УДК 349.2

Яблоновська Г.Г.
викладач кафедри державно-правових дисциплін та міжнародного права Харківського національного педагогічного університету ім. Г.С. Сковороди

Юридичні гарантії правового регулювання праці жінок та можливість їх поширення на осіб із сімейними обов'язками

Правовому регулюванню праці жінок взагалі і юридичним гарантіям зокрема завжди надавалось велике значення як в науковій літературі, так і в нормативно-правових актах. Але у зв'язку із переходом України до ринкових відносин а також прийняттям нових міжнародно-правових актів, українське законодавство потребує подальшого опрацювання і доповнення у відповідності до міжнародно-правових норм (стандартів) з цього питання (мова йде про ратифіковану Україною у 1999 році Конвенцію №156 МОП "Конвенція про рівне ставлення і рівні можливості для трудящих чоловіків та жінок: трудящі із сімейними обов'язками", норми якої ще не знайшли належного відображення в трудовому законодавстві України і, насамперед, у КЗпП України) [3, 4]

Проблемами жіночої праці в науці трудового права взагалі і юридичним гарантіям зокрема займались вчені-трудовики В.М.Толкунова, Л.О.Сироватська, К.П.Уржинський, А.С.Пашков, В.Н.Смірнов, В.І.Прокопенко, І.В.Вєтухова, а питання юридичних гарантій праці осіб із сімейними обов'язками на жаль ще не досліджувалось і не знайшло собі місця ні в науці, ні в галузі трудового права України.

Система юридичних гарантій прав особистості є елементом правового статусу кожного громадянина України. Загальні конституційні права та обов'язки в правовому статусі жінки (як і чоловіка) виходять безпосередньо із Основного закону країни і стосовно кожної жінки - це в той же час і суб'єктивні права. Згідно ст. 43 Конституції України, кожен має право на працю, що включає в себе можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає, або на яку вільно погоджується. Це передбачає можли-

вість вільного волевиявлення кожної людини, незалежно від статі, віку, належності до громадянства тощо, працювати їй чи ні.

Але на відміну від правового статусу чоловіка, правовий статус жінки окрім загальних головних прав, містить ще і додаткові, які надаються жінці спеціальними нормами права у вигляді пільг[9, с.26]. ст. 24 Конституції України закріпила рівність прав жінки і чоловіка, що забезпечуються як наданням жінкам рівних з чоловіками можливостей у громадсько-політичній і культурній діяльності, у здобутті освіти і професійній підготовці, у праці та винагороді за неї, так і встановленням спеціальних заходів 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 та дитинства, включаючи надання оплачуваних відпусток та інших пільг вагітним жінкам і матерям.

Важливим кроком уперед у забезпеченні рівності прав чоловіків та жінок стало прийняття Верховною Радою України Закону України від 8 вересня 2005 р. № 2866-IУ «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків». Відповідно до преамбули цього Закону, його метою є досягнення паритетного становища жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства шляхом правового забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, ліквідації дискримінації за ознакою статі та застосування спеціальних тимчасових заходів, спрямованих на усунення дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків реалізовувати рівні права, надані їм Конституцією і законами України [2].

Додаткові права надають жінці можливість здійснювати право на працю без шкоди для материнства, при цьому вони зовсім не дискримінаційні. Як вірно відмічають А.С. Пашков і В.Н. Смірнов, ці "додаткові права не тільки не порушують принципу єдності і рівності прав, а навпаки, служать послідовному втіленню його у життя" [6,с.110-124].

Отже, право жінок на працю — це рівне з чоловіками їх право на отримання гарантованої роботи за здібностями, включаючи право на кваліфіковану роботу, вибір професії, роду занять та праці у відповідності до покликання, здібностям, професійної підготовки, яка спеціально не заборонена для жіночого організму. Реальність здійснення жінками закріпленого у законі права на працю

залежить від того, чи забезпечується це право у житті відповідними гарантіями. Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» закріпив, що роботодавець зобов'язаний створювати умови праці, які дозволяли б жінкам і чоловікам здійснювати трудову діяльність на рівній основі, здійснювати рівну оплату жінок і чоловіків при однаковій кваліфікації та однакових умовах праці, а також забезпечувати жінкам і чоловікам можливість суміщати трудову діяльність із сімейними обов'язками [2]. Таким чином, більшість гарантій права жінок на працю одночасно виступають і гарантіями рівноправ'я жінок в трудових та інших, тісно пов'язаних з ними відносинах.

Загальну характеристику поняття "юридичні гарантії" дає К.Т. Уржинський, який пише, що юридичними гарантіями права на працю слід вважати такі передбачені законодавством засоби, таку діяльність трудових колективів, державних та громадських органів, які сприяють безперешкодному здійсненню цього права, досягненню максимально можливих позитивних результатів на основі законності [12, с.20-22]. Ми погоджуємось з цим, але, на нашу думку, більш чітко і точно передає сутність юридичних гарантій точка зору В.Н. Толкунової, яка відмічає, що під гарантіями слід розуміти умови, способи і засоби забезпечення фактичної можливості користуватися правами і свободами, закріпленими у законі, реально їх здійснювати, а також способи і засоби охорони та захисту цих прав і свобод. Всі юридичні гарантії права жінок на працю залежно від їх цільового призначення можна поділити на гарантії реалізації, здійснення і правоохоронні гарантії (охорони, захисту цього права від посягань, включаючи відповідальність за його порушення). Останні, в свою чергу, можуть бути поділені на матеріально-правові (наприклад, заборона звільнення жінок за ініціативою роботодавця при активному материнстві) та процесуально-правові гарантії (пов'язанні з відновленням порушеного права жінок на працю, охороною їх рівноправності в праці) [9, с.48,55,56].

На думку Л.О. Сироватської, допомога держави має полягати в реальних гарантіях для вимушено безробітних, у системі матеріальної і соціальної допомоги їм. Крім того, держава повинна забезпечити інформацією про можливості працевлаштування тих, хто цього потребує, а також професійної їх перепідготовки [8,с. 121].

В свою чергу, І.А. Вєтухова зазначає, що жінки, які поєднують працю з материнством, при влаштуванні на роботу також по-

винні бути проінформовані про особливості технології виробництва і загальний стан виробничих приміщень; санітарно-гігієнічні умови; професійні особливості праці; наявність або відсутність робіт, що виконуються в обстановці, яка несприятливо впливає на здоров'я. Крім цієї інформації, працівниці мають бути повідомлені про технічні фактори здорових та безпечних умов праці, естетичні фактори [1, с.88-89].

Отже, як відмічає В. Прокопенко, захист трудових прав працівника повинен здійснюватися в усіх складових частинах трудових правовідносин [7,с.29], і саме юридичні гарантії як загальні для усіх працівників, так і спеціальні - для окремих категорій працівників мають забезпечувати захист їхніх трудових прав.

Ми цілком згодні з точкою зору Толкунової В.Н. та інших авторів, але на наш погляд, деякі спеціальні гарантії повинні розповсюджуватись не тільки на жінок але і на інших осіб із сімейними обов'язками, які за наявності певних обставин прирівнюються до жінок за своїм правовим статусом у трудових правовідносинах.

Звернемось до досвіду наших російських колег. У новому Трудовому Кодексі Російської Федерації, у главі 41 "Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями", на відміну від тексту попереднього Кодексу законів про працю (1972 р.), вже міститься ряд гарантій для осіб із сімейними обов'язкамии, яких не було раніше [10]. Наприклад, ст. 257 передбачає надання відпусток робітникам, які усиновили дитину [там же].

У відповідності до норм ст. 259 (цієї ж глави) забороняється направлення в службові відрядження, залучення до надурочної роботи, роботи у нічний час, вихідні та неробочі святкові дні вагітних жінок, жінок, які мають дітей до трьох років, а також працівників, які мають дітей-інвалідів або інвалідів з дитинства до досягнення ними віку вісімнадцяти років, а також робітників, які здійснюють догляд за хворими членами їхніх сімей у відповідності з медичним висновком. До речі, останнє положення повністю відповідає змісту Конвенції №156 МОП [4], ратифікованої Україною у 1999 році (Верховна Рада України 22 жовтня 1999 р. прийняла Закон "Про ратифікацію Конвенції Міжнародної Організації Праці № 156 про рівне ставлення і рівні можливості для трудящих чоловіків та жінок: трудящі із сімейними обов'язками" [3]). Конвенція застосовується до трудящих чоловіків і жінок, які мають обов'язки стосовно

дітей, котрі перебувають на їхньому утриманні, якщо такі обов'язки обмежують їхні можливості щодо підготовки, доступу, участі або просування в економічній діяльності. Положення Конвенції застосовуються і до трудящих чоловіків та жінок, які мають обов'язки стосовно інших найближчих родичів - членів їхньої сім'ї, котрі дійсно потребують їхнього догляду або допомоги, якщо такі обов'язки обмежують їхні можливості щодо підготовки, доступу, участі або просування в економічній діяльності [4].

Далі, ст.262 Трудового Кодексу Російської Федерації передбачає додаткові вихідні дні особам (одному з батьків - опікуну чи піклувальнику), які здійснюють догляд за дітьми-інвалідами та інвалідами з дитинства до досягнення ними віку вісімнадцяти років. За письмовою заявою одного з вказаних вище осіб надається чотири додаткових сплачуваних вихідних дні у місяць, які можуть бути використані одним із вказаних осіб або розділені ними між собою на їхній розсуд.

Ст.263 передбачає додаткові відпустки без збереження заробітної плати особам, які здійснюють догляд за дітьми. До них відноситься наступна категорія осіб - працівник, який має двох або більше дітей у віці до чотирнадцяти років, робітник, який має дитину інваліда у віці до вісімнадцяти років, матір-одиначка, яка виховує дитину у віці до чотирнадцяти років, батько, який виховує дитину до чотирнадцяти років без матері. Ст.264 передбачає гарантії та пільги особам, що виховують дітей без матері. Отже, таким чином ми вважаємо, що в сучасних умовах вже недостатньо використовувати термін "праця жінок". Враховуючи положення міжнародних документів а також досвід інших країн (і те і інше наведено вище), ми вважаємо доцільним і необхідним використовувати термін "праця осіб із сімейними обов'язками".

Пропонується наступне: гарантії та пільги, які надаються жінкам у зв'язку з материнством (обмеження роботи у нічний час та понаднормових робіт, залучення до роботи у вихідні та неробочі святкові дні, направлення у службові відрядження, надання додаткових відпусток, встановлення пільгових режимів праці та інші гарантії та пільги, встановлені вже чинними законами та нормативно-правовими актами) - поширити не тільки на батьків, які виховують дітей без матері, а також опікунів (піклувальників) неповнолітніх, а і на працівників, які здійснюють догляд за хворими членами їхніх сімей у відповідності до медичного висновку і закріпити ці

положення у новому Трудовому Кодексі України, який має бути прийнятий найближчим часом.

Необхідно запровадити більш широку систему інформування як жінок, так і чоловіків про такі умови праці, як розмір заробітної плати, індексація, про всі види відпусток, їх тривалість, оплату, про різні види виплат, допомог.

На закінчення слід сказати, що висловлені пропозиції щодо поширення пільг та гарантій трудових прав жінок - на осіб із сімейними обов'язками сприятимуть гармонійному поєднанню ними участі в суспільному виробництві з вихованням дітей, досягненню фактичної рівності прав чоловіків та жінок (принципу тендерної рівності), а внесення відповідних змін в трудове законодавство сприятиме, у свою чергу, – "адаптації українського законодавства до законодавства ЄС, зближення із сучасною європейською системою права, що сприятиме поступовому зростанню добробуту громадян України" [5, 11].

Література

1. Вєтухова І.А. Право матерів на поінформованість про умови праці // Право України. - 2000.- №8. - С. 88-89.

2. Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 8 вересня 2005 р. № 2866-ІУ // Відомості Верховної Ради України. - 2005. - № 52. - Ст. 561.

3. Закон України "Про ратифікацію Конвенції Міжнародної Організації Праці № 156 про рівне ставлення і рівні можливості для трудящих чоловіків та жінок: трудящі із сімейними обов'язками" від 2 жовтня 1999 р.// Відомості Верховної Ради України. - 1999. - № 51. - Ст. 452.

4. Конвенция № 156 О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейньїми обязанностями от 23 июня 1981 г. Международная защита прав и свобод человека: Сборник документов. - М.: Юрид. лит. - 1990. - 672с.

5. Концепція Загальнодержавної програми адаптації законодавства Європейського союзу, схвалена Законом України від 21 листопада 2002 року. // Відомості Верховної Ради України. - 2002. - №57. - Ст. 492.

6. Пашков А.С., Смирнов ОБ. Основне принципи советского трудового права // Весник ЛГУ. Сер. Зкономика, философия, право. - 1971. - № 23. Выш.4. – с. 110-124.

7. Прокопенко В. Захист трудових прав громадян України при прийнятті на роботу // Український часопис прав людини. - 1995. - №1. - с.29.

8. Н.Сыроватская Л.А. Трудовое право: Учебник. - М: Юристъ. - 1998. - С.312

9.Толкунова В.Н. Право женщин на труд в СССР // Социализм: Опыт. Проблемы. Перспективи. - М.: Юрид. лит., 1980. - 208 с.

10. Трудовой кодекс Российской Федерации, принятый Государственной Думой РФ 21 декабря 2001 года // Собрание законодательства РФ - 2002. - №1(1).

11. Ст.3 11. Указ Президента України "Стратегія інтеграції України до Європейського Союзу" від 11 червня 1998 р. // Офіційний вісник України - 1998. - №24 - Ст.870.

12. Уржинский К.Т. Гарантиии права на труд // Реальный социализм: теория и практика. - М.: Юрид. Лит., 1984. - 200 с.