

**Чабаненко М. М.,**  
*доктор юридичних наук, доцент,  
 професор кафедри цивільного, трудового та господарського права  
 Дніпровського національного університету імені Олеся Гончара*

**Черноп'ятов С. В.,**  
*кандидат юридичних наук,  
 доцент кафедри права  
 Університету імені Альфреда Нобеля*

## **ОХОРОНА ПРАЦІ ЖІНОК: ТЕНДЕНЦІЯ ТА ПЕРСПЕКТИВИ (ДО ПИТАННЯ СКАСУВАННЯ НАКАЗУ МОЗ УКРАЇНИ № 256 ВІД 29.12.1993)**

### **PROTECTION OF WOMEN'S LABOR: TREND AND PROSPECTS (TO THE ISSUE OF THE MINISTRY OF HEALTH OF UKRAINE ORDER NO. 256 OF 29.12.1993 CANCELLATION)**

У статті подано аналіз скасування Переліку важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок. Подано пропозиції щодо вдосконалення правового регулювання охорони праці жінок, які враховують як вимоги гендерної рівності, так і права, свободи і законні інтереси жінок у сфері трудових відносин та охорони праці.

**Ключові слова:** *охорона праці жінок, перелік важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, гендерна рівність, переміщення працівника, переведення працівника, трудова функція.*

В статье представлен анализ отмены Перечня тяжелых работ и работ с вредными и опасными условиями труда, на которых запрещается применение труда женщин. Представлены предложения по совершенствованию правового регулирования охраны труда женщин, учитывающие как требования гендерного равенства, так и права, свободы и законные интересы женщин в сфере трудовых отношений и охраны труда.

**Ключевые слова:** *охрана труда женщин, перечень тяжелых работ и работ с вредными и опасными условиями труда, гендерное равенство, перемещение работника, перевод работника, трудовая функция.*

The paper provides an analysis of cancellation of the List of Hard Work and Work with Harmful and Dangerous Working Conditions, where the employment of women is prohibited. Certain proposals on improving the legal regulation of women's labor safety are given. These proposals take into account the requirements of gender equality, so as the rights, freedoms and legal interests of women in the sphere of labor relations and labor protection.

**Key words:** *protection of women's labor, list of hard work and work with harmful and dangerous working conditions, gender equality, employee shift, employee transfer, labor function.*

**Постановка проблеми.** Наказом Міністерства охорони здоров'я України (далі – МОЗ) від 13.10.2017 № 1254 (zareєстровано в Міністерстві юстиції України 14 грудня 2017 р. за № 1508/31376; набрав чинності 22.12.2017) (далі – Наказ № 1254) [1] визнано таким, що втратив чинність, наказ 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» [2] (далі – Перелік; Наказ № 256).

Як вбачається із п. 4. Наказу № 1254, чинними залишаються положення глави 3 розділу I Переліку (встановлюють відповідні обмеження у сфері гірничих робіт), «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».

У преамбулі Наказу № 1254 зазначається, що він прийнятий «відповідно до абзацу першого пункту 8 Положення про Міністерство охорони здоров'я України, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 25 березня 2015 року № 267 та з метою приведення нормативно-правових актів у відповідність до вимог гендерної політики».

Ознайомлення з Наказом № 1254, загальним «фоном» правового регулювання трудових відносин та відносин з охорони праці за участі жінок, дозволяє зробити припущення, що Наказ № 1254 є або ознакою цілковитого перегляду концепції охорони праці, або непродуманим волонтаристським рішенням. У будь-якому разі Наказ № 1254 має серйозні недоліки щодо: 1) відповідності іншим нормативно-правовим актам, в т.ч. й актам вищої юридичної сили; 2) правомірності прийняття його МОЗ.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Питання охорони праці, в тому числі охорони праці жінок, в останній час були предметом досліджень таких вчених, як: К.В. Боженко, А.І. Єфремов, Ю.Ю. Івчук, П.О. Ізуїта, О.М. Обушенко, А.А. Француз І.І. Шамшина та ін. Правові питання гендеру останнім часом досліджували І.П. Андрусак, Ю.А. Гончаров, О.Р. Дашковська, Т.Р. Деметрадзе, К.Б. Левченко, Г.О. Мягких, О.М. Руднева та ін. Однак питання нещодавнього скасування Переліку ще не набуло належного висвітлення та оцінки в наукових працях.

**Метою цієї статті** є з'ясування відповідності Наказу № 1254 нормативно-правовим актам вищої

юридичної сили; впливу Наказу № 1254 на трудове становище жінок, надання пропозицій та рекомендацій щодо подальшого розвитку правового регулювання трудових відносин та відносин з охорони праці за участі жінок.

**Виклад основного матеріалу дослідження.**

*1. Чинне правове регулювання трудових відносин та відносин з охорони праці за участі жінок у частині встановлення робіт, на яких забороняється застосування праці жінок.*

*1.1. Конституційне підґрунтя.*

Обмеження робіт, на яких дозволяється застосування праці жінок, має конституційно-правове підґрунтя.

Визнавши, що «людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю» (ст. 3 Конституції України [3]), Конституція України розгортає цю ідею в більш конкретних правових приписах, зокрема:

1) «кожен має право на належні, безпечні і здорові умови праці» (ч. 4 ст. 43);

2) «використання праці жінок і неповнолітніх на небезпечних для їхнього здоров'я роботах забороняється» (ч. 5 ст. 43).

*1.2. Трудове законодавство.*

Кодекс законів про працю України [4] передбачає:

1) «гарантії щодо ... охорони праці, праці жінок ... надаються в порядку, передбаченому законодавством про працю» (ч. 2 ст. 3);

2) «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)» (ч. 1 ст. 174);

3) «перелік важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок ... затверджуються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони здоров'я, за погодженням із центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони праці» (ч. 3 ст. 174).

Аналогічні положення містяться в Законі України «Про охорону праці» [5].

*2. Чинне правове регулювання питань забезпечення гендерної рівності (в аспекті трудових відносин).*

2.1. Конвенція Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок від 18.12.1979 [6] передбачає вжиття усіх відповідних заходів для ліквідації дискримінації щодо жінок у галузі зайнятості, з тим щоб забезпечити на основі рівності чоловіків і жінок рівні права, зокрема:

1) право на працю як невід'ємне право всіх людей;

2) право на однакові можливості під час найму на роботу, в тому числі застосування однакових критеріїв вибору під час найму;

3) право на вільний вибір професії чи роду роботи (пункти «а», «б», «с» частини 1 статті 11).

У той же час та ж Конвенція передбачає і право на охорону здоров'я та безпечні умови праці, включаючи захист репродуктивної функції (пункт «б» частини 1 статті 11).

Також п. «d» частина 2 статті 11 цієї Конвенції передбачає вжиття відповідних заходів для того, щоб: забезпечувати жінкам особливий захист у період вагітності на тих видах робіт, шкідливість яких для здоров'я доведена.

Частина 3 статті 11 Конвенції встановлює, що «законодавство, що стосується захисту прав, про які йдеться в цій статті, періодично має бути розглянуте у світлі науково-технічних знань, а також переглянуте, скасоване або розширене, наскільки це необхідно».

Таким чином, основний міжнародно-правовий акт із питань гендерної рівності виражає розумний баланс між такими цінностями, як гендерна рівність та життя і здоров'я людини, однозначно встановлюючи об'єктивну необхідність особливого та науково обґрунтованого підходу до охорони життя і здоров'я жінки в трудових відносинах.

2.2. Такий підхід у цілому втілений і в національному законодавстві: відповідно до ч. 2 ст. 6 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [7] «не вважаються дискримінацією за ознакою статі: спеціальний захист жінок під час вагітності, пологів та грудного вигодовування дитини; ... особливі вимоги щодо охорони праці жінок і чоловіків, пов'язані з охороною їх репродуктивного здоров'я позитивні дії».

2.3. КЗпП України також дотримується розумного балансу, встановлюючи заборону будь-якої дискримінації у сфері праці саме за ознаками, «не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання» (ст. 2-1).

3. Під час оцінки дій МОЗ щодо прийняття Наказу № 1254 вважаємо доречним керуватися загальними вимогами, які висуваються до дій та рішень суб'єктів владних повноважень та формалізовані в ч. 2 ст. 2 Кодексу адміністративного судочинства України [8], з якої випливає, що дії та рішення суб'єктів владних повноважень мають бути прийняті (вчинені):

1) на підставі, в межах повноважень та в спосіб, що визначені Конституцією та законами України;

2) з використанням повноваження з метою, з якою це повноваження надано;

3) обґрунтовано, тобто з урахуванням усіх обставин, що мають значення для прийняття рішення (вчинення дії);

4) безсторонньо (неупереджено);

5) добросовісно;

6) розсудливо;

7) із дотриманням принципу рівності перед законом, запобігаючи всім формам дискримінації;

8) пропорційно, зокрема з дотриманням необхідного балансу між будь-якими несприятливими наслідками для прав, свобод та інтересів особи і цілями, на досягнення яких спрямоване це рішення (дія);

9) з урахуванням права особи на участь у процесі прийняття рішення;

10) своєчасно, тобто протягом розумного строку.

### 3.1. Повноваження МОЗ.

Як свідчить аналіз положень КЗпП України та Закону України «Про охорону праці», загальні питання охорони праці жінок регулюються Законами України; на МОЗ же покладено лише реалізація положень цих законів. КЗпП України, Закон України «Про охорону праці» та підпункт 8 пункту 3 Положення про Міністерство охорони здоров'я України [9] прямо зобов'язують МОЗ затверджувати Перелік.

Таким чином, до повноважень МОЗ не належить вирішення питання про встановлення чи не встановлення обмежень, пов'язаних із охороною праці жінок. До повноважень МОЗ належить лише підзаконне забезпечення таких обмежень.

Наказ № 1254 фактично втручається у сферу регулювання законів України, скасовуючи обмеження, пов'язані з охороною праці жінок, ігноруючи вказані обов'язки МОЗ, саботуючи їх виконання. МОЗ привласнює повноваження Верховної Ради України.

Крім того, КЗпП України, як вказано вище, вимагає затвердження Переліку за погодженням із центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони праці. Очевидно, що такого погодження потребують також зміни і скасування Переліку. Однак у тексті Наказу № 1254 відповідний реквізит погодження відсутній.

Також МОЗ втручається в неприйнятну йому сферу міжнародних відносин, фактично стверджуючи в Наказі № 1254 про те, що «Україною буде завершено процедуру денонсації Конвенції про використання праці жінок на підземних роботах у шахтах будь-якого роду № 45».

Таким чином, Наказ № 1254 не був прийнятий на підставі, в межах повноважень та в спосіб, що визначені Конституцією та законами України.

### 3.2. Використання повноважень із відповідною метою.

Як свідчить аналіз Положення про Міністерство охорони здоров'я України, до завдань МОЗ не належать завдання у сфері забезпечення гендерної рівності. У той же час в Наказі № 1254 окремо наголошено, що він спрямований на виконання вимог гендерної політики.

### 3.3. Обґрунтованість, безсторонність, неупередженість, розсудливість, пропорційність.

В умовах, коли чинними залишаються відповідні вимоги КЗпП України та Закону України «Про охорону праці», скасування Переліку Наказом № 1254, що фактично означає зупинення дії відповідних норм законів, видається необґрунтованим.

Одномоментне скасування Переліку в цілому також свідчить, що таке рішення у вигляді скасування обмежень щодо охорони праці жінок не є науково обґрунтованим, як того вимагає частина 3 статті 11 Конвенції.

Не знаходить пояснення і те, що разом із скасуванням Переліку не скасовані, наприклад, Граничні норми підймання і переміщення важких речей жінками [10], які так само, за логікою МОЗ, мають суперечити вимогам гендерної політики.

Окремо слід наголосити, що Наказом № 1254 не забезпечує дотримання необхідного балансу між будь-якими несприятливими наслідками для прав, свобод та інтересів особи і цілями, на досягнення яких спрямоване рішення про скасування Переліку.

Фактичне припинення дії норм про заборону використання праці жінок на окремих роботах через скасування Переліку робить можливим, зокрема, виконання жінками тимчасово або навіть постійно таких робіт без їхньої згоди через правові механізми:

1. Переміщення, тобто переміщення працівника на тому ж підприємстві, в установі, організації на інше робоче місце, в інший структурний підрозділ у тій же місцевості, яке не вважається переведенням на іншу роботу і не потребує згоди працівника (ч. 2 ст. 32 КЗпП України).

Тут слід зазначити, що окремі види робіт у Переліку формулюються не лише описом трудової функції (виконуваної роботи), але і місцем їх проведення (наприклад, «газоварник, який працює в закритих ємкостях (цистернах, котлах тощо), а також на верхолазних роботах»; «Працівники, зайняті експлуатаційно-технічним обслуговуванням радіостаткування та апаратури зв'язку на висотних спорудах (баштах, щоглах) висотою 10 м, що не обладнанні ліфтами»).

2. Тимчасове переведення працівника строком до одного місяця на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, без його згоди (ч. 2 ст. 33 КЗпП України).

3. Обов'язкові роботи, не пов'язані і перебуванням у трудових відносинах, які не є примусовою працею (громадські роботи як кримінальне покарання та адміністративне стягнення; суспільно корисні роботи як адміністративне стягнення; трудова повинність в умовах воєнного стану тощо).

Очевидно, що поряд із позитивними змінами в правовому становищі жінок (можливість за вільною згодою працювати на всіх посадах, в т.ч. пов'язаних із важкими та шкідливими роботами) наявні і негативні наслідки у вигляді можливості залучення жінки до таких робіт без її згоди.

**Висновки.** Таким чином, скасування Наказом Міністерства охорони здоров'я України від 13.10.2017 № 1254 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» є, на нашу думку, неправомірним, суперечить положенням законів України, створює загрозу порушення трудових прав та інтересів жінок.

На нашу думку, обмеження щодо застосування праці жінок (у т.ч. щодо важких, шкідливих та небезпечних робіт; відймання і переміщення вантажів; надурочних робіт; роботи в нічний час; відряджень тощо) мають бути трансформовані, але не шляхом повного скасування таких обмежень, але шляхом надання працівникові можливості усвідомленого рішення про їх застосування чи незастосування до нього в кожному конкретному випадку.

Відповідне рішення (згода) жінки має, на нашу думку, відповідати наступним вимогам:

1) письмова форма;  
2) конкретність. Згода має стосуватися конкретних видів робіт, вичерпний опис та характеристика яких (в т. ч. характеристика умов праці) мають міститися в згоді. Окрема згода необхідна в кожному випадку виникнення або зміни трудових відносин;  
3) усвідомлений (інформований) характер. Доцільною є розробка МОЗ України інформаційних пам'яток із викладом механізмів негативного впливу тих чи інших робіт на здоров'я жінки та наслідків такого впливу. Згода має містити відмітку про ознайомлення жінки із відповідною пам'яткою;

4) відкличність. Згода може бути в будь-який час відкликана працівником. Коли згоду було надано під час зміни трудового договору (зміні трудових правовідносин), працівник має право на переведення на попереднє місце роботи (посаду), а якщо це неможливо – на іншу роботу, за його згодою. Коли згоду було надано під час укладення трудового договору (виникненні трудових правовідносин), працівник має право на розірвання трудового договору з ініціативи працівника у визначений ним строк.

#### ЛІТЕРАТУРА:

1. 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. Офіційний вісник України. 2017. № 100. С. 170. Стаття 3097.
2. 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. URL: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/z0051-94>.
3. Конституція України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. Відомості Верховної Ради України. 1996. № 30. Ст. 141.
4. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. Відомості Верховної Ради УРСР. 1971. Додаток до № 50.
5. Про охорону праці: Закон України 14.10.1992 № 2694-XII. Відомості Верховної Ради України. 1992. № 49. Ст. 668.
6. Конвенція Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок від 18.12.1979. URL: [http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/995\\_207](http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/995_207).
7. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 08.09.2005 № 2866-IV. Відомості Верховної Ради України. 2005. № 52. Ст. 561.
8. Кодекс адміністративного судочинства України від 06.07.2005 № 2747-IV. Відомості Верховної Ради України. 2005. № 35-36, № 37. Ст. 446.
9. Про затвердження Положення про Міністерство охорони здоров'я України: постанова Кабінету Міністрів України від 25.03.2015 № 267. Офіційний вісник України. 2015. № 38. С. 86. Стаття 1141.
10. Про затвердження Граничних норм підіймання і переміщення важких речей жінками: Наказ Міністерства охорони здоров'я України від 10.12.1993 № 241. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/z0194-93>.