Вишновецька С. В. Співвідношення принципів охорони материнства та гендерної рівності в контексті ратифікації конвенції МОП №183 // Діалектичні та практичні питання перспектив розвитку правової науки в сучасних умовах: матеріали ІХ Міжнародної наукової конференції (м. Київ, 11-12 квітня 2019 р.). К.: ДУІТ, 2019. – С. 68–71.

**Вишновецька Світлана Василівна**,

доктор юридичних наук, доцент,

завідувач кафедри цивільного права і процесу

Національного авіаційного університету

**СПІВВІДНОШЕННЯ ПРИНЦИПІВ ОХОРОНИ МАТЕРИНСТВА ТА ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В КОНТЕКСТІ РАТИФІКАЦІЇ КОНВЕНЦІЇ МОП № 183**

У світлі майбутньої ратифікації Конвенції МОП № 183 нагальною проблемою є приведення чинного законодавства України про охорону материнства її положенням. Насамперед необхідно зазначити, що термін «материнство» у чинному КЗпП України взагалі не використовується. В Основах законодавства України про охорону здоров’я [1], розділ VII яких має назву «Охорона здоров’я матері та дитини», цей термін також не розкривається.

О. В. Пожарова, присвятивши своє дисертаційне дослідження охороні материнства за трудовим законодавством України, пропонує охорону материнства нормами трудового права розглядати як систему правових, організаційних, економічних заходів, спрямованих на заохочення материнства, гарантування інтересів матері та дитини, забезпечення їх повноцінного розвитку, створення найбільш сприятливих умов для поєднання роботи з материнством і виконанням сімейних обов’язків. В охороні материнства нормами трудового права відображається охоронна функція цієї галузі, що проявляється у встановленні гідних умов праці для жінок-матерів, додаткових пільг і переваг для жінок-матерів, юридичних гарантій їх трудових прав [2, с. 15-16].

Порівняльний аналіз відповідності чинного законодавства України про охорону материнства положенням Конвенції МОП № 183 дозволяє констатувати часткову невідповідність українського законодавства ст. 3 цієї Конвенції. Відповідно до ст. 3 Конвенції МОП № 183 після консультацій з представницькими організаціями роботодавців і трудящих кожна держава-член вживає належних заходів для забезпечення того, щоб вагітні жінки або матері-годувальниці не повинні були виконувати роботу, яка, за визначенням компетентних органів влади, є шкідливою для здоров’я матері або дитини, або, за наявними оцінками, становить істотний ризик для здоров’я матері або її дитини.

Відповідно до Конституції України забороняється використання праці жінок на небезпечних для їхнього здоров’я роботах (ст. 43). Однак, закріплене у Конституції України визначення «небезпечні для здоров’я жінок роботи» не знайшло подальшого застосування в положеннях національного законодавства. В Україні не розроблений загальний перелік робіт, що шкодять здоров’ю матері та дитини або які створюють значний ризик для здоров’я матері або її дитини. Адже 13 жовтня 2017 р. Міністерство охорони здоров’я України визнало таким, що втратив чинність, свій наказ від 29 грудня 1993 р. № 256 «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)», а 14 грудня 2017 р. за № 1508/31376 Міністерство юстиції України цей наказ зареєструвало. Призма, крізь яку МОЗ подало скасування зазначеного наказу, – «з метою приведення нормативно-правових актів у відповідність до вимог гендерної політики» [3].

Відповідно до ст. 1 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 08.09.2005 р. № 2866–IV гендерна рівність – рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості для його реалізації, що дозволяє особам обох статей брати рівну участь у всіх сферах життєдіяльності суспільства [4].

Останнім часом законодавство про охорону праці жінок у зарубіжних країнах зазнає суттєвих змін. Так, у США більшість актів щодо спеціальної охорони жіночої праці визнано судами такими, що суперечать законам про заборону дискримінації за ознакою статі.

У Скандинавських країнах чинне законодавство характеризується майже повною відсутністю спеціальних норм з охорони праці жінок. Головний аргумент на користь скасування спеціального законодавства з охорони праці жінок у зарубіжних країнах – його негативний вплив на їх зайнятість і принципова неприйнятність у цей час гендерної охорони праці, що розвиває у жінок почуття неповноцінності. Проте це не стосується охорони праці вагітних жінок і жінок-матерів [2, с. 10].

Основою існування гендерної нерівності у сфері зайнятості вважають наявність гендерних стереотипів, які продукують дискримінацію і професійну сегрегацію за ознакою статі.

Отже, актуальною є проблема розмежування диференціації правового регулювання трудових відносин за участю вагітних жінок і жінок, які мають дітей, та дискримінації у сфері праці за ознакою статі.

Дискримінація за ознакою статі в трудовому праві – це ситуація, за якої особа за ознакою статі зазнає обмеження, встановлення відмінностей чи винятків у визнанні, реалізації або користуванні трудовими правами у будь-якій формі, що призводить до порушення рівності можливостей у сфері праці, крім випадків, коли таке обмеження прав, встановлення відмінностей, винятків чи порушення рівності можливостей має правомірну, об’єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними.

Особливий інтерес становить рішення Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок, винесене 25 лютого 2016 року у справі Світлана Медведєва проти Російської Федерації. Предметом розгляду стала закріплена у Трудовому кодексі РФ заборона залучати жінок до окремих видів важкої і/або небезпечної роботи. Аналогічну норму містить і Кодекс законів про працю України. До відповідного Переліку входить більше ніж 500 заборонених для жінок видів робіт. Комітет визнав факт дискримінації й вкотре закликав держави переглянути подібні положення свого національного законодавства. Комітет вважає, що загальна заборона, яка застосовна до всіх жінок, незалежно від їх віку, сімейного стану, здатності або бажання мати дітей, являє собою порушення нарівні з чоловіками можливості працевлаштування й свободи вибору професії й місця роботи [5].

Так, основною засадою правового регулювання відносин у сфері праці виступає принцип рівності прав і можливостей, сутність якого, як підкреслював О. І. Процевський, «проявляється в забезпеченні рівних можливостей без будь-якої дискримінації реалізувати своє право на працю, отримувати рівну заробітну плату за рівну працю, працювати в належних безпечних і здорових умовах праці тощо. Інакше, конституційний принцип рівності прав і свобод громадян шляхом укладення трудового договору трансформується у принцип рівності (єдності) прав і обов’язків тепер уже як учасників суспільних відносин у сфері предмета трудового права. Саме цьому держава через трудове право як галузь права України забезпечує рівність (єдність) трудових прав працівників незалежно від форми власності, на основі якої створено підприємство, виду діяльності і галузевої належності тощо… саме цьому держава гарантує рівні можливості шляхом встановлення пільг і гарантій для окремих категорій працівників, які потребують соціального захисту у зв’язку з фізіологічними особливостями» [6, с. 41].

Зважаючи на вищевикладене, цілком поділяємо позицію О. О. Коваленко, що зазначені особливості є об’єктивними факторами реальності, які не дозволяють встановити однакові для всіх загальнообов’язкові правила поведінки, тому що це призведе до порушення принципу рівності прав і можливостей [7, с. 75].

Пунктом 5 ч. 1 ст. 2 проекту ТК України серед принципів, на яких ґрунтується правове регулювання трудових відносин, передбачено принцип рівності прав і можливостей працівників, у тому числі гендерної рівності, шляхом забезпечення єдності та диференціації умов праці. Отже, забезпечення принципу гендерної рівності не виключає обґрунтованої диференціації, обумовленої вагітністю і пов’язаними з репродуктивною функцією особливостями жіночого організму. Тому забезпечення принципу гендерної рівності повинно відбуватись з урахуванням принципу охорони материнства.

**Література:**

1. Основи законодавства України про охорону здоров’я: Закон від 19.11.1992 № 2802-ХІІ // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 4. – Ст. 19.

2. Пожарова О. В. Охорона материнства за трудовим законодавством України: автореф. дис. … канд. юрид. наук / О. В. Пожарова. – Одеса, 2014. – 21 с.

3. Про визнання таким, що втратив чинність, наказу Міністерства охорони здоров’я України від 29 грудня 1993 року № 256: Наказ Міністерства охорони здоров’я № 1254 від 13.10.2017 URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z1508-17>.

4. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 08.09.2005 р. № 2866–IV // Відомості Верховної Ради України. – 2005. – № 52. – Ст. 561.

5. Судове вирішення справ у спорах, пов’язаних із гендерною дискримінацією: збірка кращих практик / Упорядники: Олена Уварова, Марія Ясеновська. – Х.: ФОП Бровін О. В., 2016. – 192 с.

6. Процевський О. І. Окремі питання щодо єдності та диференціації правового регулювання трудових відносин / О. І. Процевський // Збірник наукових праць ХНПУ ім. Г.С. Сковороди. Сер.: Право. – Харків: ХНАДУ, 2007. – Вип. 9. С. 39–48.

7. Коваленко О. О. Чи сприяє встановленню гендерної рівності скасування МОЗ переліку важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок? / О. О. Коваленко // Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах: матеріали VІІ Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Харків, 16 листопада 2018 р.); за заг. ред. К. Ю. Мельника. – X.: Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2018. – C. 72–75.