

носин за участю жінок-військовослужбовців. На нашу думку, саме такий варіант надасть їм можливість повною мірою реалізувати свій потенціал професійній діяльності, враховуючи всі фізіологічні особливості.

***Бібліографічні посилання:***

1. Савченко Ю.С. Деякі особливості правового статусу військовослужбовців жіноку Збройних Силах України // Юридична наука 2011. – № 6. – С. 175-181.
2. Клименко Н.Г. Роль і місце жінки-військовослужбовця в Україні // Економіка та держава. – 2014. – № 5. – С. 116-119.
3. Про затвердження тимчасових переліків військово-облікових спеціальностей і штатних посад рядового, сержантського і старшинського складу та військовослужбовців-жінок і тарифних переліків посад вищезазначених військовослужбовців: Наказ Міністерства оборони України від 27.05.2014 № 337. - [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z0600-14>.

**Шевцова Д.І., курсант**

*Науковий керівник –*  
к.ю.н., доц. **Сердюк Л.М.,**  
доцент кафедри теорії  
та історії держави і права

*(Дніпропетровський державний  
університет внутрішніх справ)*

## **ВТІЛЕННЯ ПРИНЦИПУ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В ТРУДОВОМУ ЗАКОНОДАВСТВІ УКРАЇНИ**

На сучасному етапі розвитку суспільства в нашій демократичній державі Основним Законом України гарантується рівність прав жінок і чоловіків. Особливу увагу хочеться приділити закріпленому в Конституції України економічному праву на працю.

Відповідно до норм чинного законодавства жінка має можливість поєднувати працю з материнством. Немає ніяких перепон щодо отримання належної освіти, будівництва професійної кар'єри або свого власного бізнесу для жінок. Вони мають всі права для того щоб координувати свою діяльність за власними бажаннями та переконаннями.

У ч. 3 ст. 24 Конституції України та ст. 2<sup>1</sup> Кодексу законів про працю України закріплено, що всім громадянам надається рівність в трудових правах і немає бути привілеїв від політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками. Якщо розглядати саме рівність прав жінок і чоловіків, то це забезпечується наданням їм однакових можливостей у здобутті освіти та професійній підготовці, у праці та винагороді за неї; спеціальними заходами щодо охорони праці та здоров'я жінок, встановленням

пенсійних пільг; створення умов, які дають жінкам можливість поєднувати працю з материнством; правовим захистом, матеріальною та моральною підтримкою материнства і дитинства, включаючи надання оплачуваних відпусток та інших пільг вагітним жінкам і матерям [1].

Із наведених вище нормативно-правових актів випливає, що чинним законодавством України встановлено цілісний комплекс правових норм, які необхідні для гарантування трудових прав жінок на рівні з чоловіками.

Важливим є і механізм реалізації прав, що враховує фізіологічні особливості жіночого організму, інтереси охорони материнства і дитинства, соціальну роль дітонародження, що її виконує жінка в суспільстві. Законодавством для такої категорії осіб встановлено відповідні пільги і гарантії, якими наділяються працюючі жінки. Так, для вагітних жінок та жінок, які мають дітей у віці до трьох років, законами України та іншими нормативно-правовими актами передбачені декілька видів відпусток та визначено порядок їх надання [3].

Також при прийнятті на роботу жінок, які поєднують працю з материнством, їм необхідно роз'яснити відповідні особливості технології виробництва і загальний стан виробничих приміщень. Таке інформування проводить для запобігання можливих захворювань, що можуть бути викликані шкідливою санітарно-гігієнічною обстановкою.

Зміст спеціальних гарантій прав жінок на безпечні та здорові умови праці полягає у встановленні заборони застосування їх праці на певних роботах, обмеження використання праці жінок на нічних роботах та встановлення граничної маси перенесення жінками вантажів. Наказом Міністерства охорони здоров'я України від 29 грудня 1993 р. № 256 затверджено "Перелік важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок

Глава XII – Праця жінок, Кодексу законів про працю покликана забезпечити працюючим жінкам сприятливий режим праці й відпочинку, обмеження їх праці у нічний час, використання їх на роботах з неповним робочим днем або неповним робочим тижнем.

Стосовно надання відпустки у зв'язку з вагітністю, пологами і для догляду за дитиною тривалістю сімдесят календарних днів до пологів і п'ятдесят шість після пологів, то за бажанням жінкам надаються частково оплачувані відпустки по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку і виплатою за цей період допомоги по державному соціальному страхуванню, встановлює ст. 179 КЗпПУ.

На практиці проблема виникає з наданням такої відпустки розлученій жінці, жінці, яка виховує дитину без батька, в тому числі і жінці, яка народила дитину, не перебуваючи у зареєстрованому шлюбі, і при цьому батько визнав дитину, та жінці, яка вийшла заміж, але її дитина новим чоловіком не усиновлена, оскільки батько у дитини є і в багатьох випадках спілкується з нею і бере участь у вихованні.

Як уже зазначалось, для працюючих жінок-матерів передбачені пільги та гарантії, що також поширюються на жінок, які усиновили дітей. Їх зобов'язаний надати власник або уповноважений ним орган за наявності відповідного медичного висновку із збереженням середньомісячного заробітку за попередньою роботою. Також під час вагітності жінок заборонено залучати до робіт, які вимагають значного напруження, пов'язаних з небезпекою вибуху, аварії, пожежі та з іншим ризиком для життя [4].

Зважаючи на наявність приписів, що покликані забезпечити втілення в життя ідеї рівноправності між чоловіками і жінками у трудових правовідносинах, на практиці все ж існує проблема пов'язана з дискримінацією за статтю.

Досить часто як державні установи, так і приватні компанії в Україні практикують гендерну дискримінацію в оголошеннях про вакансії. Тобто, роботодавець обмежує можливість для прийняття на роботу жінок. Багато веб-сайтів з оголошеннями про вакансії прийняття на роботу пропонують стандартні форми для їх розміщення, у такий спосіб заохочуючи роботодавців надавати оголошення з обмеженням бажаної статі працівника[5].

І хоча наявна статистика свідчить, що жінки мають доступ до високооплачуваної роботи, але пропоновані їм вакансії не дають таких самих можливостей професійного та кар'єрного зростання, що мають чоловіки.

Отже, принаймні на законодавчому рівні в нашій країні встановлюється і гарантується всебічний розвиток трудових прав жінок. Наявність нормативних приписів, які забезпечують жінкам гідні для них умови праці ще раз підтверджує, що національне законодавство України керується принципом рівності прав і свобод усіх громадян, у тому числі незалежно від їхньої статі.

#### **Бібліографічні посилання:**

1. Україна. Конституція (1996). У45 Конституція України : чинне законодавство зі змінами та допов. станом на 1 верес. 2017 р.: (ОФІЦ. ТЕКСТ) . – К.: ПАЛИВОДА А. В., 2017. – 76 с. – (Закони України)
2. Кодекс законів про працю України . –С.: ТОВ «ВВП НОТІС», 2016 – 96 с.
3. Міністерство юстиції України Головне територіальне управління юстиції у Чернігівській області : Методичні рекомендації «Праця жінок». [Електронний ресурс]. – Режим доступу :[http://just.cg.gov.ua/web\\_docs/2950/2016/02/docs/%D0%9F%D1%80%D0%B0%D1%86%D1%8F%20%D0%B6%D1%96%D0%BD%D0%BE%D0%BA.pdf](http://just.cg.gov.ua/web_docs/2950/2016/02/docs/%D0%9F%D1%80%D0%B0%D1%86%D1%8F%20%D0%B6%D1%96%D0%BD%D0%BE%D0%BA.pdf)
4. Булеца С. Б., Іванов Ю. Ф., Іевія О. В., та ін.. Н 34 Науково-практичний коментар Сімейного кодексу України. Станом на 01.09.2017 р. – К.: «Видавничий дім «Професіонал», 2017. – 428 с.
5. Українська Гельсінська спілка з прав людини : ПРАЦЯ ЖІНОК: «ДИСКРИМІНАЦІЯ ПО ВІДНОШЕННЮ ДО ЖІНОК НА УКРАЇНСЬКОМУ РИНКУ ПРАЦІ»[Електронний ресурс]. – Режим доступу :<http://www.helsinki.org.ua/files/docs/1157723430.pdf>.