

CarpeDiem!

**Наукова робота за темою:
ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ОХОРОНИ ПРАЦІ ЖІНОК –
СЬОГОДЕННЯ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РЕФОРМУВАННЯ**

2020

Зміст

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1. Правове регулювання охорони праці жінок в Україні.....	6
РОЗДІЛ 2. Міжнародний досвід правового регулювання праці жінок	12
РОЗДІЛ 3. Перспективи реформування інституту охорони праці жінок.....	16
ВИСНОВКИ	26
СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ	29

Вступ

Із прийняттям Конституції України у 1996 році розпочалося становлення України як правової та соціальної держави. Обрання такого вектору розвитку вимагає від держави вчинення певних активних дій для того, щоб відповідати задекларованому статусу. Виходячи з сутності соціальної держави, діяльність нашої держави повинна бути орієнтована на забезпечення і захист інтересів усього суспільства як цілісної системи, але при цьому особлива увага має бути акцентована на захисті тих груп і верств населення, які опинилися в скрутній життєвій ситуації [1, ст. 27-28].

З цією метою Україною було ратифіковано ряд міжнародних конвенцій соціальної спрямованості, зокрема, Міжнародний пакт про громадянські і політичні права [2], Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права [3], Конвенцію про основні цілі та норми соціальної політики № 117 [4], Конвенцію про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності № 100 [5] та ін.

З огляду на вище викладене, а також враховуючи курс України на інтеграцію в Європейський простір, у державі розпочалися процеси адаптації національного законодавства до загальноприйнятих стандартів та принципів міжнародного права.

Не минули ці зміни і національне трудове законодавство — Україна однією з перших підписала міжнародні договори, що регулюють питання дискримінації, рівності жінок, охорони материнства [6, ст. 54]. Проте, внесення змін в трудове законодавство недостатньо з огляду на те, що чинний КЗпП “є радянським як за змістом, так і за духом та демонструє яскраво виражену домінацію регулюючої функції патерналістської держави в сфері трудових відносин, яка була притаманною для планової соціалістичної економіки... В нинішніх умовах ... є нагальна необхідність адаптувати трудове законодавство до потреб нових відносин та нових сфер економіки” [7, ст. 1].

Характерною особливістю сучасного трудового права є те, що до нього належить значна кількість підзаконних нормативно-правових актів. В них містяться тисячі норм трудового права, при цьому окремі нерідко вступають у колізію з актами, вищими за юридичною силою рівнем. Крім того, в Україні продовжують застосовуватись деякі законодавчі акти колишнього Союзу РСР або їх певні положення (деякі же з 1930, 1933, 1974 років). На практиці це ускладнює застосування трудового законодавства, особливо для захисту прав працівника [8, ст. 1].

Тому, перед українським парламентом постало завдання, яке потребує нагального вирішення — прийняти новий закон, який буде регулювати трудові відносини, виходячи з сучасних особливостей трудової діяльності та враховуючи новітні міжнародно-правові стандарти у цій сфері.

Дана робота присвячена вивченню особливостей законодавчого регулювання одного із інститутів трудового права — інституту охорони праці жінок, під яким слід розуміти установлену спеціальними нормами (на доповнення до загальних норм охорони праці) систему правових заходів, яка забезпечує з урахуванням фізіологічних особливостей жіночого організму, його материнської функції безпечні умови роботи для організму матері (майбутньої матері) та її потомства [9, ст. 393].

Вивчення даного питання є особливо актуальним, в контексті проведення реформування трудового законодавства, також і з огляду на те, що, як зазначає М.М. Грекова, саме жінки під час реалізації права на працю в силу репродуктивної функції, причин фізіологічного характеру, потребують особливого правового захисту не лише в межах держави, а й в межах світового співтовариства [10, с. 139]. Ефективне здійснення охорони праці жінок є необхідним для здійснення трудової діяльності жінками без шкоди для здоров'я, а також створення умов для поєднання жінками материнства та праці.

Охорона праці жінок є актуальним питанням не лише для України, а й для всієї світової спільноти [6, ст. 55]. Тому для швидкого та ефективного вирішення всіх питань, які виникають у зв'язку із здійсненням діяльності, пов'язаної з охороною праці жінок, необхідним є врахування досвіду тих країн, які вже на законодавчому рівні врегулювали це питання. У роботі досліджено досвід Німеччини, США та Іспанії щодо державного забезпечення охорони праці жінок.

Охорона праці жінок є предметом дослідження багатьох вітчизняних та зарубіжних науковців та практиків. Зокрема, міжнародний досвід досліджували О. В. Пожарова, М. М. Грекова, О. А. Абрамова, І. Я. Кисельов та ін. Питанню охорони праці жінок присвячені праці В. М. Андріїв, Н. Б. Болотіна, І.А. Ветухова, Д.М. Кравцов, Г.І. Чанишева, М. В. Лушнікова, А. М. Лушнікова та ін.

Об'єктом дослідження наукової роботи виступає інститут охорони праці жінок, а саме міжнародний досвід правового регулювання даного питання та національні законодавчі ініціативи.

Метою даної роботи є дослідження на даний момент стану регулювання праці жінок в Україні та особливостей такого правового регулювання; вивчення міжнародного досвіду регулювання праці жінок з огляду на різні погляди щодо необхідності виокремлення жінок в окрему групу осіб, які потребують додаткового захисту; аналіз урядового проекту Закону України "Про працю" № 2708, а також альтернативних законопроектів № 2708-1 та № 2708-2 щодо особливостей державного регулювання охорони праці жінок; здійснення порівняння даних законопроектів та виокремлення найбільш ефективних, на нашу думку, механізмів правового захисту.

Методи досліджень, що використовуються в роботі: аналіз і синтез, логічний метод, метод нагляду, порівняльний метод, кількісні методи, метод прогнозування.

Робота складається із вступу, трьох розділів, висновку, списку використаної літератури.

РОЗДІЛ 1. ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ОХОРОНИ ПРАЦІ ЖІНОК В УКРАЇНІ

Охорона праці жінок знаходиться під посиленним захистом з боку держави, що знаходить своє відображення у Конституційних положеннях про те, що використання праці жінок на небезпечних для їхнього здоров'я роботах забороняється [11, ст. 18]. Наявність таких особливостей законодавчого регламентування пов'язана з фізіологічними особливостями жіночого організму, через які жінка не може працювати на рівні з чоловіком попри існування гендерної рівності.

Репродуктивна функція жіночого організму та вагоме значення для українського суспільства інститутів сім'ї, материнства та батьківства зумовлюють необхідність законодавчого захисту цих інститутів. У зв'язку з цим Конституція України закріплює, що сім'я, дитинство, материнство та батьківство охороняються державою, а ч. 3 ст. 24 говорить, що рівність прав жінки і чоловіка забезпечується, зокрема, спеціальними заходами щодо охорони праці і здоров'я жінок; 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 та матерям [11, ст. 12].

Охорона праці обумовлена вагомим значенням трудових відносин у житті кожної людини, оскільки саме трудова діяльність є основним засобом задоволення потреб та забезпечення існування, що зумовлює необхідність вступати у ці відносини або у ролі працівника, або у ролі роботодавця. Законодавче закріплення охорони праці жінок є об'єктивно необхідним з метою встановлення рівних можливостей для реалізації ними своїх прав поряд із чоловіками, які у трудових відносинах знаходяться у більш вигідному становищі. Адже жінка у трудових відносинах має знижену можливість реалізовувати свої трудові права; її праця

оплачується нижче, ніж аналогічна праця чоловіка; жінка зустрічається зі значними труднощами в разі поєднання материнства та праці [6, ст. 55-56].

Незважаючи на задекларовану на конституційному рівні гендерну рівність, зазначені проблеми при працевлаштуванні жінки є актуальними і зараз, оскільки при прийнятті на роботу жінок роботодавці зобов'язані забезпечити їх гарантованими державою пільгами та гарантіями, а залучення до праці чоловіків не вимагає таких витрат на реалізацію соціальних прав, бо вони, порівняно з жінками, не наділені такою кількістю додаткових трудових пільг та гарантій [6, ст. 55-56].

Конституційні положення щодо охорони праці жінок, поєднання материнства та праці були деталізовані у ст. 10 Закону України «Про охорону праці» [12], Кодексі законів про працю України [13], у якому цьому питанню відведено окрему главу - «Праця жінок», та інших нормативно-правових актах.

Відповідно до ст. 174 КЗпП забороняється застосування праці жінок на важких роботах і на роботах зі шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах, крім деяких підземних робіт (нефізичних робіт або робіт з санітарного та побутового обслуговування) [13, ст. 71]. Перелік таких робіт було визначено у наказі Міністерства охорони здоров'я України № 256 від 29.12.93 року, відповідно до якого використання праці жінок заборонялося на роботах з металообробки, будівельних, монтажних, гірничих, геологорозвідувальних роботах, роботах з видобутку нафти і газу, виробництва абразивів, тютюново-махорковому, ферментаційному та інших виробництвах [14]. Заборона застосування праці жінок на певних видах робіт обумовлювалася можливими негативними наслідками для фізіологічного та репродуктивного здоров'я жінки у зв'язку з виконанням таких видів робіт. У кінці 2017 року цей наказ було скасовано за винятком глави 3 розділу 1, яка забороняє застосовувати працю жінок на роботах пов'язаних з чорною металургією, але вона також з часом втратить чинність з дати, коли Україна завершить процедуру денонсації Конвенції про

використання праці жінок на підземних роботах у шахтах будь-якого роду [15]. Тобто, фактично на даний момент визнається важкою і із шкідливими або небезпечними умовами праці для жінок лише робота в галузі чорної металургії.

Забороняється також залучати жінок до підіймання і переміщення речей, маса яких перевищує чинні для жінок норми [13, ст. 71]. Відповідно до наказу Міністерства охорони здоров'я України № 241 від 10.12.1993 р., граничні норми підіймання і переміщення важких речей жінками:

1) при підійманні і переміщенні вантажів при чергуванні з іншою роботою (до двох разів на годину) - 10 кг;

2) при підійманні і переміщенні вантажів постійно протягом робочої зміни - 7 кг [16].

Сумарна маса вантажу, який переміщується протягом кожної години робочої зміни, не повинна перевищувати:

а) з робочої поверхні - 350 кг;

б) з підлоги - 175 кг [16].

Залучення жінок до робіт у нічний час (з 22:00 до 06:00) не допускається, за винятком тих галузей народного господарства, де це викликано особливою необхідністю і дозволяється як тимчасовий захід [13, ст. 71]. Перелік цих галузей і видів робіт із зазначенням максимальних термінів застосування праці жінок у нічний час мав бути затверджений Кабінетом Міністрів України, проте його досі не існує. Тому фактично праця жінок у нічний час цілком реальна, а для узаконення такої праці достатньо передбачити умову про працю жінок у нічний час у колективному договорі, адже саме у колективних договорах встановлюються взаємні зобов'язання сторін щодо режиму роботи, тривалості робочого часу і часу відпочинку.

Однак абсолютною є заборона щодо залучення до роботи у нічний час, до надурочних робіт і робіт у вихідні дні, а також направлення у відрядження вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до трьох років [13, ст. 71]. Ця норма

була введена з метою привести у відповідність національне законодавство до міжнародних стандартів щодо захисту трудових прав жінок, зокрема, Конвенції №171 про працю у нічний час [17].

В законодавчих актах України значну увагу приділено створенню системи охорони праці вагітних жінок і жінок, які поєднують працю з материнством, з метою створення належних умов для виконання такими жінками свої трудових та материнських обов'язків.

Відповідно до ст. 177 КЗпП, жінки, що мають дітей віком від трьох до чотирнадцяти років або дітей-інвалідів, не можуть залучатися до надурочних робіт або направлятися у відрядження без їх згоди. Жінки, які мають дітей віком до трьох років, в разі неможливості виконання попередньої роботи переводяться на іншу роботу із збереженням середнього заробітку за попередньою роботою до досягнення дитиною віку трьох років. Вагітним жінкам відповідно до медичного висновку знижують норми виробітку, норми обслуговування, або їх переводять на іншу роботу, яка є легшою і унеможливорює вплив несприятливих виробничих чинників, із збереженням середнього заробітку за попередньою роботою [13, ст. 71-72].

Кодекс законів про працю передбачає можливість отримання жінками на підставі медичного висновку оплачуваних відпусток у зв'язку з вагітністю та пологами тривалістю 70 календарних днів до пологів і 56 календарних днів після, починаючи з днів пологів; відпустка обчислюється сумарно і становить 126 днів. У разі народження 2 і більше дітей та у разі ускладнень пологів надається 70 календарних днів відпустки після пологів, і тоді сумарно відпустка становить 140 календарних днів. Відпустка надається тривалістю 56 календарних днів жінкам, що усиновили новонароджених дітей безпосередньо з пологового будинку та рахується з дня усиновлення; 70 календарних днів - при усиновленні двох і більше дітей [13, ст. 72].

Стаття 179 закріплює можливість отримання жінкою за її бажанням відпустки по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку з виплатою за ці періоди допомоги відповідно до законодавства. Також передбачена можливість отримання відпустки для догляду за дитиною більшої тривалості (не більш як до досягнення дитиною шестирічного віку) у певних випадках. Час цих відпусток зараховується як у загальний, так і в безперервний стаж роботи і в стаж за спеціальністю. За бажанням жінки у період перебування у відпустці для догляду за дитиною вона може працювати на умовах неповного робочого часу або вдома. Разом з тим, у разі надання жінці відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами власник або уповноважений ним орган зобов'язаний за заявою жінки приєднати до неї щорічні основну і додаткову відпустки незалежно від тривалості їх роботи на даному підприємстві/установі/організації в поточному робочому році [13, ст. 72-73].

Відповідно до ст. 182-1 КЗпП, жінці, яка працює та має двох і більше дітей віком до 15 років або дитину-інваліда, або яка усиновила дитину та в деяких інших випадках за її бажанням, щорічно надається додаткова оплачувана відпустка тривалістю 10 календарних днів без урахування святкових і неробочих днів [13, ст. 74].

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 14 років або дитини з інвалідністю. Звільняти вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох (шести) років, одиноких матерів при наявності дитини віком до 14 років або дитини з інвалідністю з ініціативи власника або уповноваженого ним органу не допускається, крім випадків повної ліквідації підприємства, установи, організації, але з обов'язковим працевлаштуванням [13, ст. 75].

Для жінок, які мають дітей до півтора роки і не йдуть у відпустку по догляду за дитиною, а повертаються на роботу, законодавець передбачає можливість

отримання крім загальної перерви для відпочинку та харчування додаткові перерви для годування дитини. Ці перерви повинні тривати не менше тридцяти хвилин кожна та надаватися не рідше ніж через три години кожна; перерви для годування дитини включаються в робочий час і оплачуються за середнім заробітком [13, ст. 74-75].

Також до державних гарантій щодо поєднання материнства та праці слід віднести: надання вагітним жінкам і жінкам, які мають дітей віком до 14 років, путівок до санаторіїв та будинків відпочинку і подання їм матеріальної допомоги; організацію на підприємствах/організаціях з широким застосуванням жіночої праці дитячих ясел, дитячих садків, кімнат для годування грудних дітей, а також кімнат особистої гігієни жінок; збереження робочого місця у період перебування у відпустці у зв'язку з пологами та доглядом за дитиною; закріплення можливості отримання неповного робочого дня або неповного робочого тижня [13, ст. 75-76].

Таким чином, з огляду на фізіологічні особливості жіночого організму та становище жінки, яка поєднує працю та материнство, Конституція України виділяє таких осіб в окрему категорію як таких, що потребують додаткового захисту. Спираючись на міжнародні стандарти щодо захисту трудових прав жінок та особливості регулювання жіночої праці, держава надає певні гарантії жінкам та встановлює певні вимоги щодо організації охорони праці без шкоди для здоров'я та материнства.

РОЗДІЛ 2. МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ЖІНОК

На національному рівні правила охорони праці жінок закріплені в численних нормативних актах. Основними у цьому плані є Конституція України, Кодекс законів про працю та Закон України “Про охорону праці”, які, на думку О. В. Пожарової, загалом відповідають вимогам та стандартам міжнародних документів в даній сфері [18, ст. 101].

З огляду на обрання Україною зовнішньополітичного курсу в напрямку європейської інтеграції, корисним буде використання досвіду окремих зарубіжних країн з добре розвинутим механізмом охорони праці жінок, адже це дозволить законодавцю врахувати всі особливості інституту охорони праці жінок з метою швидкого досягнення позитивного ефекту у даній сфері.

Міжнародно-правове регулювання праці жінок характеризується наявністю різних поглядів щодо необхідності надання працюючим жінкам спеціальних пільг і особливих переваг. Так, в юридичній літературі зазначається, що в багатьох країнах Західної Європи роботодавці відмовляють у наданні працюючим жінкам (окрім вагітних жінок і жінок, які виховують малолітніх дітей) спеціальних пільг і особливих переваг у сфері праці. Акти щодо охорони праці жінок послаблюються виключеннями або прямо відміняються або визнаються судами як такі, що суперечать законам про заборону дискримінації за ознакою статі та визнаються позбавленими юридичної сили [19, ст. 217-218].

Найяскравіше тенденція позбавлення жінок (окрім вагітних жінок і жінок, які виховують малолітніх дітей) спеціальних пільг і особливих переваг у сфері праці простежуються у Скандинавських країнах, де чинне законодавство характеризується майже повною відсутністю спеціальних норм з охорони праці жінок.

Сполучене Королівство було вимушено денонсувати п. 4 ст. 8 «Права працюючих жінок на охорону материнства» Європейської соціальної хартії на тій підставі, що його положення не відповідають вимогам часу, мають дискримінаційний характер і можуть обмежити можливості працевлаштування жінок у певних галузях. За подібними підставами денонсувала підпункт «b» п. 4 ст. 8 Європейської соціальної хартії і Іспанія [18, ст. 101].

Натомість однією з європейських країн, де найбільш чітко врегульовані питання трудових відносин жінок є Німеччина, трудове законодавство якої має чітку орієнтацію на захист прав працівників-жінок.

Так, законом заборонено при прийомі на роботу ставити питання щодо одруження або планування вагітності жінками. Проте, кожна жінка повинна повідомити своєму роботодавцеві, як можна скоріше про вагітність, а роботодавець має право вимагати офіційного медичного підтвердження стану вагітності. Також, незалежно від того чи був укладений трудовий договір, всі жінки мають право на оплату відпустки по догляду за дитиною. Відпустка по вагітності та пологах надається вагітним жінкам за шість тижнів до пологів, з гарантованими виплатами за наступні вісім тижнів. У разі народження двійні преміальні виплачуються за дванадцять тижнів [10, ст. 141].

Звільнення вагітних жінок у Німеччині здійснюється відповідно до Закону «Про охорону материнства». Відповідно до параграфа 9 цього закону, звільнення вагітних жінок та жінок у перші чотири місяці після народження дитини неприпустимо, якщо роботодавцю під час звільнення було відомо про вагітність чи народження дитини або було повідомлено про це протягом двох тижнів після проголошення про звільнення. Якщо жінка недотрималася зазначених строків, вона може наполягати на визнанні звільнення недійсним, лише у разі відсутності її вини у їх пропусценні. За певних умов роботодавець має можливість подати заяву до уповноваженого адміністративного органу, про те, що таке звільнення допустимо у порядку виключення. Якщо адміністративний орган погодиться з

його аргументами, звільнення, як виключення, буде визнано дійсним [10, ст. 141-142].

Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця з вагітними жінками без їхньої згоди допускається лише у випадках банкрутства організації або якщо без заміни вагітної жінки-працівниці робота не може бути продовжена [18, ст. 101].

Відповідно до внесених у 2017 році змін, дія Закону “Про охорону материнства” поширюється тільки на тих жінок, які самі народили дитину, і неохоплює жінок, які усиновили дитину [18, ст. 101].

Параграф 18 Закону “Про допомогу по догляду за дитиною” встановлює, що мати та батько не можуть бути звільненні з роботи з моменту подання відповідної заяви. Відпустка по догляду за дитиною може тривати до 36 місяців, починаючи з народження дитини [10, ст. 141-142].

Як правова гарантія від незаконного звільнення вагітних жінок, жінок під час декретної відпустки та відпустки по догляду за дитиною (це ж стосується і батьків, що перебувають у відпустці по догляду за дитиною) виступає чітко регламентована процедура звільнення. Відповідно до ст. 1 Закону “Про захист від звільнення”, при кожному звільненні повинні враховуватися соціальні фактори такі, як виробничий стаж, вік працівника, кількість утриманців, вагітність, інвалідність та її ступінь та ін. Якщо соціальні фактори не були враховані, звільнення вважається незаконним [18, ст. 101].

Особливістю законодавства Німеччини є те, що жінки мають право самостійно вирішувати, працювати їм під час вагітності чи ні. Для вагітних жінок і жінок, які годують дітей груддю, законодавством встановлена заборона щодо їх залучення до праці у нічний час та у вихідні дні, але за бажанням вагітних жінок та жінок, які годують дітей груддю, вони можуть працювати у вихідні й святкові дні, а також у вечірній час із 20:00 до 22:00. Проте обов’язковою умовою є те, що обидві сторони – роботодавець і, особливо, жінка – повинні погодитися на такі умови праці при врахуванні рекомендацій лікаря. При залученні вагітних жінок і

жінок, які годують дітей груддю, до праці роботодавець повинен забезпечити їх місцем для відпочинку й приймання їжі, а також можливістю робити перерви [18, ст. 101].

Також до гарантій правового захисту жінок за законами Німеччини слід віднести норми, які встановлюють, що жінок, які після дванадцяти тижнів вагітності пережили втрату дитини, заборонено безпідставно звільняти протягом чотирьох місяців; для матерів дітей з обмеженими можливостями встановлено право на більш тривалий строк правового захисту – дванадцять тижнів замість восьми тощо [18, ст. 101].

Законодавство США не містить такого широкого кола правових гарантій для жінок порівняно з законами Німеччини. До недавнього часу у США навіть не існувало гарантованого державою права жінки на відпустку по вагітності та пологах; отримання чи неотримання такої відпустки працівником вирішувалося лише за домовленістю сторін у колективних договорах. Відповідно до законодавства США, вагітна жінка буде знаходитися під особливим захистом трудового права лише після того, коли повідомить інформацію про свою вагітність роботодавцеві [10, ст. 142].

Під суворою охороною держави знаходяться трудові права жінок у Іспанії. Відповідно до законодавства цієї країни, якщо роботодавець відмовить у прийнятті на роботу жінці, яка самостійно виховує дитину, а вона зможе довести, що відмова викликана саме наявністю малолітньої дитини, то покарання може бути дуже суворим — від великих та невідворотних штрафів до тюремного ув'язнення [10, ст. 142].

Таким чином, наведене свідчить, що єдиного підходу щодо вирішення питання про необхідність надання працюючим жінкам спеціальних пільг і особливих переваг міжнародна спільнота на сьогодні не виробила. У кожній державі діє своє законодавство і, враховуючи особливості тієї чи іншої країни, це законодавство або надає працюючим жінкам широке коло державних гарантій, або

практично повністю позбавляє жінок спеціальних пільг та переваг з мотивів невідповідності таких норм принципу гендерної рівності.

Для України, як держави з сильними соціальними традиціями, в один момент відмовитися від притаманних їй морально-етичних уявлень, які склалися віками, про місце і роль жінки в сім'ї практично неможливо, адже злам будь-яких традицій завжди супроводжується незворотними змінами у суспільстві, а передбачити якими будуть ці зміни — позитивними чи негативними — досить важко [20, ст. 41-42].

Ми схиляємося до думки, що на даний момент, враховуючи те, що українське законодавство дотримується виробленої ще за радянських часів системи широких пільг для жінок в сфері праці, повністю скасовувати всі соціальні гарантії щодо жінок в Україні є недоцільним. Адже при запозиченні будь-якого іноземного досвіду необхідно перш за все враховувати особливості країни, яка запозичує: історичні передумови закріплення таких спеціальних норм; правову традицію; політичну та економічну ситуацію в державі. Тому для України оптимальним є варіант часткового запозичення деяких інноваційних та дієвих механізмів різних країн з врахуванням національних особливостей. І українська наукова плеяда підтримала ідею часткового запозичення міжнародного досвіду про що свідчить включення до одного з перших проектів закону “Про працю” положення, яким закріплюється обов’язок роботодавця увільнити вагітну жінку від виконання роботи на період проходження рекомендованих лікарем медичних обстежень, що проводяться у зв’язку з вагітністю, якщо ці обстеження мають проводитись у робочий час зі збереженням середнього заробітку за місцем роботи [31, ст. 136].

РОЗДІЛ 3. ПЕРСПЕКТИВИ РЕФОРМУВАННЯ ІНСТИТУТУ ОХОРОНИ ПРАЦІ ЖІНОК

В контексті євроінтеграційних процесів, які відбуваються зараз в Україні, законодавство нашої держави піддається значному реформуванню з метою приведення у відповідність до європейських стандартів. Не є винятком у цьому плані і трудове законодавство. Україна, як член міжнародного співтовариства, бере участь у діяльності зі створення сприятливого для жінок та жінок-матерів середовища, в якому захист їх прав забезпечується з дотриманням принципів демократії, рівності, миру, соціальної справедливості з урахуванням моральних засад та традиційних цінностей українського суспільства [18, ст. 100].

На сучасному етапі формування механізму міжнародно-правового регулювання трудових відносин особлива увага приділяється певним категоріям працівників, які через об'єктивні та суб'єктивні чинники не можуть нарівні з іншими працівниками виконувати рівноцінну роботу, і у зв'язку з цим потребують особливого захисту з боку держави.

Важко не погодитися з думкою М.М. Грекової, яка вважає, що саме жінки під час реалізації права на працю в силу репродуктивної функції, причин фізіологічного характеру, потребують особливого правового захисту не лише в межах держави, а й в межах світового співтовариства [10, с. 139].

Національним трудовим законодавством передбачені відповідні гарантії та переваги для вагітних жінок і жінок, які поєднують працю з материнством, а також певні вимоги щодо організації охорони праці без шкоди для здоров'я та материнства. Проте ці норми не позбавлені недоліків з огляду на те, що КЗпП, який регулює ці питання, був прийнятий ще у 1971 році, а тому більшість норм застаріла і не відповідає реаліям сьогодення.

З метою вирішення цієї проблеми у 2014 році було розроблено проект Трудового кодексу, який враховував вимоги, передбачені Конвенціями МОП № 129

та 81, проте його так і не було розглянуто на пленарному засіданні парламенту [21]. Окрему увагу при доопрацюванні тексту проекту було присвячено аналізу 59 технічних зауважень до законопроекту, наданих Міжнародною організацією праці [21]. Зазначений законопроект визначав основні засади та механізми реалізації передбачених Конституцією України трудових прав і гарантій працівників, створення безпечних умов праці та забезпечення захисту інтересів як працівників, так і роботодавців в умовах ринкової економіки.

28 грудня 2019 року на офіційному сайті Верховної Ради України було опубліковано законопроект “Про працю” № 2708, що ознаменувало початок нового етапу у процесі розробки нового трудового законодавства. Проект акту розроблено на виконання Програми діяльності Кабінету Міністрів України, схваленої постановою Верховної Ради України № 188-ІХ від 04.10.2019 р., а також Указу Президента України № 713/2019 “Про невідкладні заходи щодо забезпечення економічного зростання, стимулювання розвитку регіонів та запобігання корупції” [7].

Поряд з численними позитивними нововведеннями, зокрема, визначення на законодавчому рівні поняття трудових відносин, врегулювання гнучких форм організації праці, надомної та дистанційної праці, впровадження медіації як способу вирішення індивідуальних трудових спорів, закріплення заборони мобінгу та інше, проект закону містить і ряд недоліків, які викликали супротив певних соціальних груп, оскільки роботодавці отримують більші порівняно з існуючими можливості щодо врегулювання особливостей та умов праці в трудовому договорі, а також ширше коло підстав для звільнення працівника. Наразі, вже схвалений Кабінетом Міністрів України Законопроект викликав хвилю обурення від профспілок, різних експертів та InternationalTradeUnionConfederation[22].

Так само як і КЗпП, проект закону “Про працю” № 2708 забороняє будь-яку дискримінацію у сфері трудових та пов’язаних з ними відносин. Водночас у проекті закріплено, що не вважаються дискримінацією у сфері праці встановлені

цим Законом та іншими законами відмінності, винятки чи переваги, а також обмеження прав працівників, що залежать від властивих певному виду робіт вимог щодо віку, рівня освіти, стану здоров'я, статі тощо або обумовлені необхідністю посиленого соціального та правового захисту деяких категорій осіб [23]. Дане положення цілком відповідає міжнародно-правовій концепції щодо заборони дискримінації у трудових відносинах, зокрема, ст. 5 Конвенції про дискримінацію в галузі праці та занять № 111 [24].

На відміну від чинного законодавства, у проекті відсутні норми, які стосуються охорони праці жінок, зменшено кількість державних гарантій для жінок, які поєднують працю з материнством; збережено лише окремі положення щодо охорони праці вагітних жінок.

Так, відповідно до ч. 4 ст. 27 проекту закону “Про працю”, період випробування не може бути встановлений при укладенні трудового договору з вагітною жінкою [23]. Це означає, що встановлення таких випробувань для одиноких матерів, які мають дитину віком до 14 років або дитину з інвалідністю, при прийнятті закону в такій редакції, стане цілком законним. Це певним чином призведе до погіршення правового становища одиноких матерів, які і так є менш соціально захищеними, порівняно з іншими категоріями осіб, адже вони самостійно виховують та матеріально забезпечують дитину/дітей. Соціальний захист одиноких матерів як напрям діяльності відповідає політиці України як соціальної держави з метою подолання бідності та забезпечення рівних можливостей серед дітей [25, ст. 5-6].

Забороняється розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця з вагітними жінками та жінками, які перебувають у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами та з жінкою, чоловіком, іншим законним представником дитини, які перебувають у відпустці для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, крім випадків ліквідації юридичної особи — роботодавця, припинення фізичною особою виконання функцій роботодавця [23]. Дана норма проекту

закону № 2708 лишає поза межами правового впливу одиноких матерів, які мають дитину віком до 14 років або дитину з інвалідністю, звільнення яких за наведених обставин забороняється чинним КЗпП.

Відповідно до проекту закону “Про працю” № 2708, до надурочних робіт і робіт у нічний час забороняється залучати вагітних жінок [23]. Залучення до таких робіт жінок, які мають дітей віком до трьох років дозволяється за їхнім бажанням. Таким чином, дана категорія працівниць позбавляється абсолютного імунітету, гарантованого чинним КЗпП.

Досить своєрідною є норма ч. 5 ст. 12 проекту, яка зобов’язує сторони трудового договору інформувати у визначені ними строки про будь-які обставини, що можуть впливати на укладення, виконання, припинення трудового договору [23]. Таке абстрактне формулювання норми зумовлює питання, що буде з трудовими відносинами і чи підлягає дисциплінарній відповідальності жінка, яка, наприклад, не проінформувала роботодавця про свою вагітність (що є втручанням порушенням в особисте життя працівника), адже така обставина однозначно впливає на виконання трудового договору.

Поряд з цим, проект закону “Про працю” залишає чинними норми щодо: можливості встановлення скороченої тривалості робочого часу (ст. 49); надання жінкам, які мають дітей віком до півтора року, крім загальної перерви для відпочинку і харчування, додаткові перерви для годування дитини (ст. 52); отримання відпусток у зв’язку з вагітністю та пологами, а також відпусток для догляду за дитиною (ст. 59-61). Законопроект закріплює неможливість дискримінації при оплаті праці та гарантує чоловікам і жінкам за аналогічну працю або працю рівної цінності однакову заробітну плату [23].

Отже, фактично проект закону “Про працю” № 2708 не надає ніяких нових гарантій, не розширює можливості щодо застосування існуючих, а навпаки — значно звужує обсяг державних гарантій у галузі охорони праці жінок. В свою

чергу, зменшення соціального захисту материнства і батьківства може негативно позначитися на коефіцієнті народжуваності в Україні.

Через два тижні після внесення до Верховної Ради України проекту Закону України “Про працю” № 2708, до парламенту було направлено альтернативний проект Закону України “Про працю” № 2708-1, норми якого побудовані на засадах проекту Трудового кодексу України № 2410.

Альтернативний проект № 2708-1 містить більшу кількість державних гарантій щодо охорони праці найманих працівників порівняно з попереднім проектом № 2708, що містить явні ознаки порушення Конституції України та ключових конвенцій Міжнародної організації праці [26].

В основу розробки альтернативного проекту № 2708-1 відразу було закладено ідею дотримання вже встановлених соціальних стандартів у сфері праці; забезпечення правового регулювання особливостей праці окремих категорій працівників, зокрема, з сімейними обов’язками. Норми проекту № 2708-1 спрямовані на виконання вимоги ч. 3 ст. 22 Конституції України, яка встановлює, що при прийнятті нових законів не допускається звуження змісту та обсягу існуючих прав і свобод [8]. Відповідно до ст. 2 даного законопроекту, одним із принципів, на яких ґрунтується правове регулювання трудових відносин, є принцип забезпечення права жінок, які працюють, у разі материнства, на особливий захист [27].

Даний законопроект містить переважну більшість державних гарантій щодо правового регулювання праці жінок, що і чинний КЗпП. Зокрема, проект закону “Про працю” № 2708-1 передбачає як гарантії правового статусу жінки (в тому числі — вагітних жінок і жінок, які поєднують працю з материнством), вимоги щодо: заборони використання праці жінок на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці (ст. 280); заборони переведення у певних випадках працівниць на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, без їхньої письмової згоди (ст. 67); заборони розірвання трудового договору,

зокрема, і для одиноких матерів, які мають дітей віком до 15 років, хоча чинний КЗпП встановлює вікові обмеження до 14 років (ст. 109); можливості встановлення неповного робочого часу з розширенням вікового обмеження для дітей до 15 років (ст. 135); заборони залучення до надурочних робіт (ст. 154); надання відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами, можливості отримання відпустки по догляду за дитиною (ст. 183, 184, 198); наявності гарантій при укладенні трудового договору та можливості переведення на легшу роботу (ст. 292-293); наявності перерв для годування дитини (ст. 296) тощо [27].

Позитивними є положення ст. 195 проекту закону “Про працю” № 2708-1, яка передбачає більшу тривалість відпусток у зв'язку з вагітністю та пологами порівняно з чинними нормами:

1) до пологів - 70 календарних днів (84 календарні дні - у разі багатоплідної вагітності);

2) після пологів - 56 календарних днів (70 календарних днів - у разі народження двох і більше дітей та/або у разі ускладнених пологів), починаючи з дня пологів.

Сумарна тривалість відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами становить 126 календарних днів (140 або 154 календарні дні - у разі багатоплідної вагітності та народження двох і більше дітей та/або у разі ускладнених пологів) [27].

У нормах проекту закону закріплено обов'язок роботодавця увільнити вагітну жінку від виконання роботи на період проходження рекомендованих лікарем медичних обстежень, що проводяться у зв'язку з вагітністю, якщо такі обстеження мають проводитися в робочий час. На час проведення медичного обстеження за вагітною жінкою зберігається середня заробітна плата [27].

Незважаючи на те, що проект закону “Про працю” № 2708-1 має досить демократичне та соціально спрямоване підґрунтя, містить ряд позитивних положень, проте водночас він також містить і норми, що викликають занепокоєння.

Так, норма ст. 38 проекту № 2708-1 забороняє встановлювати випробування при прийнятті на роботу для вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років [27], проте позбавляє цієї державної гарантії одиноких матерів, які мають дитину віком до 14 років або дитину з інвалідністю, як це передбачено КЗпП.

У ст. 294 законопроекту визначається, що жінкам, які мають дітей віком до 15 років або дитину з інвалідністю дозволяється залучатися до робіт у нічний час, надурочних робіт і робіт у вихідні дні, дні державних і релігійних свят за їх письмовою згодою [27]. Водночас згідно з діючим трудовим законодавством, на жінок, які мають дітей віком до 3-х років, поширюється абсолютна заборона щодо залучення їх до нічних, надурочних робіт та робіт у вихідні дні. Теж саме стосується і відправлення у відрядження — абсолютна заборона за проектом не поширюється на жінок, які мають дітей віком до 3-х років.

Отже, альтернативний проект Закону України “Про працю” № 2708-1 є більш демократичним та прогресивним, порівняно з попереднім проектом № 2708. Проте, незважаючи на закріплення численних гарантій щодо охорони праці жінок (в тому числі вагітних та жінок, які поєднують працю з материнством) та певне розширення державних гарантій, даний законопроект не є ідеальним, адже в деяких випадках позбавляє певні категорії працівників передбачених чинним трудовим законодавством гарантій у сфері охорони праці. Тим самим здійснюється порушення конституційної вимоги щодо недопущення при прийнятті нових законів звуження змісту та обсягу існуючих прав і свобод.

Поряд із проектом Закону України “Про працю” № 2708-1, 16 січня 2020 року групою депутатів було зареєстровано ще один альтернативний до урядового законопроект – проект Закону України “Про працю” № 2708-2, зміст якого ідентичний проекту Трудового кодексу № 2410-1 (доопрацьованого), поданого раніше народним депутатом Юлією Тимошенко [28]. Даний законопроект значно прогресивніший порівняно з урядовим проектом “Про працю” № 2708 щодо питання захисту прав найманих працівників та державних гарантій охорони праці.

Проект закону “Про працю” № 2708-2 має яскраво виражену орієнтацію на врегулювання співвідношення прав та обов’язків працівників, роботодавців та профспілок у сфері локального регулювання трудових відносин [30]. Особливу увагу при розробці проекту приділено правам профспілок, так як за урядовим проектом закону № 2708 правове регулювання цього інституту практично відсутнє.

Розробники законопроекту наголошують на необхідності розробки закону про працю у співпраці з представниками роботодавців, профспілок, громадських організацій, враховуючи норми міжнародних профільних документів [28]. Така вимога є цілком логічною з огляду на те, що майбутній Закон України “Про працю” спрямований на регулювання діяльності саме цих суб’єктів.

Альтернативний проект № 2708-2 містить важливі удосконалення гарантій та механізмів захисту прав та свобод найманих працівників, порівняно з проектом № 2708. Зокрема, можна виділити такі: з проекту кодексу було виключено усі норми щодо локаутів; було спрощено процедуру проведення страйків; обмежено застосування строкових трудових договорів; закріплено гарантії членам виборних профспілкових органів тощо [29].

У сфері охорони праці жінок, зокрема вагітних жінок та жінок, які поєднують працю з материнством, всі трудові гарантії залишилися у тому ж обсязі, що й у проекті закону № 2708-1, закріплюючи необхідність приведення національного трудового законодавства у відповідність до загальноприйнятих міжнародних стандартів у цій сфері [30].

Отже, незважаючи на значний обсяг роботи, який був зроблений при розробці законопроектів, жоден з існуючих на сьогодні не позбавлений недоліків. Проте прийняття Закону України "Про працю" є необхідним, оскільки саме єдиний сучасний кодифікований акт зможе забезпечити дійсно ефективне правове регулювання трудових правовідносин, зокрема, і щодо охорони праці жінок.

ВИСНОВКИ

Підсумовуючи матеріал, викладений вище, можна з впевненістю сказати, що новий Закон “Про працю” є необхідним у сучасному українському суспільстві з огляду на те, що чинний КЗпП складається з прийнятих за різних історичних та економічних умов правових норм, певна частина яких на сьогодні застаріла та не в змозі ефективно регулювати сучасні трудові відносини. Реформування трудового законодавства стане ще одним кроком на шляху імплементації загальновізнаних принципів та стандартів міжнародного права до національного законодавства в процесі Європейської інтеграції України.

При розробці проекту закону слід особливу увагу звернути на створення дієвого механізму правового захисту вразливих категорій працівників, зокрема, жінок, які під час реалізації гарантованого Конституцією права на працю в силу репродуктивної функції, причин фізіологічного характеру потребують особливого правового захисту [10, с. 139].

Інститут охорони праці жінок – це установлена спеціальними нормами (на доповнення до загальних норм охорони праці) система правових заходів, яка забезпечує з урахуванням фізіологічних особливостей жіночого організму, його материнської функції безпечні умови роботи для організму матері (майбутньої матері) та її потомства [9, ст. 393].

Норми щодо охорони праці жінок містяться в багатьох нормативних актах – Конституції України [11], Законі України «Про охорону праці» [12], Кодексі законів про працю України [13] та ін., якими встановлюються заборони та обмеження щодо застосування праці жінок, вимоги щодо організації охорони праці без шкоди для здоров'я та материнства, а також перелік державних гарантій правового статусу жінки-працівниці. В цілому, положення національного законодавства щодо охорони праці жінок відповідають вимогам та стандартам міжнародних документів в даній сфері [18, ст. 101].

Враховуючи обраний Україною зовнішньополітичний курс, корисним для нашої держави буде використання досвіду зарубіжних країн, адже це дозволить законодавцю врахувати всі особливості інституту охорони праці жінок з метою швидкого досягнення позитивного ефекту у даній сфері. На нашу думку, враховуючи історичні, правові та економічні особливості України, доцільним буде використання досвіду Німеччини, законодавство якої велику увагу приділяє створенню безпечних умов праці для вагітних жінок та жінок, які поєднують працю з материнством, в напрямку закріплення існуючих та запровадження нових механізмів охорони праці жінок.

Суб'єкти законодавчої ініціативи беруть активну участь в розробленні проекту нового Закону “Про працю”. З поміж останніх поданих до Верховної Ради проектів – проекти № 2708, 2708-1, 2708-2 – лише альтернативні проекти спрямовані на закріплення пільг та гарантій для працюючих жінок. Положення урядового законопроекту № 2708 значно скорочують перелік гарантованих державою механізмів захисту правового становища жінки-працівника, порівняно з закріпленим у КЗпП обсягом, що є порушенням норми ст. 22 Конституції України, яка встановлює, що при прийнятті нових законів не допускається звуження змісту та обсягу існуючих прав і свобод[11, ст. 12].

Проте, незважаючи на те, що альтернативні законопроекти № 2708-1 та № 2708-2 мають досить демократичне та соціально спрямоване підґрунтя, містять численні позитивні положення, водночас вони також містять і норми, що викликають занепокоєння, адже в деяких випадках норми законопроектів позбавляють певні категорії працівників передбачених чинним трудовим законодавством гарантій у сфері охорони праці.

Тому, проведений аналіз внесених до Верховної Ради України проектів закону “Про працю” свідчить про необхідність подальшої роботи у цьому напрямку з метою приведення у відповідність національного законодавства до

міжнародних стандартів у сфері охорони праці жінок та модернізації законодавства про працю.

Прийняття Закону України "Про працю" дозволить посилити ефективне парове регулювання трудових правовідносин, підвищити показники дотримання державних гарантій трудових прав працівників, усунути наявні суперечності між різними нормативно-правовими актами у сфері праці, сприятиме подальшому розвитку договірних відносин у трудовій сфері.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Головащенко О. С. Поняття та ознаки соціальної держави. *Актуальні проблеми державного будівництва та місцевого самоврядування в контексті конституційної модернізації* : зб. наук. ст. за матеріалами наук.-практ. семінару, м. Харків : Харків, 2016. С. 25–35.
2. Міжнародний пакт про громадянські і політичні права від 16.12.1966 р., ООН, № 995_043. URL : zakon.rada.gov.ua/go/995_043 (дата звернення: 30.01.2020).
3. Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права від 16.12.1966 р., ООН, № 995_042. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042 (дата звернення: 30.01.2020).
4. Конвенція про основні цілі та норми соціальної політики № 117 від 22.06.1962 р., МОП, № 993_016. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_016 (дата звернення: 30.01.2020).
5. Конвенція про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності № 100 від 29.06.1951 р., МОП, № 993_002. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_002 (дата звернення: 30.01.2020).
6. Ковалевич С. П., Хоружа І. Г. Особливості правового регулювання умов праці жінок. *Молодий вчений*. 2017. № 5.1. С. 54-57.
7. Пояснювальна записка до проекту Закону України “Про працю” № 2708 від 28.12.2019 р. URL: <https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc34id=&pf3511=67833&pf35401=516626> (дата звернення: 30.01.2020).
8. Пояснювальна записка до проекту Закону України “Про працю” № 2708-1 від 11.01.2020 р. URL: <http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc34?id=&pf3511=67848&pf35401=517012> (дата звернення: 30.01.2020).

9. Трудове право : підручник [для студ. юрид. спец. вищ. навч. Закл.]. В. В. Жернаков, С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко та ін. ; за ред. В. В. Жернакова. – Х. : Право, 2012. – 496 с.

10. Грекова М.М. Сучасні тенденції міжнародно-правового регулювання праці жінок. *Форум права*. 2012. № 3. С. 139-145.

11. Конституція України: офіц. текст. Київ: КМ, 2013. 96 с.

12. Про охорону праці : Закон України від 14.10.1992 р. № 2694-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12> (дата звернення: 30.01.2020).

13. Кодекс законів про працю України від 10.12. 1971 р. *Відомості Верховної Ради України*. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375.

14. Про затвердження Переліку важких робіт та робіт із шкідливими та небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок : Наказ МОЗ України № 256 від 29.12.1993 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0051-94> (дата звернення: 30.01.2020).

15. Про визнання таким, що втратив чинність, наказу Міністерства охорони здоров'я України від 29 грудня 1993 року № 256 : Наказ МОЗ України №1254 від 13.10.2017 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1508-17> (дата звернення: 30.01.2020).

16. Про затвердження граничних норм підймання і переміщення важких речей жінками : Наказ МОЗ України № 241 від 10.12.1993 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0194-93> (дата звернення: 30.01.2020).

17. Конвенція про нічнупрацю №171 від 26.06.1990р., МОП, № 933_033. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_033 (дата звернення: 30.01.2020).

18. Пожарова О. В. Охорона материнства за законодавством окремих зарубіжних країн: досвід для України. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Сер.: Юриспруденція*. 2019. № 38. С. 100-102.

19. Киселев И. Я. Сравнительноетрудовое право : учебник. М. : ТК Велби. Проспект, 2005. 360 с.

20. Вашкевич В. М. Культурно-історична традиція та історична свідомість. *Національна та історична пам'ять*. 2013. № 8. С. 41-51.

21. Осучаснення трудового законодавства. *Міністерство соціальної політики України* : веб-сайт. URL: <https://www.msp.gov.ua/news/17064.html?PrintVersion>(дата звернення: 30.01.2020).

22. Інформаційна довідка щодо проекту Закону про працю. Укрлегпром : веб-сайт. URL: <https://ukrlegprom.org/ua/news/ua-informatsijna-dovidka-shchodo-proiektu-zakonu-pro-pratsiu/>(дата звернення: 30.01.2020).

23. Закон про працю : проект Кабінету Міністрів України № 2708 від 28.12.2019 р. URL: <http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc34?id=&pf3511=67833&pf35401=516454>(дата звернення: 30.01.2020).

24. Конвенція про дискримінацію в галузі праці та занять № 111 від 25.06.1958 р., МОП, № 993_161. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_161#Text (дата звернення: 30.01.2020).

25. Бідність та нерівні можливості дітей в Україні / Черенько Л.М., Полякова С.В., Реут А.Г. та ін. ; за ред. Е.М.Лібанової. Київ : Інститут демографії та соціальних досліджень НАН України, Дитячий фонд ООН (ЮНІСЕФ), Український центр соціальних реформ, 2009. 288 с.

26. Проект Закону про працю № 2708-1: альтернатива "98-ми статтям". *Трудові ініціативи* : веб-сайт. URL: <http://trudovi.org/show-news/Trudovi-prava/zakon-oproekt-2708-1-alternatyva>(дата звернення: 30.01.2020).

27. Закон про працю : проект Народних депутатів України № 2708-1 від 11.01.2020 р. URL: <http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc34?id=&pf3511=67848&pf35401=516906> (дата звернення: 30.01.2020).

28. Гідні умови праці та зарплати: у "Батьківщині" розповіли про свій проект Трудового кодексу. *Апостроф* : веб-сайт. URL: <https://apostrophe.ua/ua/news/politics/government/2020-01-16/dostojnye-usloviya->

[truda-i-zarplaty-v-batkivschine-rasskazali-o-svoem-proekte-trudovogo-
kodeksa/185671](#)(дата звернення: 30.01.2020).

29. Альтернативний проект закону про працю : № 2708-2. *Трудові ініціативи*
: веб-сайт. URL: <http://trudovi.org/show-news/Trudovi-prava/zakonoproekt-2708-2>
(дата звернення: 30.01.2020).

30. Закон про працю : проект Народних депутатів України № 2708-2 від
16.01.2020 р. URL:
<http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc34?id=&pf3511=67930&pf35401=517730>
(дата звернення: 30.01.2020).

31. Кравцов Д. М. Права жінок, щопоеднують роботу з материнством, за
проектом Трудового кодексу. *Правотайнновації: наук.-практ. журн.* 2016. №1 (13).
С. 132-136.