

### **III. ТРУДОВЕ ПРАВО, ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ**

**УДК 349.2**

**Гаврилова О. О.**,  
кандидат юридичних наук,  
доцент кафедри спеціально-правових дисциплін  
Академії муніципального управління

**Незнайко Д. С.**,  
студент V курсу  
факультету публічного управління та права  
Академії муніципального управління

#### **ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ЖІНОК В УКРАЇНІ**

У статті здійснено аналіз правового регулювання праці жінок в Україні, встановлено, що на законодавчому рівні праця жінок чітко регламентована, жінкам надається більшість прав та гарантій, однак існують певні проблеми, які не дають реалізовувати в повній мірі трудові можливості жінок, тому такі аспекти потребують свого вдосконалення. На основі цього було сформульовано висновки та напрямки удосконалення національного законодавства.

*Ключові слова:* праця жінок; дискримінація; гендерна рівність; конкурентоспроможність.

В статье проведен анализ правового регулирования труда женщин в Украине, установлено, что на законодательном уровне труд женщин четко регламентирован, женщинам предоставляется большинство прав и гарантий, однако существуют определенные проблемы, которые не дают реализовывать в полной мере трудовые возможности женщин, поэтому такие аспекты требуют совершенствования. На основе

этого были сформулированы выводы и направления совершенствования национального законодательства

*Ключевые слова:* труда женщин; дискриминация; гендерное равенство; конкурентоспособность.

The article analyzes the legal regulation of labor of women in Ukraine, it was found that at the legislative level, women's work is clearly regulated, women are given most of the rights and warranty, but there are some problems that do not allow to realize full employment labor capabilities for women, so these aspects demand to be improving. On the basis formulated derivation and directions of improvement of the national legislation.

*Keywords:* women's work; discrimination; gender equality; competitiveness.

**Постановка проблеми.** Приведення національного законодавства України у відповідність до міжнародних стандартів і вимог Європейського Союзу наблизить нашу державу до омріяної мети - Євроінтеграції. Досягти бажаного результату не можливо без конкретних дій влади та громадян. Свого вдосконалення потребує й правове регулювання праці жінок в Україні. Законодавство з питань праці є розгалуженим, хаотичним, застарілим та таким, що дублює одні й ті ж самі норми.

**Аналіз дослідження даної проблеми.** Питанням правового регулювання праці жінок приділяють увагу такі науковці як Н.Б. Болотіна, І.А. Ветухова, В.М. Толкунова, Н.Н. Шептуліна, І.О. Шульженко та ін. Однак вивчення наукової літератури дає підстави стверджувати, що питання правового регулювання праці жінок в Україні залишається повністю не вивченим, деякі аспекти потребують більш детального дослідження.

**Метою статті** є дослідження особливостей правового регулювання праці жінок в Україні. Серед головних завдань – дослідження правового регулювання праці жінок в Україні та формулювання на основі цього висновків та напрямки удосконалення національного законодавства.

**Виклад основного матеріалу.** Особливість правового регулювання праці жінок зумовлена їх фізіологічними особливостями, функціями народження і виховання дітей, складністю працевлаштування жінок, тривалістю періодів протягом яких жінка знаходиться у відпустці (по вагітності і пологам; по досягненню дитиною три річного, в деяких випадках шестирічного віку). Тому серед передумов правового регулювання праці жінок виділяють історичні та соціальні передумови. Під історичними передумовами слід розуміти прийняття законодавчих актів, внесення змін до них, які б з одного боку покращували становище жінок у трудових правовідносинах, а з іншого ставили її нарівні з чоловіком. Соціальні передумови пов'язанні з фізіологічними особливостями жіночого організму; з поєднанням жінкою роботи та материнства; з тим, що конкурентоспроможність жінки на ринку праці порівняно з чоловіками нижча незважаючи на проголошений принцип гендерної рівності. Це зумовлено тим, що законодавством України закріплені гарантії, які знижують конкурентоспроможність жінок на ринку праці, та є невиконаними роботодавцю. Серед таких гарантій передбачені не допущення праці жінок у нічний час; заборона залучення жінок, що мають дітей віком до трьох років до нічних, надурочних робіт, робіт у вихідні дні і направлення їх у відрядження.

Отже, законодавством України закріплений широкий спектр прав та гарантій для працюючих жінок, серед таких є як вже наведені нами вище так і інші закріплені законодавством, наприклад: заборона 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 чотирнадцяти років або дитини-інваліда (ч.1 ст. 184 КЗпП); встановлення не повного робочого чи неповного робочого тижня для вагітної жінки, жінки, яка має дитину віком до чотирнадцяти років або дитину-інваліда, в тому числі таку, що знаходиться під її опікуванням або здійснює догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку (ч.1 ст. 56 КЗпП); переведення на легшу роботу вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років (ст. 178 КЗпП); заборонено залучення жінок до підймання і

переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми (ст. 174 КЗпП); тимчасове переведення вагітних і жінок, які мають дітей до шести років або дитину-інваліда, на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, можливе тільки за їх згодою (ст. 33 КЗпП); надання додаткової оплачуваної відпустки жінці, яка працює і має двох або більше дітей віком до 15 років, або дитину-інваліда, або яка усиновила дитину, одинокій матері [1].

Багато науковців, говорячи про працю жінок, мають на увазі особливі умови праці цієї категорії працівників. Проте, не всі вчені погоджуються із їх доцільністю та актуальністю. Наприклад, І. О. Шульженко вважає, що в умовах розвитку ринкової економіки, гарантії, пільги і переваги, які надаються жінкам у трудових правовідносинах, потребують глибокого аналізу і переосмислення. А норми, які містять заборони і обмеження для жінок у трудових правовідносинах, знижують їх конкурентоспроможність на ринку праці [2, с. 9]. Так, з даною думкою ми погоджуємось. Дійсно деякі норми законодавства у сфері праці жінок потребують свого вдосконалення. Зокрема, проблемними аспектами є: невідповідність правового регулювання праці жінок умовам ринкової економіки; більшість норм трудового законодавства є застарілими, а відповідно не ефективними у своєму використанні і не дають реалізовувати в повній мірі трудові можливості жінок.

Міжнародний досвід свідчить про те, що більшістю країн підтримується принцип гендерної рівності. Так Великобританія та США виступають проти дискримінації за ознаками статі, а відповідно за скасування норм, які надають перевагу жінкам перед чоловіками. Отже, в країнах Заходу простежується тенденція скасування тих актів, які надають жінкам привілейоване становище в трудових відносинах. Варто погодитись з І.В.Шульженком, що головна причина цього - негативний вплив такого законодавства на зайнятість жінок і принципова неприйнятність у сучасних умовах гендерної рівності, яка розвиває в жінках почуття неповноцінності [3, с.183].

Так, принцип гендерної рівності спрямований на забезпечення рівності можливостей працівників при реалізації

ними трудових прав. Погоджуємось з думкою І.І. Ларінбаєва, що принцип заборони дискримінації виконує методологічну функцію, показуючи, у який спосіб можна досягнути дотримання прав людини. Його мета – не досягнення повної рівності в суспільстві, а необхідність кожного мати рівні можливості для реалізації себе як особистості [4, с.13].

Україною був взятий курс євроінтеграції та чи готова наша держава до таких кардинальних змін? Адже, в Європейському Союзі питанням правового регулювання праці жінок приділяється значна увага. Ця політика ґрунтується, як на прийнятих у суспільстві правилах поведінки, так і на законодавчому закріпленні важливих аспектів праці жінок. Безпечні умови праці – невід’ємне право громадян Європейського Союзу. Так, з врахуванням принципу гендерної рівності на законодавчому рівні Україні потрібно закріпити за жінками, що мають дітей віком до трьох років право вибору на їх власний розсуд та за письмовою згодою залучення їх до нічних, надурочних робіт, робіт у вихідні дні і направлення їх у відрядження. Також законодавцю потрібно доповнити норми Кодексу законів про працю України і Кодексу України про адміністративні правопорушення щодо підвищення відповідальності роботодавця при необґрунтованій відмові у прийнятті на роботу чи при незаконному звільненні.

Також вартим уваги є проблемне питання бронювання місць для таких категорій працівників як жінок, які мають дітей віком до 6 років; одиноких матерів, які мають дітей віком до 14 років чи дитину-інваліда, яке передбачається статтею 14 Законом України «Про зайнятість населення» [5]. Так, на нашу думку серед чинників, які гальмують діяльність даної категорії осіб є:

- низький рівень заробітної плати та несвоєчасність її виплати;
- невідповідність запропонованих місць фаху жінки та ін.

Однак ці питання можна вирішити шляхом розробки механізмів матеріального стимулювання підприємств з метою створення робочих місць; зменшення податків підприємствам, що створюють робочі місця для жінок, які мають дітей віком до шести років, і одиноких матерів, які мають дітей до

чотирнадцяти років або дітей-інвалідів. При зміні умов трудового договору для захисту гарантій жінок необхідно забезпечити перенавчання жінки новій чи суміжній професії. З метою врахування інтересів працівників-жінок та роботодавця необхідно запровадити розумний розподіл витрат пов'язаний з навчанням чи підвищенням кваліфікації даної категорії працівників.

Також не слід забувати і про гарантії для жінок при звільненні. Ми пропонуємо включити до категорії осіб, яких не можна звільнити з ініціативи власника або уповноваженого ним органу, це одинокі матері при наявності дитини до чотирнадцяти років, а також багатодітну матір.

Обов'язкове працевлаштування має бути гарантоване роботодавцем у разі повної ліквідації підприємства, установи, організації щодо таких категорій працівників як вагітних жінок, жінок, які мають дітей віком до трьох років, також до шести років, дитину-інваліда, одиноких матерів при наявності дитини віком до чотирнадцяти років та багатодітну матір. Обов'язкове працевлаштування зазначених осіб має здійснюватися також у разі їх звільнення після закінчення строкового трудового договору, в зв'язку з відмовою від роботи внаслідок зміни істотних умов праці за умови, що вони відмовилися від переведення, за їх згодою, на іншу роботу.

Ще одна проблема – в Україні немає установи, яка могла б провести експертизу щодо наявності чи відсутності факту дискримінації в певних діях осіб. А така експертиза є ефективним способом доказування наявності в діях роботодавця ознак дискримінації [6, с. 141]. Також, на нашу думку, було б доцільним ввести посаду Уповноваженого представника, який безпосередньо б займався виявленням та усуненням дискримінації у сфері праці.

Отже, одним із способів для вирішення багатьох проблем у сфері правового регулювання праці жінок є підвищення міри відповідальності роботодавців за порушення законодавства про працю. Так, з метою захисту працівників і подолання практики їх дискримінації необхідно також переглянути міри відповідальності за порушення норм трудового права. Потрібно прагнути до встановлення такої відповідальності, щоб її

застосування стало дійсно невідгідним для роботодавців (найперше у фінансовому плані).

**Висновки.** Правове регулювання праці жінок ґрунтується на принципах забезпечення гендерної рівності в трудових правовідносинах, а також надання додаткових гарантій, пільг та переваг жінкам у процесі їхньої трудової діяльності. Для забезпечення прав та гарантій жінок в трудових правовідносинах необхідне створення таких умов, за яких жіноча праця була б вигідною як жінкам, так і роботодавцям. Становище жінки на ринку праці є досить вразливим, проблеми пов'язані з їхніми правами та гарантіями залишаються досить актуальними тому вирішення цих проблем потребують внесення змін у чинне законодавство.

#### Література:

1. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322-VIII // Відомості Верховної Ради України. – 1971. – Ст. 375.
2. Шульженко І. В. Правове регулювання праці жінок-працівників органів внутрішніх справ України: автореф. дес. канд. юрид. наук: 12.00.05 / І. В. Шульженко; Харк. нац. ун-т внутр. справ. – Х., 2009. – 20 с.
3. Шульженко І.В. Правове регулювання праці жінок (національні та міжнародно-правові аспекти) / І.В. Шульженко // Проблеми правознавства та правоохоронної діяльності. – 2002. – № 4. – С. 175-184.
4. Ларинбаев И.И. Диалектика равноправия и дискриминации: теоретический аспект / И.И. Ларинбаев // Право и государство: теория и практика. – 2006. – № 1. – С. 10-18.
5. Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 р. // Відомості Верховної Ради України, 2013, № 24, Ст.243.
6. Дмитрієва К. І. Щодо удосконалення правового регулювання праці жінок за законодавством України / К.І. Дмитрієва // Вісник Маріупольського державного університету. – 2011. – Вип. № 2. – С. 129-144.