

*Engineering & Management Systems*, 2020. Vol. 19, No. 1. Pp. 133-142.  
URL: <https://doi.org/10.7232/iems.2020.19.1.133>

2. Грицаєнко М.І. Соціальний капітал як драйвер багаторівневого розвитку національної економіки. *Підприємництво: соціально-економічне та інституціональне забезпечення розвитку*: монографія / Л.О. Андрєєва, Л.О. Болтянська, М.І. Грицаєнко та ін. Мелітополь: Люкс, 2021. С. 107-163.

3. Грицаєнко М.І. Формування соціальної відповідальності в економічному механізмі реалізації соціального капіталу підприємства. *Науковий вісник Одеського національного економічного університету*. 2021. Вип. 7-8 (280-281). С. 130-142. URL: <https://doi.org/10.32680/2409-9260-2021-7-8-284-285-130-142>

4. Димчак Р., Шпикуляк О., Грицаєнко М., Саковська О., Грицаєнко Г. Соціальний капітал аграрної сфери: індикатори виміру умов формування та результатів використання. *Agricultural and Resource Economics*, 2021. Vol. 7, No. 4. Pp. 115-137. URL: <https://doi.org/10.51599/are.2021.07.04.07>

5. Шпикуляк О.Г., Грицаєнко М.І. Інтелектуальна модель соціального капіталу: концепти інституціоналізації. *Розвиток сільськогосподарської кооперації та інтеграційні процеси в аграрному секторі економіки*: монографія / Національний науковий центр «Інститут аграрної економіки» [Малік М.Й., Шпикуляк О.Г., Мамчур В.А., Грицаєнко М.І. та ін.]; за ред. М.Й. Маліка. К.: ННЦ «ІАЕ», 2019. С. 186-196.

## СОЦІАЛЬНО-ПРАВОВІ ГАРАНТІЇ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ У СФЕРІ ПРАЦІ

**КУПЧАК М.Я., К.ПЕД.Н.,  
САМІЛО А.В., К.Ю.Н., ДОЦЕНТ,  
ЛЬВІВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
БЕЗПЕКИ ЖИТТЄДІЯЛЬНОСТІ**

З метою належної реалізації конституційного права на працю, виключення гендерної дискримінації, де кожна працездатна людина має рівні права та можливості, є вкрай важливим завданням для формування громадянського суспільства та правової держави. Гендерна рівність розглядається, як рівний правовий статус жінок і чоловіків, а також рівні можливості для його реалізації, що дозволяє особам обох статей брати однакову участь у всіх сферах життєдіяльності суспільства.

Конституція України визначає, що усі люди є вільні і рівні у своїй гідності та правах. Права і свободи людини є невідчужуваними та непорушними. Рівність прав жінки та чоловіка забезпечується у тому числі і наданням жінкам рівних з чоловіками можливостей у праці та

винагороді за неї, спеціальними заходами щодо охорони праці і здоров'я жінок, встановленням пенсійних пільг, створенням умов, які дають жінкам можливість поєднувати працю з материнством, правовим захистом, матеріальною і моральною підтримкою материнства і дитинства, включаючи надання оплачуваних відпусток та інших пільг вагітним жінкам і матерям [1].

Дискримінація за ознакою статі розглядається, як ситуація, за якої особа або група осіб за ознаками статі, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними, зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами або привілеями в будь-якій формі, встановленій Законом України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», крім випадків, коли такі обмеження або привілеї мають правомірну об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними [2]. Дотримання гендерної рівності у соціально-економічній сфері, зокрема, рівність прав при працевлаштуванні, просуванні по роботі, підвищенні кваліфікації та перепідготовці, одержанні винагороди за працю, а також зайнятті підприємницькою діяльністю гарантується Законом України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [3].

Жінкам і чоловікам забезпечуються рівні права та можливості у працевлаштуванні, просуванні по роботі, підвищенні кваліфікації та перепідготовці. Не є дискримінацією за ознакою статі у сфері праці спеціальні тимчасові заходи, що мають правомірно обґрунтовану мету та спрямовані на досягнення збалансованого співвідношення жінок і чоловіків у різних сферах трудової діяльності.

Головним обов'язком роботодавця у відповідності до норм чинного законодавства є: створення умов праці, що дозволяють жінкам і чоловікам на рівній основі здійснювати трудову діяльність; забезпечувати жінкам і чоловікам можливість суміщати трудову діяльність із сімейними обов'язками; вживати заходів щодо створення безпечних для життя і здоров'я умов праці; здійснювати рівну оплату праці жінок і чоловіків при однаковій кваліфікації та однакових умовах праці тощо. У регулюванні соціально-трудових відносин до колективних договорів включаються положення, що забезпечують рівні права та можливості жінок і чоловіків [5].

Проте, слід наголосити, що законодавством України передбачено перелік робіт, на яких забороняється застосовувати працю жінок [4]: на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, на підземних роботах, крім деяких підземних робіт (нефізичних робіт або робіт, пов'язаних з санітарним

та побутовим обслуговуванням), а також залучення жінок до підіймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми, відповідно до переліку важких робіт і робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, граничних норм підіймання і переміщення важких речей, що затверджуються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони здоров'я.

Щодо праці вагітних жінок та жінок, які мають дітей, то: не допускається залучення до робіт у нічний час, до надурочних робіт і робіт у вихідні дні і направлення у відрядження вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до трьох років; жінки, що мають дітей віком від трьох до чотирнадцяти років або дітей з інвалідністю, не можуть залучатись до надурочних робіт або направлятись у відрядження без їх згоди; передбачено переведення на легшу роботу вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років; забороняється відмовляти 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; звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років (до шести років), одиноких матерів при наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини з інвалідністю з ініціативи роботодавця не допускається, крім випадків повної ліквідації підприємства, установи, організації, коли допускається звільнення з обов'язковим працевлаштуванням.

Важливим соціально-правовим механізмом забезпечення гендерної рівності у сфері праці є наявність у трудових відносин умови реалізації права на матеріальне забезпечення, а також являється підставою для встановлення диференційованих розмірів такого забезпечення різних категорій працівників. Тому, в першу чергу, слід визнати за необхідність проведення гендерної експертизи трудового законодавства в частині врегулювання прогалін та правових колізій у правовому механізмі забезпечення рівних можливостей жінок і чоловіків у сфері зайнятості, оплати праці, можливості кар'єрного зростання тощо [6].

Таким чином, соціально-правові гарантії забезпечення гендерної рівності у сфері праці полягають у правовому врегулюванні та розв'язанні низки соціально-економічних проблем. Дотримання конституційного принципу рівності прав жінки і чоловіка має забезпечувати рівний доступ до усіх видів діяльності, рівні права та

можливості жінок і чоловіків на ринку праці, попередження безробіття, оцінки загальної потреби у робочих місцях, а також формування ринку професій як для чоловіків, так і для жінок.

### **Література.**

1. Конституція України від 28.06.2008 № 254к/96-ВР.  
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>
2. Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» від 06.09.2012 № 5207-VI.  
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text>
3. Закону України «Про охорону праці» від 14.10.1992 № 2694-XII.  
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text>
4. Закону України «Про охорону праці» від 14.10.1992 № 2694-XII  
<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text>
5. Про затвердження Методичних рекомендацій щодо вклячення до колективних договорів та угод положень, що забезпечують рівні права та можливості жінок і чоловіків у трудових відносинах.  
URL: <https://www.msp.gov.ua/projects/461/>
6. Правові аспекти рівності жінок і чоловіків у сфері соціального забезпечення. URL: [https://minjust.gov.ua/m/str\\_48](https://minjust.gov.ua/m/str_48)

## **НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ НАСЕЛЕННЯ В УКРАЇНІ**

***СОЦЕНКО В.М., ГОНЧАРЕНКО В.Є.,  
ЗДОБУВАЧКИ ВИЩОЇ ОСВІТИ,  
ДЕРЖАВНИЙ БІОТЕХНОЛОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ***

В умовах кризового стану соціально-економічної системи, що головним чином обумовлюється воєнними діями, механізм соціального захисту населення України вимагає докорінної перебудови, оскільки він, у таких умовах, не здатний оперативно та повною мірою реагувати на сьогоденні проблеми у соціальній сфері, що призводить до збільшення кількості безробітних, зростання заборгованості з оплати праці, зниження рівня матеріального добробуту та, у підсумку, посилює міграційні процеси [1-3].

---

\* Науковий керівник – Грідін О.В., к.е.н., доцент