УДК 349.2 – 055.2 (477) (043.2)

**Семенюк Я.А.** студентка,

Юридичний факультет,

Національний авіаційний університет, м. Київ,Україна

Науковий керівник: Корнєєв Ю.В. к.ю.н., доцент

**ОСОБЛИВОСТІ ОХОРОНИ ПРАЦІ ЖІНОК В УКРАЇНІ**

Особливе місце на сучасному етапі регулювання трудових відносин займає регулювання окремих прав тих категорій працівників, які на ринку праці не мають однакових можливостей у реалізації загальних прав та свобод, через вікові, фізіологічні, соціальні та інші особливості. Трудове право, яке загалом розглядається як право охорони та захисту працівника у сфері праці, передбачає спеціальну систему норм для забезпечення охорони праці жінок, що зумовлено фізіологічними особливостями жіночого організму, функціями народження та виховання дітей тощо.

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. Тому жінка вважається особливим суб’єктом права. Передумовою регулювання праці жінок є передбачене Конституцією України виділення їх в окрему категорію працівників для додаткового захисту їх здоров’я. Частина 4 ст. 43 Конституції України передбачає заборону на використання праці жінок і неповнолітніх на небезпечних для здоров’я роботах [1].

На даний час Україна прагне до зближення з Європейським Союзом, тому однією з перших підписала міжнародні договори, що регулюють питання дискримінації, рівності жінок та охорони материнства. На законодавчому рівні гендерну дискримінацію заборонено Конституцією та Законом України "Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні". Крім того, 1980 року Україною була ратифікована Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок. 2005 року Верховна Рада ухвалила Закон "Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків". Навіть Угода про асоціацію між Україною та ЄС містить статтю про гендерну рівність в економічному житті, яка декларує забезпечення рівних можливостей для чоловіків та жінок у сфері зайнятості, освіти та навчання, економічної та суспільної діяльності, а також у процесі ухвалення рішень. Проте, на практиці в Україні досі зберігається доволі консервативне та стереотипне сприйняття жінок та чоловіків, їхніх можливостей та ролей, які не дозволяють повною мірою реалізувати ту гендерну рівність, яка прописана у всіх згаданих документах. Оскільки критичним для України залишається те, що норми задекларовані на папері так і не знаходять свого застосування на практиці. Україною взято курс на європеїзацію законодавства, розвиток громадянського суспільства, але до таких кардинальних змін сучасне суспільство України ще не готово. Хоча протягом останніх років ситуація потроху покращується.

Правове регулювання праці жінок здійснюється главою ХІІ «Праця жінок» Кодексу законів про працю України (далі - КЗпП), ст. 10 Закону України «Про охорону праці», а також іншими нормативно-правовими актами. КЗпП передбачає досить широкий спектр прав для працюючих жінок. При цьому окремою категорією є жінки, що мають дітей до 3 років [2].

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.

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 [3].

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[3]. Оскільки, законодавством закріплено спеціальні права, гарантії та пільги для вагітних жінок; жінок, які мають дітей віком до 3 років; жінок, які мають дітей віком від 3 до 14 років або дітей-інвалідів; жінок, що мають дітей віком до 1,5 року. Як бачимо, законодавство України містить досить широкі права та гарантії для працюючих жінок.

Отже, нормативно-правове регулювання праці жінок є важливим елементом у законодавстві будь-якої країни. Створення особливої охорони праці жінок – одне з найбільш важливих соціальних проблем та завдань для всіх держав. Україна, встановлюючи гарантії та пільги для жінок, піклується про належний розвиток економіки та суспільства в цілому.

Література

1. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 р. № 254к/96–вр // Відомості Верховної Ради України. – 2016. – № 28. – 532 с.
2. Кодекс законів про працю України за станом на 20. 01. 2018 [№ 322-VIII](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322%D0%B0-08) / Відомості Верховної Ради України. – 2017. – № 49-50. – 443 с.

Особливості правового регулювання праці жінок в Україні – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.vestnik-pravo.mgu.od.ua/archive/juspradenc9-2/part_2/9.p>.