

І. В. Шульженко,
викладач ДІВС МВС України

Правове регулювання праці жінок (національні та міжнародно – правові аспекти).

В юридичній літературі питанням правового регулювання праці жінок завжди надавалося велике значення, тому що українська економіка вимагає широкого використання жіночої праці. В умовах ринку ця проблема загострилася. Оскільки підприємницька діяльність спрямована на постійне зростання прибутку, підприємці не зацікавлені у прийнятті на роботу жінок, які мають трудові пільги, змушені перебувати в тривалих відпустках у зв'язку з вагітністю та пологами, доглядом за дитиною. Праця жінок стала не вигідною нинішньому роботодавцю. Тому підприємці намагаються захищатися від цього законодавства і взагалі від регулюючого втручання держави в сферу трудових відносин.

Конституція України (ст. 24 ч. 3) признає за жінками в сфері трудової діяльності ті ж права, що і за чоловіками та рівні можливості в реалізації цих прав [1]. Деякі пільги та обмеження в застосуванні праці жінок передбачені законодавством у зв'язку з фізіологічними особливостями їх організму і в зв'язку з соціальною функцією жінки-матері по вихованню малолітніх дітей.

Рівність трудових прав чоловіків та жінок повинна забезпечуватися наданням жінкам рівних з чоловіками можливостей в здобутті освіти і професійної підготовки, в праці, в винагороді за неї, в суспільно-політичній і культурній діяльності, а також спеціальними заходами щодо охорони праці та здоров'я жінок; створенням умов, які дозволяють жінкам поєднувати працю з материнством; правовим захистом, матеріальною і моральною підтримкою материнства і дитинства.

Згідно зі ст. 2-1 КЗпП Україна забезпечує рівність трудових прав усіх громадян незалежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної належності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, роду і характеру занять, місця проживання та інших обставин [2].

У структурі населення України жінки становлять 54 відсотки. У галузях економіки їх зайнято понад 6,5 млн. Частина серед звільнених дорівнює 62,6 відсотка, а при прийнятті на роботу 45 відсотків.

При цьому вони виявляють більшу активність у заходах, що сприяють працевлаштуванню: проходять професійну перепідготовку близько 57,5 відсотка, беруть участь в громадських роботах 63,1 відсотка.

Згідно з офіційною статистикою кількість безробітних жінок становить понад 400 тисяч, що майже 60 відсотків. Рівень їх середньої заробітної плати становить 73 відсотки від середньої зарплати чоловіків [3].

Актуальність правового захисту трудових прав жінок також обумовлена негативною тенденцією зниження в Україні рівня народжуваності, зростанням смертності дітей та смертності матерів при пологах. Україна зазнає демографічну кризу. Тільки в Донецькій області у 2000 році народилося 30188 немовлят, із них 147 мертвонароджених, а уже в 2001 році народилось 30085 немовлят, із них 154 мертвонароджених [4].

Правове регулювання праці жінок має певну історію. Спочатку в країнах Західної Європи а потім і в царській Росії, до складу якої входила Україна, працівники одночасно звільнилися від кріпосницької залежності і від засобів виробництва. Таким чином створилась вільна робоча сила. З цього моменту виникають трудові відносини, які з початку регулювалися нормами цивільного права. Залишаючись без засобів виробництва, працівник погоджувався на пропоновані йому кабальні умови праці. Але боротьба працівників за свої права змусила державну владу законодавчо регулювати трудові відносини.

Спочатку система норм, які були прийняті державами для регулювання трудових відносин, спрямовувалась на регулювання праці фабричних робітників, у першу чергу жінок і дітей [5 с.13].

Що стосується жіночої праці, то наприкінці XIX століття жінки в Швейцарії не могли працювати більш одинадцяти годин на день, причому зовсім не допускалися до чистки машин. Після вагітності вони не могли бути прийняті на роботу раніше терміну шести тижнів. В Німеччині жінки зовсім не приймалися на заводи, які виробляли скло. Після вагітності вони поверталися на фабрику через три тижня. В Австрії робочий день жінок тривав одинадцять годин. Після вагітності вони не приймалися на фабрики раніше чотирьох тижнів. У Бельгії жінки в віці до двадцяти років не могли працювати більше дванадцяти годин [6, с.40-41].

На сучасному етапі суспільно-економічної формації можна виділити два фактора, які впливають на наявність політичних, економічних, соціальних та юридичних прав жінок:

- по-перше – це рівень суспільного і матеріального розвитку країни тобто рівень цивілізації. Чим вище рівень цивілізації суспільства, тим більше прав у тому числі і трудових мають жінки. Наприклад у розвинутих країнах Західної Європи та Південної Америки жінки мають більше політичних, економічних, соціальних, та юридичних прав, ніж жінки економічно відсталих країн Африки та Азії.
- по-друге – це віросповідання, яке домінує в країні. В християнських країнах Західної Європи та Південної Америки жінки мають більше прав, в тому числі і трудових, ніж в країнах Близького сходу та Південної Африки, в яких домінує іслам. Норми шариату прямо говорять про пониження щодо чоловіків становища жінок.

Багато вчених – юристів, таких як О. А. Абрамова, М. І. Данченко, В. Л. Більшай, Г. В. Мерцалова, Є. О. Монастирський, В. Ф. Медведкіна, Л. А. Ніколаєва, М. А. Покровська, Е. А. Правдіна, О. Г. Павшукова, В. М.

Толкунова, Н. Н. Шептуліна, А. К. Гавриліна, А. І. Ставцева досліджували проблеми правового регулювання праці жінок.

Тема правового регулювання праці жінок активно досліджується в Україні такими юристами як І. Ветухова, В. Головченко, Л. Чубар, В. Костецький.

Заслужують уваги висновки В. М. Толкуновой про диференціацію в трудовому праві жіночої праці по таким стійким факторам, які специфічні тільки для жінок:

- фізіологічні особливості жіночого організму, зв'язані з його материнською функцією;
- стан активного материнства працюючої жінки (вагітність, пологи, годування грудної дитин);
- соціальна функція жінки-матері по вихованню малолітніх дітей [7, с.20].

Зміна політичної системи, радикальна економічна реформа, загальна демократизація суспільства і побудова правової держави в Україні призвели до необхідності перегляду деяких старих і прийняття нових нормативно-правових актів, які б відповідали міжнародним стандартам в галузі правового регулювання праці жінок.

Незважаючи на наявні спеціальні правові гарантії та пільги, що ураховують фізіологічні особливості жіночого організму, жінки як і раніше зазнають значних труднощів при реалізації своїх можливостей у сфері праці.

Так, останнім часом на приватних підприємствах збільшилась кількість випадків прийняття на роботу працівників на умовах попереднього написання заяви с проханням про звільнення з роботи за “власним бажанням” без написання дати звільнення. В умовах безробіття люди погоджуються на це. Така заява надає можливість роботодавцю, порушуючи законодавство, звільнити працівника в тому числі і вагітну жінку формально “за власним бажанням”, а фактично без її згоди. Щоб якось захистити жінок від таких

порушень, пропонуємо законодавчо зобов'язати роботодавця повідомляти про кожний випадок звільнення вагітної жінки за власним бажанням в регіональне управління труда і зайнятості населення для перевірки дійсності факту звільнення вагітної жінки за власним бажанням.

В Указі Президента України від 3 серпня 1999 р., яким схвалено “Основні напрямки розвитку трудового потенціалу в Україні на період до 2010 року”, передбачено, що основні напрямки розвитку трудового потенціалу мають передбачати поліпшення умов праці жінок шляхом вивільнення їх з виробництва з важкими та шкідливими умовами праці, надання можливості для роботи на умовах гнучкого режиму праці а також приведення законодавства з питань регулювання соціально-трудоких відносин в ринкових умовах у відповідність з нормами міжнародного права [8].

Міжнародно-правове регулювання праці – це встановлена міжнародними договорами (актами) система стандартів щодо регулювання праці, яку держави, що приєдналися до відповідного міжнародного договору (ратифікували його), використовують у національному трудовому законодавстві. Суб'єктами міжнародно-правового регулювання праці є ООН та її спеціальний орган – Міжнародна Організація Праці (МОП). Суб'єктами міжнародно-правового регулювання праці можуть бути різні об'єднання держав: Рада Європи, Європейський союз [9, с.234].

Юридичним виразом міжнародно-правового регулювання праці є норми (стандарти) праці, закріплені в актах, прийнятих міжнародними організаціями, двосторонніх договорах та угодах між окремими державами. Україна ратифікувала більшість конвенцій, які стосуються прав жінок.

Згідно ст. 8-1 КЗпП, якщо міжнародним договором або міжнародною угодою, в яких бере участь Україна, встановлено інші правила, ніж ті, що їх містить законодавство України про працю, то застосовуються правила міжнародного договору або міжнародної угоди [2].

Відповідно до ст. 9 Конституції України чинні міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною радою України, є частиною національного законодавства України.

Укладення міжнародних договорів, які суперечать Конституції України, можливе лише після внесення відповідних змін до Конституції України [1].

Таким чином в Конституції України та в Кодексі Законів про Працю закріплений принцип пріоритету міжнародно-правових норм перед нормами національного законодавства. Тому правозастосовні органи повинні знати міжнародно-правові норми та повинні вміти їх застосовувати.

Згідно з статутом Міжнародної Організації Праці одним з головних напрямків діяльності цієї організації є нормотворчість. МОП прийнято велика кількість Конвенцій і Рекомендацій, що стосуються різних аспектів праці у тому числі і праці жінок.

Конвенція набуває статусу багатосторонньої міжнародної угоди після ратифікації її як мінімум двома державами – членами МОП і з цього моменту накладає певні зобов'язання як на ті держави, що її ратифікували, так і на держави, що її не ратифікували. Для окремої держави – члена МОП Конвенція стає юридично обов'язковою тільки після ратифікації її вищим органом державної влади (Конвенції містять правила і про порядок їх денонсації) [9, с.235].

Серед міжнародних нормативно-правових актів у галузі трудових прав жінок можна виділити Загальну декларацію прав людини прийняту ООН 10 грудня 1948 р., в якій сформульовані основні права та свободи людини, серед яких і найважливіші трудові права: право на працю, на вільний вибір роботи, на захист від безробіття; право на справедливі і сприятливі умови праці; право на рівну працю без будь-якої дискримінації; право на задовільну винагороду, що забезпечує гідне людини існування для неї та її сім'ї; право на створення профспілок і вступу до них; право на відпочинок, включаючи право на справедливе обмеження робочого дня і оплачувану періодичну відпустку

[10, с.39-43], а також Конвенцію ООН від 18 грудня 1979 року “Про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок”, яка указує на неприпустимість любого обмеження в правах по ознакам статі, в тому числі і в трудових правах [11, с.26-36].

Велике значення для захисту трудових прав жінок мають Конвенції Міжнародної Організації Праці. Конвенція МОП 1951 року № 100 “Про рівне винагородження чоловіків та жінок за працю рівної цінності” має мету заборонити будь-яку дискримінацію в питаннях винагородження за працю за ознаками статі [12, с.9-19].

Конвенція МОП 1935 року № 45 “Про використання праці жінок на підземних роботах в шахтах любого роду” ухвалила ряд пропозицій стосовно використання праці жінок на підземних роботах і у шахтах будь-якого роду.

Відповідно до цієї Конвенції жодна особа жіночої статі будь-якого віку не може бути використана на підземних роботах у шахтах [13, с.361-363].

Законодавством України (ст. 174 КЗпП) забороняється застосування праці жінок на важких роботах і роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах, крім деяких робіт (нефізичних робіт або робіт по санітарному та побутовому обслуговуванню).

Забороняється також залучення жінок до підіймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми.

Перелік важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок, а також граничні норми підіймання і переміщення важких речей жінками затверджується Міністерством охорони здоров'я України за погодженням із Державним комітетом України по нагляду за охороною праці [2].

Перелік важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок, затверджений наказом Міністерства охорони здоров'я від 29 грудня 1993 року № 256 складається з двох розділів. На роботах зазначених у розділі 1 Переліку, застосування праці

жінок забороняється з дня введення в дію названого наказу (з 10 квітня 1994 р.). На роботах, зазначених у розділі 2 Переліку, праця жінок використовуватись може до спеціальної заборони. Такі заборони будуть установлюватися наказами Міністерства охорони здоров'я у процесі створення в державі необхідних для цього економічних і технічних умов [14].

Вважаємо, що в умовах демографічної кризи, необхідно негайно приймати заходи щодо захисту материнства і дитинства. Міністерство охорони здоров'я повинно ввести заборони на застосування праці жінок на важких роботах і роботах із шкідливими і небезпечними умовами праці, зазначених у розділі 2 Переліку, незважаючи на економічне становище в країні.

Серед міжнародних нормативно-правових актів у галузі трудових прав жінок можна виділити Конвенцію №89 від 9 липня 1948 року “Про нічну працю жінок у промисловості”. Чинна конвенція частково переглянула Конвенції 1919 та 1934 років “Про нічну працю жінок”. Конвенція дає тлумачення терміну “ніч” та терміну “промислове підприємство”. Цей міжнародний нормативно-правовий акт забороняє використання праці жінок в нічний час на державних і приватних промислових підприємствах та в їх філіях за виключенням підприємств, на котрих зайняті лише члени однієї сім'ї [13, с.363-367].

Відповідно статті 175 Кодексу Законів про Працю України залучення жінок до робіт у нічний час не допускається, за винятком тих галузей народного господарства, де це викликається особливою необхідністю і дозволяється як тимчасовий захід. На нашу думку, враховуючи фізіологічні особливості жіночого організму і роль жінки-матері в вихованні дитини, необхідно на законодавчому рівні заборонити будь яку працю жінок в нічний час.

Норми міжнародного права захищають права жінок у випадку вагітності та пологів. Так Конвенція № 103 1952 року “Про охорону материнства” передбачає надання оплачуваних відпусток до та після пологів і надання перерв протягом робочого часу для годування дітей [13, с.355-361].

Згідно зі статтею 179 КЗпП 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 у разі ускладнення пологів – 70) календарних днів після пологів, починаючи з дня пологів. Це 18-20 тижнів. Для зрівняння приведемо данні тривалості відпусток у зв'язку з вагітністю та пологами в країнах Західної Європи та Південної Америки.

Тривалість відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами в США 4-16 тижнів, у Великій Британії 29 тижнів, у ФРН 14 тижнів, в Японії 14 тижнів, а при народженні близнюків – 18 тижнів, у Франції 16-36 тижнів, у Швейцарії 8 тижнів, у Бельгії та Іспанії 14 тижнів, у Швеції 12 тижнів, в Італії 5 місяців, у Данії 28 тижнів, в Австрії 16-20 тижнів, у Норвегії 18 тижнів, у Греції, Нідерландах, Ізраїлі 12 тижнів, у Канаді 17 тижнів [15, с.223]. Таким чином Україна займає одне з провідних міст по тривалості відпусток у зв'язку з вагітністю та пологами, які надаються жінкам.

Як і норми міжнародного законодавства, ст. 176 КЗпП України забороняє залучення вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до трьох років, до нічних, надурочних робіт, робіт у вихідні дні і направлення їх у відрядження, ст. 177 КЗпП обмежує залучення, жінок, що мають дітей віком від трьох до чотирнадцяти років або дітей інвалідів, до надурочних робіт і направлення їх у відрядження, ст. 178 КЗпП указує на випадки переведення на легшу роботу вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років, ст. 183 КЗпП передбачає надання жінкам, що мають дітей віком до півтора року, крім загальної перерви для відпочинку і харчування, додаткових перерв для годування дитини [2].

В останнє десятиріччя в багатьох країнах Заходу йде процес поступової відміни юридичних актів, які встановлюють спеціальну охорону праці жінок. (Це не відноситься до охорони праці вагітних жінок і жінок – матерів).

Головний довід на користь такої відміни – негативний вплив законодавства про охорону праці жінок на їх зайнятість і принципова неприємність в сучасних умовах гендерної охорони праці, яка розвиває в жінках почуття неповноцінності [15, с.222].

Отже, жіноча робоча сила зі всіма пільгами, обмеженнями і заборонами, які передбачає наше законодавство, стає не вигідною роботодавцю, а охоронне законодавство в деяких випадках стає не вигідним і самим жінкам. Тому необхідно крім заборонних норм, прийняти рекомендаційні норми, які б охороняли трудові права жінок: затвердити список професій та підприємств на які роботодавець повинен приймати переважно жінок, передбачити податкові пільги для власників зазначених підприємств за умов прийняття на роботу переважно жінок, визначити нормативи робочих міст, які призначені для працевлаштування жінок.

Література:

1. Конституція України // Відомості Верховної Ради України. – 1996. - №30. - Ст. 141.
2. Кодекс законів про працю // Право і практика. – 2001. - № 1.
3. Голубєва І. Жінкам – рівні права. // Урядовий кур'єр. – 2001, 23 травня.
4. Звіт про реєстрацію актів громадського стану за 2001 рік відділу реєстрації актів громадського стану Донецького обласного управління юстиції. Форма № 97-а.
5. Прокопенко В. І. Трудове право України: Підручник. – Х.: Фірма “Консул”, 1998. – 480 с.
6. Z. Восьми часової робочий день // Юридический вестник № 9, 1891г. М.: Типография А.И. Мамонтова и Ко, Леонтьевский пер., № 5.
7. Толкунова В. Н. Право женщин на труд в СССР. – М.: Юрид. Лит., 1980. – 208 с. – (Социализм: Опыт. Проблемы. Перспективы.).
8. Основні напрямки розвитку трудового потенціалу в Україні на період до 2010 року – Указ Президента України від 3 серпня 1999 року № 958/99 // Урядовий кур'єр. – 1999, 19 серпня.
9. Трудове право України: Практикум / Г. І. Чанишева, Н. Б. Болотіна, Т. М. Додіна, О. Л. Олейніков. – К.: Юрінком Інтер, 1999. – 288 с.
10. Загальна декларація прав людини // Права людини. Міжнародні договори України, декларації, документи. – К.: Наукова думка, 1992.

11. Сборник международных договоров СССР, вып. XXXV11 М., 1983.
12. Трудовые права женщин: Законодательные акты, комментарии. Положение женщин в обществе. – М.: проф. издат. 1997. – 126 с. - (библиотека профсоюзного активиста. Труд и право: ком.).
13. Международная защита прав и свобод человека: Сборник документов. – М.: Юрид. лит., 1990.- 672 с.
14. Перелік важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок: Затверджений наказом Міністерства охорони здоров'я України від 29 грудня 1993 р. № 256 // Законодавство України про охорону праці: збірник нормативних актів. – К., 1995. – Т. 3.
15. Киселев И. Я. Сравнительное международное трудовое право: учебник для вузов. – М.: Дело, 1999. – 725 с.