

ЗАХИСТ ТРУДОВИХ ПРАВ ЖІНОК В УКРАЇНІ ТА ІНШИХ КРАЇНАХ

PROTECTION OF WOMEN'S LABOUR RIGHTS IN UKRAINE AND OTHER COUNTRIES

Солодовникова А.Д.,

*студентка Інституту прокуратури та кримінальної юстиції
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого*

Ганджа В.І.,

*студентка Інституту прокуратури та кримінальної юстиції
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого*

Згідно з положеннями статей 21, 24 Конституції України всі люди є вільні й рівні у своїй гідності та правах. Права і свободи людини є невідчужуваними та непорушними. Не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками. Так само відповідно до статті 2-1 Кодексу законів про працю держава забезпечує рівність трудових прав усіх громадян. Однак законодавство України про працю, враховуючи сукупність фізіологічних особливостей жіночого організму, загальнодержавні інтереси щодо належної охорони материнства й дитинства, фундаментальну соціальну роль дітонародження, яку виконує жінка в суспільстві, встановлює низку додаткових спеціальних пільг і гарантій для працюючих жінок.

У статті під час дослідження проблеми розглянуто питання, пов'язані із трудовими правами жінок. Наявність додаткового захисту цієї категорії осіб передусім зумовлена фізіологічними особливостями та необхідністю забезпечення державою додаткових гарантій щодо захисту їхніх прав. Зазначається, що охорона материнства є одним із прикладів позитивної дискримінації, яка спрямована на захист осіб, які за статевою ознакою, віком, у зв'язку із фізичними вадами, сімейними обов'язками звичайно визнаються такими, що мають необхідність у спеціальному захисті або допомозі. Тобто окрім загальних основних прав, правовий статус жінки у трудовому праві містить ще й додаткові, які надаються жінці спеціальними нормами, права. Проаналізовано їх закріплення в національному законодавстві та в законодавствах інших країн. Установлено, що в різних країнах містяться різні підходи щодо регулювання праці жінок. Однак вони є цілком виправдані та підтримуються багатьма демократичними країнами на конституційному рівні. Також розглянуті питання прийняття вагітних жінок на роботу, а також їх звільнення, й окремо досліджено питання щодо надурочних робіт та робіт у нічний час. Звернено увагу на гарантії та пільги, які надаються жінкам після народження дитини. Деталізується питання відпусток та відпочинку. Зазначено, що відпустки для догляду за дитиною можуть бути використані повністю або частинами також батьком дитини, бабою, дідом чи іншими родичами, які фактично доглядають за дитиною. Указано на деякий досвід зарубіжних країн у питаннях охорони материнства та зазначені міжнародні Конвенції, якими закріплюється це питання. Підсумовано, що в Україні є дуже багато гарантій для жінок у трудовому законодавстві, а українське законодавство в цьому питанні відповідає вимогам міжнародних документів.

Ключові слова: позитивна дискримінація, трудові права, права жінок, трудові права жінок, додаткові гарантії захисту трудових прав, захист материнства.

In accordance with the provisions of Articles 21, 24 of the Constitution of Ukraine, all persons are free and equal in their dignity and rights. Human rights and freedoms are inalienable and inviolable. There can be no privileges or restrictions on race, colour, political, religious or other beliefs, gender, ethnic or social background, property status, place of residence, linguistic or other characteristics. In turn, in accordance with Article 2-1 of the Code of Labour Laws of Ukraine, the state guarantees the equality of labour rights of all citizens. However, the labour legislation of Ukraine, taking into account the totality of physiological features of the female body, national interests in the proper protection of motherhood and childhood, the fundamental social role of childbearing performed by a woman in society, establishes a number of additional special benefits and guarantees for working women.

So the article in the course of the study problems the issues associated with women's labour rights. The presence of additional protection of this category of individuals primarily due to the physiological characteristics and the need for governments to provide additional safeguards for the protection of their rights. It is noted that the maternity protection is one example of positive discrimination that aims to protect persons who, on the basis of gender, age, in connection with physical handicaps, family responsibilities usually are recognized such that need special protection or assistance. That is in addition to the General fundamental rights, the legal status of women in the labour law contains it contains the additional, offered the woman a special law. Analyzed their recognition in national legislation and in the legislation of other countries. It is established that in different countries contain different approaches to regulating the employment of women. However, they are justified and supported by many democratic countries at the constitutional level. They also discussed the adoption of the pregnant women and their dismissal. And a separate question on overtime work and work at night. Attention is drawn to the guarantees and privileges that are given to women after child birth. Details the question of holidays and rest. Provided that leave to care for a child can be used completely or in parts also the father of the child, grandmother, grandfather or other relatives actually caring for the child. Listed on some experience of foreign countries in matters of maternal health and the mentioned international Convention which fixed the issue. Generalized that in Ukraine there are many guarantees for women in labour laws and Ukrainian legislation in this matter complies with the requirements of international instruments.

Key words: positive discrimination, labour rights, rights of women, women's labour rights, additional guarantees for the protection of labour rights, motherhood.

Постановка проблеми. Під час та після світових війн участь жінок на ринку праці зростала. Зараз ринок праці в Україні характеризується високим ступенем залучення жінок і має гендерно нейтральне регулювання. Але все ж таки трудове право додатково передбачає спеціальну систему норм для забезпечення охорони праці жінок. Їх наявність передусім зумовлена фізіологічними особливостями жіночого організму, функціями народження й виховання дітей тощо. Тобто правовий статус жінки у трудовому праві відрізняється від статусу чоловіка тим, що, окрім загальних основних прав, він містить ще й додаткові, які надаються жінці спеціальними нормами права.

Стан опрацювання цієї проблематики. Теоретичні та практичні аспекти правового регулювання праці жінок, зокрема жінок, які поєднують роботу з материнством, досліджуються у працях таких вітчизняних і зарубіжних науковців як О.А. Абрамова, В.М. Андріїв, Н.Б. Болотіна, І.А. Ветухова, М.І. Данченко, І.Я. Кисельов, Є.О. Монастирський, Л.А. Ніколаєва, В.Г. Рогань, С.М. Прилипка, Н.Н. Тарусіна, В.М. Толкунова, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишева, Н.Н. Шептуліна, І.В. Шульженко, О.М. Ярошенко тощо.

Метою статті є дослідження та висвітлення прав жінок з огляду на трудове законодавство України та інших країн.

Виклад основного матеріалу. Охорона материнства у трудових правовідносинах виступає одним із прикладів позитивної дискримінації.

Загальна Декларація прав людини 1948 року [7] проголошує право кожного на працю, на справедливі умови праці та на захист від безробіття, кожний без будь-якої дискримінації має право на рівну оплату за рівну працю. Зазначається, що не вважаються дискримінацією заходи, направлені на встановлення спеціальних пільг особам за критерієм статі або направлені на задоволення потреб осіб, які за статевою ознакою, віком, у зв'язку із фізичними вадами, сімейними обов'язками звичайно визнаються такими, що мають необхідність у спеціальному захисті або допомозі.

Тобто позитивна дискримінація – це надання певних переваг соціальній або етнічній групі внаслідок того, що в минулому, в історії, відповідна соціальна або етнічна група зазнавала утисків, що унеможливило наявність рівних стартових можливостей. Для забезпечення рівних стартових можливостей відповідній групі і надаються на законодавчому рівні додаткові гарантії та додатковий захист їхніх прав.

Відповідно до ч. 1 ст. 43 Конституції України [1], кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працюю, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Згідно із ч. 3 ст. 51 Конституції України, сім'я, дитинство, материнство та батьківство охороняються державою. В конституціях зарубіжних держав захист сім'ї та материнства гарантується, наприклад, ч. 4 ст. 6 Основного Закону Німеччини, ст. 39 Конституції Іспанії, ч. 1 ст. 41 Конституції Ірландії, ст. 67 Конституції Португалії, ч. 3 ст. 68 Конституції Польщі, ч. 1 ст. 38 Конституції Російської Федерації.

Також Конституція України, а саме ст. 24 [1], проголошує рівність прав жінки й чоловіка і гарантує рівні можливості, зокрема, у сфері праці та винагороди за неї; передбачає спеціальні заходи з охорони праці та здоров'я жінок, створення умов, які дають жінкам можливість поєднувати роботу з материнством, правовий захист, матеріальну й моральну підтримку материнства й дитинства, включаючи надання оплачуваних відпусток та інших пільг вагітним жінкам і матерям.

Глава XII Кодексу законів про працю України присвячена праці жінок [3]. У ній встановлюються певні обмеження, які одночасно слугують гарантіями щодо права жінки на працю. Відповідно до ст. 174 забороняється застосування праці жінок на важких роботах і на роботах зі шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах, крім деяких підземних робіт (нефізичних робіт або робіт по санітарному та побутовому обслуговуванню). Забороняється також залучення жінок до підймання й переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми. Перелік важких робіт та робіт зі шкідливими й небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок, а також граничні норми підймання й переміщення важких речей жінками затверджуються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони здоров'я, за погодженням із центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони праці.

Ст. 10 Закону України «Про охорону праці» [2] дублює положення Кодексу законів про працю й зазначає, що забороняється застосування праці жінок на важких роботах і на роботах зі 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 підймання й переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми, відповідно до переліку важких робіт і робіт зі шкідливими й небезпечними умовами праці, граничних норм підймання й пере-

міщення важких речей, що затверджуються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони здоров'я.

Ст. 184 Кодексу законів про працю України [3] визначає, що забороняється відмовляти жінкам у прийнятті на роботу і знижувати їм заробітну плату з мотивів, пов'язаних із вагітністю або наявністю дітей віком до 3-х років, а одиноким матерям – за наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини з інвалідністю. Варто зазначити, що, відмовляючи у прийнятті на роботу зазначеним категоріям жінок, власник або уповноважений ним орган зобов'язані повідомляти їм причини відмови в письмовій формі. Відмову у прийнятті на роботу може бути оскаржено в судовому порядку.

Звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до 3-х років, одиноких матерів за наявності дитини віком до 14-ти років або дитини з інвалідністю з ініціативи власника або уповноваженого ним органу не допускається, крім випадків повної ліквідації підприємства, установи, організації, коли допускається звільнення з обов'язковим працевлаштуванням. Обов'язкове працевлаштування зазначених жінок здійснюється також у разі їх звільнення після закінчення строкового трудового договору. На період працевлаштування за ними зберігається середня заробітна плата, але не більше трьох місяців із дня закінчення строкового трудового договору. Чинним законодавством також передбачено, що залучення жінок до робіт у нічний час не допускається, за винятком тих галузей народного господарства, де це викликається особливою необхідністю й дозволяється як тимчасовий захід. Не допускається залучення до робіт у нічний час, до надурочних робіт і робіт у вихідні дні, направлення у відрядження вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до 3-х років. Жінки, котрі мають дітей віком від 3-х до 14-ти років або дітей з інвалідністю, не можуть залучатись до надурочних робіт або направлятись у відрядження без їх згоди.

Важливим моментом під час працевлаштування вагітних жінок; одиноких матерів, які мають дитину віком до 14-ти років або дитину з інвалідністю, є те, що до таких осіб не встановлюється випробування під час прийняття на роботу. Крім того, в період випробування на працівників поширюється законодавство про працю.

Кодекс законів про працю України також передбачає низку пільг та гарантій, які стосуються умов праці для вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до 3-х років. Так, вагітним жінкам, відповідно до медичного висновку, знижуються норми виробітку, норми обслуговування або вони переводяться на іншу роботу, яка є легшою й виключає вплив несприятливих виробничих факторів, зі збереженням середнього заробітку за попередньою роботою.

До вирішення питання про надання вагітній жінці, відповідно до медичного висновку, іншої роботи, яка є легшою й виключає вплив несприятливих виробничих факторів, вона підлягає звільненню від роботи зі збереженням середнього заробітку за всі пропущені внаслідок цього робочі дні за кошт підприємства, установи, організації.

Жінки, які мають дітей віком до 3-х років, у разі неможливості виконання попередньої роботи переводяться на іншу роботу зі збереженням середнього заробітку за попередньою роботою до досягнення дитиною віку трьох років. Якщо заробіток таких жінок на легшій роботі є вищим, ніж той, який вони одержували до введення, їм виплачується фактичний заробіток.

Варто зазначити, що жінкам, що мають дітей віком до 1,5 року, надаються, крім загальної перерви для відпочинку й харчування, додаткові перерви для годування дитини. Ці перерви надаються не рідше ніж через 3 години, тривалістю не менше 30 хвилин кожна. За наявності двох і більше грудних дітей тривалість перерви встановлюється не менше години. Перерви для годування дитини включаються в робочий час й оплачуються за середнім заробітком.

Крім того, роботодавець повинен у разі необхідності видавати вагітним жінкам і жінкам, які мають дітей віком до 14-ти років або дітей з інвалідністю, путівки до санаторіїв та будинків відпочинку безкоштовно або на пільгових умовах, а також надавати їм матеріальну допомогу. На прохання вагітної жінки, жінки, яка має дитину віком до 14-ти років або дитину з інвалідністю (зокрема таку, яка перебуває під її опікою) або здійснює догляд за хворим членом сім'ї, відповідно до медичного висновку, роботодавець зобов'язаний установити їй неповний робочий день або неповний робочий тиждень.

Що стосується часу відпочинку вагітних жінок та жінок з дітьми, то вони мають такі компенсації. Так, на підставі медичного висновку жінкам надається оплачувана відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами тривалістю 70 календарних днів до пологів і 56 (у разі народження двох і більше дітей та в разі ускладнення пологів – 70) календарних днів після пологів, починаючи із дня пологів.

Тривалість відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами обчислюється сумарно і становить 126 календарних днів (140 календарних днів – у разі народження двох і більше дітей та в разі ускладнення пологів). Вона надається жінкам повністю, незалежно від кількості днів, фактично використаних до пологів.

За бажанням жінки їй надається відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку з виплатою за ці періоди допомоги, відповідно до законодавства. Підприємства, установи та організації за власний кошт можуть надавати жінкам частково оплачувану відпустку та відпустку без збереження заробітної плати для догляду за дитиною більшої тривалості.

У разі, якщо дитина потребує домашнього догляду, жінці в обов'язковому порядку надається відпустка без збереження заробітної плати, тривалістю, визначеною в медичному висновку, але не більш як до досягнення дитиною шестирічного віку. Варто зауважити, що відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею віку трьох років не надається, якщо дитина перебуває на державному утриманні, крім прийомних дітей у прийомних сім'ях та дітей-вихованців у дитячих будинках сімейного типу. Відпустки для догляду за дитиною можуть бути використані повністю або частинами також батьком дитини, бабою, дідом чи іншими родичами, які фактично доглядають за дитиною. За бажанням, жінки в період перебування у відпустці для догляду за дитиною вони можуть працювати на умовах неповного робочого часу або вдома.

У разі надання жінкам відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами власник або уповноважений ним орган зобов'язаний за заявою жінки приєднати до неї щорічні основну й додаткову відпустки, незалежно від тривалості її роботи на цьому підприємстві, в установі, організації в поточному робочому році.

Відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку та відпустка без збереження заробітної плати додається як до загального, так і до безперервного стажу роботи й до стажу роботи за спеціальністю. Час відпусток, назначених у цій статті, до стажу роботи, який дає право на щорічну відпустку, не зараховується.

Трудове законодавство кодифіковане не в усіх державах ЄС, а трудові відносини регулюються окремими актами та кодексами.

Як одне з основних трудових прав, право працюючих жінок на особливу охорону материнства закріплене в міжнародних актах. Конвенція міжнародної організації праці № 103 про охорону материнства встановлює вимоги щодо підвищеної охорони праці жінок на виробничих підприємствах і в сільському господарстві. А також Рекомендації МОП № 95 про охорону материнства 1952 р., які зберігають своє значення для України до цього часу, оскільки Україна не ратифікувала нову Конвенцію МОП № 183 про перегляд Конвенції (переглянутої) 1952 р. про охорону

материнства 2000 р. Конвенція № 171 про нічну працю 1990 року, не ратифікована Україною, забороняє нічну працю вагітних жінок і жінок-матерів протягом періоду, тривалістю щонайменше 16 тижнів, із яких не менше 8 тижнів повинні передувати даті народження дитини. У деяких випадках цей період може збільшуватись, наприклад, у зв'язку з поганим станом здоров'я жінки або її дитини.

Конвенції МОП № 175 про роботу на умовах неповного робочого часу 1994 року, Конвенції МОП №1 77 про надомну працю 1996 року, Конвенції МОП № 189 про домашніх працівників 2011 року тощо – усі ці зазначені конвенції також залишаються не ратифікованими Україною. Національне трудове законодавство в цій частині не відповідає міжнародним трудовим стандартам. У чинному КЗпП неповний робочий час регулюється лише однією статтею (ст. 56), норми про надомну працю та домашню працю в Кодексі відсутні. У зв'язку з цим у підрозділі сформульовані конкретні пропозиції про внесення відповідних доповнень до чинного КЗпП.

Л.В. Котова, досліджуючи зарубіжний досвід регулювання праці жінок, виявляє, що у США більшість актів щодо спеціальної охорони жіночої праці визнано судами як такі, що суперечать законам про заборону дискримінації за ознакою статі. У Скандинавських країнах чинне законодавство характеризується майже повною відсутністю спеціальних норм з охорони праці жінок. Зі свого боку, Великобританія, Іспанія та деякі з країн Європи взагалі денонсували статті щодо охорони праці жінок як такі, що не відповідають сучасним умовам та мають дискримінаційний характер [4, с. 492]. Досвід Іспанії є вельми прогресивним. У цілому, трудові права жінок у цій країні охороняються дуже суворо. Так, якщо роботодавець відмовить у прийнятті на роботу жінці, яка самостійно виховує дитину, а вона зможе довести, що відмова викликана саме наявністю малолітньої дитини, то покарання може бути від великих та невідворотних штрафів, до тюремного ув'язнення.

Подібно до українського законодавства, німецькі нормативні акти встановлюють також і спеціальні юридичні гарантії, які стосуються окремих категорій працівників. Спеціальні юридичні гарантії за припинення трудового договору в Німеччині спрямовані на захист права на працю вагітних та жінок, які мають дитину віком до 4 місяців від народження (відповідно до гл. 9 Закону «Про охорону материнства»). Працівників, які перебувають у відпустці у зв'язку з материнством, а також за 8 тижнів до такої відпустки; інвалідів; членів ради підприємства та кандидатів у члени правління. Відповідно до німецького Акту про захист материнства (Mutterschutzgesetz) [5] в якості юридичних гарантій права на працю й дотримання права на материнство не лише встановлюються заборона чи обмеження звільнень таких працівниць, а й запроваджено обмеження права на застосування праці жінок у період вагітності та впродовж певного періоду після пологів [6, с. 157–163].

Також прогресивною тенденцією в європейських країнах є те, що вони встановлюють та дотримуються спеціальних квот із метою забезпечення рівності жінок і чоловіків, зокрема під час призначення жінок на керівні посади. Квоту на представництво в керівництві було введено у 2003 р. в Норвегії (там доля жінок перевищує 40%), а також у 2007 р. в Іспанії. Це все має сприяти гендерній рівності у трудових відносинах.

Також можна зазначити про такий досвід Франції: всі майбутні мами отримують одноразову допомогу, яка їм нараховується на 7-му місяці вагітності, вона складає 923,07 євро на дитину. Якщо майбутня мама чекає народження двох і більше малюків, відповідно, вона отримає таку допомогу на кожну дитину, для цього необхідно надати відповідну медичну довідку.

Базова допомога на кількох дітей виплачується Національною сімейною касою щомісяця, незалежно від доходів, тим сім'ям, у яких є мінімум дві дитини, молодші 20-ти років. Вона нараховується до того віку, доки діти подорослішають і зможуть жити самостійно, тобто до 20.

Крім базової допомоги, у Франції є й додатковий вид виплат – для сімей, у котрих після народження дитини будь-хто з батьків припинив працювати або працює неповний робочий день. Тривалість цих виплат залежить від кількості дітей у сім'ї, вони нараховуються протягом 6 місяців і можуть нараховуватися до 3 років. Залежно від ситуації батьків (припинення трудового стажу, декретну відпустку, часткову зайнятість на роботі тощо), ці виплати коливаються від 131,88 до 521,85 євро на місяць.

За деякими даними, близько 25% вагітних жінок (тобто кожна четверта вагітна французька) піддається дискримінації на роботі. Жінки часто не знають усіх своїх прав. Деякі підприємства, наприклад, зобов'язані змінити графік роботи для вагітної або перевести жінку на інше робоче місце, якщо на її колишньому місці треба було виконувати які-небудь фізичні навантаження, недопустимі в її стані. Не всі жінки, що шукають роботу, знають про те, що на співбесіді для прийняття на роботу вони не зобов'язані попереджати керівника про свою вагітність. У реальності

часто відбувається ось що: на співбесіді роботодавець злегка натякає на материнство і ставить навідні запитання: «У вас немає дітей? Як, до цих пір?», на які жінка повинна відповісти. Щодо звільнень, то роботодавець не має права звільнити вагітну жінку, за винятком, якщо вона допустила грубу професійну помилку. Роботодавець не має права звільнити вагітну жінку під час її декретної відпустки і протягом 4 тижнів після декрету. Звільнення буде анульовано, якщо службовець попередить свого керівника про свою вагітність рекомендованим листом із додатком медичної довідки протягом 15 днів.

Висновки. У різних країнах містяться різні підходи щодо регулювання праці жінок. Одні дотримуються повної рівності з чоловіками, інші ж стоять на боці політики захисту жінок і надання їм окремих прав.

В Україні існує дуже багато гарантій для жінок у трудовому законодавстві. Українське законодавство в цьому питанні відповідає вимогам міжнародних документів.

Але на практиці можна зіштовхнутись із деякими порушеннями прав жінок, наприклад, під час прийняття на роботу у стані вагітності. За наявності проблем у сфері реалізації жінки права на працю є встановлення за його порушення більш жорстких санкцій, які будуть не вигідні для роботодавця, наприклад, у матеріальному плані.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Конституція України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*. 1996. № 30. С. 141.
2. Про охорону праці: Закон України від 14.10.92 р. № 2694-XI. *Відомості Верховної Ради*. 1992. № 49, С. 669.
3. Кодекс Законів про працю України : Закон України від 10.12.71 р. № 322-VIII ВВР, 1971. додаток до № 50, С. 375.
4. Котова Л.В. Значення ознаки статі при характеристиці трудової правосуб'єктності працівників. *Проблеми права на зламі тисячоліть* : матеріали міжнар. наукової конференції. Дніпро, 200. С. 491–493.
5. MuSchG – nichtamtliches Inhaltsverzeichnis. URL: <http://www.gesetze-im-internet.de/muschg/> (дата звернення: 24.12.2015).
6. Key Aspects of German Employment and Labour Law / Editors: Jens Kirchner, Pascal R. Kremp, Michael Magotsch. Springer-Verlag: Berlin : Heidenberg, 2010. 327 p.
7. Загальна декларація прав людини [Електронний ресурс]. 1948 р.