

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ХЕРСОНСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІСТОРИКО-ЮРИДИЧНИЙ ФІКУЛЬТЕТ
КАФЕДРА АДМІНІСТРАТИВНОГО І ГОСПОДАРСЬКОГО ПРАВА ТА
ПРАВООХОРОННОЇ ДІЯЛЬНОСТІ**

**ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ОХОРОНИ ПРАЦІ ЖІНОК: СУЧАСНИЙ
СТАН ТА ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ**

Кваліфікаційна робота (проект)
на здобуття ступеня вищої освіти «бакалавр»

Виконала: студентка IV курсу 13-421 групи
Спеціальності: 081 Право
Освітньо-професійної програми «Право»

Макарова Анастасія Володимирівна

Керівники: к.ю.н., доцент Казанчан А.А.,
к.ю.н., доцент Циганок С.В.

Рецензент: к.ю.н., доцент Проценко М.В.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	2
РОЗДІЛ 1. ОХОРОНА ПРАЦІ В УКРАЇНІ: ПОНЯТТЯ ТА ІСТОРИЧНИЙ РОЗВИТОК	7
1.1. Загальна характеристика історичного розвитку охорони праці в Україні.....	7
1.2. Поняття охорони праці та її правове забезпечення	11
РОЗДІЛ 2. ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ТА КОНСТИТУЦІЙНІ ЗАСАДИ ОХОРОНИ ПРАЦІ ЖІНОК В УКРАЇНІ.....	17
2.1. Правове регулювання охорони праці жінок.....	17
2.2. Загальна характеристика конституційних засад охорони праці жінок в Україні	21
РОЗДІЛ 3. ПРОБЛЕМАТИКА ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ ПРО ОХОРОНУ ПРАЦІ ЖІНОК	27
3.1. Проблеми правового регулювання охорони праці жінок.....	27
3.2. Перспективи вирішення проблем правового регулювання охорони праці жінок.....	30
ВИСНОВКИ.....	34
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	42

ВСТУП

Актуальність дослідження. Охорона життя та здоров'я працівників у процесі трудової діяльності, забезпечення гідних умов праці – найважливіше державне завдання. Задля забезпечення своїх потреб кожна людина здійснює трудову діяльність. Вона кожного дня супроводжується небезпекою отримання професійних захворювань та травм, погіршенню самопочуття та інших негативних наслідків. Якою б високооплачуваною не була робота, яких би здобутків вона не принесла, вони не компенсують втрачене здоров'я та життя. Саме тому, щоб мінімізувати такі наслідки, державою закріплюються норми охорони праці. Охорона праці має також високе економічне значення – чим вище охорона праці людей, тим більша їх продуктивність, і менша кількість витрат та лікарняні та за шкідливі умови праці.

Жінки – категорія населення, яка має потребу в особливому захисті і підтримці з боку держави. В першу чергу, охорона праці жінок та гідна винагорода - це мінімум, який повинна мати кожна особа жіночої статі. Тому можна вважати одним із головних обов'язків держави - забезпечення належних умов праці для жінок. Жінкам сьогодні дуже важко поєднувати роботу зі своїми сімейними обов'язками, материнством.

Законодавством передбачено та закріплено основні аспекти охорони праці жінок, такі як:

- гарантії під час прийняття на роботу;
- обмеження праці жінок у нічний час;
- особливий порядок надання відпусток;
- роботи, на яких заборонена праця жінки та інші.

Проте в житті вони реалізуються не достатньо. Жінки змушені погоджуватись на будь-яку роботу не маючи коштів на забезпечення себе та своїх дітей.

Досліджувана тема досить важлива та болюча не тільки для нашої держави. На нашу думку, в першу чергу необхідно піклуватись про жінку, її здоров'я.

Охорона праці жінок є гарантією демократичної, самостійної держави, важливим рушієм розвитку економіки. Ця тема була і є актуальною у всі часи, епохи, для будь-якого народу, її треба розвивати, покращувати, задля забезпечення охорони праці в нашій державі на вищому рівні, щоб кожна жінка мала змогу працювати, вільно народжувати і не бути дискримінованою у суспільстві.

Охорона праці жінок – важливий інститут трудового права, який містить комплекс норм регулювання відносин працівників та специфіки жіночої праці. Охороні праці жінок приділено дуже багато уваги.

Створення безпечних умов праці необхідно, так як це є частиною соціально-економічного розвитку держави, державної політики та однією з найважливіших функцій органів виконавчої влади, місцевих державних адміністрацій та підприємств.

Основними нормативно правовими актами, які регулюють охорону праці жінок є Конституція України, Кодекс Законів про Працю України, Закон України «Про охорону праці» та інші нормативні акти, які стосуються охорони праці.

На Конституційному рівні закріплено рівність прав чоловіка та жінки. Трудове законодавство, враховуючи фізіологічні особливості жінки, встановлює норми, які стосуються саме охорони праці та здоров'я жінок.

Актуальністю даної теми є те, що створення безпечних умов праці для людей, дотримання правил безпеки на підприємствах, виробництвах, організаціях, додержання зобов'язань щодо охорони праці, знання та виконання працівником нормативних актів про охорону праці, правила поведження з механізмами, устаткуванням, засобами виробництва, використання засобів індивідуального та колективного захисту, додержання рішень трудових колективів та виконання інших зобов'язань і є основним гарантом охорони праці. Праця жінок повинна відповідати принципам закріпленим Конституцією України, Кодексом Законів про Працю та іншими нормативно-правовими

актами. А жінка, в свою чергу, самостійно слідкувати за охороною та безпекою свого життя, здоров'я та самозбереження.

Також дослідження набуває актуальності у зв'язку з необхідністю теоретичного обґрунтування охорони праці жінок, їх прав, свобод та законних інтересів. Норми трудового права стосовно захисту прав жінок є досить складними, та потребують чіткого механізму їх реалізації. Відсутність такого механізму призводить до великих помилок при організації охорони праці на виробництвах.

Це пов'язано з тим, що діючий Кодекс Законів про Працю України, який є основою трудового законодавства, був прийнятий дуже давно. Відповідно він містить положення, які вже застаріли і не відповідають сьогоднішнім реаліям. А деякі важливі питання взагалі ним належно не врегульовані, та потребують доопрацювання.

Охорона праці дуже тісно пов'язана з охороною здоров'я. Законодавство повинно всебічно захищати здоров'я та працездатність, особливо жінки, як майбутньої мами.

В даній кваліфікаційній роботі проаналізовані такі джерела трудового права, як: Конституція України, Кодекс Законів про Працю, Закон України «Про охорону праці» та інші нормативно правові акти.

Дослідження даної теми висвітлено в працях таких науковців, як Б.О. Лозан, Н.Петрова та підручники з трудового права України В.Ц.Жидецького, В.С. Джигирей, О.В.Мельникова, В.І.Прокопенко, К.О.Кучави та ін.

Мета та завдання дослідження. Метою кваліфікаційної роботи є розкриття, за допомогою аналізу, трудового законодавства у сфері охорони праці, з'ясування основних проблем у цій сфері та визначення можливих шляхів їх вирішення.

Поставлена мета зумовила необхідність розв'язання таких завдань:

- розглянути історичний розвиток охорони праці;
- визначити поняття охорони праці та шляхи її правового забезпечення;

- розглянути особливості правового регулювання охорони праці жінок;
- охарактеризувати конституційні засади охорони праці жінок;
- дослідити основні проблеми законодавства у сфері охорони праці жінок;
- зазначити можливі перспективи вирішення цих проблем.

Об'єктом дослідження є система законів, нормативно правових актів, норм та гарантій законодавства, які регулюють відносини у сфері охорони праці жінок та їх застосування на практиці.

Предметом дослідження є охорона праці та здоров'я жінок, забезпечення безпечних умов праці на виробництві.

Методи дослідження. Аналіз організації виробництва, умов праці, технологічних процесів є методологічною основою роботи з метою поглиблення знань у сфері охорони праці жінок та оцінці стану охорони праці на підприємствах, установах, організаціях нашої держави.

Для досягнення поставлених мети і завдань дослідження у роботі було використано наступні методи:

- діалектичний метод наукового пізнання;
- історико-аналітичний;
- функціональний;
- системний (при здійсненні аналізу нормативно правових актів, матеріалів, літератури);
- формально-догматичний (при тлумаченні окремих термінів, формулювань, вжитих у трудовому законодавстві України);
- спеціально-юридичні методи, такі як порівняльно-правовий, формально-логічний, системно-структурний (при дослідженні охорони праці жінок як важливого інституту в трудовому праві).

Практична значимість полягає у тому, що дане дослідження можна використовувати в подальшому у вищих навчальних закладах при вивченні студентами курсу трудового права та права соціального забезпечення.

Апробація результатів роботи. Окремі положення кваліфікаційної роботи були оприлюднені на V Всеукраїнській студентській науково-практичній конференції «Реформування правової системи України під впливом Євроінтеграційних процесів» (місто Херсон 20 березня 2020 рік).

Кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків та списку використаних джерел.

РОЗДІЛ 1.

СТАНОВЛЕННЯ ОХОРОНИ ПРАЦІ В УКРАЇНІ: ПОНЯТТЯ ТА ІСТОРИЧНИЙ РОЗВИТОК

1.1. Історичний розвиток охорони праці в Україні: загальна характеристика

У різні часи і в різних країнах підхід до вирішення проблем охорони праці був різним і постійно змінювався. Ті норми, які прийнято зараз вважати звичайними, наприклад те, що роботодавець відповідальний за безпеку своїх працівників під час здійснення діяльності, багато років тому таким не вважалось, а навпаки раніше працівник брав на себе ризик виробничого травмування чи професійного захворювання. Так як будь-яка робота має такий ризик - травми та захворювання сприймалися за належне.

Рівень турботи про охорону праці безпосередньо залежить від типу державного управління та соціального устрою.

Упродовж усієї історії людства завжди чи не перше місце в соціальному та економічному житті суспільства займали проблеми здоров'я та безпеки праці. Це пов'язано, зокрема, з формуванням суспільного буття та розвитком виробництва. Вивченню питань охорони праці приділялась дуже серйозна увага вчених, лікарів, психологів, інженерів. Вони займалися вивченням проблем створення нешкідливих та безпечних умов праці. Тому, охорона праці як наука виникає на основі соціально-правових, медичних, технічних наук та науки про людину. До об'єкта досліджень цієї науки можемо віднести : людину в процесі праці, організацію праці та виробництва, знаряддя праці , виробниче становище. Головна мета - розробити заходи і способи, які будуть спрямовані, в першу чергу, на збереження здоров'я і працездатності в процесі праці.

Безпосередньо про охорону праці в такому розумінні, в якому розуміємо його ми, можна говорити лише починаючи з часів проголошення рівності людей. А це сталось в епоху буржуазних революцій та розвитку капіталістичних відносин у виробництві.

Проте вже в античні часи філософом вже почали підіймати такі питання. В своїх роботах Арістотель розглядав умови праці, Гіпократ перший звернув увагу та небезпечний, шкідливий вплив рудокопів пилу на організм людини, який зазвичай утворюється під час видобування руди. Агрікола, Парацельс, які буди лікарями епохи Відродження описували умови праці металургійних та гірничорудних підприємств [1].

У книзі Бернардино Рамацині «Роздуми про хвороби ремісників» розглянуто гігієну праці та змани які виникають у працівників різних професій [2]. Питання гігієни також розглянув Ф. Ф. Ерисман у книзі «Професійна гігієна фізичної та розумової праці». У праці «Нарис робочих рухів людини» І. М. Сеченовим обґрунтовано роль центральної нервової системи та органів чуття людини під час роботи [3].

Значний внесок також внесли :

- академік М. Є. Жуковський (1847-1921 рр.), який розвивав аеродинамічну теорію, за допомогою якої з'явилася можливість проведення інженерних розрахунків вентиляційних систем;
- академік М. Д. Зелінський (1861-1953 рр.), створив дієву конструкцію протигаза, яка використовується дотепер майже без змін;
- академік О. О. Скочинський (1874-1960 рр.), провів дослідження причин вибухів та пожеж у вугільних шахтах;
- академік М. М. Семенов(1896-1981 рр.), створив ланцюгову теорію горіння та теорію теплового вибуху газових сумішей [1].

Розглянемо основні етапи розвитку охорони праці. Забезпечення безпечних умов праці завжди було актуальним питанням, яке супроводжувало розвиток цивілізації людства.

В період другої половини ХХ ст. почала формуватись самостійна навчальна дисципліна, яка мала назву - "Охорона праці". Проте в деяких технікумах вона входила до складу інших дисциплін до 1966 року, а після, "Охорона праці" була введена до програми навчання усіх інженерних спеціальностей як окрема спеціальна дисципліна, а у вищих закладах почали

створювати кафедри охорони праці. При підготовці фахівців у всіх закладах вищої освіти з 1999 року починають вивчатися такі дисципліни як - "Основи охорони праці" та "Охорона праці в галузі" згідно наказу Міністерства освіти України від 02.12.1998 р. № 420 (втратив чинність). Задля успішного просування та вирішення питань охорони праці необхідна досконала підготовка фахівців, які досконало володітимуть необхідною інформацією [1].

У зв'язку з розвитком промисловості, появи небезпечних виробництв на яких траплялося багато аварій та нещасних випадків у XIX ст. з'явилась необхідність створення державних та професійних служб технічного нагляду. Нагляд за безпечною експлуатацією посудин був одним з найперших впроваджених видів нагляду. У Російській імперії контроль за безпечним використанням парових котлів з 1843 по 1894 роки було покладено на губернських інженерів, після – на Фабричну інспекцію Міністерства торгівлі та промисловості. Вже з 1910 року ця функція передана товариствам котловласників з правом огляду парових котлів [1].

Законом від 9 березня 1892 р. створена гірничозаводська інспекція у зв'язку з необхідністю термінового нагляду за дотриманням безпеки в найнебезпечнішій промисловості – гірничій. Інспекція складалась з окружних інспекторів і помічників. Згодом на Головну службу з фабричних та гірничозаводських справ було покладено видання постанов з охорони життя та здоров'я на виробництві, розробка інших нормативних документів в галузі охорони праці [1].

Після ухвалення Декрету про утворення інспекцій праці в складі Наркомату праці 17 травня 1918 року починається радянський період нагляду за охороною праці. Для виконання функцій котлонагляду у 1918 році творено технічну інспекцію, у 1922 році – Центральне управління гірничого нагляду. Пізніше створені Державна гірничотехнічна інспекція та окружні, районні, дільничі інспекції, які входили до складу Наркомпраці СРСР. У 1937-1946 роках гірничий та котлонагляд покладений на відомчі інспекції. А у 1947 році утворено Головне управління гірничого нагляду, 18 управлінь округів та 50

управлінь гірничих районів на місцях. В 1958 році нагляд за вугільною, нерудною, нафтогазодобувною, гірничобудівною промисловістю та за охороною надр було покладено на новостворений Державний комітет Ради Міністрів Української РСР з нагляду за безпечним ведення робіт у промисловості та гірничого нагляду. До нього увійшло сім управлінь округів [1].

Після розпаду Радянського Союзу та проголошення суверенної України було проведено реорганізацію державного нагляду за безпекою виконання робіт на виробництвах та у народному господарстві. У жовтні 1992 року Верховною Радою України за ініціативи Держгіртехнагляду України був розроблений Закон "Про охорону праці". Створено Державний комітет по нагляду за охороною праці відповідно до цього закону. Його функція - нагляд за охороною праці у всіх галузях народного господарства. Після декількох реорганізацій у 2000 році створено Державний департамент з нагляду за охороною праці Міністерства праці та соціальної політики зі штабом у кількості – 2733 працівників. Проте, згідно зі зміною форм власності та скачком розвитку ринкової економіки такого органу виявилось недостатньо, і в 2002 році створили як центральний орган виконавчої влади - Державний комітет України з нагляду за охороною праці [1].

Під час наступної реорганізації у 2005 році створено Державний департамент промислової безпеки, охорони праці та гірничого нагляду при Міністерстві України з питань надзвичайних ситуацій та у справах захисту населення від наслідків Чорнобильської катастрофи. Проте через рік відновлено незалежний орган виконавчої влади - Державний комітет України з промислової безпеки, охорони праці та гірничого нагляду та створено експертно-технічні центри (ЕТЦ) в кожній області для технічної підтримки державного нагляду [1]. Завдяки науково-технічному прогресу зміни проходять у всіх сферах виробництва, змінюються як знаряддя та предмети праці, методи та способи обробки інформації. Все це полегшує роботу підприємства та змінює умови праці. Питанням вдосконалення охорони праці, проведенням

наукових досліджень з наведених питань на сьогоднішній день в Україні займаються:

- Національний науково-дослідний інститут охорони праці, місто Київ;
- Український науково-дослідний інститут пожежної безпеки, місто Київ;
- Інститут медицини праці імені Ю. І. Кундієва Національної академії медичних наук України, місто Київ;
- Науково-дослідний інститут гігієни праці та професійних захворювань, місто Харків;
- галузеві науково-дослідні інститути;
- проектно-конструкторські установи;
- навчальні заклади та ін..

1.2 Поняття охорони праці та її правове забезпечення

Згідно Загальної декларації з прав людини – кожен має право на справедливі та сприятливі умови праці, такі, які відповідають усім вимогам безпеки та гігієни. Україна визнає це право одним з конституційних прав людини і громадянина. Охорону праці утворюють системи правових, організаційно-технічних, соціально-економічних, лікувально-профілактичних і санітарно-гігієнічних заходів та засобів, саме за допомогою цих систем здійснюється забезпечення цього права [4, ст.1].

Як правову категорію охорону праці розуміють у вузькому та широкому значенні. У вузькому значенні охорона праці – це сукупність норм, які регулюють встановлення безпечних та нешкідливих умов праці, спрямовані на запобігання негативному впливу виробничого середовища та життя та здоров'я працівників. У широкому значенні - сукупність правових норм, що регулюють комплекс суспільних відносин у сфері застосування праці [5].

Як інститут трудового права, охорону праці визначають як сукупність правових норм, які регулюють відносини з охорони життя, здоров'я та працездатності встановлюючи безпечні і здорові умови праці. Як правовий принцип відображає зміст норм трудового права. Охорона праці є галузевим правовим принципом, так як відображає соціальну спрямованість на захист

трудових прав працівників [5]. Працівники також мають зобов'язання, покладені на них законодавством. Найважливішими нормативно правовими актами, які регулюють охорону праці є: Конституція України, Кодекс Законів про Працю України та Закон України «Про охорону праці».

Під терміном «охорона праці» завжди визначається забезпечення безпечних умов праці для працівників. Закон України «Про охорону праці» визначає поняття: «Охорона праці - це система правових, соціально-економічних, організаційно-технічних і лікувально-профілактичних заходів та засобів, спрямованих на збереження життя, здоров'я і працездатності людини у процесі трудової діяльності» [4, ст.1].

Закон України «Про охорону праці» займає передове місце у системі законодавства України про охорону праці. Він містить розділи які регулюють загальні положення охорони праці, гарантії прав працівників, організацію, стимулювання охорони праці, державне управління та нагляд, громадський контроль за охороною праці та відповідальність за порушення законодавства. Законодавство про охорону праці в Україні має певну особливість. Вона полягає в тому, що більшість питань охорони праці регулюються безпосередньо нормативними актами, прийнятими конкретними підприємствами, установми чи організаціями.

Розглянемо класифікацію нормативно правових актів про охорону праці:

1. За сферою дії можна поділити на:
 - міжгалузеві – акти, дія яких розповсюджується на всі підприємства, установи, організації незалежно від виду трудових відносин;
 - галузеві – розповсюджуються на підприємства, установи, організації певної галузі економіки;
2. За порядком прийняття:
 - ті, які приймаються самостійно роботодавцем (в деяких випадках за погодженням з працівниками);
 - ті, які приймаються безпосередньо на загальних зборах працівників;

3. За предметом правового регулювання локальні нормативні правові акти поділяються на такі, які регулюють:

- організацію управління;
- забезпечення планування з питань поліпшення виробничих умов, безпеки та гігієни праці;
- організацію навчання та інструктажів з охорони праці;
- забезпечення безпечної поведінки працівників від час виконання трудових обов'язків на підприємстві;

4. За зовнішньою формою вираження локальні нормативні акти з охорони праці можна поділити на:

- положення (наприклад, «Положення про службу охорони праці»);
- інструкції (наприклад, «Інструкція підприємства про заходи пожежної безпеки»);
- правила (наприклад, «Правила внутрішнього трудового розпорядку на підприємстві») [6].

Також, до розробок локальних нормативних актів залучаються представники працівників – це особи з питань охорони, які уповноважені працівниками, члени комісій з питань охорони праці, представники профспілок, що представляють інтереси працівників підприємства. На всіх етапах прийняття локального нормативного правового акту здійснюється інформування та ознайомлення з його змістом працівників. Роботодавець має прямий обов'язок розповсюдити інструкції у вигляді брошур, аркушів, плакатів, тощо [6].

У правовому забезпеченні охорони праці в установі, організації, на підприємстві важливе значення належить колективному договору.

Колективний договір – це документ, який встановлює вимоги для всіх працівників підприємства, у тому числі в галузі охорони праці, також в договорі погоджуються усі питання, які за законодавством України потребують колективного вирішення. Положення цього договору поширюється на всіх

працівників підприємства і є обов'язковими для них та власника (або уповноваженого ним органу) [7, ст.18].

До предмету регулювання колективного договору належить визначення трудових та соціальних прав та обов'язків між роботодавцями та працівниками. В колективному договорі необхідно зазначити основоположні принципи організації роботи, встановити режим праці який дозволить досягти підприємству великих результатів роботи. Під «режимом праці» необхідно розуміти оплату праці працівників, тривалість робочого дня, тривалість відпочинку, порядок змін та чергувань. Повинна бути чітко встановлена та зрозуміла система оплати праці за виконану роботу, тарифні сітки, коефіцієнти оплати праці та ін.. Це все встановлює роботодавець.

У статті 20 Закону України «Про охорону праці» зазначено: «У колективному договорі, угоді сторони передбачають забезпечення працівникам соціальних гарантій у галузі охорони праці на рівні, не нижчому за передбачений законодавством, їх обов'язки, а також комплексні заходи щодо досягнення встановлених нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, підвищення існуючого рівня охорони праці, запобігання випадкам виробничого травматизму, професійного захворювання, аваріям і пожежам, визначають обсяги та джерела фінансування зазначених заходів» [4, ст. 20].

Колективний договір містить певні розділи. Розділ «Гарантії на компенсації» стосується саме охорони праці. В текст цього розділу доцільно вносити тільки основні норми, які повинні бути встановлені рішенням колективу або за згодою профспілкового комітету.

До тексту договору необхідно вносити пункти, які передбачають:

- створення комісії про охорону праці;
- кількість уповноважених трудового колективу з питань охорони праці;
- затвердження відповідних положень;
- визначення термінів та порядку звільнення від основної роботи уповноважених осіб для виконання громадського обов'язку [5].

У розділі «Охорона праці» містяться пункти, які визначають мінімальні гарантії за важкі та шкідливі умови праці. До охорони праці в колективному договорі відноситься сукупність санітарних, профілактичних, технологічних засобів, які встановлюються компанією для забезпечення охорони життя та здоров'я працівників під час здійснення трудової діяльності та забезпечення неприривності та результативності виробничої діяльності підприємства. Також можна віднести матеріальні та нематеріальні гарантії, пільги, компенсації робітникам та порядок надання легшої роботи потерпілим та вагітним жінкам. Роботодавець визначає норми відзнак і способи мотивування трудового колективу, порядок відпочинку та оздоровлення. Таке положення актуальне для працівників, які мають важкі умови праці. Сторони колективного договору мають право на власний розсуд зазначити всі питання, які вважають необхідними [8, ст. 7].

Сторонами колективного договору є: трудовий колектив в особі уповноважених представників трудового штату або профспілкового органу (за наявності) та роботодавець [8, ст. 3]. Сторони узгоджують регулювання усіх питань охорони праці перед укладанням колективного договору. За необхідності конкретизації деяких питань у сфері охорони праці, складаються додатки, які дозволяють більш обширно розглянути кожне питання.

З моменту підписання договір вважається таким, який вступив в силу. Кожний робітник має бути ознайомленим з положеннями договору, його дія охоплює усіх співробітників. Недотримання є підставою для притягнення до відповідальності у формі дисциплінарних звернень або штрафних санкцій [8, ст.9].

Положення договору можуть бути визначені як недійсні і такі, які не підлягають виконанню, якщо вони суперечать вимогам чинного законодавства або звужують права робітників. Колективний договір повинен враховувати усі потреби сторін. У сторін є право внести зміни до договору [8, ст.14]. Для цього передбачена така процедура:

1. Сторона ініціатор повинна підготувати проект змін та направити його для ознайомлення другій стороні;
2. Інша сторона має тиждень на розгляд пропозицій та винесення свого рішення щодо таких змін;
3. На підприємстві створюється спеціальна комісія в сфері дотримання колективного договору для розгляду всіх протиріч;
4. Остаточна редакція затверджується сторонами та підлягає державній реєстрації в загальному порядку.

Кожна сторона має усвідомлювати свою соціальну захищеність під час здійснення трудових відносин, від цього залежить підвищення результативності діяльності всієї компанії.

РОЗДІЛ 2. ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ТА КОНСТИТУЦІЙНІ ЗАСАДИ ОХОРОНИ ПРАЦІ ЖІНОК В УКРАЇНІ

2.1. Правове регулювання охорони праці жінок

Закріплення свободи, рівності та правової захищеності жінок-матерів має бути відображено в системі норм трудового права, в першу чергу у принципі підвищеної охорони праці жінок. Під цим принципом розуміється обумовлене соціальними, економічними законами розвитку суспільства, і морально-етичними уявленнями про роль сім'ї і закріплене в нормах права судження про головні форми та види праці жінок та організація такої праці без шкоди для здоров'я та материнства.

Особлива охорона праці жінок – система правових заходів, яка встановлена спеціальними нормами і покликана забезпечувати материнські функції з урахуванням усіх фізіологічних особливостей жіночого організму.

Створення такої особливої охорони праці жінок - найважливіша соціальна проблема для всіх держав. Конвенція МОП № 103 про охорону материнства (переглянута в 1952 р.) передбачає вимоги щодо підвищеної охорони праці жінок на виробничих підприємствах і в сільському господарстві [14].

Особлива охорона праці жінок є частиною системи охорони материнства і дитинства, яка знаходиться під захистом держави відповідно до ст. 51 Конституції України [10, ст.51].

Охорона праці жінок – важливий та необхідний інститут трудового права. За кваліфікацією жіноча праця, в наш час, зрівнялася з чоловічою. До цього призвела належність рівних прав та можливостей одержання освіти та соціальної підготовки.

Сьогодні велика кількість професій, які традиційно вважаються суто жіночими. Жінки займають керівні посади в багатьох галузях народного господарства, таких як: громадське харчування, освіта, торгівля, соціальний захист населення та багато інших. На даний час створена законодавча база, яка забезпечує гендерну рівність працівників, проте варто враховувати особливості

жіночого організму. Згідно з цим жінки мають як певні обмеження, так і переваги при деяких різновидах робіт.

Так як на жінку покладаються також сімейні обов'язки, вона повинна враховувати цей фактор при виборі професії, щоб уникнути перевантаження. Робота повинна бути перш за все добре оплачуваною та гідною, це основні вимоги, якими необхідно керуватись при виборі трудової діяльності. Негативним наслідком перенавантаження у жінок є хронічна перевтома, яка призводить до зниження продуктивності на виробництві та погіршенню здоров'я жінки.

Рівність прав чоловіка і жінки забезпечується: наданням їм ідентичних можливостей участі як у політичній, так і культурній діяльності, у здобутті освіти, під час професійної підготовки; створенням умов, які дозволяють жінці безперешкодно поєднувати материнство з працею; матеріальною підтримкою материнства, наданням оплачуваних відпусток вагітним жінкам та матерям. КЗпП являє собою основну базу регулювання трудових відносин з цього приводу.

Умовно правові приписи згідно охорони праці жінок можна поділити на групи: одна регламентує питання згідно робіт, на яких працювати жінкам не можна, інша забезпечує жінкам право на повноцінне виховання дітей. Держава усіма зусиллями намагається відгородити жінок від шкідливої, небезпечної та важкої праці. Неможна жінкам працювати на підземних роботах, у гірничо-добувній промисловості, на підземному будівництві. Як виняток – жінки, які не виконують фізичну роботу, а займають керівні посади [5].

Законодавством України забезпечує жінкам право на повноцінне виховання дітей. В статті 176 КЗпП зазначається: “Не допускається 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 ” [7, ст. 176]. Ця норма кодексу носить імперативний характер. Навіть погодження сторін згідно цих питань у трудовому договорі не дає підстав вважати такий

договір чинним. У разі погодження жінки на заборонені умови праці відповідальність власника який порушив ст. 176 КЗпП може бути пом'якшена.

«Жінки, що мають дітей» – це жінки, статус яких як матерів юридично оформлений. Пасинки та падчерки (діти чоловіка від іншого шлюбу) мають вважатися дітьми його дружини. «До трьох років» - дія заборони, на період, що включає день виповнення трьох років дитини. В перших день після дня виповнення заборона не діє. У статті 177 КЗпП вводяться обмеження залучення жінок, які мають дітей віком від 3 до 14 років або дітей інвалідів, до направлення їх у відрядження без згоди та до надурочних робіт [7, ст. 177]. Такий період бере свій початок в день, коли дитині виповнюється три роки, закінчується, в день коли дитині виповнилось чотирнадцять років.

До гарантій охорони праці жінок належать: відпустки, приєднання щорічної відпустки до такої відпустки, яку надають в зв'язку з вагітністю та пологами, відпустки жінкам для догляду за дитиною, у разі усиновлення дитини, додаткові відпустки [7].

Соціальні відпустки надаються у зв'язку з пологами. Тривалість - 70 календарних днів до пологів і 56 після пологів. У разі народження двох або більше дітей після пологів надається 70 календарних днів [7, ст. 179]. Усі надані дні відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами обчислюються сумарно і надаються повністю незалежно від використаних днів до пологів. При наданні цієї відпустки роботодавець зобов'язаний за згодою приєднати до неї, незалежно від тривалості роботи на підприємстві, щорічну відпустку [7,ст. 179 КЗпП]. Жінка має право після відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами, взяти соціальну відпустку по догляду за дитиною до досягнення нею трьохрічного віку. Ця відпустка надається без збереження заробітної плати. Проте жінкам виплачується допомога Фондом загальнообов'язкового державного соціального страхування [9, ст.25]. Підставою для призначення допомоги за кошти державного соціального страхування є видання наказу чи розпорядження власника або уповноваженого органу про надання відпустки по

догляду за дитиною. Цей період часу не додають до стажу, і відповідно через це право на щорічну оплачувану відпустку згасає.

Відповідно до статті 182 КЗпП, жінкам, котрі усиновили дітей безпосередньо з пологового будинку надається відпустка тривалістю 56 календарних днів, а при усиновленні двох або більше дітей – 70 днів. Така відпустка обраховується з дня усиновлення з виплатою державної допомоги. Жінка, яка має двох або більше дітей менше 15 років або дитину-інваліда має право за власним бажанням отримувати щорічно додаткову оплачувану відпустку, яка буде тривати 5 днів [7, ст.182]. Також стаття 183 КЗпП передбачає надання жінці, яка має дітей віком до 1,5 року, крім перерви для харчування та відпочинку, додаткові перерви для годування своєї дитини [7, ст.183].

Такі перерви повинні бути не менше 30 хвилин кожна, не рідше ніж через 3 години. Якщо двоє та більше дітей – тривалість не менше 1 години. Звільнення жінок у зв'язку з закінченням трудового договору можливе, проте власник в свою чергу повинен невідкладно, без розриву в часі між звільненням і працевлаштуванням, влаштувати жінку на цьому ж або іншому підприємстві відповідно до її фаху [7].

З дня закінчення трудового договору відносини між працівником і власником мають певну специфіку. Після закінчення договору власник не має права звільняти жінку, він повинен попередити її, що на наступний день після закінчення строку цього договору вона не буде допущена до роботи. Під час пошуку роботи вона може знаходитись вдома і повинна з'явитись на підприємство для: отримання трудової книжки, розрахунку винагороди, для продовження роботи або коли знайдеться можливість подальшого працевлаштування. У разі виконання такого попередження до вирішення питання про подальше працевлаштування можливе продовження тієї самої роботи безпосередньо на цьому підприємстві. Якщо жінка відмовляється від працевлаштування після закінчення дії трудового договору, вона може бути

звільнена відповідно до п.2 ст.36 КЗпП навіть якщо після закінчення договору пройшло 2-3 місяці.

2.2. Загальна характеристика конституційних засад охорони праці жінок в Україні

Розглянемо три основні конституційні засади, такі як:

- гендерна рівність чоловіка та жінки;
- гарантії та пільги, які надаються жінкам з дітьми;
- надання допомоги при вагітності та після пологів.

На сьогодні жінки та чоловіки мають рівні права та можливості в здобутті освіти, професійної підготовки. В результаті жіночу працю можна зрівняти з чоловічою за кваліфікацією. Але, ми вважаємо, що жінки не можуть брати участь у виробництві однаково з чоловіками, так як окрім роботи на виробництві жінка витрачає багато сил та енергії на ведення домашнього господарства, на виховання дітей... Проте, громадська думка вважає, що жінка в змозі працювати в суспільному виробництві на рівні з чоловіком.

Серед виробничих спеціальностей існує безліч професій, які вважаються жіночими. В деяких галузях жінки займають високі посади. Це такі галузі як – громадське харчування, народна освіта, соціальний захист населення, торгівля. Враховуючи фізіологію жінок, законодавство про працю передбачає обмеження та переваги у виконанні певних робіт. Робота на виробництві та материнство - дві соціальні функції жінок, які ціняться державою. У кожної жінки є можливість обрати, яку з функцій виконувати. Якщо при виборі переважає трудова діяльність, то робота повинна бути добре оплачуваною та гідною. Якщо жінка присвячує себе дітям та сім'ї, то ця справа має бути суспільно корисною і давати право на матеріальне забезпечення при досягненні певного віку. У зв'язку з тим, що жінки мають багато переваг та пільги під час здійснення трудової діяльності, утримувати такого працівника власнику не вигідно, а змусити його приймати на роботу жінок, на сьогодні, практично неможливо [5].

В даний час, жіноча половина населення має економічну необхідність виходити на роботу та поєднувати її з материнством, оскільки не завжди сім'я має можливість прожити лише на винагороду чоловіка. Таке вимушене суміщення з роботою призводить найчастіше до перенавантаження, хронічної перевтоми, а це в свою чергу до зниження продуктивності праці під час виконання своїх обов'язків.

В Конституції України зазначено: “Громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом. 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 ” [10, ст. 24].

Особлива увага у цій статті приділяється рівності прав жінки і чоловіка.

Коло населення, яке потребує підтримки суспільства, держави та міжнародного співтовариства дуже велике. В першу чергу це – молодь, пенсіонери, інваліди, біженці, безробітні та інші. Особливої уваги потребують жінки, так як вони частіше обмежені в своїх правах порівняно з чоловіками.

За Конвенцією Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок 1979р., однією із сторін якої є Україна: «Дискримінація щодо жінок означає будь-яке розрізнення, виняток або

обмеження за ознакою статі, спрямовані на ослаблення чи зведення нанівець визнання, користування або здійснення жінками, незалежно від їхнього сімейного стану, на основі рівноправності чоловіків і жінок, прав людини та основних свобод у політичній, економічній, соціальній, культурній, громадській або будь-якій іншій галузі» [11, ст. 1].

В умовах переходу до ринкової економіки становище жінки ускладнюється. На сьогодні добре відомі визначення - фемінізація безробіття та фемінізація бідності. Також можна зазначити зменшення кількості шлюбів, високу дитячу та материнську смертність, падіння народжуваності тощо. Саме через це у ч.3 ст. 24 Конституції України зазначено велику кількість умов, вимог і пільг які мають допомогти розв'язати складне становище, в якому знаходиться жінка в нашому суспільстві. В свою чергу, трудове законодавство, враховуючи усі особливості жінок, встановлює спеціальні норми, які стосуються безпосередньо здоров'я та охорони праці жінок. Згідно з статтею 174 КЗпП: «Забороняється застосування праці жінок на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах, крім деяких підземних робіт (нефізичних робіт або робіт по санітарному та побутовому обслуговуванню). Забороняється також залучення жінок до підіймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми» [7, ст.174].

Дивлячись на те, що всі сімейні обов'язки та турботи традиційно покладаються на жінку, ці пільги адресовані їм. Після вагітності і пологів жінки мають деякі як обмеження під час здійснення трудової діяльності, такі як – обмеження при виконанні тяжких робіт, підйомі ваги, так і пільги та заохочення, які передбачені законодавством України. Вони надаються роботодавцем або уповноваженим органом незалежно від форми власності. Вагітна жінка має такі пільги:

- зниження норм виробітку;
- встановлення неповного робочого часу;

- при наявності несприятливих виробничих факторів переказ жінки на іншу роботу зі збереженням розміру винагороди [7].

Встановлення неповного робочого часу можливе за проханням вагітних жінок та жінок, які мають дітей віком до 14 років у формі неповного робочого дня або тижня. Кількість годин, на які може бути скорочено робочий час законодавством не встановлена, тому це питання узгоджується особисто між роботодавцем та працівником. У разі встановлення такого режиму оплати праці обраховують пропорційно виконаному обсягу робіт або відпрацьованому часу. Інформація, щодо встановлення такого режиму до трудової книжки не вноситься [5].

Для вагітних жінок також передбачені такі обмеження як: робота у нічний час, у вихідні та святкові дні, відрядження та понаднормова робота. Дані види робіт забороняються навіть якщо працівник згоден їх виконувати. Як виняток, за письмової згоди жінки, які мають дітей до 3 років можуть бути залучені до роботи в нічний час, вихідні, святкові, неробочі дні, направлені у відрядження. Проте вони повинні у письмовій формі ознайомитися з правом відмови від даних видів робіт. При розірванні трудового договору законодавством України також передбачені гарантії для вагітних жінок та жінок, які мають дітей. За ініціативи роботодавця згідно КЗпП розірвати трудовий договір заборонено. Дозволяється звільнення лише у разі ліквідації підприємства. У разі порушення роботодавцем цієї норми, жінка може звернутися до суду з вимогою поновлення на роботі.

Якщо між жінкою та роботодавцем був укладений строковий трудовий договір і у період вагітності він завершився, роботодавець за наявності заяви вагітної жінки повинен продовжити термін договору до початку відпустки по вагітності та пологах. В такому випадку тривалість може перевищувати встановлений ст.184 КЗпП термін строкового договору. Перевищення такого терміну не дає права вважати договір укладеним на невизначений строк. Можливе розірвання трудового договору між вагітною жінкою та роботодавцем лише за її бажанням або за угодою двох сторін, в такому випадку розірвання

договору відбувається у встановленому порядку, без будь-яких компенсацій та пільг [5].

При призначенні допомоги державного соціального страхування у разі розірвання договору з вагітними жінками та жінками, які мають дітей у віці до 14 років або дитини-інваліда до 16 років, безперервний трудовий стаж зберігається, якщо жінка вступила на роботу до того як дитина досягла зазначеного віку. Чинним законодавством України передбачена єдина система надання державних допомог громадянам у зв'язку з народженням і вихованням дітей. Система створена задля забезпечення та гарантування матеріальної підтримки батьківства та материнства. Виплати допомог здійснюються за рахунок коштів Фонду соціального страхування України та бюджетів суб'єктів України. Витрати на пересилку та доставку державних допомог з громадян не стягується, а покладається та ті джерела з яких виплачується допомога.

Отримати допомогу державного соціального страхування по вагітності та пологах можуть жінки, із заробітної плати котрих вираховується єдиний соціальний податок. Підставою для призначення такої допомоги є лікарняний лист, який виданий у встановленому порядку або його дублікат. Допомогу при народженні надають одному з батьків або опікуну, котрій постійно проживає разом з дитиною. Для отримання потрібно звернутися не пізніше 12 календарних місяців з дня народження дитини за місцем проживання (реєстрації) до відділу соціального захисту населення.

Виплати державної допомоги можуть бути припинені у разі:

- позбавлення батьківських прав;
- відмови від виховання;
- тимчасового влаштування дитини на державне утримання;
- припинення опіки над дитиною; нецільового використання наданих коштів;
- незабезпечення умов для виховання дитини;
- відібрання дитини без позбавлення батьківських прав;
- передування у місцях позбавлення волі отримувача;

- смерті дитини;
- смерті отримувача державної допомоги.

Зупинення виплат відбувається за рішенням органу який здійснює виплати з наступного місяця, від того в якому виникли вище зазначені обставини. Виплата може бути відновлення у всіх випадках окрім смерті дитини і усиновлення. Розмір допомоги при народженні дитини залежить він того, яка це дитина у сім'ї – перша, друга, третя, та від дати народження. У разі виникнення такого випадку, коли жінка знаходиться у відпустці по догляду за дитиною і настає відпустка по вагітності і пологах, виплати обох видів допомог не сумуються. Жінка має право обрати лише один вид оплачуваної допомоги [12].

РОЗДІЛ 3. ПРОБЛЕМАТИКА ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ ПРО ОХОРОНУ ПРАЦІ ЖІНОК

3.1 Проблеми правового регулювання охорони праці жінок

Україна завжди прагнула бути ближче до ЄС, тому однією з перших підписала міжнародні договори, щодо регулювання дискримінації, рівності жінок та охорони материнства. Проте, головною проблемою є те, що ці норми не знаходять реалізації на території нашої держави. На жаль, така ситуація погіршується іншими проблемами, різними стереотипами суспільства, та дуже низьким рівнем винагороди.

Можна виділити основні проблеми нашої держави у сфері охорони праці жінок:

- Низька заробітна плата. На території нашої країни діє принцип рівної оплати як для жінок так і для чоловіків та однакову працю (однакові умови та навички). Однак все одно на сьогоднішній день жінка отримує заробітну плату в середньому аж на 30% менше ніж чоловік.

Комітет експертів Міжнародної організації праці (далі МОП) зазначає, що будь-які роботи, виконані жінкою і чоловіком, мають бути рівноцінно винагородженні [12]. Так як, Україна не повністю закріпила положення Конвенції № 100 МОП, це призводить до перешкод в подоланні дискримінації оплати праці жінок. Прийнято вважати, що жіночі види діяльності другорядні та мало престижні, низько оплачуються та не дають кар'єрного росту. В той час коли чоловіків беруть на керівні, високооплачувані посади, жінок приймають на роботу низькокваліфікаційну, яка вимагає великих психологічних та фізичних навантажень, та в свою чергу низькооплачувана.

Костецький В.В. впевнений: “Зростання безробіття, зменшення реальної заробітної платні, зменшення прибутків сім'ї важким тягарем лягають на плечі українських жінок” [13].

Для жінок ефективна та доступна перекваліфікація можна вважати що відсутня, так як вона дуже дорога, але гарантом працевлаштування не являється. Роботодавці не хочуть витратити свої кошти на соціальне забезпечення жінок, тому їм вигідніше брати на роботу чоловіків.

Наслідками гендерного розриву в оплаті праці чоловіків та жінок можна вважати :

- 1) брак часу у жінок. Жінка прагне отримувати винагороду за свою трудову діяльність на рівні з чоловіком, виконуючи при цьому усі інші свої ролі (материнство, домогосподарство і т.д.) та нехтуючи своїм часом на відпочинок, особистий розвиток;
 - 2) жінки у результаті отримують меншу пенсію ніж чоловіки;
 - 3) зменшується рівень здоров'я жінок. Через меншу винагороду, бідність, обслуговування суспільства жінки частіше хворіють та рідше лікуються.
- Низька можливість реалізації трудових прав. Законодавством України закріплена рівність жінки і чоловіка, проте жінці важче реалізовувати свої трудові права в умовах ринкових відносин.

Така проблема обумовлена тим, у власника та меті стоїть отримання максимального прибутку, через це, зацікавленість прийняття на роботу жінки зменшується, тому що чоловіки не наділені великою кількістю додаткових гарантій та пільг на відміну від жінок. Таких як, наприклад – заборона праці жінок на важких та шкідливих роботах, відпустки по вагітності та пологах, обмеження щодо залучення до робіт у вихідні, святкові дні та багато інших. І це стає причиною відмови у прийнятті на роботу жінкам. З цього витікає така проблема – жінкам у віці 35-40 років дуже важко знайти гідну, високо оплачувану роботу [13].

На законодавчому рівні заборонена дискримінація за ознаками статті, сімейного стану, гендерної ідентичності, це дає можливість жінкам отримати право на рівні умови з чоловіками при працевлаштуванні.

Проявом дискримінації можна вважати оголошення з працевлаштування, у яких одразу зазначена стать працівника. Під час співбесіди роботодавець, або уповноважена ним особа також може задавати питання, які зовсім не стосуються робочих моментів. Наприклад, інформація щодо сімейного стану, складу сім'ї, скільки отримує заробітної платні чоловік та інші питання, які суперечать нормам трудового законодавства.

Коли йдеться про управлінські позиції, жінок традиційно вважають «менеджерами другого сорту». Не зважаючи на це, у багатьох успішних світових компаній керуючі саме жінки. З кожним роком все більше жінок прагнуть створити власний бізнес, щоб не бути залежною від роботодавця та задля уникнення дискримінації та приниження. Вони вважають, що почати власну підприємницьку діяльність вигідніше ніж працювати за наймом. Жінки з кожним днем удосконалюються і вже не гірше за чоловіків розуміються на нових інформаційних технологіях, перспективних проектах та секретах успішного управління власною компанією.

- Стереотипи про роль жінки в сім'ї. На протязі віків роль жінки була обмежена. Зазвичай, прийнято вважати, що жінка – домогосподарка, повинна займатись вихованням своїх дітей. Проте, з роками у жінок почало з'являтися прагнення до самовдосконалення, вони почали заявляти про своє бажання працювати та отримувати гідну винагороду рівну за винагороду праці чоловіків. Це призвело до зміни трудових відносин та вдосконалення регулювання праці жінок.
- Поєднання материнства та праці. Виховання дитини в українському суспільстві традиційно вважається жіночим обов'язком. Створення системи охорони праці жінок, які поєднують роботу з материнством та організація безпеки праці для таких жінок – це необхідність не тільки для нашої держави. Вимоги підвищеної охорони жінки на підприємстві та в сільському господарстві встановлені Конвенцією МОП № 103 «Про

охорону материнства» [14]. Зокрема, Конституція України в частині 4 статті 43 передбачає заборону використання праці жінок та неповнолітніх на небезпечних для здоров'я роботах [10, ст. 43]. Охорона праці жінок, які мають дітей включає в себе такі норми, які забезпечують жінці можливість поєднувати свої дві функції – продуктивну та репродуктивну, та запобігають дискримінації.

Всі ці проблеми виокремлюють жінок в особливу категорію яка потребує підвищеного захисту. Захист має бути передбачений та закріплений у трудовому законодавстві, та безпосередньо втілений на практиці. Одна з таких норм – стаття 174 КЗпП, в якій зазначено про заборону праці жінок на важких роботах, та таких, які мають небезпечні та шкідливі умови праці [7, ст. 174]. Наказом Міністерства охорони здоров'я України від 29 грудня 1993 року за №256, затверджено перелік таких робіт, він змістовний та має медичне обґрунтування [15]. Відповідно до цього наказу заборонено застосування праці на підземних роботах, окрім нефізичної роботи або роботи, яка стосується побутового та санітарного обслуговування [16].

3.2. Перспективи вирішення проблем правового регулювання охорони праці жінок

На сьогодні, охорона праці потребує вдосконалення. Як організаційного, так і нормативного. Мається на увазі, прийняття окремого закону, який буде регулювати охорону праці жінок, або хоча б створення окремого розділу для норм такої охорони [17].

Для вирішення зазначених проблем в Україні можна знайти такі шляхи вирішення:

- покращити наявну ситуацію з працевлаштуванням з урахуванням потреб жінок;
- щоб забезпечити жінкам гідну винагороду праці, необхідно створювати нові джерела прибутку для жінок, встановити певні заохочення для праці

- на більш гідній та високооплачуваній роботі, боротись з нерівністю між заробітною платою чоловіка та жінки;
- задля безперешкодного поєднання праці та материнства жінки можемо запропонувати гнучкий робочий час;
 - активізувати заходи розвитку та підтримки підприємницької діяльності жінок;
 - забезпечити для жінок наявність доступної професійної підготовки, перепідготовки та курсів підвищення кваліфікації;
 - поліпшити обізнаність роботодавців та безпосередньо жінок вимогами законодавства з питань здоров'я та охорони праці жінок;
 - для можливості поєднування батьківських обов'язків з трудовою діяльністю, необхідно забезпечити розвиток соціальних послуг, поліпшити рівень обслуговування дітей у дошкільних закладах освіти [18];
 - надати для жінок з обмеженими фізичними можливостями та жінок, які мають на вихованні дітей-інвалідів заходи щодо професійної та соціальної реабілітації;
 - сформувані жінкам, які перебувають у надзвичайних умовах, стали жертвами торгівлі чи потерпіли від насильства, центри реабілітації, надавати їм методичну та матеріальну допомогу;
 - підвищити контроль засобів масової інформації за дотриманням законодавства щодо заборони пропаганди насильства, зневажливого ставлення до жінки;
 - забезпечити рівну оплату праці жінок і чоловіків при однакових умовах праці та однаковій професійній кваліфікації;
 - унеможливити випадки сексуальних домагань жінок під час трудової діяльності;
 - зробити повний аналіз законодавства України у сфері охорони праці жінок, задля вдосконалення та приведення у відповідність до вимог до вимог законодавства ЄС, з конвенціями та рекомендаціями МОП;

- створювати умови здійснення трудової діяльності чоловікам і жінкам на рівній основі [20].

Закон України «Про охорону праці» проголошує основні принципи державної політики безпосередньо у сфері охорони праці, закріплює пріоритетні напрями реалізації права громадян на охорону життя та здоров'я під час здійснення трудової діяльності. Для реалізації таких принципів створено Національну раду з питань безпечної життєдіяльності населення при Кабінеті Міністрів України. Вона покликана виконувати такі функції:

- здійснює заходи задля створення цілісної системи державного управління охороною життя людей на виробництві;
- забезпечує контроль за виконанням рішень пов'язаних з безпекою життєдіяльності населення;
- здійснює координацію діяльності органів виконавчої влади під час здійснення трудової діяльності;
- перевіряє діяльність органів виконавчої влади і заслуховує звіти керівників;
- приймає участь у міжнародному співробітництві, здійснює контроль за виконанням договорів та угод [20].

Створено національне законодавство про охорону праці з урахуванням конвенцій і рекомендацій МОП, директив Європейського Союзу. Проте обстановка з охороною праці залишається дещо напруженою. Зайнятість і безробіття є гострими економічними й соціальними проблемами ринкової економіки. Безробіття в Україні почало набувати масовий характер, і являти загрозу для розвитку суспільства. Воно є основною причиною бідності й деградації населення. І у першу чергу до безробітних громадяни приєднуються жінки, які мають дітей, молодь, пенсіонери, військовослужбовці звільнені з армії та інші. З метою економії коштів, роботодавці не створюють здорових та безпечних умов праці на робочому місці, тим самим порушуючи законодавство та породжуючи виробничий травматизм.

Також є випадки приховування нещасних випадків на виробництві нерідко з важким і смертельним результатом. У результаті - стан охорони праці на підприємствах, організаціях України залишається тривожним. А такий стан в свою чергу є тягарем економіки підприємств, організацій, всієї держави. Також викликає занепокоєння стан охорони праці на підприємствах недержавного сектору економіки, яких з кожним днем стає все більше. Порушення правил безпеки на таких підприємствах носять масовий характер, вони допускають приховання нещасних випадків, ненормований робочий час, час відпочинку, ухилення від виплат за шкоду від нещасних випадків[17].

Можна зробити висновок, що державна політика з охорони праці потребує розвитку та вдосконалення, визначення конкретних механізмів реалізації прав працівників, систематизація норм, які регулюють особливості праці.

ВИСНОВКИ

Проблеми здоров'я та безпеки праці постійно хвилювали людство та займали одне з перших місць в житті суспільства. Вчені, лікарі, інженери приділяли багато уваги вивченню питань охорони праці, створенням безпечних умов праці. Ці питання розглядали ще такі філософи як Арістотель, Гіпократ та лікарі епохи Відродження Агрікол та Парацельс. У своїх книгах Ерисман та Сеченов розглянули питання гігієни та ролі центральної нервової системи та органів чуття людини під час здійснення трудової діяльності.

Самостійна навчальна дисципліна «Охорона праці» сформувалась в другій половині ХХ століття, і почала входити до програм навчання інженерних спеціальностей. В закладах вищої освіти вводять до вивчення такі дисципліни як – «Основи охорони праці» та «Охорона праці в галузі».

Промисловість розвивалась, і з'являлось багато нещасних випадків на виробництві. Тому одним із перших наглядів був – нагляд за безпечною експлуатацією посудин. Створюються різні інспекції, які покликані здійснювати нагляд за дотриманням безпеки на виробництвах. Пізніше, вже в умовах суверенної України прийнято Закон «Про охорону праці» та створено комітет по нагляду за охороною праці за цим законом. У 2002 році створено Державний комітет України з нагляду за охороною праці. Пізніше, під час наступної реорганізації - Державний департамент промислової безпеки, охорони праці та гірничого нагляду при Міністерстві України з питань надзвичайних ситуацій та у справах захисту населення від наслідків Чорнобильської катастрофи. Проте вже через рік відновили Державний комітет України з промислової безпеки, охорони праці та гірничого нагляду та створено експертно-технічні центри (ЕТЦ) в кожній області для технічної підтримки державного нагляду.

Відбувається постійний прогрес, завдяки якому змінюються предмети, знаряддя праці, способи обробки інформації. Завдяки цьому робота полегшується і стає більш безпечною.

На нашу думку «Охорона праці» являє собою систему правових, соціально-економічних, лікувально-профілактичних, організаційно-технічних засобів, які покликані зберегти працездатність, життя та здоров'я людини у процесі здійснення нею трудової діяльності. Мета охорони праці – створити на кожному робочому місці такі умови, які б в жодному разі не нашкодили працівникам, забезпечити нейтралізацію дії шкідливих, виробничих факторів на організм людини, знизити кількість виробничого травматизму та професійних захворювань.

Досить велике значення у забезпеченні охорони праці має: досвід працівника, нові досягнення у сфері покращення техніки для праці, пропаганді знань і науки у цій сфері. Задля забезпечення такої пропаганди використовують такі методи як лекції, бесіди, плакати та постійні консультації, тематичні виставки та ін..

Охорона праці щільно пов'язана з нормами, які стосуються зовсім інших галузей права України:

- норми адміністративного права – закріплюють порядок притягнення громадян органами охорони праці до адміністративної відповідальності та її вид;
- норми кримінального права – передбачають відповідальність за вчинення злочинів у сфері охорони праці;
- норми цивільного права – при смерті громадянина або при ушкодженні здоров'я встановлюють майнову відповідальність.

Під час дослідження питань охорони праці жінок за законодавством України ми опрацювали багато нормативних актів, які забезпечують безпеку та охорону праці жінок.

Основні положення які регулюють охорону праці містяться у Конституції України, Законі України «Про охорону праці», Кодексі законів про працю, та інших нормативно-правових актах. Питання охорони праці досліджувалося вченими, такими як: П.Д. Пилипенко, І.В. Прокопенко, П.І. Берія та інші. Охорона праці жінок завжди була та буде актуальною. Праця необхідна усім

людям для їх життєдіяльності. Працюючи вони можуть задовольняти усі свої потреби, моральні та матеріальні. Праця – засіб для життя людини, вона має бути безпечною та не шкодити здоров'ю людини, яка здійснює трудову діяльність.

Конституцією закріплено право на безпечні та нешкідливі умови, та пріоритет життя і здоров'я працівника по відношенню до отриманих результатів трудової діяльності, це право забезпечується за допомогою системи правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних заходів та засобів, що об'єднуючись утворюють собою охорону праці. Така політика має поліпшувати безпеку праці, зменшити рівень травматизму та захворюваності. Ризик отримати травму чи захворіти в результаті виробничої діяльності існує завжди. Володіючи необхідними професійними навичками, працівник має можливість врахувати цей ризик та зробити все задля зменшення або повністю виключення такого ризику.

Як інститут трудового права, охорона праці – сукупність правових норм, які шляхом встановлення безпечних умов праці регулювати відносини у сфері охорони життя, здоров'я та працездатності. Держава повинна розробити такий механізм, який забезпечив жінок можливістю в повному обсязі користуватись своїми правами та гарантіями, мати безпечні умови праці.

На сьогодні, весь комплекс захисту прав жінок, безпечні умови їх праці, гарантії ат пільги законодавчо закріплені, проте не всі вони можуть бути реалізовані в життя. Більшість працюючих на Україні жінок не знають своїх прав, якими вони можуть вільно користуватись, а ті жінки, які їдуть на заробітки до інших країн, в законодавстві яких про охорону праці жінок – громадянок України немає і мови, потрапляють у «рабство».

На нашу думку, роботодавці та засоби масової інформації повинні частіше інформувати жінок, про усі можливі права, гарантії, умови, якими вона могла б користуватись під час здійснення трудової діяльності. Це одним із чинників реалізації норм у сфері охорони праці. Стосовно жінок існує багато стереотипів

та титулів, таких як: «слабка стать», «домробітниця»... Але це не є так насправді, жінка – опора нації, при таких умовах праці і всіх щоденних клопотах, які лягають на її плечі.

Щодня велика кількість жінок стикається з проблемами працевлаштування та гідної оплати праці. Здобувши освіту та маючи сім'ю жінка змушена погоджуватись тільки на таку роботу, на яку її беруть, а не на таку яку вона хотіла б мати. Це не притаманно для демократичної, правової, соціальної держави та несправедливо.

З позитивних моментів регулювання державою відносин у сфері трудових відносин є проведення у навчальних закладах курсів вивчення основ охорони праці. Ще одним позитивним моментом є те, що за порушення законів про охорону праці та інших нормативно-правових актів, за створення перешкод під час виконання своїх обов'язків посадовими особами органів державного нагляду за охороною праці винні особи можуть бути притягнуті до дисциплінарної, адміністративної, матеріальної, кримінальної відповідальності згідно із законами.

Тому, враховуючи усі особливості жіночого організму, як фізіологічних так і фізичних, удосконалення потребує не лише охорона праці нашої держави, а й міжнародного співтовариства. Так як, життя та здоров'я людини є найважливішою цінністю.

Стаття 43 Конституції України гарантує кожній людині і громадянину право на працю, це право дає можливість заробляти собі на життя тією працею, яку обирає особа та на яку вільно погоджується. В той самий час, людина, під час здійснення своєї трудової діяльності має безпосереднє право на безпечні, здорові умови праці. Держава повинна гарантувати рівні можливості кожному під час вибору професії та роду діяльності, створити умови для повного здійснення громадянами України права на працю, реалізовувати програми професійного технічного навчання, підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації відповідно до потреб суспільства.

В роботі ми розглянули основні конституційні засади жінок. Перша з них – гендерна рівність чоловіка та жінки. Чоловіки та жінки мають рівні права та можливості в отриманні освіти та професійної підготовки. За кваліфікацією жіноча праця порівнюється з чоловічою. Проте, на нашу думку, жінка не може приймати участь у трудовій діяльності на рівні з чоловіком в силу фізіології жіночого організму та наявності, окрім роботи, великої кількості обов’язків по веденню домашнього господарства та вихованню дітей. Але в суспільстві прийнято вважати, що жінка може працювати в суспільному виробництві однаково з чоловіками. Законодавство, враховуючи фізіологію передбачає переваги та обмеження при виконанні певних робіт.

Жінки мають дві соціальні функції – робота та материнство. Обидві ці функції необхідні державі та дуже ціняться. При виборі роботи – вона повинна бути гідною і добре оплачуваною. Якщо жінка обирає материнство, у неї має бути право на матеріальну допомогу до досягнення дитиною певного віку. І саме через те, що жінка має багато переваг більшості роботодавців не вигідно утримувати такого працівника. В результаті багато жінок не може влаштуватись на роботу, або погоджуються на будь-яку з мінімальною оплатою.

Друга конституційна засада, яку ми розглянули – гарантії та пільги, які є у жінок з дітьми. Маючи економічну необхідність виходити на роботу для забезпечення своєї сім’ї, жінкам доводиться працювати та поєднувати роботу та материнство. Це все приводить до погіршення здоров’я, і вимагає передбачення певних пом’якшень, пільг та гарантій для таких жінок. Кодекс Законів про Працю передбачає заборону жінок на важких, шкідливих та небезпечних роботах, а також підземних (крім нефізичних). Також передбачено залучення до переміщення та підймання речей, які перевищують граничні норми.

Надання допомоги при вагітності та після пологів – третя розглянута конституційна засада. Після вагітності та пологів жінки мають обмеження під час виробничої діяльності. Надаються вони роботодавцем або уповноваженим органом. Для вагітної жінки передбачені такі пільги: зниження норм виробітку;

встановлення неповного робочого часу; при наявності несприятливих виробничих факторів переказ жінки на іншу роботу зі збереженням розміру винагороди.

Мета дослідження полягала також у розкритті, за допомогою комплексного аналізу та дослідження трудового національного законодавства, наукової юридичної літератури у сфері охорони праці, з'ясувати основні проблеми, та визначити можливі шляхи до їх вирішення.

Головною проблемою України залишається те, що норми охорони праці не знаходять реалізації на нашій території. Проте це не єдина проблема, ситуація погіршується недостатнім рівнем винагороди за трудову діяльність.

Основними проблемами ми вважаємо що є :

- низький рівень винагороди. На сьогодні жінка отримує заробітну плату менше ніж чоловік, хоча на території України діє принцип рівної оплати праці. У суспільстві прийнято вважати, що жіноча робота не престижна та малооплачувана. Чоловіки працюють на високооплачуваних роботах, керівних посадах, тоді як жінки займають посади, які потребують фізичних навантажень та рівень заробітної плати дуже низький. Роботодавцям вигідніше брати на роботу чоловіків, аніж жінок, так як останні мають багато пільг.
- низька можливість реалізації трудових прав. Жінкам важко реалізувати свої права. Будь-який роботодавець має на меті отримання максимального прибутку, тому вони не зацікавлені у прийнятті жінок на роботу. Оголошення, в яких зазначена стать бажаного працівника – один із проявів дискримінації. На співбесіді роботодавець задає жінкам питання, які зовсім не стосуються роботи та суперечать нормам трудового законодавства. Через це багато жінок не можуть знайти гідну роботу.
- Стереотипи про роль жінки. Прийнято вважати, що жінка повинна займатись домогосподарством та вихованням дітей. Проте жінка прагне

на рівні з чоловіком до самовдосконалення та отримання за свою трудову діяльність гідну винагороду. Таке прагнення призводить до змін і покращення регулювання праці жінок.

- Поєднання материнства та праці. Необхідністю є створення окремої системи охорони праці жінок, які поєднують працю з материнством. Охорона праці жінок, які мають дітей містить норми, які дають їм можливість безперешкодно поєднати свою продуктивну та репродуктивну функції та запобігти будь-яким проявам дискримінації.

Жінки – особлива категорія, яка потребує підвищеного захисту. Цей захист повинен бути передбачений у законодавстві України та обов'язково бути втіленим на практиці. Одна з таких норм - стаття 174 КЗпП, яка передбачає заборону праці жінок на важких роботах, та роботах, які мають небезпечні та шкідливі умови.

Задля вирішення таких проблем можемо запропонувати такі шляхи вирішення:

1. Для подолання проблем, які існують в Україні потрібно покращувати систему працевлаштування з урахуванням відмінностей потреб чоловіків та жінок та фізіологічних особливостей жінок;
2. Задля забезпечення жінок гідною винагородою та виробничу діяльність необхідно за рекомендаціями міжнародних актів здійснювати боротьбу з гендерним проміжком у зарплатні жінок та чоловіків. Створювати нові джерела прибутку для жінок, заохочувати їх працювати на високооплачуваних роботах.
3. Для можливості поєднання материнства та праці для жінок необхідно ввести гнучкий графік робочого часу. З його допомогою жінка матиме можливість безперешкодно виконувати і свої трудові обов'язки, і сімейні.

На підставі виконаної кваліфікаційної роботи можна зробити такий висновок:

- охорона праці жінок – важливий інститут трудового права, який знайшов своє відображення у трудовому законодавстві;
- охорона праці жінок охоплює різного роду норми правового регулювання та змінюється від виду та характеру роботи, тобто має комплексний характер;
- охорона праці жінок – передумова дотримань положень щодо рівності прав чоловіка та жінки, і забезпечуваності кожного громадянина України відповідною роботою з гідними умовами праці та винагородою за здійснення своїх трудових обов’язків.
- Охорона праці жінок охоплює пільги та переваги передбачені законодавством, задля забезпечення жінки нормальних умов для поєднання праці та інших своїх сімейних та материнських обов’язків.

В сучасних умовах охорона праці жінок вимагає вдосконалення організаційного та нормативного. А саме прийняття закону, який буде регулювати суто охорону праці жінок, або удосконалення та розширення законодавства, саме в питаннях забезпечення жінок усіма гарантіями та пільгами та можливості безперешкодної їх реалізації.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. В. Ц. Жидецький, В. С. Джигирей, О. В. Мельников Основи охорони праці. Вид. 2-е, Львів: Афіша, 2000. 348 с.
2. Рамацціні, Бернардіно. Роздуми про хвороби ремісників ("De morbis artificum diatriba") : до 375-річчя з дня народження. Інформаційно-аналітичне агентство, 2008. 134 с.
3. Сеченов, И.М. Очерк рабочих движений человека. Прил. к собр. соч. М.: Моск. ун-т, 1906. - IV, 139 с.
4. Про охорону праці: Закон України від 14.10.1992 р. № 49 / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12> (дата звернення 15.02.2020 р.)
5. Прокопенко В. І. Трудове право України. Підручник. Х.: 1998. С. 360.
6. П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, З. Я. Козак та ін.; За ред. П. Д. Пилипенка. Трудове право України. Академічний курс: підручник 2-е вид., перероб. і доп. К.: Видавничий Дім «Ін Юре», 2006. 544 с.
7. Кодекс законів про працю України: Кодекс України від 10.12.1971 № 322-VIII / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення 15.02.2020 р.).
8. Про колективні договори і угоди: Закон України від 01.07.1993 № 3356-XII / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12> (дата звернення 20.02.2020 р.).
9. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування: Закон України від 23.09.1999 № 1105-XIV / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1105-14> (дата звернення 22.02.2020 р.).
10. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр> (дата звернення 17.02.2020 р.)

11. Конвенція Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (укр/рос) ООН: Міжнародний документ від 18.12.1979 / URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_207 (дата звернення 17.02.2020 р.)
12. Про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності № 100 : Конвенція Міжнародної організації праці (Україна ратифікувала 10.08.1956) / URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_002 (дата звернення 26.02.2020 р.).
13. Кучава К.О. Проблеми гендерної рівності у сфері трудових відносин жінок. Збірник наукових робіт «Управління розвитком». 2014. № 6(169). С. 48-50.
14. Конвенція про охорону материнства (переглянута в 1952 році) №103 (укр/рос): Міжнародний документ від 28.06.1952 № 103 / URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_122 (дата звернення 27.02.2020 р.).
15. Про затвердження Переліку важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок (ДНАОП 0.03-8.08-93): Перелік від 29.12.1993 № 256 / URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0051-94> (дата звернення 25.02.2020 р.).
16. Лозан Б.О. Правове регулювання праці жінок в Україні / URL: <https://conferences.vntu.edu.ua/index.php/all-hum/all-hum2016/paper/download/498/361> .
17. Петрова Н. Законодавство про охорону здоров'я жінок та дітей потребує вдосконалення. Право України. 1997. №10.
18. Пузирний В. Правовий захист жінок при працевлаштуванні і прийнятті на роботу. Право України. 2004. С. 33-34.
19. Юридичний вісник України №9(505) 2005 р. ст. 5.

20. Про створення Національної ради з питань безпечної життєдіяльності населення: Постанова Кабінету Міністрів України від 15.09.1993 № 733 / URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/733-93-п> (дата звернення 01.03.2020 р.).
21. Про затвердження Порядку призначення і виплати державної допомоги сім'ям з дітьми: Постанова Кабінету Міністрів України від 27.12.2001р. №1751 / URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1751-2001-%D0%BF> (дата звернення 01.02.2020 р.).
22. Про затвердження Граничних норм підіймання і переміщення важких речей жінками: Наказ Міністерства охорони здоров'я України від 10 грудня 1993р. №241 / URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0194-93> (дата звернення 03.03.2020 р.).
23. Кучава К.О. Проблеми гендерної рівності у сфері трудових відносин жінок. Збірник наукових робіт «Управління розвитком». 2014. № 6(169). С. 48-50.
24. Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення: Закон України від 24.02.1994 р. № 4004-XII / URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4004-12> (дата звернення 03.03.2020р.)
25. Про відпустки: Закон України від 15 листопада 1996 р. № 504/96-ВР / URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-вр> (дата звернення 04.03.2020 р.).
26. Павлик П.М. Трудове право України. Навч. посіб. для дистанційного навчання. - К.: Університет "Україна", 2006.
27. Глобальна доповідь МОП про рівність у сфері праці. МБТ. Женева, 2007.
28. Бек У. Багатоаспектність поняття охорона праці. Вісник Львівського університету. Сер. : Юридична. 2013. Вип. 57. С. 228-234.
29. Грибан В. Г., Негодченко О. В. Охорона праці: навч. посібник. [для студ. вищ. навч. закл.] К.: Центр учбової літератури, 2009. 280 с.

30. Воропаєва Н.Г. Державний та громадський нагляд і контроль за додержанням законодавства про охорону праці . Форум права . 2013. №3. С. 99–105.
31. Запорожець О. І., Протоєрейський О. С., Франчук Г. М., Боровик І. М. Основи охорони праці. Підручник. К.: Центр учбової літератури, 2009. 264 с.
32. Середа О. Міжнародні стандарти з охорони праці: сучасний стан та перспективи адаптації законодавства України. Публічне право. 2013. №2. С. 219–226.
33. Грищук М.В. Нормативно-правове регулювання охорони праці в Україні: реалії та перспективи. Часопис Національного університету "Острозька академія". Серія "Право". 2012. № 2(6)
34. Яремко З.М.(ред.) Охорона праці. Навч. посібник. Львів: Видавничий центр ЛНУ імені Івана Франка, 2010. 374 с.
35. Яцух О.В. Охорона праці жінок. Праці Таврійського державного агротехнологічного університету. 2013. Вип. 13, т. 6. С. 232-237.
36. Івчук Ю.Ю. Охорона праці: міжнародні та європейські вимоги. Актуальні проблеми права: теорія і практика. 2013. № 26. С. 55-63.
37. Чорнобровка В.О. Поняття та значення охорони праці в Україні. Європейські перспективи № 3 ч.3, 2012. С.144-148.
38. Івчук Ю.Ю. Правове визначення поняття "охорона праці". Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди. "Право", 2012. т. Вип. 18. С.51-57.
39. Сахарчук І.С. Правове регулювання рівних прав і можливостей окремих категорій працівників. Науковий вісник Чернівецького університету: Збірник наук. праць. Вип. 533: Правознавство. Чернівці: ЧНУ, 2010. 124 с.
40. Про невідкладні заходи щодо запобігання виробничому травматизму та професійним захворюванням: Указ Президента України від 13.07.2001

№515/2001 / URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/515/2001> (дата звернення 10.03.2020 р.).

41. Гончарова Г., Жернаков В. Сфера укладання колективного договору. Право України. 2000. № 8.