

Мотрич А. І.,  
магістр

Національного юридичного університету  
імені Ярослава Мудрого

## ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ЖІНОК В УКРАЇНІ

**Анотація.** У статті досліджено стан правового регулювання праці жінок в економічно розвинених країнах. Охарактеризовано норми, які регулюють працю жінок в Україні. Виявлено особливості та недоліки правового регулювання праці жінок в Україні.

**Ключові слова:** праця жінок, права, гарантії, пільги, дискримінація, охорона праці жінок.

**Постановка проблеми.** Конституційне закріплення свободи, рівності і правової захищеності жінок у суспільному виробництві має бути відображено в системі принципів трудового права, зокрема в принципі підвищеної охорони праці жінок. Під принципом підвищеної охорони праці жінок, які поєднують роботу з материнством, слід розуміти обумовлене соціально-економічними і демографічними законами розвитку суспільства, а також його морально-етичними уявленнями про роль сім'ї в ньому і прямо закріплене в нормах права основоположне судження законодавця про істотне, головне в правовому регулюванні всіх форм і видів найманої праці жінок-матерів, її організації та управління без шкоди для материнства.

Створення особливої охорони праці жінок – одна з найбільш важливих соціальних проблем для всіх держав. Так, Конвенція Міжнародної організації праці № 103 про охорону материнства (переглянута в 1952 р.) встановлює вимоги щодо підвищеної охорони праці жінок на виробничих підприємствах і в сільському господарстві [1, с. 393]. Крім того, жінки становлять понад половину всієї сукупної робочої сили в українській економіці. Чотири п'ятих жінок у працездатному віці належать до економічно активного населення, тобто працюють або активно зайняті пошуком роботи. Значна кількість їх (понад 40% працюючих жінок) мають вищу або середню спеціальну освіту. До речі, серед чоловіків цей показник становить 35% [2, с. 5].

**Стан дослідження.** Питання правового регулювання праці жінок в Україні набуло досить широкого обговорення серед науковців. Зокрема, здобутки в цій сфері належать таким вченим, як: В.В. Жернаков, С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко, Н.Б. Болотіна, Г.І. Чанишева, О.М. Руднева, В.В. Довженко, Л.В. Котова, М.М. Грекова, О.В. Пожарова, Т.В. Омельченко, Т.В. Усенко, І.В. Шульженко та багато інших.

**Метою** цієї статті є розкриття особливостей правового регулювання праці жінок в Україні в умовах ринкової економіки у порівнянні з іншими країнами, визначення прав і гарантій, що надаються працюючим жінкам, виявлення недоліків у правовому регулюванні праці жінок у нашій державі.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Як відомо, ще з радянських часів проголошувалась рівність чоловіків і жінок. Але, погоджуємось з думкою О.М. Рудневої, що відштовхнувши ідеологію фемінізму як непридатну для соціалізму, радянське право водночас дивувало світ відтворенням принципів рівності насамперед у Конституції [3, с. 22]. Ринок праці України характеризується високим ступенем залучення жінок і має відносно гендерно нейтральне регулювання, за винятком

захисту робітниць у шахтах та інших галузях важкої промисловості. Участь жінок на ринку праці швидко зростала під час та після світових війн. На початку 70-х років у Радянському Союзі був досягнутий гендерний баланс. Однак в епоху СРСР традиційний розподіл оплачуваної та неоплачуваної праці не змінився і досі залишається традиційним. Через це жінки мають подвійне навантаження: участь на ринку праці нарівно з чоловіками та одночасне виконання більшої частини хатньої роботи. Подвійний тягар значно ускладнив жінкам можливість кар'єрного розвитку, особливо після проголошення Україною незалежності та під час економічного спаду через зменшення державних дотацій по догляду за дітьми [4, с. 14].

Трудове право, яке загалом розглядається як право охорони та захисту працівника у сфері праці, додатково передбачає спеціальну систему норм для забезпечення охорони праці жінок. Їх наявність зумовлена фізіологічними особливостями жіночого організму, функціями народження і виховання дітей тощо. Окремий інститут трудового права поширюється тільки на працівників-жінок. Жінка є особливим суб'єктом права. Правовий статус жінки відрізняється від правового статусу чоловіка тим, що крім загальних основних прав, він містить ще й додаткові, які надаються жінці спеціальними нормами права [5, с. 492].

Більшість країн світу стикалися з проблемою низької оплати праці жінок, подвійного їх навантаження, можливості реалізації їх трудового потенціалу. М.М. Грекова зазначає, що найбільш вдалий досвід регулювання праці жінок в Німеччині – право на оплату по догляду за дитиною мають всі жінки, незалежно від того, був укладений трудовий договір, чи ні; значна кількість прав належить вагітним та жінкам, що мають дітей [6, с. 141]. Так, Угорщина взяла курс на таку політику, при якій жінці економічно не вигідно знаходитись у відпустці по догляду за дитиною, та удосконалила систему закладів дошкільної освіти [4, с. 20].

Л.В. Котова, досліджуючи зарубіжний досвід регулювання праці жінок, виявляє, що у США більшість актів щодо спеціальної охорони жіночої праці визнано судами як такі, що суперечать законам про заборону дискримінації за ознакою статі. У Скандинавських країнах чинне законодавство характеризується майже повною відсутністю спеціальних норм з охорони праці жінок. У свою чергу, Великобританія, Іспанія та деякі з країн Європи взагалі денонсували статті щодо охорони праці жінок, як такі, що не відповідають сучасним умовам та мають дискримінаційний характер [5, с. 492].

Як бачимо, у різних країнах містяться кардинально різні підходи щодо регулювання праці жінок. Одна частина притримується політики захисту жінок та надання їм особливих прав, інша ж навпаки – надає їм рівні права з чоловіками у всіх сферах. Ця тенденція прослідковується у найбільш розвинутих країнах світу. Україною взято курс на європеїзацію законодавства, розвиток громадянського суспільства, але до таких кардинальних змін сучасне суспільство України ще не готово.

Конституція України виокремлює окрему категорію працівників – жінки. У нашій державі використання праці жінок на небезпечних для їхнього здоров'я роботах забороняється (ст. 43) [7]. Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП) передбачає досить широкий спектр прав для працюючих жінок. При цьому окремою категорією є жінки, що мають дітей до трьох років. О.В. Пожарова коментує правове регулювання праці жінок в Україні наступним чином: «Передбачені КЗпП гарантії та пільги для жінок, які мають дітей, слід оцінити як всеохоплюючі та досить високі» [8, с. 283]. Так, у кодексі передбачена глава «Праця жінок», що закріплює основні особливості правового регулювання жіночої праці:

- заборона застосування праці жінок на важких та шкідливих для здоров'я роботах;
- обмеження щодо роботи у нічний час;
- заборона залучення вагітних жінок і 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-інвалідів тільки за їх згодою;
- надання різних видів соціальних відпусток: у зв'язку з вагітністю та пологами та для догляду за дитиною, по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку; у зв'язку з усиновленням дитини;
- додаткові гарантії при прийомі на роботу та звільненні жінок, що мають дітей [9].

Розглядаючи особливості правового регулювання праці жінок в Україні, Т.В. Омельченко та Т.В. Усенко наголошують на важливості розвитку в сучасних умовах гнучких форм зайнятості. Вчені вважають це однією з основних гарантій, спрямованих на захист прав працюючих жінок. Погоджуємося із вченими в тому, що закріплення законодавчої гарантії, такої як мінімально допустима тривалість робочого тижня (місяця), а також встановлення годинної мінімальної оплати праці сприятиме уникненню дискримінації жінок на ринку праці [10, с. 76].

Багато науковців, говорячи про працю жінок, мають на увазі особливі умови охорони праці цієї категорії працівників. Так, Н.Б. Болотіна зазначає, що з метою фактичного забезпечення рівноправності, з урахуванням особливостей жіночого організму, трудовим законодавством передбачено спеціальні правила охорони праці жінок, пільги і додаткові гарантії їх трудових прав. Забороняється:

- застосування праці жінок на важких роботах і на роботах зі шкідливими або небезпечними умовами праці;
- застосування жіночої праці на підземних роботах, крім деяких підземних робіт (нефізичних робіт або робіт по санітарному та побутовому обслуговуванню);
- залучення жінок до підіймання і переміщення важких речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми;
- застосування праці жінок у нічний час дозволено тільки у встановлених законодавством випадках [11, с. 499].

П.Д. Пилипенко також відносить правове регулювання праці жінок до інституту охорони праці. Норми, що регулюють охорону праці жінок, автор розділяє на 2 групи: 1) ті, що регулюють працю всіх працюючих жінок; 2) ті, що регулюють працю жінок у зв'язку з їх материнством. Найбільшу увагу автора привернули права жінок у зв'язку з материнством: гарантії при прийманні на роботу і заборона звільнення вагітних жінок та жінок, які мають дітей; право вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до 3 років, на переведення на легшу роботу; пільги і компенсації у сфері робочого часу і часу відпочинку, а саме заборона залучати вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до 3 років, до нічних, надурочних робіт, робіт у вихідні дні і на-

правляти їх у відрядження, заборона залучати жінок, що мають дітей, віком від 3 до 14 років або дітей-інвалідів, до надурочних робіт, направлення таких жінок у відрядження можливе лише з їх згоди; право жінок працювати на умовах неповного робочого часу; першочергове право жінок на надомну роботу; право жінок, що мають дітей віком до 1,5 року, на перерви для годування дитини, що включаються до робочого часу і оплачуються за середнім розміром заробітної плати; право на соціальні відпустки у зв'язку з материнством (відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами тривалістю 70 календарних днів до пологів і 56 календарних днів після (у разі ненормальних пологів або народження 2 чи більше дітей) – 70 календарних днів, відпустку для догляду за дитиною до досягнення нею 3-річного віку, додаткову відпустку працівникам, які мають дітей, тривалістю 5 календарних днів); право жінок на відпустки без збереження заробітної плати (матері, що мають 2 і більше дітей віком до 15 років або дитину-інваліда – тривалістю до 14 календарних днів щорічно, для здійснення домашнього догляду за дитиною – тривалістю, визначеною у медичному висновку, але не більше як до досягнення дитиною 6 річного віку, для догляду за хворою дитиною – тривалістю, визначеною у медичному висновку, але не більше 30 календарних днів); пільговий порядок одержання щорічних відпусток – право на одержання відпустки повної тривалості у перший рік роботи до настання 6-місячного терміну безперервної роботи, право на одержання щорічних відпусток за другий і наступні роки роботи в зручний для них час; право на перенесення щорічно, відпустки у випадку настання строку відпустки у зв'язку вагітністю і пологами [12, с. 175].

Як бачимо, законодавство України в порівнянні з іншими країнами містить досить широкі права та гарантії для працюючих жінок. Але не всі вчені погоджуються з їх доцільністю та актуальністю. Так, на думку І.О. Шульженко, 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. [13, с. 9].

Натомість О.О. Коваленко вважає, що існуючі у чинному КЗпП України юридичні гарантії для працюючих вагітних жінок – це ті засоби, які забезпечують можливість гармонійного поєднання реалізації невід'ємного природного призначення жінки та невід'ємної природної унікальної здатності людини – здатності до праці [14, с. 31].

При цьому І.В. Шульженко та О.І. Романюк наголошують, що завданням законодавчої влади має стати створення компромісних умов, за яких жіноча праця була б економічно вигідною і жінкам, і роботодавцям. Покищо 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 [15, с. 135].

Аналізуючи сучасний стан правового регулювання праці жінок в Україні, слушно зазначає І.С. Сахарук, що можна надати рекомендаційний характер нормам, що обмежують працю жінок у нічний час, наднормово, а також відрядження жінок-матерів. Водночас, вважає автор, необхідно зберегти окремі імперативні законодавчі обмеження щодо праці жінок, коли умови праці шкідливі для їхнього здоров'я [16, с. 51].

Аналізуючи вищеведене, можна зробити висновок про те, що в Україні на законодавчому рівні праця жінок чітко рег-

ламентована, жінкам надається більшість прав та свобод, але існують і проблеми. Так, можна виділити основні з них:

- невідповідність правового регулювання праці жінок умовам ринкової економіки;
- неефективність та недієвість більшості норм, що стосуються праці жінок;
- застарілість законодавства про працю;
- відсутність можливості реалізації трудового потенціалу жінок в повній мірі.

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 не вигідним для роботодавця (найперше у фінансовому плані). Зокрема, погоджуємося з І.С. Сахарук про необхідність встановлення в Кодексі про адміністративні правопорушення України штрафних санкцій за допущення дискримінації у сфері праці. Крім того, КЗпП України необхідно доповнити норму, згідно з якою «роботодавці, які допустили дискримінацію у сфері праці, несуть матеріальну відповідальність за матеріальну та моральну шкоду» [16, с. 54].

**Висновки.** Тож, проаналізувавши вищевикладене, можна виокремити наступні особливості правового регулювання праці жінок в Україні:

1. Законодавством України, порівняно з іншими країнами, передбачена значна кількість пільг та гарантій, що надається жінкам та жінкам, що мають дітей.

2. Праця жінок регулюється радянськими нормами, що діють на сьогоднішній день, і, хоча, надають значний обсяг прав для жінок, однак, не завжди є дієвими та ефективними, так як механізм їх реалізації досить застарілий.

3. Необхідність удосконалення норм, що регулюють працю жінок та відповідальність роботодавців за їх невиконання; необхідність приведення їх до умов сучасності.

#### Література:

1. Трудове право : [підручник для студ. вищих навч. закл.] / [В.В. Жернаков, С.М. Прилипка, О.М. Руднева та ін.]; за ред. В.В. Жернакова. – Х. : Право, 2012. – 496 с.
2. Довженко В.В. Становище жінок на ринку праці України в умовах соціально-економічної трансформації суспільства: шляхи вирішення проблеми / В.В. Довженко // Сучасні проблеми жінок на ринку праці та шляхи їх вирішення. – К. : Столиця, 1998. – 308 с.
3. Руднева О.М. Конвенція про ліквідацію усіх форм дискримінації щодо жінок: загальна характеристика та місце в системі національного законодавства / О.М. Руднева // Конвенція про ліквідацію усіх форм дискримінації щодо жінок : [наук.-практ. коментар] / наук. ред. О.М. Рудневої. – Х. : Східно-регіон. центр гуман.-освіт. ініціатив, 2005. – С. 16-47.
4. Жінки та чоловіки на ринку праці України. Порівняльне дослідження України та ЄС. – К. : Компанія ВАІТЕ, 2011. – 32 с.

5. Котова Л.В. Значення ознаки статі при характеристиці трудової правосуб'єктності працівників / Л.В. Котова // Проблеми права на зламі тисячоліть : матеріали міжнар. наук. конференції. – Дніпропетровськ : Вид-во ІМА-прес, 2001. – С. 491-493.
6. Грекова М.М. Сучасні тенденції міжнародно-правового регулювання праці жінок / М.М. Грекова // Форум права. – 2012. – № 3. – С. 139-145.
7. Конституція України : Закон від 28.06.1996 №254к/96-ВР // Офіційний сайт Верховної Ради України [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://www.rada.gov.ua>.
8. Пожарова О.В. Особливості умов праці осіб із сімейними обов'язками / О.В. Пожарова // Актуальні проблеми держави і права : збірник наукових праць. – 2011. – № 57. – С. 282-287.
9. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971р., № 322-VIII // Відом. Верхов. Ради України. – 1971. – Ст. 375.
10. Омельченко Т.В. Додаткові гарантії трудових прав жінок: режим неповного робочого часу та гнучкий графік роботи / Т.В. Омельченко, Т.В. Усенко // Актуальні проблеми права: теорія і практика. – 2013. – № 27. – С. 73-78.
11. Болотіна Н.Б. Трудове право України : [підручник] / Н.Б. Болотіна. – 4-те вид., стер. – К. : Вікар, 2006. – 725 с.
12. Трудове право України : [навчальний посібник] / за ред. П.Д. Пилипенка. – К. : Істина, 2005. – 208 с.
13. Шульженко І.В. Правове регулювання праці жінок-працівників органів внутрішніх справ України : автореф. дис ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / І.В. Шульженко ; Харк. нац. ун-т внутр. справ. – Х., 2009. – 20 с.
14. Коваленко О.О. Юридичні гарантії реалізації права на працю, що надаються вагітним жінкам в Україні та Росії: порівняльно-правовий аспект / О.О. Коваленко // Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди «ПРАВО». – 2012. – № 18. – С. 28-31.
15. Шульженко І.В. Диференціація правового регулювання працевлаштування жінок в умовах ринкових відносин // І.В. Шульженко, О.І. Романюк // ВІСНИК ДонНУЕТ. – 2013. – № 2 (58). – С. 129-137.
16. Сахарук І.С. Правове регулювання рівних прав і можливостей окремих категорій працівників / І.С. Сахарук // Науковий вісник Чернівецького університету. – 2010. – № 533. С. 49-55.

#### Мотрич А. І. Особливості правового регулювання труда женщин в Украине

**Аннотація.** В статті досліджено состояние правового регулювання труда женщин в економічески развитых странах. Охарактеризованы нормы, регулирующие труд женщин в Украине. Выявлены особенности и недостатки правового регулювання труда женщин в Украине.

**Ключевые слова:** труд женщины, права, гарантии, льготы, дискриминация, охрана труда женщин.

#### Motrych A. Features of the legal regulation of women in Ukraine

**Summary.** This article explores the state of the legal regulation of women in developed countries. The characteristic rules governing the employment of women in Ukraine. The features and shortcomings of the legal regulation of women in Ukraine.

**Key words:** employment of women, rights, guarantees, benefits, discrimination, protection of women.