

Трудове право; право соціального забезпечення

УДК 349.22

Кононенко Вікторія Анатоліївна

*кандидат юридичних наук, асистентка кафедри трудового права
Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого*

Кононенко Виктория Анатольевна

*кандидат юридических наук,
ассистентка кафедры трудового права
Национальный юридический университет имени Ярослава Мудрого*

Kononenko Viktoriia

*Candidate of Law, Assistant of the Department of Labor Law
Yaroslav Mudriy National Law University*

Гудзенко Юлія Олександрівна

*студентка
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого*

Гудзенко Юлия Александровна

*студентка
Национального юридического университета имени Ярослава Мудрого*

Hudzenko Yuliia

*Student of the
Yaroslav Mudriy National Law University*

**ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ЖІНОК ТА ОСІБ З
СІМЕЙНИМИ ОBOB'ЯЗКАМИ
ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДА ЖЕНЩИН И ЛИЦ С
СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ
LEGAL REGULATION OF WORK OF WOMEN AND PERSONS WITH
FAMILY RESPONSIBILITIES**

Анотація. У статті викладено дослідження правового регулювання праці жінок та осіб, що мають сімейні обов'язки. Проведено аналіз вітчизняних нормативно-правових актів, що стосується цієї теми. Зокрема, досліджено норми, які закріплені в Конституції України, в Кодексі Законів про Працю України проаналізовано XII главу, що регулює праці жінок. Також розглянуто Закон України «Про охорону праці» та Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», проект Трудового Кодексу. Проаналізовано міжнародні нормативно-правові акти. Конвенції МОП: №45 – про застосування праці жінок на підземних роботах в шахтах будь-якого роду, №100 – про рівну винагороду для чоловіків і жінок за працю рівної цінності, №103 – про охорону материнства, №111 – про дискримінацію в галузі праці та занять, №156 – про рівне ставлення та рівні можливості для трудящих чоловіків та жінок: трудящих із сімейними обов'язками; стаття 11 Конвенції ООН 1979 року. Зазначено, що для працюючих жінок передбачено: гарантії щодо неповного робочого часу, заборона залучення вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до 3 років, до нічних, надурочних робіт, робіт у вихідні дні і направлення їх у відрядження; обмеження залучення жінок, що мають дітей віком від 3 до 14 років або дітей-інвалідів, до надурочних робіт і направлення їх у відрядження; відпустки у зв'язку з вагітністю, пологами і для догляду за дитиною; порядок надання відпустки для догляду за дитиною і зарахування її до стажу роботи; відпустки жінкам, які усиновили дітей; додаткова відпустка працівникам, які мають дітей; гарантії прийняття на роботу і заборона звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей; надання вагітним жінкам і жінкам, які мають дітей віком до 14 років, путівок до санаторіїв, будинків відпочинку і матеріальної допомоги; обслуговування матері на підприємствах, в організаціях; гарантії, що також поширюються на батьків, які виховують дітей без матері, а також на

опікунів (піклувальників). Виявлено недоліки у чинному законодавстві про працю. З'ясовано, що існують проблеми гендерної нерівності у сфері праці. Наведено висновки та перспективи розвитку захисту та охорони прав жінок та осіб, що мають сімейні обов'язки.

Ключові слова: *гендерна нерівність, праця жінок, охорона материнства, працівники з сімейними обов'язками.*

Анотація. *В статті изложены исследования правового регулирования труда женщин и лиц, имеющих семейные обязанности. Проведен анализ отечественных нормативно-правовых актов, касающихся этой темы. В частности, исследованы нормы, закрепленные в Конституции Украины. В Кодексе Законов о Труде Украины проанализировано XII главу, касающуюся труда женщин. Также рассмотрены Закон Украины «Об охране труда» и Закон Украины «Об обеспечении равных прав и возможностей женщин и мужчин», проект Трудового Кодекса. Проанализированы международные нормативно-правовые акты. Конвенции МОТ: №45 - о применении труда женщин на подземных работах в шахтах любого рода, №100 - о равном вознаграждении для мужчин и женщин за труд равной ценности, №103 - об охране материнства, №111 - о дискриминации в области труда и занятий, №156 - о равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящихся с семейными обязанностями; статья 11 Конвенции ООН 1979 года. Отмечено, что для работающих женщин предусмотрены гарантии неполного рабочего времени, запрет привлечения беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, к ночным, сверхурочным работам, работам в выходные дни и направления их в командировки; ограничение привлечения женщин, имеющих детей в возрасте от 3 до 14 лет или детей-инвалидов, к сверхурочным работам и направления их в командировки; отпуска в связи*

с беременностью, родами и по уходу за ребенком; порядок предоставления отпуска по уходу за ребенком и зачета его в стаж работы; отпуска женщинам, усыновившим детей; дополнительный отпуск работникам, имеющим детей; гарантии принятия на работу и запрещение увольнения беременных женщин и женщин, имеющих детей; предоставление беременным женщинам и женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет, путевок в санатории, дома отдыха и материальной помощи; обслуживание матери на предприятиях, в организациях; гарантии, что также распространяются на отцов, воспитывающих детей без матери, а также на опекунов (попечителей). Выявлены недостатки в действующем законодательстве о труде. Выяснено, что существуют проблемы гендерного неравенства в сфере труда. Приведены выводы и перспективы развития защиты и охраны прав женщин и лиц, имеющих семейные обязанности.

Ключевые слова: *гендерное неравенство, труд женщин, охрана материнства, работники с семейными обязанностями.*

Summary. *The article presents a study of the legal regulation of women and persons with family responsibilities. An analysis of domestic regulations on this topic. In particular, the norms enshrined in the Constitution of Ukraine have been studied. Chapter XII, which deals with women's labor, is analyzed in the Labor Code. The Law of Ukraine "On Labor Protection" and the Law of Ukraine "On Ensuring Equal Rights and Opportunities for Women and Men", the draft Labor Code were also considered. International normative legal acts are analyzed. ILO Conventions: №45 - on the use of women in underground work in mines of any kind, №100 - on equal pay for men and women for work of equal value, №103 - on maternity protection, №111 - on discrimination in employment and occupations, №156 - on equal treatment and equal opportunities for working men and women: workers with family responsibilities;*

Article 11 of the 1979 UN Convention. It is noted that for working women there are: guarantees for part-time work, a ban on the involvement of pregnant women and women with children under 3 years of age, night, overtime work, work on weekends and sending them on business trips; restricting the involvement of women with children aged 3 to 14 or children with disabilities in overtime work and sending them on business trips; maternity leave and childcare leave; the procedure for granting leave to care for a child and enrolling him in the length of service; leave for women who have adopted children; additional leave for employees who have children; guarantees of employment and prohibition of dismissal of pregnant women and women with children; providing pregnant women and women with children under the age of 14 with vouchers to sanatoriums, rest homes and financial assistance; mother's service at enterprises, organizations; guarantees that also apply to parents raising children without a mother, as well as to guardians (trustees). Deficiencies in the current labor legislation have been identified. Gender inequalities in the workplace have been identified. The conclusions and prospects for the development of protection and protection of the rights of women and persons with family responsibilities are presented.

Key words: *gender inequality, women's work, maternity protection, family workers.*

Постановка проблеми. У 21 столітті й досі залишаються актуальними такі проблеми, як гендерна рівність та заборона дискримінації. У сучасному світі питання праці жінок все частіше набуває своєї актуальності. Звичайно, адже в минулих століттях жінки, порівняно з чоловіками, мали значно менше прав та свобод, особливо в аспекті трудових відносин. Щоб жінки-працівниці могли однаково з іншими здійснювати своє право на свободу праці й мати інші основні трудові права, для них законодавець установлює чітку різницю у правовому

регулюванні, захищаючи таку найбільш соціально вразливу категорію від шкідливих чинників виробництва шляхом закріплення для жінок-працівниць пільг, компенсацій та гарантій спеціальними правовими нормами. Актуальність цієї теми зумовлена, в першу чергу, фізіологічними особливостями жіночого організму та функціями, що жінки виконують у сім'ї. Крім роботи на виробництві жінки багато сил і часу приділяють домашньому господарству і вихованню дітей, тому об'єктивно жінка не може на рівні з чоловіком брати участь у суспільному виробництві [17, с. 624]. Враховуючи все це, законодавство про працю передбачає низку обмежень у виконанні певних робіт, а при деяких роботах встановлює жінкам пільги і переваги, проте закріплення таких прав в законодавстві ще не свідчить про реалізацію їх на практиці. Дискримінація жінок відбувається при працевлаштуванні, оплаті праці і охороні материнства. Це проявляється тому, що існують певні недоліки в законодавства, що деякі роботодавці не дотримуються норм щодо забезпечення трудових пільг та гарантій для жінок. Треба звернути увагу на те, що, на превеликий жаль, великою перепорою на шляху забезпечення рівноправ'я жінок та чоловіків є сталі тенденції, традиції та уявлення суспільства про місце і роль жінки в житті.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблему правового регулювання праці жінок та осіб з сімейними обов'язками досліджували багато науковців та правників. Зокрема, це О. В. Пожарова та Ю. В. Пожаров, А. В. Войтенко і А. М. Юшко [12], М. С. Трофименко [13], С.П. Ковалевич та І. Г. Хоружа [14], Г. Г. Яблонська [15], Д. М. Кравцов [16] та інші.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Дослідити сучасний стан захисту та регулювання прав жінок та осіб із сімейними обов'язками у сфері праці; зазначити особливості працевлаштування,

гарантії в процесі праці та звільнення, проаналізувати недоліки законодавства щодо праці жінок.

Виклад основного матеріалу. Значну роль на сучасному етапі регулювання трудових відносин відіграє правове регулювання праці окремих категорій осіб. До таких категорій і входить правове регулювання праці жінок та осіб із сімейними обов'язками. Жінки та особи із сімейними обов'язками є спеціальними суб'єктами трудового права, яким належать як невід'ємні права людини і громадянина, основні права у сфері праці, так і спеціальні права і гарантії, що закріплюються як на міжнародному так і на національному рівнях.

Створення особливої охорони праці жінок – найважливіша соціальна проблема всіх держав. Звичайно, адже Конвенція МОП №103 про охорону материнства встановлює вимоги щодо підвищеної охорони праці жінок на виробничих підприємствах і в сільському господарстві [3]. А термін «трудящі із сімейними обов'язками вперше згадується у Конвенції МОП №156 «Про рівне ставлення та рівні можливості для трудящих чоловіків та жінок: трудящих із сімейними обов'язками [7]. У Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок від 1979 року зазначено про ліквідацію будь-якої дискримінації щодо жінок. Незважаючи на те, що цій Конвенції більше 40 років, вона і досі залишається актуальною. Зокрема, стаття 11 цієї Конвенції акцентує увагу на права жінок у галузі зайнятості, гарантуючи право на працю як невід'ємне право всіх людей; право на однакові можливості при найманні на роботу, в тому числі застосування однакових критеріїв вибору при найманні; право на вільний вибір професії чи роду роботи, на просування по службі; право на рівну винагороду; право на соціальне забезпечення, а також право на охорону здоров'я та безпечні умови праці, включаючи захист репродуктивної функції [4]. Україною ратифіковані важливі Конвенції МОП: № 100 – про

рівну винагороду для чоловіків і жінок за працю рівної цінності [6], № 111 – про дискримінацію в галузі праці та занять та ін.

Окрім міжнародних правових актів працю жінок як окрему категорію осіб у сфері праці регулює й Конституція України, а саме стаття 24, яка забезпечує рівні конституційні права і свободи громадян та забезпечує їм рівність перед законом, не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками. В частині 4 статті 43 Основного закону України зазначається заборона на використання праці жінок та неповнолітніх на небезпечних для здоров'я роботах. Конституція України в ст. 51 передбачає, що материнство і батьківство охороняються державою [1]. Це й виділяє жінок в категорію осіб, які потребують додаткового та підвищеного захисту їх здоров'я.

Праця жінок також регулюється Законом України «Про охорону праці»[9]; Законом України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», метою якого є ліквідація дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків реалізовувати рівні права, надані їм Конституцією й законами України [8]; Кодексом законів про працю України, у якому виділено XII главу «Праця жінок» [2] та іншими нормативно-правовими актами.

Спеціальні норми охорони праці жінок передбачені, в першу чергу, в статті 174 КЗпП України. В частині 1 зазначається заборона застосування праці жінок на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці [2, ст. 174]. Відповідно до переліку таких робіт, затвердженого наказом Міністерства охорони здоров'я України від 29 грудня 1993 року за № 256 забороняється застосування праці жінок на підземних роботах, крім деяких підземних робіт (нефізичних робіт або робіт по санітарному та побутовому обслуговуванню) [11]. У свою чергу

перелік посад, пов'язаних з підземними роботами, на яких дозволяється в порядку виключення застосування праці жінок, затверджено постановою Держкомпраці СРСР від 30 серпня 1957 р. за №292.

Відповідно до Конвенції Міжнародної організації праці №45 «Про застосування праці жінок на підземних роботах в шахтах будь-якого роду» жодна особа жіночої статі, яким би не був її вік, не може бути використана на підземних роботах у шахті [5]. У вітчизняному законодавстві наявні виключення щодо цієї заборони: жінки, що займають керівні посади та не виконують фізичної праці; жінки, зайняті санітарним та соціальним обслуговуванням; жінки, що проходять курс навчання і допущені до проходження стажу в підземних частинах шахти з метою професійної підготовки; інші жінки, які повинні спускатися час від часу в підземні частини шахти для виконання робіт нефізичного характеру. Відповідно до цього, можна зробити висновок, що законодавцем не використано в повній мірі можливості, які зазначені в Конвенції МОП №45, щодо виключень із загального правила заборони використання праці жінок на підземних роботах [13, с. 158].

В частині 2 ст. 174 КЗпП України забороняється також залучати жінок до підймання і переміщення речей маса яких перевищує встановлені для них граничні норми [2, ст. 174]. У разі підймання і переміщення вантажів при чергуванні з іншою роботою (до двох разів на годину) гранично допустима вага вантажу – не більше 10 кг, а при підйманні і переміщенні вантажів постійно протягом робочої зміни – до 7 кг [14, с. 55].

Законодавство передбачає обмеження праці жінок на роботах у нічний час. Відповідно до ст. 175 КЗпП України залучення жінок до робіт у нічний час не допускається, за винятком тих галузей народного господарства, де це викликається особливою необхідністю і дозволяється як тимчасовий захід. Перелік цих галузей і видів робіт із зазначенням

максимальних термінів застосування праці жінок у нічний час затверджується Кабінетом Міністрів України. Ці обмеження не поширюються на жінок, які працюють на підприємствах, де зайняті лише члени однієї сім'ї [2, ст 175].

Вітчизняне законодавство особливу увагу приділяє правам жінкам, які поєднують роботу з материнством. Більше підвищується охорона таких жінок, їм встановлюється більш пільговий, полегшений режим праці. Зокрема, забороняється залучати вагітних жінок та жінок, що мають дітей віком до трьох років, до нічних, надурочних робіт, робіт у вихідні дні і направлення їх у відрядження [2, ст. 176]. Також залучати до надурочних робіт і направляти у відрядження жінок, які мають дітей від трьох до чотирнадцяти років або дітей-інвалідів, можливо лише за наявності їх згоди [2, ст. 177].

Треба звернути увагу на таку умову, як переведення на легшу роботу жінок, які поєднують роботу з материнством. В статті 178 КЗпП України зазначається, що вагітним жінкам відповідно до медичного висновку повинні знижуватись норми виробітку, норми обслуговування або вони переводяться на іншу роботу, яка є легшою і виключає вплив несприятливих виробничих факторів, із збереженням середнього заробітку за попередньою роботою. До вирішення питання про надання вагітній жінці відповідно до медичного висновку іншої роботи, яка є легшою і виключає вплив несприятливих виробничих факторів, вона підлягає звільненню від роботи із збереженням середнього заробітку за всі пропущені внаслідок цього робочі дні за рахунок підприємства, установи, організації. Жінки, які мають дітей віком до трьох років, в разі неможливості виконання попередньої роботи переводяться на іншу роботу із збереженням середнього заробітку за попередньою роботою до досягнення дитиною віку трьох років. Якщо заробіток осіб, зазначених у частинах першій і третій цієї статті, на легшій роботі є вищим, ніж той,

який вони одержували до переведення, їм виплачується фактичний заробіток [2, ст. 178].

Також встановлюються додаткові гарантії при прийнятті на роботу та заборона звільнені вагітних жінок та матерів, які мають малолітніх дітей. В першу чергу забороняється відмовляти таким 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 з інвалідністю. У разі, якщо власник відмовить у прийнятті на роботу зазначеним категоріям жінок, він або уповноважений ним орган повинні повідомити їм причини відмови у письмовій формі. Відмову у прийнятті на роботу може бути оскаржено у судовому порядку [2, ст. 184].

Звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років (а у деяких випадках – до 6 років), одиноких матерів при наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини з інвалідністю з ініціативи власника або уповноваженого ним органу не допускається, крім випадків повної ліквідації підприємства, установи, організації, коли допускається звільнення з обов'язковим працевлаштуванням. Обов'язкове працевлаштування зазначених жінок здійснюється також у випадках їх звільнення після закінчення строкового трудового договору. На період працевлаштування за ними зберігається середня заробітна плата, але не більше трьох місяців з дня закінчення строкового трудового договору. середня заробітна плата, але не трьох з дня закінчення строкового трудового договору [2, ст. 184]. У ч. 1 п. 9 постанови Пленуму Верховного Суду України №9 від 6 листопада 1992 р. «Про практику розгляду судами трудових спорів» зазначено: не може бути визнано, що власник або уповноважений ним орган виконав цей обов'язок по працевлаштуванню, якщо працівниці не була представлена на тому ж або іншому підприємстві

(в установі, організації) інша робота або запропонована робота, від якої вона відмовилася з поважних причин (наприклад, за станом здоров'я).

В Кодексі Законів про Працю України зазначено додаткові гарантії, що стосуються відпусток вагітних жінок, жінок з малолітніми дітьми та осіб, що мають сімейні обов'язки. Законодавство передбачає, що на підставі медичного висновку жінки мають право на оплачувану відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами тривалістю 70 календарних днів до пологів і 56 (у разі народження двох і більше дітей та у разі ускладнення пологів - 70) календарних днів після пологів, починаючи з дня пологів, а працюючим жінкам, які віднесені до 1-4 категорій осіб, що постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи, відпустка надається тривалістю 180 календарних днів (по 90 календарних днів до і після пологів). Такі відпустки обчислюються сумарно і надаються жінкам у повному обсязі незалежно від кількості днів, фактично використаних до пологів [2, ст. 179].

Треба звернути увагу на те, що окрім цієї відпустки, за бажанням жінки їй надається відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку з виплатою за ці періоди допомоги відповідно до законодавства. Підприємства, установи та організації за рахунок власних коштів можуть надавати жінкам частково оплачувану відпустку без збереження заробітної плати для догляду за дитиною більшої тривалості. Відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею віку трьох років не надається, якщо дитина перебуває на державному утриманні. Така умова не стосується прийомних дітей у прийомних сім'ях та дітей-вихованців у дитячих будинках сімейного типу. Якщо дитина потребує домашнього догляду, то в такому разі жінці в обов'язковому порядку надається відпустка без збереження заробітної плати тривалістю, визначеною у медичному висновку, але не більш як до досягнення дитиною шестирічного віку. Треба зазначити, якщо жінка перебуває у відпустці для

догляду за дитиною, за нею зберігається її місце роботи. Відпустки для догляду за дитиною можуть бути використані повністю або частинами також батьком дитини, бабою, дідом чи іншими родичами, які фактично доглядають за дитиною. За бажанням жінки або вказаних осіб у період перебування їх у відпустці для догляду за дитиною вони можуть працювати на умовах неповного робочого часу або вдома. У разі надання жінкам відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами власник або уповноважений ним орган зобов'язаний за заявою жінки приєднати до неї щорічні основну і додаткову відпустки незалежно від тривалості її роботи на даному підприємстві, в установі, організації в поточному робочому році [2, ст. 179].

Відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку та відпустка без збереження заробітної надаються за заявою жінки або батька дитини, баби, діда чи інших родичів, які фактично доглядають за дитиною, повністю або частково в межах установленого періоду та оформляються наказом (розпорядженням) власника або уповноваженого ним органу [2, ст. 179].

Законодавство визначило й гарантії щодо відпусток працівникам, які усиновили дітей. Працівникам, що усиновили новонароджених дітей безпосередньо з пологового будинку, надається відпустка з дня усиновлення тривалістю 56 календарних днів (70 календарних днів – при усиновленні двох і більше дітей) з виплатою державної допомоги у встановленому порядку. Працівникам, які усиновили дитину з числа дітей-сиріт або дітей, позбавлених батьківського піклування, старше трьох років, надається одноразова оплачувана відпустка у зв'язку з усиновленням дитини тривалістю 56 календарних днів (70 календарних днів - у разі усиновлення двох і більше дітей) без урахування святкових і неробочих днів після набрання законної сили рішенням про усиновлення дитини. У разі усиновлення дитини подружжям зазначена відпустка надається

одному з подружжя на їх розсуд. На працівників, які усиновили дитину (або одночасно двох і більше дітей), поширюються загальні умови надання відпустки для догляду за дитиною, що передбачені в статтях 179 та 181 КЗпП України [2, ст. 182].

Кодекс Законів про Працю України також передбачає додаткову відпустку працівникам, які мають дітей. Жінка, яка працює і має двох або більше дітей віком до 15 років, або дитину-інваліда, або яка усиновила дитину, матері особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, одинокій матері, батьку або особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, який виховує дитину без матері (у тому числі у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), а також особі, яка взяла під опіку дитину або особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, надається щорічно додаткова оплачувана відпустка тривалістю 10 календарних днів без урахування святкових і неробочих днів. За наявності декількох підстав для надання цієї відпустки її загальна тривалість не може перевищувати 17 календарних днів. Така додаткова відпустка працівникам, які мають дітей, надається понад щорічні відпустки, встановлені трудовим законодавством, і переноситься на інший період або продовжується у порядку, визначеному законом [2, ст. 182-1].

Треба звернути увагу, що відпустка для догляду за дитиною, це право жінки, а не обов'язок, тому вона сама вирішує, скористатись таким правом чи ні. У такому разі, якщо жінка не йде у відпустку для догляду за дитиною, власник або уповноважений ним орган за погодженням з виборним органом профспілкової організації підприємства надає жінці, що має дітей віком до півтора року, крім загальної перерви для відпочинку і харчування, додаткові перерви для годування дитини. Ці перерви надаються не рідше ніж через три години тривалістю не менше тридцяти хвилин кожна. За наявності двох і більше грудних дітей тривалість перерви встановлюється не менше години. Строки і порядок надання перерв

установлюються власником або уповноваженим ним органом за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації і з урахуванням бажання матері. Такі перерви включаються в робочий час і повинні оплачуватись за середнім заробітком [2, ст. 183].

Окрім вищесказаних гарантій, законодавство передбачає ще додаткові пільги. Власник або уповноважений ним орган повинен у разі необхідності видавати вагітним жінкам і жінкам, які мають дітей віком до чотирнадцяти років або дітей з інвалідністю, путівки до санаторіїв та будинків відпочинку безкоштовно або на пільгових умовах, а також подавати їм матеріальну допомогу [2, ст. 185]. Законодавство передбачає й таку особливу умову як створення дитячих ясел, дитячих садків, кімнат для годування грудних дітей, а також кімнат особистої гігієни жінок на підприємствах і в організаціях з широким застосуванням жіночої праці [2, ст. 186].

Звичайно, 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 рівнозначне місце роботи з такою ж оплатою праці та інше. Нажаль, права жінок-матерів можуть порушуватись роботодавцями. Ковалевич С.П. та Хоружа І.Г вважають, що потрібно встановити на законодавчому рівні більш гнучкий робочий час для працівників, що мають сімейні обов'язки, як вони стверджують, така норма позитивно відобразилася б на демографічних показниках України, адже у працюючих батьків з'являться широкі можливості для поєднання трудових обов'язків і сімейного життя [14, с. 56].

До речі, в чинному законодавстві немає переліку осіб, які відносяться до тих, хто має сімейні обов'язки. Сімейний кодекс України

встановлює такий перелік суб'єктів сімейних правовідносин: 1) подружжя; 2) батьки, діти, усиновлювачі, усиновлені; 3) баба, дід, прабаба, прадід, онуки, правнуки; 4) рідні брати, рідні сестри; мачуха, вітчим, падчерка, пасинок. При цьому всі інші родичі (двоюродні брати та сестри, тітки, дядьки, племінники, племінниці та ін.) не є учасниками сімейних правовідносин за винятками, встановленими законом. Однак слід розрізняти поняття «особи, що входять до складу сім'ї» з точки зору сімейного законодавства та «особи із сімейними обов'язками» відповідно до трудового законодавства. Слід виділити такі категорії осіб із сімейними обов'язками: вагітні жінки; матері, що кормлять дитину груддю (з грудними дітьми); трудящі, на утриманні яких знаходяться неповнолітні діти, непрацездатні особи; трудящі, що мають обов'язки по відношенню до інших родичів, опікунів, піклувальників, що потребують нагляду чи допомоги [15, с. 685]. У ст. 284 проекту Трудового Кодексу України закріплено, що «працівниками із сімейними обов'язками визнаються мати, батько, опікун, піклувальник, а в окремих випадках, передбачених цим кодексом — інший член сім'ї» [10]. Д. М. Кравцов вважає, що застосування в цьому випадку формальної дефініції є неправильним, адже із сфери дії норми можуть випасти окремі категорії працівників, які фактично мають сімейні обов'язки, але не зазначені в статті ТК України [16, с. 133].

Проектом ТК України передбачається важлива гарантія, яка вперше знайшла своє відображення в законодавстві України. Стаття 292 ТК України зобов'язує роботодавця увільнити вагітну жінку від виконання роботи на період проходження рекомендованих лікарем медичних обстежень, що проводяться у зв'язку з вагітністю, якщо ці обстеження мають проводитись у робочий час. На час проведення медичного обстеження за вагітною жінкою зберігається середній заробіток за місцем роботи [10]. Наразі таке право мають лише працівники, зайняті на важких

роботах, роботах із шкідливими чи небезпечними умовами праці або таких, де є потреба у професійному доборі, а також особи віком до 21 року [16, с. 134].

Не можна не звернути увагу на таку проблему як гендерна нерівність у сфері праці. Звичайно, рівність трудових прав і заборона дискримінації у сфері праці за ознакою статі гарантуються національним законодавством: роботодавцям забороняється в оголошеннях про вакансії пропонувати роботу лише жінкам або лише чоловікам, за винятком специфічної роботи, яка може виконуватись виключно особами певної статі, висувати різні вимоги, даючи перевагу одній із статей, вимагати від осіб, які влаштовуються на роботу, відомості про їхнє особисте життя, плани щодо народження дітей [17, с. 625]. На превеликий жаль, на практиці ці вимоги не завжди виконуються. В нашому суспільстві правові наслідки наявності дітей у сім'ї пов'язують лише з жінками. У процесі працевлаштування роботодавці запитують про це, частіше, лише жінок. Чоловікам, як правило, подібні питання не ставляться. З цього виходить, що роботодавець лише жінці після народження дитини повинен змінити тип роботи (виключити із обов'язків відрядження чи нічну роботу), або взагалі звільнити (якщо це неможливо зробити). В сучасному світі, на жаль, по факту ще залишається патріархальне суспільство, в якому основна роль жінки пов'язана, в першу чергу, із материнством. Тому молодих жінок завжди розглядають лише як «потенційних матерів», які в будь-який момент можуть завагітніти. Роботодавці стереотипно уявляють, що жінки є «ненадійними» працівницями, яких не слід призначати на відповідальні допоміжні, менш важливі посади, які, відповідно, менш престижні та менше оплачуються. Роботодавці все частіше відмовляють у прийомі на роботу жінкам, адже вони, зазвичай, претендуватимуть, наприклад, на відпустку для догляду за дитиною. Окрім цього, жінкам на співбесідах і досі задають особисті питання щодо наявності малолітніх дітей, планів на

одруження й народження дітей тощо. Такі питання взагалі не стосуються їх професійної кваліфікації, практичних навиків. Тому відмова в отриманні роботи найчастіше трапляється через суб'єктивне небажання роботодавця брати жінку на роботу, а це є відкритою ознакою дискримінації [12, с. 156].

На ринку праці України існує значна різниця між чоловічою та жіночою зайнятістю, особливістю якої є дискримінація жінок. На найбільш високооплачуваних галузях працюють переважно чоловіки, а отже, їх рівень доходів вище за рівень доходів жінок. Основною причиною гендерної нерівності оплати праці є: поділ галузей на «чоловічі» і «жіночі» з явною перевагою перших; збільшення розриву в рівнях доходів чоловіків і жінок. Можна стверджувати, що однією з причин обмеження жінок на ринку праці є неефективна система керівництва в основних галузях економічної діяльності країни.

Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розвідок у даному напрямі. Отже, можна зробити висновок, що в сучасному світі все більше актуалізується проблема досягнення паритетного становища жінок і чоловіків, ліквідація дискримінації за ознакою статі й удосконалення вітчизняного законодавства з метою усунення дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків реалізовувати рівні права, надані їм Конституцією. В українському законодавстві закріпленні значні гарантії правового регулювання праці жінок, вагітних жінок та осіб з сімейними обов'язками. Однак на практиці не всі роботодавці дотримуються цих вимог, з різних, у тому числі економічних причин. Тому нагальною є проблема реформування трудового законодавства і усунення недоліків. В новому Трудовому Кодексі України потрібно передбачити додаткові гарантії для жінок та осіб з сімейними обов'язками. Необхідно побороти нерівність в оплаті праці, заохочувати жінок йти на більш високооплачувану роботу, надавати можливість працювати за гнучким робочим часом або дистанційно, створювати нові

джерела прибутку, крім того, необхідно стимулювати роботодавців при працевлаштуванні цієї найбільш соціально вразливої категорії шляхом закріплення у законодавстві пільг, компенсацій, гарантій.

Література

1. Конституція України: від 28 черв. 1996 р. // Відом. Верхов. Ради. 1996. № 30. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>
2. Кодекс Законів про Працю [Електронний ресурс]: Кодекс Законів про Працю від 10.12.1971. №322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>
3. Про охорону материнства [Електронний ресурс] : Конвенція МОП №103 від 28.06.1952. URL: http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/993_122
4. Конвенція Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок від 18.12.1979. URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/995_
5. Про застосування праці жінок на підземних роботах в шахтах будь-якого роду [Електронний ресурс]: Конвенція Міжнар. організації праці №45 від 21.06.1935. URL: <http://www.ligazakon.ua>.
6. Конвенція про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності від 29.06.1951 № 100. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_002
7. Про рівне ставлення і рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками [Електронний ресурс]: Конвенція МОП №156 від 23.06.1981. URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_010
8. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків [Електронний ресурс] : Відом. Верхов. Ради України. 2005. № 52. Ст. 561. URL: <http://zakon1.rada.gov.ua>.

9. Про охорону праці [Електронний ресурс]: Закон України від 24.11.1992 № 2694-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text>
10. Трудовий кодекс України [Електронний ресурс] : проект закону №1658 від 27.12.2014 р. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221
11. Про затвердження Переліку важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок [Електронний ресурс] : Наказ М-ва охорони здоров'я від № 256 від 29.12.93. URL: <http://zakon1.rada.gov.ua>.
12. Войтенко А. В., Юшко А. М. Гендерна нерівність на українському ринку праці: перевага чи недолік? Сучасні проблеми розвитку права та економіки в інноваційному суспільстві: матеріали II Інтернет-конф. (м. Харків, 29 листоп. 2019 р.). С. 153-159.
13. Трофименко М. С. Особливості праці жінок на підприємствах вугільної промисловості / М. С. Трофименко // Право та інновації. 2014. № 4. С. 156–162.
14. Особливості правового регулювання умов праці жінок / С. П. Ковалевич, І. Г. Хоружа // Молодий вчений. 2017. № 5.1. С. 54-57. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/molv_2017_5.1_16
15. Деякі питання щодо регулювання праці жінок та осіб із сімейними обов'язками у трудовому праві України / Г. Г. Яблонівська // Актуальні проблеми держави і права. 2011. Вип. 62. С. 683-690. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/apdp_2011_62_94
16. Права жінок, що поєднують роботу з материнством, за проектом Трудового кодексу / Д. М. Кравцов // Право та інновації. 2016. № 1. С. 132-136. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/apir_2016_1_20
17. Прилипко С. М. Трудове право України: підруч. / С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко. [2-ге вид., переробл. і допов.]. Х.: ФІНН, 2009. 728 с.

References

1. Konstytucija Ukrainy: vid 28 cherv. 1996 r. // Vidom. Verkhov. Rady. 1996. # 30. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>
2. Kodeks Zakoniv pro Pracju [Elektronnyj resurs]: Kodeks Zakoniv pro Pracju vid 10.12.1971. #322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>
3. Pro okhoronu materynstva [Elektronnyj resurs] : Konvencija MOP #103 vid 28.06.1952. URL: http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/993_122
4. Konvencija Orghanizaciji Ob'jednanykh Nacij pro likvidaciju vsikh form dyskryminaciji shhodo zhinok vid 18.12.1979. URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/995_
5. Pro zastosuvannja praci zhinok na pidzemnykh robotakh v shakhtakh budj-jakogho rodu [Elektronnyj resurs]: Konvencija Mizhnar. orghanizaciji praci #45 vid 21.06.1935. URL: <http://www.ligazakon.ua>.
6. Konvencija pro rivne vynaghorodzhennja cholovikiv i zhinok za pracju rivnoji cinnosti vid 29.06.1951 # 100. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_002
7. Pro rivne stavlennja i rivni mozhlyvosti dlja trudjashhykh cholovikiv i zhinok: trudjashhi iz simejnomy obov'jzskamy [Elektronnyj resurs]: Konvencija MOP #156 vid 23.06.1981. URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_010
8. Pro zabezpechennja rivnykh prav ta mozhlyvostej zhinok i cholovikiv [Elektronnyj resurs] : Vidom. Verkhov. Rady Ukrainy. 2005. # 52. St. 561. URL: <http://zakon1.rada.gov.ua>.
9. Pro okhoronu praci [Elektronnyj resurs]: Zakon Ukrainy vid 24.11.1992 # 2694-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text>

10. Trudovij kodeks Ukrainy [Elektronnyj resurs] : proekt zakonu #1658 vid 27.12.2014 r. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221
11. Pro zatverdzhennja Pereliku vazhkykh robit ta robit iz shkidlyvymy i nebezpechnymy umovamy praci, na jakykh zaboronjajetsja zastosuvannja praci zhinok [Elektronnyj resurs] : Nakaz M-va okhorony zdorov'ja vid # 256 vid 29.12.93. URL: <http://zakon1.rada.gov.ua>.
12. Vojtenko A. V., Jushko A. M. Ghenderna nerivnistj na ukrajinsjkomu rynku praci: perevagha chy nedolik? Suchasni problemy rozvytku prava ta ekonomiky v innovacijnomu suspiljstvi: materialy II Internet-konf. (m. Kharkiv, 29 lystop. 2019 r.). S. 153-159.
13. Trofymenko M. S. Osoblyvosti praci zhinok na pidprijemstvakh vughiljnoji promyslovosti / M. S. Trofymenko // Pravo ta innovaciji. 2014. # 4. S. 156–162.
14. Osoblyvosti pravovogho reghuljuvannja umov praci zhinok / S. P. Kovalevych, I. Gh. Khoruzha // Molodyj vchenyj. 2017. # 5.1. S. 54-57. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/molv_2017_5.1_16
15. Dejaki pytannja shhodo reghuljuvannja praci zhinok ta osib iz simejnymy obov'jzskamy u trudovomu pravi Ukrainy / Gh. Gh. Jablonovsjka // Aktualjni problemy derzhavy i prava. 2011. Vyp. 62. S. 683-690. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/apdp_2011_62_94
16. Prava zhinok, shho pojednujutj robotu z materynstvom, za proektom Trudovogho kodeksu / D. M. Kravcov // Pravo ta innovaciji. 2016. # 1. S. 132-136. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/apir_2016_1_20
17. Prylypko S. M. Trudove pravo Ukrainy: pidruch. / S. M. Prylypko, O. M. Jaroshenko. [2-ghe vyd., pererobl. i dopov.]. Kh.: FINN, 2009. 728 S.