

УСЕНКО М.В.

студентка 5-го курсу історичного факультету Житомирського державного університету імені Івана Франка, м. Житомир, Україна

Науковий керівник: Рудницька О.П., к.ю.н., доцент кафедри спеціальних історичних дисциплін та правознавства Житомирського державного університету імені Івана Франка

ГАРАНТІ ПРАЦІ ЖІНОК ЗА ТРУДОВИМ ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ

Після проголошення незалежності України, розвитку ринкової економіки в нашій державі, дуже багато виникає питань, що стосуються праці жінок. Положення жінки на ринку праці нині є хитким та незахищеним. Чомусь представники слабкої половини людства дуже часто зазнають дискримінації з боку роботодавців. Особливо актуальним це питання є сьогодні, оскільки соціально-економічне становище нашої держави впливає на умови існування середньостатистичної сім'ї. Все більше жінок змушені працювати у важких умовах праці, у багатьох професіях їм важко конкурувати із чоловіками. Хоча згідно ст. 24 Конституції України жінки мають рівні з чоловіками права і свободи [4, с. 7].

Конвенція ООН «Про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок» (1979 р.) [3] та підсумкові документи Всесвітньої конференції щодо становища жінок «Дії в інтересах рівності, розвитку і миру», зобов'язують держави «включити принцип рівноправності чоловіків і жінок у свої національні Конституції». Україна також приєдналася до Пекінської декларації та Платформи дій, схвалених IV Всесвітньою конференцією щодо становища

жінок (1995 р.) [7]. На рівні права та свободи чоловіків і жінок наголошується і в 3 ст. Міжнародного пакту про громадянські і політичні права (1966 р.) [5].

Так, рівні права та можливості жінок та чоловіків призвели до того, що праця жінок за своєю кваліфікацією зрівнялася з чоловічою. Однак, для жінок встановлюються певні особливості праці, відмінні від чоловічих. Диференціація правового регулювання охорони праці жінок зумовлюється фізіологічними особливостями жіночого організму, у тому числі у зв'язку з материнством. При цьому, слід акцентувати увагу на тому, що з народженням дитини в жінки з'являються турботи, пов'язані з її доглядом та вихованням, що є важкою працею, поєднувати яку з роботою дуже складно. З урахуванням цього законодавство про працю містить значний комплекс норм, спрямованих на полегшення становища працюючої матері [1]. Нині існують різноманітні точки зору фахівців щодо надання пільг та переваг жінкам у галузі зайнятості та працевлаштування.

Так, деякі фахівці наголошують, що поряд із загальними юридичними гарантіями існують і додаткові пільги в галузі працевлаштування жінок, передбачені тільки для жінок. До них належать:

- заборона відмови в прийнятті на роботу за мотивами статі;
- заборона використання праці жінок на важких та шкідливих виробництвах;
- застосування юридичної відповідальності за порушення рівноправ'я жінок;
- врахування сімейного стану та наявності дітей у жінки молодого фахівця під час направлення на роботу та ін.

Але дослідники-правники вважають, що надання додаткових пільг жінкам в питаннях зайнятості, по-перше, ще більше знижує їхню конкурентоспроможність на ринку праці, по-друге, порушує права представників іншої половини людства – чоловіків, які перебувають у тих самих умовах, а також жінок і чоловіків, які мають обов'язки по догляду за іншими близькими родичами [9, с. 131].

Законодавство України, а саме Кодекс законів про працю (КЗпП) від 10 грудня 1971 року [2] передбачає досить широкий спектр прав для працюючих жінок. При цьому окремою категорією є жінки, що мають дітей до трьох років. Так, у КЗпП передбачена глава «Праця жінок», що закріплює основні особливості правового регулювання жіночої праці:

– Забороняється 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).

– заборона застосування праці жінок на важких та шкідливих та небезпечних для здоров'я роботах (винятком є нефізичні роботи або роботи по санітарному та побутовому обслуговуванню), а також залучення жінок до

підіймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені граничні норми (ст. 174) та обмеження щодо роботи у нічний час (ст. 175 КЗпП)

– заборона залучення жінок і жінок, що мають дітей віком до трьох років до нічних, надурочних робіт та у відрядженнях (ст. 176); , а ст. 178 передбачає, що жінки цієї категорії можуть бути переведеними на легку роботу або таку, що не викликає впливу несприятливих факторів на здоров'я жінки та її майбутньої дитини (при цьому зберігається заробіток за попереднім місцем працевлаштування жінки). Якщо ж на виробництві неможливо знайти легшу або нешкідливу роботу для такої жінки, то вона підлягає звільненню від роботи зі збереженням середнього заробітку.

– обмеження залучення жінок, що мають дітей віком від трьох до чотирнадцяти років або дітей-інвалідів, до надурочних робіт і направлення їх у відрядження (ст. 177), винятком може бути лише їх згода;

– надання різних видів соціальних відпусток [2].

Що ж до відпусток, то право на відпочинок закріплене в ст. 45 Конституції України, де вказано, що кожен хто працює, має право на відпочинок. Це право забезпечується даним днів щотижневого відпочинку, а також оплачуваної щорічної відпустки [4, с. 13]. У свою чергу, ст. 4 Закону України «Про відпустки» від 15 листопада 1996 р. № 504/96-ВР виділяє як один з видів соціальні відпустки, до яких включаються: відпустка у зв'язку із вагітністю та пологами, відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, відпустка у зв'язку із усиновленням дитини та додаткова відпустка працівникам, які мають дітей [8].

Жінкам надається оплачувана відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами, а також, за її бажанням, відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку з виплатою за ці періоди допомоги відповідно до законодавства (ст. 179). Така відпустка передбачена також для жінок, які усиновили дітей (ст. 182). Працюючим жінкам, які мають немовлят, надаються і спеціальні перерви для годування дитини (ст. 183). Ст. 185 КЗпП регламентує надання вагітним жінкам і жінкам, які мають дітей віком до 14 років, путівок до санаторіїв та будинків відпочинку і матеріальної допомоги [2].

І. С. Сахарук зазначає, що незважаючи на встановлення додаткових законодавчих гарантій жінкам, їх правовий захист в деяких питаннях не лише не збільшився, а навпаки, – зменшився. Жіноча робоча сила зі всіма пільгами, заборонами й обмеженнями, які передбачає національне законодавство, стає не вигідною роботодавцю [10, с. 51].

Черниш Т. та Василенко О. у 2010 році провели дослідження щодо рівня зайнятості та безробіття жінок. Таким чином результати дослідження показали, що домінуючою є тенденція зменшення кількості жінок на ринку праці, причини цьому є різні.

Зменшення чисельності зайнятих жінок у віковій групі 15–24 рр. зумовлена, як правило, пошуком першого робочого місця, народженням першої дитини і, відповідно, тимчасовим виходом цих жінок з ринку праці.

Скорочення чисельності зайнятих серед жінок є характерним також і для вікової групи 40–49 рр., що пояснюється зменшенням економічної активності жінок такого віку. Але, що стосується вікової групи 50–59 рр., то тут ми можемо спостерігати протилежні тенденції, а саме збільшення їх чисельності на ринку праці. Цей процес можна пояснити, з одного боку, зниженням рівня життя, що відповідно примушував жінок до виходу на ринок праці, з іншого – зміною термінів виходу жінок на пенсію [11].

Нажаль нині питання з безробіттям жінок стало ще болючішим, а ніж п'ять років назад, що зумовлене гострою політичною кризою в державі, анексією Криму та неоголошеною війною на Донбасі.

На сьогоднішній день питання дискримінації жінок у сфері праці залишається відкритим. Так, дослідження Міжнародної організації праці засвідчують, що у світі продовжує зберігатись їх нерівність із чоловіками щодо гарантій зайнятості та заробітної плати, що призводить до збільшення кількості жінок серед «працюючих бідних» (тих осіб, що працюють, але не одержують достатньої винагороди для того, щоб вивести себе та свою родину з-за межі бідності). Порівняння даних за шістьма групами професій, що було здійснене експертами МОП, показує, що в більшості держав заробітна плата жінок складає не більше 90% від заробітної плати їх колег-чоловіків. Також дослідження організації дають підстави констатувати безпрецедентно високу кількість безробітних жінок (81,8 млн.) та жінок, зайнятих працею на сімейних підприємствах (у державах Африки та Південно-Східної Азії чотири із десяти працюючих жінок зайняті на сімейних підприємствах, тоді як серед чоловіків частка таких працівників складає два із десяти) [10, с. 52].

Вчені наголошують, що завданням законодавчої влади має стати створення компромісних умов, за яких жіноча праця була б економічно вигідною і жінкам, і роботодавцям. Поки що в Україні зберігається вразливе становище жінок на ринку праці, а проблема їхньої зайнятості та працевлаштування в сучасних соціально-економічних умовах залишається дуже актуальною. Вирішення її потребує внесення додаткових змін у вітчизняне законодавство та здійснення гнучкої політики надання пільг та переваг жінкам щодо зайнятості та працевлаштування [6, с. 25]

На сьогоднішній день в Україні зберігається вразливе становище жінок на ринку праці, а проблема їхньої зайнятості та працевлаштування в сучасних соціально-економічних умовах залишається дуже актуальною. Вирішення її потребує внесення додаткових змін у вітчизняне законодавство та здійснення гнучкої політики надання пільг та переваг жінкам щодо зайнятості та працевлаштування.

Список використаних джерел:

1. Головне територіальне управління юстиції у Хмельницькій області: Правове регулювання праці жінок в Україні [Електронний ресурс] / Режим доступу: http://justice-km.gov.ua/?dep=page&dep_up=620&dep_cug=645
2. Кодекс законів про працю від 10 грудня 1971 року // Офіційний сайт Верховної Ради України // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
3. Конвенція ООН «Про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок» від 18 грудня 1979 року // Офіційний сайт Верховної Ради України // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_207
4. Конституція України – Харків: ФО-П Стеценко І.І. – 2011. - 46 с.
5. Міжнародного пакту про громадянські і політичні права від 16 грудня 1966 року // Офіційний сайт Верховної Ради України // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995_043
6. Мотрич А. І. Особливості правового регулювання праці жінок в Україні / А. І. Мотрич // Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Сер.: Юриспруденція. – 2014. – № 9-2. – С. 24-26.
7. Пекінська декларація від 15 вересня 1995 року // Офіційний сайт Верховної Ради України // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995_507
8. Про відпустки: Закон України від 15 листопада 1996 року // Офіційний сайт Верховної Ради України // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/504/96-вр>
9. Романюк О. І., Шульженко І. В. Диференціація правового регулювання працевлаштування жінок в умовах ринкових відносин / О. І. Романюк, І. В. Шульженко // Вісник ДонНУЕТ – 2013. - № 2 – С. 129-137.
10. Сахарчук І. С. Правове регулювання рівних прав і можливостей окремих категорій працівників / І. С. Сахарчук // Науковий вісник Чернівецького університету. – 2010. – Випуск 533. – С. 49-55.
11. Черниш Т., Власенко О. Жінки на ринку праці України (окремі сучасні соціально-економічні проблеми) / Т. Черниш, О. Власенко // Україна: Аспекти праці. – 2012. – № 8. – С. 21-27.