

Рульова Я.О

здобувач вищої освіти юридичного факультету
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ

Науковий керівник:

Тимченко Л.М.

кандидат юридичних наук,
старший викладач кафедри
цивільно-правових дисциплін
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ

ОСОБЛИВОСТІ ПРАЦІ ЖІНОК В УКРАЇНІ: ОСНОВНІ ПРОБЛЕМИ ТА ШЛЯХИ ВИРІШЕННЯ

Гендерна рівність, свобода та захищеність жінок у трудовому просторі є однією із тих проблем, які сьогодні постали перед Українською державою. Низка правових норм, закріплених в законодавстві нашої держави, не в змозі через свої недоліки ефективно реалізовуватися на практиці, в суспільному виробництві. Іншою проблемою є також уявлення та стереотипи щодо ролі жінки у сім'ї та соціумі загалом, які склалися впродовж історичного розвитку суспільних відносин. Дана проблема є особливо актуальною на даний час, в період євроінтеграції та подальшого розгляду проекту нового Трудового кодексу України [1; 72].

Питання особливостей праці жінок в Україні досліджували такі відомі вчені, як В.В. Герасименко, Г.К. Дмитрієва, Л.М. Завадська, Р.І. Кондратьєв та багато інших.

Гендерна рівність у питанні забезпечення права на працю жінок в Україні відображена у низці нормативно-правових актів. Це, насамперед, Конституція України та Кодекс законів про працю України, що містять в собі основоположні засади щодо праці жінок в нашій державі, фундаментальні аспекти свободи і рівності жінок на ринку праці.

Одними з таких нормативно-правових актів також є закони України «Про відпустки», «Про охорону праці», «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків», «Про державну допомогу сім'ям з дітьми», постанови Кабінету Міністрів України, а також накази МОЗ України [2; 160].

На сьогоднішній день жінки зайняті майже в усіх сферах суспільного виробництва в Україні, але у більшості випадках умови, в яких працюють жінки, не відповідають санітарно-гігієнічним нормам. Професійна захворюваність жінок найчастіше спостерігається саме у молодому віці під час роботи в несприятливих умовах, що відбувається саме через нераціональну орга-

нізацію та охорону їх праці [3; 111]. Дана проблема має свій вплив на рівень відтворення населення в країні. Найбільш небезпечними чинниками, які впливають на здоров'я та репродуктивну функцію жінки є велике фізичне напруження, що пов'язане із вагою вантажу, з яким можуть мати справу жінки; це також вібрація, іонізуюче та неіонізуюче випромінювання, виробничі отрути; психічне перенавантаження та стрес. Цю проблему у достатній мірі регулює Кодекс законів про працю України, а саме спеціальна глава «Праця жінок». Дана глава закріплює основні особливості праці жінок та їх правове регулювання. Зокрема, це: заборона застосування праці жінок на важких та шкідливих для здоров'я роботах; обмеження щодо роботи у нічний час, заборона залучення вагітних жінок та жінок, що мають дітей віком до трьох років до нічних, надурочних робіт та у відрядженнях, переведення таких жінок на легшу роботу; залучення жінок, що мають дітей віком від трьох до чотирнадцяти років або дітей з інвалідністю тільки за їх згодою, надання різних видів соціальних відпусток; додаткові гарантії при прийомі на роботу та звільненні жінок, що мають дітей [4]. Також трудовим законодавством передбачена заборона застосування праці жінок на важких роботах, на роботах зі шкідливими та небезпечними умовами праці. Перелік таких робіт зазначений в Розділі I наказу МОЗ «Про затвердження Переліку важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок». Такими роботами є, наприклад, металообробка, гірничі роботи, монтажні і ремонтно-будівельні роботи, чорна та кольорова металургія та ін.

Ще однією гострою проблемою на ринку праці в Україні є те, що роботодавці не дотримуються принципу рівної оплати праці жінок та чоловіків. Згідно даних Державної служби статистики України, станом на 2019-2020 рік чоловіки заробляють майже на 25 % більше, ніж жінки [5; 206]. Жіноча робота вважається малозначною, другорядною та не такою престижною, як робота чоловіків. Більшість працюючих жінок в Україні не мають можливості кар'єрного росту. Роботодавці при прийнятті на низькооплачувану роботу віддають пріоритет жінкам, а на позиції високого рівня, тобто на керівні посади з подальшою можливістю кар'єрного розвитку, перевага віддається чоловікам, що є не тільки економічною, а й соціальною проблемою.

Керівники підприємств та установ передусім мають на меті отримання максимального прибутку і через це не мають зацікавленості у прийнятті на роботу жінок. Наявність таких пільг та гарантій, як заборона застосування праці жінок на важких та шкідливих для здоров'я роботах (ст. 174 КЗпП), відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами та догляду за дитиною (ст. 179 КЗпП), заборона залучати вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до трьох років, до нічних, надурочних робіт, робіт у вихідні дні і направлення їх у відрядження (ст. 176 КЗпП), обмеження праці жінок на роботах у нічний час (ст. 175 КЗпП) стає причиною відмови роботодавця у прийнятті на роботу вагітним жінкам чи жінкам-матерям [6;55]. Прояв такої дискримінації вба-

часться в оголошеннях про вакантні посади, де вказується бажана стать майбутнього працівника, а також на співбесідах при прийомі жінки на роботу: перед нею ставляться питання особистого характеру про сімейний стан, про плани на майбутнє, про дітей та чоловіка, його місце роботи тощо, що суперечить законодавству. Варто зазначити, що роботодавці, які відмовили жінкам у прийнятті на роботу з мотивів, що пов'язані з вагітністю або наявністю у жінки дітей до трьох років зобов'язаний повідомити про причини відмови у письмовій формі, що може бути оскаржено навіть у судовому порядку (ст. 184 КЗпП).

Отже, можна зробити висновок, що на сьогоднішній день в Україні особливої уваги потребує організація праці жінок, так як у суспільстві жінка виконує одні з найважливіших функцій: участь у суспільному виробництві та материнство.

Законодавством України передбачена значна кількість гарантій та пільг, що надаються працюючим жінкам. Але реалії сьогодення вказують на те, що в трудовому законодавстві все ж таки існують прогалини, що проявляється у дискримінації жінок на ринку праці, недостатня оплата їх праці порівняно із чоловіками, незацікавленість роботодавців у прийнятті жінок на роботу. Для подолання даних проблем необхідно покращити ситуацію з працевлаштуванням та відповідальністю роботодавців, заохочувати жінок йти на більш високооплачувану роботу та створювати нові джерела прибутку, забезпечувати жінкам належні умови праці, адже жінки є особливим суб'єктом трудових відносин.

1.Щодо особливостей праці жінок: історико-правовий аспект *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія : Право.* 2014. Вип. 28(2). С. 72–74.

2.Правовий аспект праці жінок в Україні Межевська Л.В., Фоміна Д.О. *Порівняльно-аналітичне право.* 2018. №1. С.159–162.

3. Організація праці жінок в Україні:сучасні тенденції та перспективи Н. О. Кодацька *Соціальні технології: актуальні проблеми теорії та практики.* 2012. Вип. 55. С. 108–114.

4.Кодекс законів про працю України № 322–VIII від 10.12.71 /Відомості Верховної Ради. 1971. № 50.

5.Спеціальні правові гарантії в забезпеченні умов праці жінок / Тісецька А.А. *Науковий вісник публічного та приватного права.* 2019. Вип. 2 С. 200208.

6.Особливості правового регулювання умов праці жінок С. П. Ковалевич, І. Г. Хоружа. *Молодий вчений.* 2017. № 5.1. С. 54-57.