

ТРУДОВЕ ЗАКОНОДАВСТВО УКРАЇНИ У СФЕРІ ОХОРОНИ ПРАЦІ ЖІНОК В КОНТЕКСТІ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ

Кусакова Анастасія Юріївна
Науковий керівник Чхеайло А.А., к.філос.н
Харківський навчально-науковий інститут
ДВНЗ «Університет банківської справи»

Відповідно до Конституції України кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується [1]. Рівні права та можливості призвели до того, що жіноча праця за своєю кваліфікацією зрівнялась з чоловічою. В Україні працює понад 12 млн. жінок, що становить майже половину всіх працюючих. Однак окрім роботи на виробництві, на тендітні плечі жінки лягають домашні турботи, виховання дітей. Подвійне навантаження та недоліки в організації праці жінок позначаються не тільки на її здоров'ї, а й на майбутньому поколінні нашої країни.

Для держави важливі обидві функції жінки – робота в суспільному виробництві та материнство. Яку з цих функцій виконувати або виконувати їх одночасно, вирішує сама жінка.

У будь-якому випадку, державна політика в галузі охорони праці має бути спрямована на створення належних, безпечних і здорових умов праці та додаткових гарантій для певних категорій працівників, серед яких є жінки. Тому метою нашого дослідження є аналіз чинного законодавства у сфері охорони праці жінок та адаптація його до європейських стандартів.

Охорона праці жінок в Україні регулюється такими нормативно-правовими актами як: Конституція України, Кодекс законів про працю України, Закон України «Про охорону праці».

Статтею 24 Конституції України проголошується рівність конституційних прав жінки та чоловіка, зокрема 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 [3].

Кодексом законів про працю України, а саме Главою XII «Праця жінок», встановлюються обмеження щодо застосування праці жінок, визначається обсяг робочого часу, а також пільги у зв'язку з вагітністю, пологами і доглядом за дитиною, усиновленням дитини тощо [2].

Міжнародні стандарти захисту трудових прав у сфері охорони праці жінок передбачені актами ООН, МОП, Ради Європи, Європейського Союзу.

В актах ООН основну увагу приділено забезпеченню рівності жінок і чоловіків у користуванні усіма економічними, соціальними і культурними правами, забороні усіх форм дискримінації жінок, зокрема, у сфері праці.

Акти МОП встановлюють захисні норми як відносно усіх жінок, так і спеціально відносно жінок-матерів. Перший напрямок регламентації стосується нічної праці та підземних робіт.

Спеціальним нормативним актом ЄС, яким врегульовано охорону праці вагітних жінок та жінок, які нещодавно народили є Директива Ради 92/85/ЄЕС від 19 жовтня 1992 р. „Щодо запровадження заходів, які сприятимуть поліпшенню безпеки і гігієни праці вагітних працівниць та працівниць, що нещодавно народили, а також матерів, які годують дитину груддю”. В Директиві зазначено, що держави-члени повинні вжити необхідних заходів для забезпечення того, щоб вагітним жінкам, жінкам, які народили, та жінкам, які годують груддю було забезпечено право на безперервну декретну відпустку на строк не менш 14 тижнів, надаваний до й/або після пологів, відповідно до національного законодавства й/або практики.

Не можна не погодитись, що кількість законодавчих актів у сфері охорони праці жінок в Україні на сьогодні є недостатньою. Адже Кодексом законів про працю не враховано значну кількість практичних аспектів охорони праці жінок, серед яких дискримінація при прийомі на роботу, справедлива оплата праці, створення сприятливих умов праці, медичний захист, охорона дитинства та материнства, соціальні та економічні гарантії, що стали б запорукою успішного поєднання трудових функцій та обов’язків матері.

Однак ці проблеми залишаються актуальними не тільки для нашої країни, а й для усього світу. Ними переймаються ООН, Рада Європи, Міжнародна організація праці та інші впливові міжнародні організації. Кількість існуючих документів у сфері охорони праці жінок дає можливість судити про дещо прискіпливіший підхід до досліджуваної проблеми в країнах Європи, на відміну від вітчизняного законодавства. І хоча Україні на сьогодні існує доста питань у сфері охорони праці жінок, які потребують вдосконалення, не можна не відмітити, що основні аспекти цієї проблеми вже окреслені в українському законодавстві й знаходяться на шляху реформування.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Закон України «Про охорону праці» [Електронний ресурс] : Закон від 14.10.1992 № 2694-XII. - Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2694-12>.
2. Кодекс Законів про працю [Електронний ресурс] : Закон від 10.12.1971 № 322-VIII. - Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
3. Конституція України [Електронний ресурс] : Закон від 28.06.1996 № 254к. – Режим доступу : <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>