маса яких досягла встановлених норм. Ці обмеження встановлені для збереження здоров'я жінок та запобігання професійним захворюванням. Роботодавець зобов'язаний забезпечити дотримання цих норм на робочому місці. На нашу думку, постає виклик перед роботодавцем: поставити складне завдання – забезпечити безпечні умови праці для жінок, які опановують традиційно чоловічі професії, такі як токар, тесляр. Думаємо, що це буде важко, однак це реалії, до яких ми повинні адаптуватися. Використання підйомних механізмів та автоматизованих систем, зокрема інстальованих сучасних технологій, може полегшити процес виробництва та зберегти здоров'я жінок.

Для того аби праця ефективно виконувалася організму потрібна відпустка та відпочинок, а особливо вагітним та жінкам які мають дитину. 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 (ст. 179 КЗпП України)[1].

Після завершення відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами жінка має право оформити додаткову відпустку для догляду за дитиною до трьох років. Цю відпустку можна брати як повністю, так і частинами. Важливо, що протягом усього періоду відпустки за жінкою зберігається її робоче місце. Постанова Великої Палати Верховного Суду від 16 травня 2018 року у справі № 759/19440/15-ц (провадження № 14-105цс18) зазначає, що: “Невиконання підприємством (установою, організацією), яке звільнило вагітну жінку, обов'язку по працевлаштуванню є підставою для покладення на нього відповідно до ч. 2 ст. 232 КЗпП України обов'язку надати на цьому або іншому підприємстві роботу, яку може виконувати працівниця, виплати їй середньої заробітної плати на період працевлаштування, але не більше трьох місяців з дня закінчення строкового трудового договору, а не про поновлення на попередній роботі. За заявою такої особи може вирішуватися спір не про поновлення на роботі, а про виконання підприємством (установою, організацією) зобов'язання по її працевлаштуванню”[4].

У листі Мінсоцполітики України № 40/06-187-12 від 13.03.2012 згідно з частиною четвертою статті 2 Закону України від 15 листопада 1996 року № 504/96-ВР «Про відпустки», право на відпустки забезпечується гарантованим наданням відпустки визначеної тривалості із збереженням на її період місця роботи (посади). У зв'язку з цим у згаданому листі



зазначено, що «на період відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трьох років, яка надається відповідно до норм статті 18 Закону України «Про відпустки», за працівником зберігається місце роботи (посада)[5].

Якщо ж звернутися до міжнародного досвіду, то в Італії тривалість «декретної» відпустки становить п'ять місяців. Її можна використовувати по-різному: два місяці до пологів і три після, один місяць до пологів і чотири після, або повністю перенести на період після народження дитини. У разі перенесення лікар має підтвердити, що стан здоров'я жінки дозволяє їй продовжувати працювати. протягом усіх п'яти місяців відпустки роботодавець виплачує 80% заробітної плати. Додатково, до досягнення дитиною 12 років, батьки мають право на 10 місяців додаткової відпустки. У цьому випадку виплати становлять лише 30% від звичайної заробітної плати [6].

Практика ЄСПЛ у справі «Петрович проти Австрії» (Petrovic v. Austria) передбачає наступне: заявник, чоловік-студент, який працює неповний робочий день, взяв відпустку по догляду за новонародженою дитиною, тоді як його дружина-держслужбовець повернулася до роботи. Коли він звернувся за отриманням державної допомоги по догляду за дитиною, йому було відмовлено з формального приводу – закон надає таку можливість лише для матерів. Чоловік оскаржив це рішення, вважаючи його дискримінаційним, проте адміністративний та конституційний суди Австрії відхилили його аргументи. Європейський суд з прав людини, розглядаючи справу, зайняв унікальну позицію. З одного боку суд визнав, що батько і мати перебувають у «подібній картині» з огляду на піклування про дитину, і підкреслив важливість принципу гендерної рівності. З іншого боку, він врахував історичний контекст та різноманітність соціальних систем європейських держав. Суд прийшов, що спочатку такі виплати були спрямовані на захист матерів, але з розвитком суспільства стали підтримувати батьків загалом. Водночас ЄСПЛ визнав, що держави мають певну свободу розсуду у формуванні соціальної політики.[7]. Можна зробити висновок, що принцип гендерної рівності та наявність однакового підходу до батьків у питаннях догляду за дитиною є основними питаннями, і кожна держава має створити більш справедливе ставлення до батьківських обов'язків незалежно від статі.

Також, залучення жінок до роботи на підземних об'єктах у гірничодобувній промисловості та будівництві підземних споруд заборонено, за винятком тих, хто обіймає керівні посади і не виконує фізичної праці. Історично підземні роботи вважаються одними з найскладніших і найшкідливіших професій, що потребують високого рівня фізичної витривалості та міцного здоров'я. Ми вважаємо, особливості жіночого організму не забезпечують адаптацію до таких екстремальних умов. Працюючи там в жінок може змінюватися гормональне здоров'я, яке вплине на вагітність та пологи. Водночас, зайняття керівних посад і не виконання фізичної праці, є виправданим. Однак, в умовах воєнного стану дозволяється застосування праці жінок (крім вагітних жінок і жінок, які мають дитину віком до одного року) за їхньою згодою на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах [2].

На наш погляд, на кожному підприємстві варто створити посаду, відповідальну за контролем охорони праці жінок. Крім того, можна ввести щомісячне анкетування та організувати курси, де жінки мають можливість поділитися своїми проблемами, висловитися або обговорити важливі питання. Також доцільно створити мобільні групи підтримки, які допомагають матері у догляді за дитиною, її розвитку, обліку та інших потребах. Якщо такі послуги будуть надаватися на кожному робочому місці, це значно покращить умови жінок і сприятиме їх відновленню праці після пологів.

Отже, можна дійти висновку, що, незважаючи на наявність спеціальних правових гарантій та пільг, жінки все ж стикаються зі значними труднощами при реалізації своїх можливостей у сфері праці. Законодавству України варто перейняти досвід інших країн, звернувши увагу на питання відпусток у зв'язку з пологами та важливість забезпечення роботою. Крім того, необхідно сприяти реалізації принципу рівності прав жінок і чоловіків на робочому місці. Зазначені вище вдосконалення можуть сприяти підвищенню продуктивності праці жінок та забезпеченню їхнього утримання на робочому місці.



**Список використаних джерел:**

1. Кодекс законів про працю України : Кодекс України від 10.12.1971 № 322-VIII : станом на 27 верес. 2024 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 13.11.2024).
2. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закон України від 15.03.2022 № 2136-IX : станом на 24 груд. 2023 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text> (дата звернення: 13.11.2024).
3. Впровадження нестандартних підходів до організації робочого часу для забезпечення прав працівниць, які мають дітей або є вагітними: досвід іноземних держав та рекомендації для України – Jurfem. URL: <https://jurfem.com.ua/orhanizatsiya-robochohoh-chasu/> (дата звернення: 14.11.2024).
4. Постанова Великої Палати Верховного Суду від 18.05.2018 у справі № 759/19440/15-ц. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/74120972> (дата звернення: 14.11.2024).
5. Лист Мінсоцполітики від 13.03.2012 р. №40/06-187-12 «Щодо ведення штатного розпису» URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0040739-12#Text>(дата звернення: 15.11.2024).
6. Француженки йдуть «у декрет» лише на чотири місяці. [zahid.espreso.tv](https://zahid.espreso.tv/). URL: <https://zahid.espreso.tv/u-dekret-na-4-5-misyatsiv-osoblivosti-materinstva-u-zamozhnikh-krainakh-es> (дата звернення: 15.11.2024).
7. Рішення у справі «Петровіч проти Австрії» (Petrovic v. Austria) від 28 лютого 1998 року, заява № 20458/92. URL: <https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22itemid%22:%5B%22001-58146%22%5D%7D> (дата звернення: 16.11.2024).

