

жим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/755-15>.

6. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо вдосконалення державної реєстрації прав на нерухоме майно та захисту прав власності : Закон України від 06.10.2016 № 1666-VIII [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/1666-19/paran26#n26>.

Бутиліна Ольга Володимирівна,
інженер з охорони праці відділу
матеріального забезпечення
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ

ПРОБЛЕМИ ГЕНДЕРНОЇ НЕРІВНОСТІ У СФЕРІ ОХОРОНИ ПРАЦІ

У ст. 1 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» (далі — Закон № 2866) дано таке визначення терміну «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»* [1]. Проте у гендерній нерівності часто «жіноче обличчя». Так, Верховна Рада України у 1980 році ратифікувала Конвенцію про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок [2] (далі – Конвенція). Положення Конвенції та ст. 3, 6 Закону № 2866 забороняють дискримінацію за ознакою статі. Проте вже сама поява нормативно-правових актів, спрямованих на особливий захист жінок, а також започаткований у 80-х роках минулого століття активний міжнародний рух за права жінок – все це відображає реально існуючу в усьому світі проблему дискримінації осіб переважно жіночої статі.

Розглянемо, наприклад, положення ст. 17 Закону № 2866, де йдеться про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у праці. Одразу впадає у вічі, що положення цієї статті щодо «рівної оплати праці жінок і чоловіків при однаковій кваліфікації та однакових умовах праці», «позитивних дій, спрямованих на досягнення збалансованого співвідношення жінок і чоловіків у різних сферах трудової діяльності, а також серед різних категорій працівників» – є суто декларативними і часто не співпадають з сучасними українськими реаліями.

Інший приклад. Міністерством охорони здоров'я України (далі – МОЗ) прийнято рішення про скасування наказу МОЗ від 29 грудня 1993 року № 256 «Про затвердження Переліку важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок» (далі – наказ МОЗ № 256) [3]. В Пояснювальній записці до проекту наказу «Про визнання таким, що втратив чинність, наказу Міністерства охорони здоров'я

України від 29 грудня 1993 року № 256» МОЗ мотивував це рішення тим, що зазначений Перелік суперечить вимогам законодавства Європейського Союзу, міжнародним зобов'язанням України з питань гендерної політики, а також не узгоджується із сучасним класифікатором професій [4; 5].

Ще на стадії проекту Федерація профспілок України відмовилася погоджувати скасування Переліку. Вчені гігієністи та профпатологи, експерти виробничо-практичного журналу «Охорона праці і пожежна безпека» також наполягали на відмові МОЗ від такого кроку, вказали на майбутні трагічні наслідки скасування заборони праці жінок на роботах зі шкідливими і небезпечними умовами праці [4; 5] (про що докладніше йтиме мова далі).

Незважаючи на такий рішучий спротив, наказ МОЗ № 256 втратив чинність 22 грудня 2017 року на підставі наказу МОЗ від 13 жовтня 2017 року № 1254 «Про визнання таким, що втратив чинність, наказу Міністерства охорони здоров'я України від 29 грудня 1993 року № 256» (далі – наказ МОЗ № 1254), крім глави 3 розділу I Переліку важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок, яка втрачає чинність з дати, коли Україною буде завершено процедуру денонсації Конвенції про використання праці жінок на підземних роботах у шахтах будь-якого роду № 45 [3; 6]. Це вчинено, як зазначено у преамбулі наказу МОЗ № 1254, «з метою приведення **нормативно-правових актів у відповідність до вимог гендерної політики**» [6]. Проаналізуємо, чи так це.

Ст. 4 Конвенції та ст. 6 Закону № 2866 встановлено, що не вважаються дискримінацією за ознакою статі спеціальні заходи, спрямовані на охорону материнства. В інтересах працюючих жінок у майже 100 країнах світу існують обмеження щодо використання жіночої праці у важких, шкідливих і небезпечних умовах. Так, на законодавчому рівні в 90 країнах світу передбачена заборона або обмеження на застосування праці жінок у нічний час, на підземних роботах, в умовах впливу іонізуючої радіації. Більш ніж у 50 країнах діють максимальні норми підіймання та переміщення вантажу жінками [5].

У статті 43 Конституції України визначено, що «кожен має право на належні, безпечні та здорові умови праці. Використання праці жінок і неповнолітніх на небезпечних для їхнього здоров'я роботах забороняється» [7].

З урахуванням особливостей жіночого організму, трудовим законодавством передбачено спеціальні правила охорони праці жінок, пільги та додаткові гарантії їх трудового права. Зокрема, працю жінок регламентовано главою XII Кодексу законів про працю України (далі — КЗпП) [8]. Відповідно до вимог ст. 174 КЗпП і було прийнято наказ МОЗ № 256.

Виходить, що бездумне скасування зазначеного Переліку, без розробки нового, якраз і суперечить положенням міжнародних нормативно-правових актів та законодавства України з питань гендерної політики.

Наукові дослідження свідчать про те, що анатомо-фізіологічні особливості жіночого організму обумовлюють більш високу чутливість до впливу деяких шкідливих виробничих чинників у порівнянні з чоловіками. У пріори-

теті – такі чинники, як фізичне напруження, пов'язане з підйманням і перенесенням вантажів, вимушена робоча поза, вібрація, виробничі отрути, несприятливі мікрокліматичні умови, іонізуюче та неіонізуюче випромінювання, нервово-психічне перенавантаження. Все це було враховано у Переліку робіт зі шкідливими або небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок, затвердженому наказом МОЗ від 29.12.1993 № 256 [3 – 5].

Непоодинокі випадки суто «жіночого» травматизму та профзахворювань під впливом зазначених факторів – випадіння матки, сечового міхура, запальні процеси репродуктивної сфери, ускладнення вагітності, пологів та післяпологового періоду, мимовільні аборти, мертвонароджуваність, народження дітей з вадами розвитку тощо [4; 5].

Фахівці попереджають про згубні наслідки скасування заборони праці жінок на роботах зі шкідливими і небезпечними умовами праці [4; 5]:

- зростання рівня материнської та дитячої смертності;
- порушення репродуктивного здоров'я жінок і, як наслідок, – зменшення народжуваності, посилення процесу депопуляції;
- зростання травматизму, професійної захворюваності серед жінок, і як наслідок – зменшення трудового та економічного потенціалу країни, додаткові витрати з державного бюджету на пожиттєве утримання людей, що отримали професійні захворювання, та дітей, які народилися з вадами розвитку.

Від себе поясню, що відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування», заподіяння шкоди зародку внаслідок травмування на виробництві або професійного захворювання жінки під час її вагітності, у зв'язку з чим дитина народилася з інвалідністю, прирівнюється до нещасного випадку, який трапився із застрахованим від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання. Така дитина відповідно до медичного висновку вважається застрахованою і до 18 років або до закінчення навчання, але не більш як до досягнення нею 23 років, їй надається допомога Фонду соціального страхування України [9]. І хоч нерідко не вдається довести причинно-наслідковий зв'язок між ушкодженням здоров'я дитини та роботою її матері у шкідливих або небезпечних умовах, все одно це відіграє не останню роль у погіршенні генофонду українського народу.

Звісно, демографічна катастрофа в Україні, травматизм на виробництві та професійні захворювання – не суто «жіночі» проблеми. У країнах Євросоюзу список речовин, які класифікуються як «токсичні для репродукції», включає 33 речовини (зокрема, це органічні розчинники, важкі метали тощо). У багатьох країнах існують списки потенційних репродуктивних токсикантів [5]. Граничні норми підймання і переміщення важких речей неповнолітніми [10], розроблені на виконання вимог ст. 190 КЗпП [8], диференціюють допустимі роботи неповнолітніх з вантажами залежно від віку та статі. Проте такі відмінності не є гендерною нерівністю – навпаки, вони враховують анатомо-

фізіологічні особливості підлітка, сприяючи збереженню його здоров'я і працездатності. Те саме можна сказати про чинні Граничні норми підіймання і переміщення важких речей жінками [11], розроблені на виконання вимог ст. 174 КЗпП [8].

Для дотримання вимог гендерної рівності в сфері охорони праці необхідно також розробити та затвердити наказом МОЗ Граничні норми підіймання і переміщення важких речей чоловіками. Зараз ці норми є лише в деяких нормативно-правових актах з охорони праці для певних галузей виробництва, а потрібні єдині норми для усіх працівників чоловічої статі, що досягли повноліття.

Погоджуючись з думкою авторів журналу «Охорона праці і пожежна безпека» про те, що в Україні є нагальна потреба у новому Переліку робіт зі шкідливими або небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок. Він повинен створюватися з урахуванням чинного класифікатора професій, змін умов праці на сучасних виробництвах, появи нових професій, даних атестації робочих місць за умовами праці [4; 5]. Але як захистити життя і здоров'я працівниць зараз, коли такий Перелік відсутній, багатьом роботодавцям це байдуже, а жінки в умовах економічної кризи виконують шкідливі та важкі роботи, у боротьбі за виживання забуваючи про свої права на охорону праці? Пропонуються такі шляхи вирішення проблеми:

1) активізація громадськості у приверненні уваги до цієї проблеми, висвітлення її в ЗМІ, пропаганда пріоритету життя і здоров'я людини, поширення інформації про вплив шкідливих виробничих чинників на організм працівників, наслідки роботи у шкідливих і небезпечних умовах, в тому числі для майбутніх поколінь;

2) підвищення відповідальності роботодавця за невиконання чи ненадлежанне виконання обов'язків, передбачених ст. 5 Закону України «Про охорону праці» [12], ст. 24, 29 КЗпП:

- допускати працівника до виконання робіт підвищеної небезпеки та тих, що потребують професійного добору, лише за наявності висновку психофізіологічної експертизи;

- не пропонувати працівникові роботу, яка за медичним висновком протипоказана йому за станом здоров'я;

- проінформувати працівника до початку роботи під розписку про умови праці, наявність на робочому місці, де він буде працювати, небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, та можливі наслідки їх впливу на здоров'я, його права на пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до чинного законодавства і колективного договору.

Причому санкції до роботодавця-порушника повинні застосовуватися якомога швидше, а не тоді, коли вже настали шкідливі наслідки для життя і здоров'я працівника;

3) заходи заохочення, пільги, переваги для роботодавців, які за рахунок власних коштів встановлюють додаткові порівняно з законодавством трудові

і соціально-побутові пільги для працівників (ст. 9-1 КЗпП, ст. 7 Закону України «Про охорону праці»).

1. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 08.09.2005 № 2866-IV – <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>

2. Конвенція Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок – http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/995_207

3. Про затвердження Переліку важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок: Наказ Міністерства охорони здоров'я України від 29.12.1993 № 256, зареєстрований в Міністерстві юстиції України 30.03.1994 за № 51/260 – <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0051-94>

4. Українська жінка з кувалдою як символ «гендерної рівності» – Охорона праці і пожежна безпека, № 10, 2017 – С. 12 – 18.

5. Л. Харчук. Ще раз про жінок і шкідливі умови праці – Охорона праці і пожежна безпека, № 12, 2017 – <http://oprb.com.ua/content/shche-raz-pro-zhinok-i-shkidlyvi-umovy-praci>

6. Про визнання таким, що втратив чинність, наказу Міністерства охорони здоров'я України від 29 грудня 1993 року № 256: Наказ Міністерства охорони здоров'я України від 13.10.2017 № 1254, зареєстрований в Міністерстві юстиції України 14.12.2017 за № 1508/31376 – <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z1508-17>

7. Конституція України – <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр>

8. Кодекс законів про працю України – <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/322-08>

9. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування: Закон України від 23.09.1993 № 1105-XIV – <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/1105-14>

10. Граничні норми підймання і переміщення важких речей неповнолітніми: Затверджено наказом Міністерства охорони здоров'я України від 22.03.1996 № 59 та зареєстровано в Міністерстві юстиції України 16.04.1996 за № 183/1208 – <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/z0183-96>

11. Граничні норми підймання і переміщення важких речей жінками: Затверджено наказом Міністерства охорони здоров'я України від 10.12.1993 № 241 та зареєстровано в Міністерстві юстиції України 22.12.1993 за № 194 – <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/z0194-93>

12. Про охорону праці: Закон України від 14.10.1992 № 2694-XII – <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/2694-12/page>

Михайлов В.О.

ад'юнкт кафедри адміністративного права, процесу та адміністративної діяльності ДДУВС

ЮРИДИЧНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ ЗА ВЧИНЕНІ НИМИ ДІЯННЯ, ЩО ПРИЗВЕЛИ ДО ПОРУШЕНЬ ПРАВ І СВОБОД ЛЮДИНИ, ПОВ'ЯЗАНИХ З ОБРОБКОЮ ІНФОРМАЦІЇ

Одним з обов'язків поліції є вжиття заходів для недопущення будь-яких порушень прав і свобод людини, пов'язаних із обробкою інформації. При цьому статтею 28 Закону України «Про Національну поліцію» [1] визна-