

ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ УМОВ ПРАЦІ ЖІНОК

Ковалевич С.П.

Національний університет водного господарства та природокористування

Хоружа І.Г.

Навчально-науковий інститут права

Національного університету водного господарства та природокористування

У статті висвітлені основні поняття про особливості праці жінок, гендерну рівність, дискримінацію в рамках працевлаштування, охорону материнства. Також охарактеризовано основні проблеми правового регулювання в охороні праці, оплаті праці жінок і чоловіків. Представлені можливі методи подолання даних проблем за рахунок наведених прикладів з законодавств розвинених країн.

Ключові слова: гендерна рівність, дискримінація працевлаштування, охорона материнства, соціальний захист працюючих жінок, Кодекс законів про працю.

Постановка проблеми у загальному вигляді. Гендерна рівність та заборона дискримінації у будь-якому її прояві є конституційними гарантіями, що передбачені в статтях 21, 43 Конституції України. Однак на превеликий жаль, закріплення таких норм в законодавстві не свідчить про реалізацію їх на практиці. Дискримінація жінок має місце і в трудовому законодавстві, наприклад при працевлаштуванні, оплаті праці і охороні материнства. В першу чергу це можна пояснити власне недоліками законодавства, недотриманням роботодавцями норм щодо забезпечення трудових пільг та гарантій для жінок. Також слід зазначити, що великою перешкодою на шляху забезпечення рівноправ'я жінок та чоловіків є сталі тенденції, традиції та уявлення суспільства про місце і роль жінки в житті.

Метою статті є аналіз правового регулювання особливостей праці жінок, встановлення проблем, що виникають на практиці, недоліків законодавчого регулювання, та на цій основі пошук шляхів подолання проблем.

Аналіз останніх публікацій і досліджень. Дослідженню питань правового регулювання праці жінок приділяють і приділяють увагу багато вчених зокрема: Б.О. Лозан, В.В. Герасименко, В.В. Костецький, Г.К. Дмитрієва, І.А. Вертухова, І.Я. Кисельов, К.О. Кучава, Л.М. Завадська, М.А. Покровська, М.М. Грекова, М.М. Фесько, Н.Н. Шептуліна, О.А. Абрамова, О.В. Позняк та інші.

Виклад основних положень. На даний час Україна прагне до зближення з Європейським Союзом, тому однією з перших підписала міжнародні договори, що регулюють питання дискримінації, рівності жінок, охорони материнства. Однак критичним питанням для України залишається те, що норми задекларовані на папері так і не знаходять свого застосування на практиці. Проголосивши гендерну рівність держава не знайшла способів забезпечити реалізацію цього права. Ситуація погіршується проблемами, що існують у сфері зайнятості населення, стереотипами, що склалися у суспільстві, низьким рівнем заробітної плати.

Загалом пропонуємо виділити такі основні проблеми, що стоять на заваді забезпечення гендерної рівності жінок та чоловіків:

1. Морально-етичні уявлення, що склалися в суспільстві про роль жінки в сім'ї. Названа проблема бере свій початок з давніх часів і має

місце і в сьогоденні. Так, протягом віків під дією релігійного і соціально-психологічного виховання населення роль жінки була обмежена, вона виступала в ролі домогосподарки, матері своїх дітей та займалась їхнім вихованням. З розвитком суспільства змінювались стереотипи і пріоритети в житті, змінювалась і роль жінки в суспільстві. З появою освіти та бажанням самовдосконалюватись, зайнятись саморозвитком багато жінок заявили про бажання працювати та заробляти на рівні з чоловіками. Масові виступи жінок з метою гендерної рівності призвели в деякому плані до зміни національних трудових відносин. Це стало першим кроком до подальшого вдосконалення, як міжнародного так і вітчизняного правового регулювання праці жінок, що змушує змінити свої погляди на нерівність, бідність, безробіття та перебудови у сфері дискримінації, тощо.

2. Знижена можливість реалізовувати свої трудові права для жінок. Незважаючи на закріплену в законодавстві рівність з чоловіками, наявність правових гарантій в умовах ринкових відносин загострилась проблема можливості реалізовувати свої трудові права для жінок. Ці проблеми з'явилися у зв'язку з тим, що основною метою власника підприємства та його діяльності є отримання максимального прибутку, через це підприємці не проявляють зацікавленості для прийняття на роботу жінок, тому що чоловіки порівняно з жінками не наділені такою кількістю додаткових трудових пільг та гарантій.

Так, особливістю правового регулювання праці жінок, є заборона застосування праці жінок на важких та шкідливих для здоров'я роботах, наявність відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами, догляд за дитиною, заборона залучати вагітних жінок та жінок, що мають дітей віком до трьох років до нічних, надурочних робіт, робіт у вихідні дні та направляти їх у відрядження, заборона або обмеження використовувати працю жінок на важких роботах і на роботах із шкідливими або ж небезпечними умовами праці. Наявність таких особливостей пов'язана з тим, що в силу своїх фізіологічних особливостей жінка не може працювати на рівні з чоловіком не зважаючи навіть на гендерну рівність, за своєю природою вона є фізично слабша та на ній є ще дуже важлива функція така як репродуктивна. Але насправді це стає причиною дискримінації і причиною для роботодавця відмовляти у при-

йняті на роботу жінкам-матерям або майбутнім матерям і у результаті жінці в 35-40 років вже важче знайти гідну роботу [12].

Також проявом дискримінації є оголошення в засобах масової інформації. Зокрема в газетах, в журналах в Інтернеті на сайтах з працевлаштування вже міститься вказівка про бажану стать працівника. Також часто при наймані на роботу під час співбесіди жінкам задають питання, що стосуються особистої інформації. Наприклад, їхній сімейний стан, сімейний склад, сімейні плани на майбутнє, де працює чоловік і скільки заробляє та інші питання не пов'язані з професійною діяльністю, що як відомо суперечить нормам трудового законодавства.

3. Проблема низької оплати праці жінок за рівноцінну працю з чоловіками. Чинне законодавство нашої країни встановлює принцип рівної оплати для жінок та чоловіків за працю з однаковими умовами праці та однаковими навичками. Проте існує певна дискримінація у цій сфері, адже на сьогодні заробітна плата жінок в Україні в середньому на 30% нижча від зарплати чоловіків. На думку Комітету експертів Міжнародної організації праці (далі МОП) «роботи, виконані жінкою і чоловіком, можуть передбачати різні умови праці та різну кваліфікацію, але можуть й бути рівноцінними роботами, отже, винагородження за них повинно бути на однаковому рівні», але через те, що національне законодавство закріпило не в повній мірі положення Конвенції № 100 МОП [10], що не дозволяє визначити концепцію «роботи рівної цінності» та призводить до перешкод подолання дискримінації оплати праці жінок, яка ґрунтується на принципі гендерної рівності. Згідно з результатами дослідження «Жінки та чоловіки на ринку праці в Україні» жінка заробляє 74% від доходу чоловіків [15]. Жіночі види діяльності вважаються не значимими, менш престижними та другорядними. Як правило, ті види діяльності якими зазвичай зайняті жінки не є високооплачуваними та не дають змоги для будь-якого кар'єрного росту. Тут проблема виникає не тільки в економічній сфері, а точніше різниці в заробітній платі, але і в соціальній. Жінкам надається перевага при прийнятті на низькокваліфікаційну та низькооплачувану роботу, яка вимагає більш фізичних та психологічних навантажень. В той час коли чоловіків зазвичай беруть на керівні посади, тобто на позиції середньої та високої ланки.

Костецький В.В. стверджує, що зростання безробіття, зменшення реальної заробітної платні, зменшення прибутків сім'ї важким тягарем лягають на плечі українських жінок [12]. Приватна система перекваліфікації для жінок доволі дорога і навіть це не стає гарантом подальшого успішного працевлаштування. Це означає, що саме для жінок ефективна стратегія перекваліфікації відсутня. Роботодавці не бажать обтяжувати свої прибутки більшими витратами на соціальне забезпечення жінок. Адже, чоловікам, як працівникам порівняно з жінками потрібно значно менше.

4. Проблема поєднання жінками материнства та праці. Найважливішою соціальною проблемою всіх держав, а не тільки нашої є створення особливої системи охорони праці для жінок, які поєднують свою працю з материнством, а також організація охорони праці без шкоди для здоров'я

та материнства. Основні вимоги щодо підвищеної охорони праці жінок в сільському господарстві та на виробничих підприємствах встановлюється відповідно до Конвенції МОП № 103 «Про охорону материнства» [6]. В Конституції України, а саме в частині 4 статті 43 передбачається заборона на використання праці жінок та неповнолітніх на небезпечних для здоров'я роботах [11]. Саме це виділяє жінок в категорію осіб, які потребують додаткового та підвищеного захисту їх здоров'я.

Правове регулювання праці жінок здійснюється завдяки статті 10 Закону України «Про охорону праці» від 14.1.1992 № 2694-ХІІ, Кодексом законів про працю України від 10.12.71 № 322-VIII у якому виділено XII главу «Праця жінок» та іншими нормативно-правовими актами. Охорона материнства працюючих жінок – це система норм, спрямована на те, щоб жінка могла успішно поєднувати свою репродуктивну роль з продуктивною, а також для запобігання несправедливого ставлення та дискримінації жінок через їх репродуктивну роль.

Захищеність жінок має знайти своє відображення в трудовому законодавстві та повинна бути втілена на практиці. Однією з таких норм є стаття 174 Кодексу законів про працю України (далі КЗпП України), в якій зазначається про заборону застосування праці жінок на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці. Перелік містить 500 видів таких робіт, є досить змістовним та має медичне обґрунтування, затверджений наказом Міністерства охорони здоров'я України від 29 грудня 1993 року за № 256 [14]. Даний наказ забороняє застосування праці жінок на підземних роботах, крім деяких підземних робіт (нефізичних робіт або робіт по санітарному та побутовому обслуговуванню). В частині 2 ст. 174 КЗпПУ забороняється також залучати жінок до підіймання і переміщення речей маса яких перевищує встановлені для них граничні норми. Норми які діяли раніше були набагато вищі ніж ті, що встановлені на сьогодні. Наприклад, у разі підіймання і переміщення вантажів при чергуванні з іншою роботою (до двох разів на годину) гранично допустима вага вантажу – не більше 10 кг, а при підійманні і переміщенні вантажів постійно протягом робочої зміни – до 7 кг [13].

Так як Україна спирається на міжнародні стандарти щодо захисту трудових прав жінок та особливому регулюванню жіночої праці. Наприклад, Конвенція № 171 «Про працю у нічний час» (1990 р.), забороняє нічну працю вагітним жінкам, жінкам-матерям протягом періоду тривалістю щонайменше 16 тижнів, з яких щонайменше 2 тижнів передують даті народження дитини. Також забороняється залучати до роботи у нічний час жінку, незалежно від віку, але при виняткових умовах підприємства, де працюють члени однієї сім'ї. Україна не ратифікувала цю Конвенцію, але затвердила ці головні норми в статті 175 XII главі КЗпП України.

Для жінок які працюють передбачені гарантії в статті 176 КЗпП України, в якій забороняється залучати до робіт у нічний час, до надурочних робіт та робіт у вихідні дні і направлення у від'їждження вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до трьох років, стаття 177 КЗпП України

гарантує заборону залучати до надурочних робіт або направляти у відрядження без їх згоди жінок, які мають дітей віком від трьох до чотирнадцяти років або дітей-інвалідів, гарантії щодо неповного робочого часу, гарантії при прийнятті на роботу та забороні звільнення вагітних жінок та жінок, які мають дітей, докладніше про це описується в ст. 184 КЗпП України, надання жінкам, які мають дітей додаткової відпустки (ст. 182-3 КЗпП України), надання путівок в санаторії, будинків відпочинку (безкоштовно або на пільгових умовах) та матеріальної допомоги вагітним жінкам та жінкам які мають дітей до 14 років (стаття 185 КЗпП України). Стаття 178 КЗпП України гарантує вагітним жінкам і жінкам, які мають дітей віком до 3 років переведення на легшу роботу. В статті також гарантується, що при умові вагітним жінкам відповідно до медичного висновку забезпечується переведення на легшу роботу, виключає вплив негативних виробничих факторів із збереженням середнього заробітку відповідно до попереднього місця роботи. Гарантується переведення на іншу роботу із збереженням середнього заробітку з попередньої роботи, але до досягнення дитиною трьох років, жінкам, які мають дітей віком до 3 років.

Чинне законодавство України закріплює соціальні відпустки і не тільки жінкам, а й членам сім'ї. І так відповідно до статті 179 КЗпП України на підставі медичного висновку жінкам надається оплачувана відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами. Тривалість, 70 календарних днів до пологів і 56 календарних днів після, починаючи з днів пологів, відпустка обчислюється сумарно і становить 126 днів. Але бувають винятки у разі народження 2 і більше дітей та у разі ускладнень пологів надається 70 календарних днів відпустки, що сумарно становить 140 календарних днів. Відпустка надається тривалістю 56 календарних днів жінкам, що усиновили новонароджених дітей безпосередньо з пологового будинку та рахується з дня усиовлення, 70 календарних днів при усиовленні двох і більше дітей. Також здійснюються виплати державної допомоги у встановленому порядку. Це все описується в 182 статті КЗпП України, а також те, що у встановленому законом порядку і умовах надається відпустка для догляду за усиовленою дитиною [5].

За бажанням жінки та відповідно до законодавства їй можуть надаватись відпустки по догляду за дитиною до досягнення трирічного віку та з допомогою за цей період, точніше відповідними виплатами. Окрім цієї відпустки підприємства, організації та установи можуть надати жінкам частково оплачену відпустку за власний рахунок без збереження заробітної плати для догляду за дитиною більш тривалий час. Згідно з ст. 182-1 КЗпП України та загалом трудовим законодавством передбачена відпустка для працівників, які мають дітей. Щорічна оплачувана додаткова відпустка без урахування святкових і неробочих днів тривалістю 10 календарних днів жінкам, які працюють і мають двох і більше дітей віком до 15 років, або дитину-інваліда (має медичний висновок), та іншим. Загальна тривалість додаткової відпустки не може перевищувати 17 календарних днів за наявності декількох підстав для надання цієї відпустки [5].

Слід зазначити також про такі випадки, коли жінки не йдуть у відпустку по догляді за дитиною і залишається працювати. Тоді власник або уповноважений ним орган за погодженням з виборним органом профспілкової організації підприємства, відповідно до статті 183 КЗпП України, повинен надати жінкам, що мають дітей до півтора року, крім загальної перерви для відпочинку та харчування додаткові перерви для годування дитини. Ці перерви повинні тривати не менше тридцяти хвилин кожна та надаватися не рідше ніж через три години кожна, перерви для годування дитини включаються в робочий час і оплачуються за середнім заробітком [5].

Звісно, трудове законодавство гарантує жінкам відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами, а також грошову та медичну допомогу в період відсутності її на роботі, право матері на годування дитини після повернення її на роботу, гарантування жінці права на повернення на колишнє місце роботи або на еквівалентне місце роботи з такою ж оплатою праці та інше. Але фактично роботодавці можуть порушувати соціальні гарантії створені для жінок-матерів. На нашу думку, позитивним кроком в перед було б встановлення гнучкого робочого часу для працівників які мають сімейні обов'язки, але це питання обговорюється в Україні не дуже активно. Хоча подібна ухвалена норма позитивно відобразилася б на демографічних показниках України, адже у працюючих батьків з'являться широкі можливості як для поєднання трудового так і сімейного життя.

Аналізуючи прогресивний досвід Іспанії можна зрозуміти, що трудові права жінок в цій країні охороняються суворо. Так, якщо роботодавець відмовив у прийнятті на роботу жінці, яка виховує самостійно дитину і вона зможе довести, що відмова викликана саме наявністю малолітньої дитини, то це може призвести до покарання, яке стосується від великих та невідворотних штрафів до тюремного ув'язнення. Паралельним прикладом до попереднього є приклад Скандинавських країн, де чинне законодавство характеризується майже повною відсутністю спеціальних норм з охорони праці жінок. Це зумовлено тим, що вони суперечать законам про заборону дискримінації за ознакою статі [2]. Який шлях вибере Україна залежить тільки від уряду, але за допомогою поєднання досвіду та позитивних сторін регулювання різних країн можна досягти «золотої середини» в регулюванні праці жінок та закріплені за ними певних пільг та переваг.

Висновок. Отже, на підставі виконаного дослідження можна зробити висновок, що:

1. Для подолання проблем які виникли в Україні необхідно покращити діючу ситуацію з працевлаштуванням враховуючи відмінності в потребах чоловіків та жінок.

2. Для того, щоб протидіяти малим прибуткам жінок за рекомендаціями міжнародних актів України необхідно боротись з гендерним проміжком у зарплатні та заохочувати жінок йти на більш високооплачувану роботу, створювати нові джерела прибутку.

3. Для того, щоб можна було поєднати материнство та працю жінкам пропонується альтернативний варіант у вигляді гнучкого робочого часу, адже це дасть широкі можливості для поєднання трудового та сімейного життя.

Список літератури:

1. Герасименко В.В. Гендерні аспекти трудових міграцій населення України / В.В. Герасименко, О.В. Позняк // Демографія та соціальна економіка. – 2006. – № 1. – С. 130.
2. Грекова М.М. Сучасні тенденції міжнародно-правового регулювання праці жінок / М.М. Грекова // Форум права. – 2012. – № 3. – С. 139-145. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.nbu.gov.ua/old_jrn/e-journals/FP/2012-3/12gmmpg.pdf
3. Державна програма з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на період до 2016 р. від 26.09.2013 № 717 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/717-2013-%D0%BF>
4. Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 08.09.2005 № 2866-IV / Відомості Верховної Ради України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>
5. Кодекс законів про працю України № 322-VIII від 10.12.71 // Відомості Верховної Ради. – 1971. – № 50. – Ст. 375.
6. Конвенція Міжнародної організації праці від 28.06.1952 № 103 «Про охорону материнства» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_122
7. Конвенція Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок від 18.12.1979 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/995_207
8. Конвенція ООН про політичні права від 20.12.1952 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995_156
9. Конвенція про використання праці жінок на підземних роботах у шахтах будь-якого роду від 21.06.1935 № 45 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_134
10. Конвенція про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності від 29.06.1951 № 100 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_002
11. Конституція України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>
12. Кучава К.О. Проблеми гендерної рівності у сфері трудових відносин жінок / Збірник наукових робіт «Управління розвитком». – 2014. – № 6(169). – С. 48-50.
13. Лозан Б.О. Правове регулювання охорони праці в Україні / Б.О. Лозан // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://conferences.vntu.edu.ua/index.php/all-hum/all-hum2016/paper/download/498/361>
14. Наказ Міністерства охорони здоров'я України Про затвердження Переліку важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці на яких забороняється застосування праці жінок від 29.12.1993 № 256 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0051-94>
15. Проблеми захисту прав жінок [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://empower-ukraine.blogspot.com/2013/11/blog-post_9.html?m=1
16. Три четверти українських компаній порушують трудові права [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://minfin.com.ua/2011/07/01/408829>

Ковалевич С.П.

Национальный университет водного хозяйства и природопользования

Хоружа И.Г.

Учебно-научный институт права

Национальный университет водного хозяйства и природопользования

ОСОБЕННОСТИ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ УСЛОВИЙ ТРУДА ЖЕНЩИН**Аннотация**

В статье освещены основные понятия об особенностях труда женщин, гендерное равенство, дискриминацию в рамках трудоустройства, охрану материнства. Также охарактеризованы основные проблемы правового регулирования охраны труда, оплаты труда женщин и мужчин. Представлены возможные методы преодоления данных проблем за счет приведенных примеров из законодательств развитых стран.

Ключевые слова: гендерное равенство, дискриминация трудоустройства, охрана материнства, социальная защита работающих женщин, Кодекс законов о труде.

Kovalevych S.P.

National University of Water and Environmental Engineering

Khoruzhaya I.G.

Institute of Law

National University of Water and Environmental Engineering

SPECIFICS OF LEGAL REGULATION WORKING CONDITIONS OF WOMEN**Summary**

The article highlights the main features of the concept of women, gender equality and discrimination within employment, protection of motherhood. Also describes the basic problems of legal regulation in health and safety, wages of women and men. Presented possible methods to overcome these problems by the examples of laws of developed countries.

Keywords: gender equality, employment discrimination, maternity protection, social protection of women workers, the Labour Code.