

ТРУДОВІ ПРАВА ЖІНОК В УКРАЇНІ: СУЧАСНИЙ СТАН

Везнюк Д. Р.

здобувач вищої освіти першого (бакалаврського рівня)

за спеціальністю 081 – Право

Державний торговельно-економічний університет

Науковий керівник: Дараганова Н. В.

доктор юридичних наук, професор,

професор кафедри адміністративного,

фінансового та інформаційного права

Державний торговельно-економічний університет

м. Київ, Україна

На сьогодні однією з головних стратегічних цілей України є досягнення європейських стандартів у всіх сферах суспільного життя, і особливо динамічно цей процес відбувається у трудовій сфері. В умовах сучасного розвитку все більшої актуальності набувають питання забезпечення гендерної рівності та захисту прав жінок у всіх галузях суспільного буття.

Оскільки Україна орієнтується на євроінтеграцію, вона серед перших ратифікувала міжнародні угоди, що регулюють питання недопущення дискримінації, рівності статей та охорони материнства. Правові стандарти Європейського Союзу та українське законодавство у сфері вдосконалення трудових прав жінок є одним із ключових векторів сучасної соціальної політики. Вони сприяють утвердженню демократичного суспільства, що базується на принципах рівності та справедливості.

Питання правового забезпечення праці жінок врегульовано у багатьох національних нормативно-правових актах: Конституції України, Кодексі законів про працю, законах України «Про відпустки», «Про охорону праці», «Про державну допомогу сім'ям з дітьми», «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» тощо. Зокрема, йдеться про обмеження застосування праці жінок у шкідливих умовах, гарантії збереження зарплати під час медичних обстежень, реалізацію довгострокових програм з підтримки сім'ї, материнства та дитинства.

Україна, ратифікувавши Міжнародний пакт про громадянські та політичні права, а також Конвенцію ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, закріпила принцип рівності у статті 24

Конституції. У ній передбачено рівні права жінок і чоловіків у всіх сферах життя, включно з працею, оплатою, освітою, участю в громадському і культурному житті, а також окремі заходи для захисту материнства.

Українське законодавство враховує міжнародні стандарти, зокрема положення Конвенції МОП №171, що забороняє нічну працю для вагітних, жінкам-матерям протягом періоду тривалістю щонайменше 16 тижнів, з яких щонайменше 2 тижні передують даті народження дитини. Також забороняється залучати до роботи у нічний час жінку незалежно від віку, але за виняткових умов підприємства, де працюють члени однієї сім'ї. Хоча ця конвенція не ратифікована Україною, її основні положення відображено у XII главі КЗпП – зокрема, у статті 175. Вони містять гарантії щодо заборони залучення жінок до нічної та понаднормової роботи, забезпечення права на відпустки у зв'язку з вагітністю, пологами, доглядом за дитиною, а також пільги для жінок, які мають дітей. Стаття 176 КЗпП України забороняє залучати вагітних жінок та жінок із дітьми віком до трьох років до нічних, надурочних робіт, робіт у вихідні дні, а також відправляти їх у відрядження. Стаття 177 КЗпП розширює цей захист, встановлюючи, що жінки, які мають дітей віком від трьох до чотирнадцяти років або дітей з інвалідністю, не можуть бути залучені до надурочних робіт чи направлені у відрядження без їхньої згоди. Також передбачені гарантії неповного робочого часу, захист при прийнятті на роботу та заборона звільнення таких працівниць. Стаття 184 КЗпП конкретизує порядок заборони звільнення вагітних жінок та матерів із малолітніми дітьми.

Стаття 182-3 КЗпП України гарантує жінкам із дітьми право на додаткову оплачувану відпустку. Крім того, стаття 185 КЗпП передбачає можливість надання путівок у санаторії або будинки відпочинку на безоплатній або пільговій основі, а також надання матеріальної допомоги вагітним жінкам і матерям дітей до 14 років. Стаття 178 КЗпП гарантує вагітним жінкам переведення на легшу роботу, яка не передбачає впливу шкідливих виробничих чинників, зі збереженням середньої заробітної плати з попереднього місця роботи. Жінкам із дітьми до трьох років також може бути надана інша робота на той самий період з аналогічною компенсацією. Відповідно до статті 179 КЗпП, жінкам надається оплачувана відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами – 70 календарних днів до пологів і 56 днів після них, що в сумі становить 126 днів. У разі ускладнень або народження двох і більше дітей післяпологова частина збільшується до 70 днів (загалом – 140 днів). Якщо жінка усиновила дитину з пологового будинку, їй надається 56 днів відпустки, або 70 – якщо усиновлено двох і більше дітей. Виплати при цьому здійснюються згідно з чинним порядком державної допомоги. Стаття 182 КЗпП також регулює питання відпустки по догляді за дитиною

до трирічного віку. За бажанням жінки така відпустка надається із виплатами відповідно до законодавства. Крім того, роботодавець може надати частково оплачувану відпустку за власний рахунок для продовження догляду за дитиною на більший строк. Згідно зі статтею 182-1 КЗпП, передбачено щорічну додаткову оплачувану відпустку тривалістю 10 календарних днів жінкам, які мають двох або більше дітей віком до 15 років, дитину з інвалідністю або інших законних підстав. Загальна тривалість цієї відпустки не може перевищувати 17 днів, якщо існує декілька підстав для її надання. У разі якщо жінка після народження дитини не бере відпустку по догляду і продовжує працювати, роботодавець зобов'язаний (на підставі статті 183 КЗпП) надати їй додаткові оплачувані перерви для годування дитини. Такі перерви надаються не рідше ніж кожні три години, тривають не менше 30 хвилин кожна, включаються в робочий час і оплачуються як звичайна праця. Якщо роботодавець відмовляє жінці у прийомі на роботу з причини наявності в неї малолітньої дитини, і ця причина буде доведена, він може понести відповідальність у формі штрафів або навіть кримінального покарання.

Для порівняння, у скандинавських країнах спеціальні трудові норми щодо захисту жінок практично відсутні. Це зумовлено високим рівнем рівності та тим, що подібні норми можуть розцінюватись як дискримінація за ознакою статі. Як зазначають дослідниці Ковалевич і Хоружа, вибір напрямку подальшого розвитку України залежить від уряду. Проте найкращого результату можна досягти шляхом поєднання позитивного досвіду різних країн із врахуванням національних реалій [8].

Досягнення реальної гендерної рівності потребує не лише закріплення відповідних норм, а й створення ефективного механізму їх реалізації. Як підмітив Ю. М. Тодика, недостатньо мати матеріальні норми, розвинену систему законодавства, а потрібні чіткі механізми їх втілення в життя. Оскільки формування дієвого організаційного механізму забезпечення реалізації гендерної політики, тобто ефективної політики рівних прав та можливості для жінок і чоловіків, є обов'язковою умовою для діяльності демократичної незалежної правової держави, розвитку усвідомленого громадянського суспільства та перспективи європейської інтеграції [9].

Попри наявність нормативної бази, міжнародні організації акцентують на недостатній системності й узгодженості дій державних органів та громадянського суспільства. Зокрема, згідно з Global Gender Gap Report, який щороку випускає World Economic Forum, в індексі гендерного розриву Україна перебуває на 63-му місці зі 147 досліджуваних країн. Дослідження також свідчить, що в Україні цей показник минулого року покращився на 0,8% [10].

Гендерна нерівність у соціально-трудовій сфері виявляється через нерівні можливості у професійній освіті, доступі до практики, оплаті праці,

кар'єрному зростанні та умовах праці. Повномасштабна війна лише погіршила ситуацію, адже жінки змушені брати на себе більшість побутових обов'язків і часто жертвують кар'єрою.

В умовах війни ситуація з оплатою праці лишається напруженою. У зв'язку з воєнними діями, Державна служба статистики не має можливості проводити відповідні обстеження, проте останніми результатами були такі: протягом 2022 р. середньомісячна заробітна плата зросла проти показника 2021 р. на 6,1 % – з 14 016 грн до 14 859 грн. Найбільшого рівня середньомісячна зарплата досягла за підсумками IV кварталу – 16 477 грн. Між тим, у 2021 р. у жінок середньомісячна заробітна плата була на 18,4 % нижча, ніж відповідний показник у чоловіків (13802 грн – у жінок і 16912 грн – у чоловіків) [11].

Отже, вже сьогодні, в умовах повномасштабної війни, українська держава у співпраці з громадськими організаціями та міжнародними партнерами активізувала діяльність у напрямі розбудови системи реагування на випадки насильства, протидії дискримінації, надання допомоги постраждалим від війни, а також забезпечення рівних прав і можливостей для жінок і чоловіків. Зокрема: набули чинності закони, спрямовані на протидію дискримінації за ознакою статі в рекламі, а також щодо забезпечення рівних прав матері й батька – військовослужбовців – на догляд за дитиною в особливий період; ухвалено Державну стратегію забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків до 2030 року; започатковано проєкт групових психологічних занять для жінок і дівчат «Тримайся, сестер», який реалізується ГО «Жіночий ветеранський рух» у межах проєкту ООН Жінки «Трансформаційні підходи для досягнення гендерної рівності в Україні»; реалізується ініціатива «Women for Ukraine», спрямована на підтримку українок, які втратили роботу або дохід внаслідок війни, у пошуку нових можливостей для працевлаштування та професійного розвитку.

Література:

1. Конституція України від 28 червня 1996 р. URL: <https://www.president.gov.ua/documents/constitution>
2. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>
3. Про охорону праці : Закон України від 14 жовтня 1992 р. № 2694-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text>
4. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : Закон України від 8 верес. 2005 р. № 2866-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>

5. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії дискримінації: Закон України від 13.05.2014 № 1263-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/1263-18>
6. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні: Закон України від 06.09.2012 № 5207-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17>
7. Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 8 вересня 2005 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text>
8. Ковалевич, С. П., Хоружа І. Г. Особливості правового регулювання умов праці жінок. *Молодий вчений*. 2017. № 1. С. 54–57. URL: http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJR
9. Тодика Ю. Конституція України – основний закон держави і суспільства : навч. посіб. Х. : Факт, 2001. 328 с.
10. Global Gender Gap Report 2024. URL: <https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2024/>
11. Державна служба зайнятості. URL : <https://ukrstat.gov.ua/>
12. Межевська Л. В., Фоміна Д. О. Правовий аспект праці жінок в Україні. *Порівняльно-аналітичне право*. 2018. № 1. С. 159–162. URL : <https://pap-journal.in.ua/wp-content/uploads/2020/08/Porivnyalno-analitichne-pravo-1-2018-1.pdf#page=159>
13. Руданецька, О. С. Міжнародні стандарти захисту трудових прав жінок. *Приватне та публічне право*. 2019. № 4. С. 106–110. URL: http://www.pp-law.in.ua/archive/4_2019/23.pdf