УДК 349.2

О. В. Пожарова
здобувач
Національний університет «Одеська юридична академія»,
кафедра трудового права та права соціального забезпечення
вул. Піонерська, 2, Одеса, 65009, Україна

МІЖНАРОДНІ СТАНДАРТИ ТРУДОВИХ ПРАВ ЖІНОК ІЗ СІМЕЙНИМИ ОБОВ'ЯЗКАМИ ТА ЗАКОНОДАВСТВО УКРАЇНИ, ЩО ЗАКРІПЛЮЄ ВІДПОВІДНІ ПРАВА

У статті аналізуються міжнародні стандарти трудових прав жінок із сімейними обов'язками та акти чинного трудового законодавства України, що закріплюють відповідні права. Вносяться пропозиції з удосконалення змісту норм чинного Кодексу законів про працю України, проекту Трудового кодексу України, що закріплюють трудові права жінок із сімейними обов'язками.
Ключові слова: міжнародні трудові стандарти, трудові права жінок із сімейними обов'язками, норми трудового права.

Міжнародні стандарти трудових прав жінок із сімейними обов'язками містяться в актах Організації Об'єднаних Націй, Міжнародної організації праці (далі — МОП), Ради Європи, Європейського Союзу.

Основний масив міжнародних стандартів трудових прав жінок із сімейними обов'язками закріплено в актах МОП. Конвенція МОП № 156 про рівне ставлення і рівні можливості для працівників чоловіків і жінок: працівники із сімейними обов'язками (1981 року) [1] до працівників із сімейними обов'язками відносить працівників чоловіків і жінок, які мають обов'язки стосовно дітей, котрі перебувають на їхньому утриманні, а також працівників чоловіків і жінок, які мають обов'язки стосовно інших найближчих родичів-членів їхньої сім'ї, котрі дійсно потребують їхнього догляду або допомоги (ст. 1). МОП враховує, що такі обов'язки обмежують можливості працівників щодо підготовки, доступу, участі чи просування в економічній діяльності.

Метою даної статті є здійснення порівняльно-правового аналізу міжнародних стандартів трудових прав жінок із сімейними обов'язками та трудового законодавства України на предмет їх відповідності.

Відповідно до ст. 3 Конвенції МОП № 156 для забезпечення повної рівності ставлення та можливостей для працівників чоловіків і жінок одна із цілей національної політики кожного члена Організації полягає в тому, щоб надати можливість особам із сімейними обов'язками, які виконують або бажають виконувати оплачувану роботу, здійснювати своє право на це, не підлягаючи дискримінації та, по можливості, гармонійно поєднуючи сімейні й професійні обов'язки.

Конвенція зобов'язує членів Організації: забезпечувати можливість працівникам із сімейними обов'язками здійснювати своє право на вільний

© Пожарова О. В., 2013

вибір роботи; брати до уваги їхні потреби в галузі умов зайнятості та соціального забезпечення; враховувати потреби працівників із сімейними обов'язками на місцевому рівні; розвивати або сприяти розвиткові державних чи приватних служб побуту, таких як установи та служби догляду за дітьми та надання допомоги сім'ї; вживати належних заходів для заохочення розвитку інформації та освіти, які сприяють ширшому розумінню громадського принципу рівних ставлення та можливостей для працівників чоловіків і жінок і проблем працівників із сімейними обов'язками; вживати усіх заходів, які відповідають національним умовам і можливостям, зокрема заходів у галузі професійної орієнтації та підготовки, які дали б змогу працівникам із сімейними обов'язками розпочинати чи продовжувати трудову діяльність, а також відновлювати її після відсутності на роботі, пов'язаної з цими обов'язками. Сімейні обов'язки як такі не можуть бути вагомою причиною для припинення трудових відносин.

Конвенція № 156 також передбачає способи здійснення її положень: за допомогою законодавства чи правил, колективних угод, правил внутрішнього трудового розпорядку підприємства, арбітражних рішень, судових рішень чи поєднання цих методів або будь-яким іншим способом, що відповідає національній практиці, з урахуванням національних умов (ст. 9).

Конвенція МОП № 156 була ратифікована Законом України від 22 жовтня 1999 року і є частиною національного трудового законодавства. Положення зазначеної Конвенції деталізовано у Рекомендації МОП № 165 щодо рівних можливостей та рівного ставлення до працівників чоловіків і жінок: працівники із сімейними обов'язками (1981 року) [2]. Рекомендацією передбачено, для встановлення реальної рівності можливостей та ставлення до працівників чоловіків і жінок, вжиття всіх заходів, які відповідають національним умовам та можливостям, для того, щоб: a) надавати можливість працівникам із сімейними обов'язками здійснювати своє право на професійну підготовку і вільний вибір роботи; b) брати до уваги їхні потреби в галузі умов зайнятості та соціального забезпечення; c) розвивати або сприяти розвиткові установ і служб догляду за дітьми та надання допомоги сім'ї, а також інших державних або приватних служб, які відповідають їхнім потребам.

Право працюючих жінок на охорону материнства закріплено у ст. 8 Європейської соціальної хартії (переглянутої) [3]. Зазначене право передбачає: право працюючих жінок на відпустку на період до і після пологів загальною тривалістю не менше 14 тижнів або з оплатою такої відпустки, або з виплатою достатньої допомоги по соціальному забезпеченню, або з наданням допомоги за рахунок державних коштів; заборону звільнення вагітних жінок і жінок, які перебувають у відпустці у зв'язку з материнством. Роботодавцю заборонено надсилати жінці попередження про звільнення з роботи у період від дати повідомлення нею свого роботодавця про вагітність до закінчення її відпустки по вагітності та родах або робити попередження про звільнення у такий час, якщо воно набирає чинності у цей період. Зазначеною статтею також передбачено: надання матерям, які мають грудних дітей, перерви, тривалість якої достатня для годування

дитини; регламентацію нічної роботи вагітних жінок, жінок, які нещодавно народили дитину, і жінок, що годують своїх грудних дітей; заборону застосування праці вагітних жінок, жінок, які нещодавно народили дитину, і жінок, що годують своїх грудних дітей, на підземних гірничих роботах і всіх інших роботах, які протипоказані жінкам у зв'язку з небезпечними, шкідливими або важкими умовами праці, і вжиття відповідних заходів для захисту трудових прав цих жінок.

Згідно із Законом від 14 вересня 2006 року Україна взяла на себе зобов'язання вважати обов'язковими для України усі п'ять пунктів ст. 8 Європейської соціальної хартії (переглянутої) [1].

Стаття 17 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [4] зобов'язує роботодавця забезпечувати жінкам і чоловікам можливість суміщати трудову діяльність із сімейними обов'язками.

Спеціальні норми щодо правового регулювання праці осіб із сімейними обов'язками містяться у главі XIII «Праця жінок» чинного Кодексу законів про працю України (далі — КЗпП). Ці норми стосуються в тому числі й жінок із сімейними обов'язками. Передбачені КЗпП гарантії та пільги для жінок, які мають дітей, слід оцінити як всеохоплюючі та досить високі. Йдеться про переведення жінок, що мають дітей віком до трьох років, на іншу роботу, яка є легшою, із збереженням середнього заробітку за попередньою роботою, повністю оплачувану і досить тривалу порівняно з іншими країнами відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами, відпустку для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку (за наявністю медичного висновку тривалістю, зазначеною у висновку, але не більш як до досягнення дитиною шестирічного віку), перерви для годування дитини, заборону і обмеження при направленні у службові відрядження, залучення до нічних і надурочних робіт, у вихідні, святкові та неробочі дні, гарантії жінкам, які мають дітей віком до трьох років, а одиноким матерям — за наявністю дитини віком до чотирнадцяти років або дитину-інваліда, при прийнятті на роботу і розірванні трудового договору.

З усіх зазначених питань законодавство України містить більш сприятливі для жінок норми порівняно із міжнародними стандартами, які перевищують рівень охорони жіночої праці, що існує у багатьох зарубіжних країнах.

У чинному КЗпП термін «особи із сімейними обов'язками» не застосовується. Водночас низка статей КЗпП встановлюють гарантії та пільги батькам, які виховують дітей без матері, опікунам (піклувальникам), жінкам, які усиновили дітей, жінкам, які здійснюють догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку. Статтею 186–1 КЗпП «Гарантії особам, які виховують малолітніх дітей без матері» гарантії, встановлені статтями 56, 176, 177, частинами третьою-восьмою статті 179, статтями 181, 182, 182–1, 184, 185, 186 цього Кодексу, поширено також на батьків, які виховують дітей без матері (в тому числі в разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), а також на опікунів (піклувальників).

Звертають на себе увагу певні неузгодженості між назвою та текстом зазначеної статті. У назві статті 186–1 йдеться про малолітніх дітей, а

у тексті — про дітей. Відповідно до ст. 31 Цивільного кодексу України малолітньою особою є фізична особа, яка не досягла чотирнадцяти років, а згідно із ст. 1 Закону України «Про охорону дитинства» дитиною вважається особа віком до вісімнадцяти років (повноліття) [5]. У статті 186–1 КЗпП йдеться про піклувальників, що також не узгоджується з назвою статті, оскільки відповідно до ст. 59 Цивільного кодексу України піклування встановлюється над неповнолітніми особами, які є сиротами або позбавлені батьківського піклування. Хоча в назві статті йдеться про гарантії особам, які виховують малолітніх дітей без матері, у тексті статті коло цих осіб обмежується батьками, опікунами, піклувальниками. На практиці особами, які виховують дітей без матері, можуть бути усиновлювач, вітчим, прийомний батько, а також фактичний вихователь, на яких також слід поширити правила ст. 186–1 КЗпП.

Положення чинного трудового законодавства щодо трудових прав осіб із сімейними обов'язками не повною мірою відповідають міжнародним стандартам у цій сфері. Норми чинного КЗпП не виділено в окрему главу, вони містяться у різних главах Кодексу. Водночас у нових Трудових кодексах, прийнятих на пострадянському просторі, включено окремі глави з відповідною назвою. Так, у Трудовому кодексі Російської Федерації, у Частині четвертій Розділу XII «Особливості регулювання праці окремих категорій працівників», міститься окрема глава 41 «Особливості регулювання праці жінок, осіб із сімейними обов'язками». До зазначеної глави включено норми про роботи, на яких обмежується застосування праці жінок; переведення на іншу роботу вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до півтора років; відпустки у зв'язку із вагітністю та пологами; відпустки з догляду за дитиною; відпустки працівникам, які всиновили дитину; перерви для годування дитини; гарантії вагітним жінкам і особам із сімейними обов'язками при направленні у службові відрядження, залученні до надурочної роботи, роботи у нічний час, вихідні та неробочі святкові дні; гарантії жінкам у зв'язку з вагітністю та пологами при встановленні черговості надання щорічних оплачуваних відпусток; гарантії вагітним жінкам, жінкам, які мають дітей, і особам, які виховують дітей без матері та ін.

У проекті Трудового кодексу України про працівників із сімейними обов'язками йдеться у ст. 21 «Основні права працівників». Серед основних прав — право працівників із сімейними обов'язками на захист від дискримінації та узгодження в міру можливості їхніх трудових обов'язків із сімейними. У даній статті також закріплено право працюючих жінок на особливий захист материнства. Закріплення серед основних трудових прав працівників названих прав відповідає міжнародним стандартам у цій сфері.

До проекту Трудового кодексу України включено Книгу четверту «Особливості регулювання трудових відносин за участю окремих категорій працівників і роботодавців», у главі 1 якої закріплено особливості праці працівників із сімейними обов'язками. Відповідно до ст. 284 працівниками із сімейними обов'язками визнаються мати, батько, опікун, піклувальник, а в окремих випадках, передбачених цим Кодексом, — інший член сім'ї. Дане визначення не повністю відповідає положенням ст. 1 Конвенції МОП

№ 156 про рівне ставлення й рівні можливості для працівників чоловіків і жінок: працівники із сімейними обов'язками.

У зазначеній главі законопроекту передбачаються особливості праці жінок, в тому числі вагітних жінок і жінок, які мають дітей, а також інших працівників із сімейними обов'язками. Відповідно до ст. 290 «Особливості правового регулювання праці інших працівників із сімейними обов'язками» гарантії, передбачені статтями глави 1 Книги четвертої для жінок, які мають дітей, поширені на батька, якщо матері немає або у разі її тривалого перебування у лікувальному закладі, а також опікуна, піклувальника. У проекті вперше передбачено поширення норми про обмеження залучення до нічних, надурочних робіт, робіт у вихідні дні, дні державних і релігійних свят на працівників, які здійснюють догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку або інвалідом.

Проект Трудового кодексу України у частині правового регулювання праці осіб із сімейними обов'язками в цілому відповідає положенням Конвенції МОП № 156 про рівне ставлення й рівні можливості для працівників чоловіків і жінок: працівники із сімейними обов'язками, а в частині регулювання праці жінок із сімейними обов'язками у ряді випадків встановлює більш високий рівень гарантій порівняно із стандартами МОП. Основним принципом правового регулювання праці зазначеної категорії працівників є принцип заборони дискримінації та узгодження в міру можливостей їхніх трудових обов'язків із сімейними.

Водночас у Рекомендації МОП № 165 щодо рівних можливостей і рівного ставлення до працівників чоловіків і жінок: працівники із сімейними обов'язками (1981 року) містяться норми, які не включено до проекту Трудового кодексу України. До проекту не включено окрему норму відносно того, що працівники із сімейними обов'язками повинні користуватися рівністю можливостей та ставлення порівняно з іншими працівниками стосовно підготовки і доступу до роботи, просування по службі та забезпечення зайнятості, а сімейний стан, сімейні обставини або сімейні обов'язки не повинні бути самі по собі суттєвою підставою для відмови у наданні роботи чи для припинення трудових відносин.

Рекомендацією МОП № 165 також передбачено надання працівникам із сімейними обов'язками можливостей професійної підготовки та, де це можливо, оплачуваної навчальної відпустки для використання їх.

У Рекомендації йдеться про потребу приділяти особливу увагу загальним заходам щодо поліпшення умов праці та якості трудового життя, в тому числі заходам, спрямованим на: a) поступове скорочення щоденної тривалості робочого часу і скорочення понаднормової роботи; b) більш гнучке регулювання графіків роботи, періодів відпочинку та відпусток, з урахуванням рівня розвитку і особливих потреб країни та різних секторів діяльності.

З метою захисту працівників, які працюють неповний робочий час, працівників, які працюють тимчасово, а також надомних працівників, багато з яких мають сімейні обов'язки, умови зазначених видів робіт повинні належним чином регулюватися чи контролюватися.

Умови зайнятості, у тому числі соціальне забезпечення працівників, які працюють неповний робочий час та які працюють тимчасово, повинні, по мірі можливості, бути еквівалентними умовам зайнятості працівників, які працюють відповідно повний робочий час і які працюють постійно; у відповідних випадках їхні права можуть визначатися на пропорційній основі.

Працівникам, які працюють неповний робочий час, повинна надаватися можливість поступати або повертатися на роботу з повним робочим часом у разі, коли така вакансія існує та коли змінились обставини, за яких раніше була потреба в роботі з неповним робочим часом.

Чинне трудове законодавство, у частині регулювання неповного робочого часу, надомної праці, домашньої праці, повною мірою не відповідає стандартам МОП. У чинному КЗпП лише одну ст. 56 присвячено регулюванню неповного робочого часу. Норми про надомну працю і домашню працю у КЗпП відсутні. Україна також не ратифікувала відповідні конвенції МОП: Конвенцію МОП № 177 про надомну працю (1996 року) і Конвенцію МОП № 189 про гідну працю домашніх працівників (2011 року), положення яких також спрямовані на створення сприятливих умов для поєднання праці жінок із виконанням сімейних обов'язків.

Список літератури

1. Конвенція МОП № 156 про рівне ставлення й рівні можливості для працівників чоловіків і жінок: працівники із сімейними обов'язками 1981 р. // Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1965–1999. — Женева : Міжнародне бюро праці, 1999. — Т. 2. — С. 1201–1205.
2. Рекомендація МОП № 165 щодо рівних можливостей і рівного ставлення до працівників чоловіків і жінок: працівники із сімейними обов'язками 1981 р. // Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1965–1999. — Женева : Міжнародне бюро праці, 1999. — Т. 2. — С. 1206–1211.
3. Європейська соціальна хартія (переглянута) (Страсбург, 3 травня 1996 р.) // Законодавство України про працю : збірник нормативно-правових актів. — Х. : ТОВ «Одіссей», 2006. — С. 20–48.
4. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : Закон України від 8 вересня 2005 р. // Відомості Верховної Ради України. — 2005. — № 52. — Ст. 561.
5. Про охорону дитинства : Закон України від 26 квітня 2001 р. // Відомості Верховної Ради України. — 2001. — № 30. — Ст. 142.
6. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. — изд. третье, испр., доп. и перераб. / отв. ред. проф. Ю. П. Орловский. — М. : Юридическая фирма «КОНТРАКТ», «ИНФРА-М», 2007. — С. 785–811.

О. В. Пожарова
Национальный университет «Одесская юридическая академия»,
кафедра трудового права и права социального обеспечения
ул. Пионерская, 2, Одесса, 65058, Украина

МЕЖДУНАРОДНЫЕ СТАНДАРТЫ ТРУДОВЫХ ПРАВ ЖЕНЩИН С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ И ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО УКРАИНЫ, ЗАКРЕПЛЯЮЩЕЕ СООТВЕТСТВУЮЩИЕ ПРАВА

Резюме

В статье анализируются международные стандарты трудовых прав женщин с семейными обязанностями и акты действующего трудового законодательства Украины, закрепляющие соответствующие права. Вносятся предложения по совершенствованию содержания норм действующего Кодекса законов о труде Украины, проекта Трудового кодекса Украины, закрепляющих трудовые права женщин с семейными обязанностями.

Ключевые слова: международные трудовые стандарты, трудовые права женщин с семейными обязанностями, нормы трудового права.

O. V. Pozharova
National University «Odesa Law Academy»,
The Department of Labor law and Social Security Law
Pionerska str., 2, Odesa, 65009, Ukraine

INTERNATIONAL LABOUR RIGHTS STANDARTS OF WOMEN WITH FAMILY OBLIGATIONS AND LEGISLATION OF UKRAINE FIXING THE APPROPRIATE RIGHTS

Summary

In the article the international standards of labor rights of women with family obligations and acts of current labor legislation of Ukraine, fixing the appropriate rights, are being analyzed. Proposals on improvement of content of norms of the current Code of Labor Laws, Draft of Labor Code, fixing labor rights of women with family obligations.

Key words: international labor standards, labor rights of women with family obligations, norms of labor law.