

І. В. Шульженко,
викладач ДІВС МВС України

Пільги та переваги жінкам у галузі зайнятості та працевлаштування

Законодавство України стосовно правового регулювання праці жінок ґрунтується на принципах забезпечення гендерної рівності в трудових правовідносинах, а також надання додаткових гарантій, пільг та переваг жінкам у процесі їх трудової діяльності.

Організм жінки слабкіший ніж чоловічий, вона несе підвищене навантаження під час вагітності та годування дитини, їй необхідні належні умови для догляду за грудними дітьми і в багатьох випадках жінка крім роботи на виробництві більше часу приділяє домашньому господарству та вихованню дітей.

Цілком очевидно, що жінці щоб на рівних конкурувати з чоловіком на ринку праці, особливо в умовах ринкової економіки та жорстокої конкуренції, потрібні додаткові правові гарантії у вигляді пільг та переваг. В нашій державі жінкам надаються спеціальні пільги та переваги починаючи з пошуку роботи, працевлаштування і закінчуючи припиненням трудових правовідносин.

Норми внутрішнього законодавства України, які надають певні пільги та переваги жінкам у трудових правовідносинах містяться перш за все у Конституції України, Кодексі законів про працю України, Законах України “Про зайнятість населення”, “Про охорону праці”, “Про відпустки”.

Проблема правового регулювання праці жінок по-новому постала з того часу, як на законодавчому рівні було здійснено диференціацію правового регулювання умов праці за ознакою статі. Враховуючи соціально-економічні

зміни в нашій країні, насамперед перехід до ринкових відносин, ця проблема потребує додаткового дослідження.

Дослідженням правового регулювання праці жінок присвячені праці багатьох фахівців у галузі трудового права. У 70-ті роки двадцятого століття в СРСР дослідженнями в цій галузі займалися такі вчені, як О.А. Абрамова, З.Б. Барабаш, Н.І. Данченко, М.Н. Єлісєнкова., В.М. Толкунова, Н.М. Шептуліна, В.І. Штифанов та ін. Але специфіка наукових робіт, виконаних у той час, полягала в тому, що держава виступала, як єдиний роботодавець, перевага надавалася централізованому регулюванню трудових правовідносин, а колективно-договірне та індивідуально-договірне регулювання мало другорядний характер.

На початку 90-тих років у пострадянський період в умовах нових форм організації праці і нового законодавства про працю проблемі правового регулювання праці жінок були присвячені дослідження Г.В. Мерцаловой. та Т.В. Іванкіной. В незалежній Україні комплексне дослідження питань правового регулювання праці жінок, які поєднують роботу з материнством на дисертаційному рівні здійснила І.А. Вєтухова. Проблемам гендерних аспектів у галузі трудового законодавства присвячені праці І.П. Лаврінчук, Н.Б. Болотіної, М. Буроменського та В. Андрієва.

Метою ж цієї статті є обґрунтування надання пільг та переваг жінкам у галузі зайнятості та працевлаштування, а також надання пропозицій, щодо подальшого удосконалення правового регулювання праці жінок в Україні задля подальшого підвищення їх соціально-трудоових гарантій

Актуальність даної проблеми обумовлена тим, що жінки становлять понад половину всієї сукупної робочої сили в українській економіці. Чотири п'ятих жінок у працездатному віці належать до економічно активного населення, тобто працюють або активно зайняті пошуком роботи. Значна їх кількість (понад 40 %

працюючих жінок) мають вищу або середню спеціальну освіту. До речі, серед чоловіків цей показник становить 35 % [1, с. 5].

Існують різноманітні точки зору фахівців щодо надання пільг та переваг жінкам у галузі зайнятості та працевлаштування.

Отже у працях вчених – трудовиків другої половини двадцятого століття досліджувались питання доцільності надання додаткових загальних (для всіх жінок) та спеціальних (для окремих категорій жінок: вагітних жінок, жінок, які мають дітей, жінок-молодих спеціалістів) пільг та гарантій жінкам у галузі працевлаштування, але не достатньо приділялося уваги проблемам надання пільг та переваг у галузі зайнятості, тому що в умовах планової економіки не існувало такої жорстокої конкуренції на ринку праці, як в умовах ринкових відносин.

Вчені-трудовики цього періоду аргументують надання додаткових пільг у галузі працевлаштування, всім категоріям жінок, їх більш вразливим соціальним становищем та фізіологічними особливостями жіночого організму.

В.М. Толкунова як додаткові пільги в галузі працевлаштування жінок, поряд з загальними юридичними гарантіями, передбаченими для всіх працівників, виділяє спеціальні юридичні гарантії, передбачені тільки для жінок. До них відносяться:

- заборона відмови в прийнятті на роботу за мотивами статі;
- заборона використання праці жінок на важких та шкідливих виробництвах;
- застосування юридичної відповідальності за порушення рівноправ'я жінок;
- врахування сімейного стану та наявності дітей у жінки молодого-фахівця при направленні на роботу та ін.

На думку автора всі ці гарантії охороняють право жінки на отримання роботи за фахом, кваліфікацією, охороняють жінку від незаконних відмов у прийнятті на роботу [2, с. 58-59].

Але варто зазначити, що в сучасних соціально-економічних умовах актуальною постає проблема надання додаткових пільг жінкам не тільки в галузі працевлаштування, а і в галузі зайнятості.

І.А. Ветухова підкреслює малу ефективність спеціальних правових гарантій для жінок (зокрема для тих, що поєднують працю з материнством) в умовах ринкової економіки, аргументуючи це тим, що підприємницька діяльність не припускає безприбуткової діяльності і підприємці не проявляють зацікавленості у прийнятті на роботу жінок, які змушені перебувати у тривалих відпустках у зв'язку з вагітністю та пологами, доглядом за дітьми. У зв'язку з цим вона пропонує більш широке застосування договірних відносин у регулюванні праці жінок, доводить необхідність обов'язкового укладання письмового трудового договору з жінками, які поєднують роботу з материнством, пропонує використання спеціальних заходів, щодо перенавчання та перекваліфікації жінок, які тривалий час були відсутні на роботі у зв'язку з перебуванням у соціальних відпустках, наводить аргументи на користь необхідності встановлення стимулів, пільг та компенсацій для роботодавців, спрямованих на підвищення їх зацікавленості у прийнятті на роботу жінок, які мають дітей, та осіб, які фактично здійснюють догляд за дітьми, в тому числі на умовах неповного робочого часу, за гнучким графіком або вдома [3].

Окремі аспекти права на рівне становлення у галузі праці досліджувалися М. Буроменським. Він розглядав питання відповідності пільг і привілеїв, встановлених КЗпП України для жінок, принципу гендерної рівності [4, с. 84-86].

В. Андріїв аналізуючи проблеми рівності жінок і чоловіків у питаннях зайнятості, вважає, що з точки зору законодавства, жінки і чоловіки у сфері зайнятості мають однакові права, проте на практиці вони не завжди дотримуються [5, с. 176].

Деякі фахівці в галузі трудового права пропонують скасувати пільги та переваги жінкам у галузі зайнятості та працевлаштування, передбачені трудовим законодавством України, які є дискримінаційними відносно до чоловіків. Доречи частина 1 статті 24 Конституції України забороняє будь-які привілеї в тому числі і за ознаками статі.

На думку Лаврінчук І.П. надання додаткових пільг жінкам у галузі зайнятості (йдеться про встановлення статтею 5 Закону України “Про зайнятість” додаткових гарантій щодо працевлаштування жінкам, які мають дітей віком до шести років, одиноким матерям, які мають дітей віком до чотирнадцяти років або дітей інвалідів) по-перше ще більше знижує їх конкурентоспроможність на ринку праці, по-друге, порушує права представників іншої половини людства – чоловіків, які перебувають у тих самих умовах, а також жінок і чоловіків, які мають обов’язки по догляду за іншими близькими родичами. Перегляд цього положення тим більше є необхідним з огляду на його суперечність ратифікованій Україною у жовтні 1999 року Конвенції 156 МОП про рівне ставлення і рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящий із сімейними обов’язками. [6, с. 30].

І.П. Лаврінчук обґрунтовує необхідність проведення гендерної експертизи трудового законодавства. На її думку, це “дало б змогу виявити суперечливі моменти нормативних положень, висвітити прогалини у правовому регулюванні цієї групи правовідносин, напрацювати пропозиції щодо його вдосконалення” [7, с. 170].

Але на нашу думку Україна ще не досягла такого економічного зростання, соціальної і політичної стабільності, щоб можна було говорити про повну гендерну рівність без надання додаткових пільг та переваг жінкам, як більш вразливим за чоловіків у фізичному і соціальному плані та таких, що потребують особливого піклування.

Досліджуючи проблему зайнятості та працевлаштування жінок треба підкреслити значення впливу міжнародних трудових норм на розвиток трудового права України.

Відповідно до Конвенції ООН 1979 р. про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, деяких Конвенцій МОП, ратифікованих Україною (Конвенція № 100 МОП 1951 р. про рівне винагородження чоловіків та жінок за працю рівної цінності, Конвенція № 45 МОП 1935 р. про застосування праці жінок на підземних роботах у будь-яких шахтах), Європейської соціальної Хартії, ст. 24 Конституції України, статей 2-1 та 22 Кодексу законів про працю України жінки та чоловіки в Україні мають рівні права у трудових правовідносинах.

Наведене свідчить, що згідно з міжнародно – трудовим законодавством та законодавством України про працю, рівноправ'я жінок і чоловіків у трудових правовідносинах забезпечується наданням жінкам рівного з чоловіками права на працю, рівних можливостей у здобутті та виборі професії, виборі роду трудової діяльності, однакової винагороди за рівну працю, однакової тривалості робочого часу. Тобто держава взяла на себе зобов'язання забезпечити рівність трудових прав громадян, незалежно від будь яких факторів в тому числі і за ознаками статі. Але рівність у правах, тобто рівноправ'я, ще не означає соціальної рівності.

Враховуючи те, що організм жінок слабкіший ніж чоловічий, те, що вони несуть підвищене морально-психологічне та фізичне навантаження під час вагітності та пологів, те, що їм необхідні належні умови для догляду за грудними дітьми і те, що в багатьох випадках жінки, крім роботи на виробництві, більше часу приділяють домашньому господарству та вихованню дітей їм потрібні додаткові пільги та переваги, щоб на рівних конкурувати з чоловіками на ринку праці.

В Україні жінкам надаються спеціальні пільги та переваги починаючи з пошуку роботи, працевлаштування і закінчуючи припиненням трудових правовідносин.

Пільги та переваги, які надаються жінкам в процесі їх трудової діяльності, можна класифікувати на загальні пільги, які надаються законодавством всім жінкам та спеціальні пільги, що надаються окремим категоріям жінок (вагітним жінкам, жінкам, що мають дітей, жінкам молодим-фахівцям).

Законодавство України, створюючи умови для зайнятості населення на принципах забезпечення рівних можливостей без будь-якої дискримінації, передбачає певні пільги для окремих категорій жінок.

Відповідно до статті 24 Конституції України, яка забезпечує рівні конституційні права і свободи громадян та забезпечує їм рівність перед законом, не може бути привілеїв чи обмежень (у тому числі і у галузі зайнятості) за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану місця проживання, за мовними або іншими ознаками [8].

Положення Конституції, щодо рівності трудових прав громадян України конкретизує стаття 2-1 КЗпП України, відповідно до якої Україна взяла на себе обов'язок забезпечення рівності трудових прав усіх громадян незалежно від походження, соціального і майнового стану, расової і національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, роду і характеру занять, місця проживання та інших обставин [9].

Крім того, положення Конституції щодо забезпечення рівних можливостей у галузі зайнятості конкретизує ст. 3 Закону України "Про зайнятість населення" (далі Закону про зайнятість). Відповідно до цієї статті державна політика України щодо зайнятості населення базується на принципах забезпечення рівних можливостей усім громадянам, незалежно від походження, соціального і

майнового стану, расової та національної належності, статі, віку, політичних переконань, ставлення до релігії, в реалізації права на вільний вибір діяльності відповідно до здібностей та професійної підготовки з урахуванням особистих інтересів і суспільних потреб [10].

Але деякі громадяни, до яких відносяться й окремі категорії жінок, з урахуванням потреб особистого соціального захисту мають додаткові пільги та гарантії в галузі зайнятості. Відповідно до ст. 5 Закону про зайнятість держава відносить до осіб, що потребують соціального захисту і які нездатні на рівних конкурувати на ринку праці, жінок, що мають дітей віком до шести років та одиноких матерів, які мають дітей віком до чотирнадцяти років або дітей інвалідів. Для працевлаштування зазначених категорій громадян місцеві державні адміністрації, виконавчі органи відповідних рад за поданням центрів зайнятості бронюють на підприємствах, в установах і організаціях, незалежно від форм власності, з численністю понад двадцять чоловік до п'яти відсотків загальної кількості робочих місць за робітничими професіями, у тому числі з гнучкими формами зайнятості. Стаття 5 Закону про зайнятість також передбачає санкцію за відмову у прийомі на роботу зазначених громадян у вигляді штрафу за кожну таку відмову у п'ятдесятикратному розмірі неоподаткованого мінімуму доходів громадян [10].

На нашу думку враховуючи невтішні статистичні данні про демографічну ситуацію в Україні (приріст населення в Україні за січень 2003 року порівняно з груднем 2002 року становить всього 900 осіб [11, с.156]), перелік осіб, яким держава надає додаткові гарантії щодо працевлаштування і визнає такими, що потребують соціального захисту і не здатні на рівних конкурувати на ринку праці, треба розширити шляхом внесення до нього й такої категорії працівників, як жінки, зайняті доглядом трьох і більше дітей віком до 18 років, а також працездатних непрацюючих жінок (чоловіків) з дітьми, які мають

середньомісячний сукупний дохід на сім'ю нижче прожиткового мінімуму. Таким чином, з одного боку, було б підвищено соціальний захист жінок, які мають дітей, їх конкурентоспроможність на ринку праці, а з другого, стимульовано підвищення народжуваності в Україні.

Ці заходи в повній мірі б відповідали положенням ч. 3 ст. 24 Конституції України, яка забезпечує правовий захист, матеріальну і моральну підтримку материнства і дитинства, включаючи надання оплачуваних відпусток та інших пільг вагітним жінкам і матерям [8].

Слід зазначити, що Указ Президента України “Про додаткові заходи щодо посилення соціального захисту багатодітних і неповних сімей” від 30. 12. 2000. № 1396/2000 зобов’язує Раду міністрів Автономної Республіки Крим, обласні, Київські, Севастопольські міські державні адміністрації сприяти батькам багатодітних і неповних сімей у працевлаштуванні, здійсненні професійної підготовки та підвищенні кваліфікації [12].

Законодавством України передбачені деякі пільги для жінок – молодих фахівців.

Відповідно до п. 9 Порядку працевлаштування випускників вищих навчальних закладів (далі порядок працевлаштування), підготовка яких здійснювалась за державним замовленням, розірвання угоди про підготовку фахівців з вищою освітою, без застосування санкцій щодо відшкодування вартості навчання, допускається з таких поважних причин: якщо випускник – вагітна жінка, мати або батько, які мають дитину у віці до трьох років, або дитину, яка згідно з медичним висновком потребує догляду (до досягнення нею шестирічного віку); випускник одинока мати або батько, які мають дитину до чотирнадцяти років або дитину інваліда [13].

На нашу думку, зазначені пільги не в повній мірі захищають соціально – трудові права жінок – молодих фахівців взагалі, і особливо вагітних жінок та

жінок, що мають дітей. Держава, як пільгу, надає зазначеним категоріям громадян можливість розірвання угоди про підготовку фахівців без застосування санкцій щодо відшкодування у встановленому порядку до державного бюджету повної вартості навчання, але не бере на себе обов'язок гарантованого працевлаштування жінок – молодих фахівців, якщо вони з поважних причин (вагітність, наявність дитини до шести років, наявність у одинокої матері або батька дитини до чотирнадцяти років або дитини інваліда) не мають можливості працювати за місцем призначення. Відповідно до ст. 5 Закону України про зайнятість держава лише забезпечує зазначеним категоріям працівників надання додаткових гарантій щодо працевлаштування, шляхом бронювання на підприємствах, в установах і організаціях, незалежно від форм власності, з чисельністю понад 20 чоловік до 5 процентів загальної кількості робочих місць за робітничими професіями, у тому числі з гнучкими формами зайнятості.

Ми пропонуємо в ст. 5 Закон України про зайнятість внести доповнення, яке б зобов'язало службу зайнятості не забезпечувати надання додаткових гарантій щодо працевлаштування, а гарантовано працевлаштувати жінок – молодих фахівців, які, з поважних причин, не мають можливості працювати за місцем призначення і розірвали угоду, за якою вони зобов'язалися після закінчення навчання та одержання відповідної кваліфікації пропрацювати в державному секторі народного господарства не менше ніж три роки.

Враховуючи викладене, було б доцільним доповнити ст. 5 Закону про зайнятість пунктом “е” про надання Державною службою зайнятості додаткових гарантій щодо працевлаштування жінок, чоловіки яких проходять військову службу (крім строкової), в тому числі за контрактом, на посадах рядового, сержантського й старшинського складу, прапорщиків, мічманів та офіцерів у Збройних Силах України, Прикордонних військах, Службі безпеки України, а також інших військових формуваннях, створених відповідно до законодавства

України, та в органах внутрішніх справ, в одній місцевості за місцем проходження служби чоловіком.

Законодавство України передбачає пільги для молодих фахівців жінок та чоловіків які вступили до шлюбу за час навчання у ВНЗ. Відповідно до п. 13 порядку працевлаштування, якщо умови угод, укладених до шлюбу чоловіком і дружиною, не передбачають направлення їх до одного й того ж населеного пункту, місце їх роботи визначається за домовленістю між ними й замовниками, а у разі коли вони не дійшли згоди, один з подружжя має право розірвати договір в односторонньому порядку.

У цьому випадку держава, як пільгу, надає можливість одному із подружжя розірвати угоду, за якою молодий фахівець зобов'язаний після закінчення навчання пропрацювати в державному секторі народного господарства не менше ніж три роки без застосування санкцій по відшкодуванню повної вартості навчання. Але законодавець, не надає гарантій щодо працевлаштування цієї особи.

Враховуючи вищевикладене ми пропонуємо доповнити ст. 5 Закону про зайнятість пунктом "є" про надання державною службою зайнятості додаткових гарантій, щодо працевлаштування дружини або чоловіка, які мають статус молодого фахівця, в одному населеному пункті за місцем розташування замовника, де відповідно до угоди зобов'язаний відпрацювати не менше трьох років один з подружжя.

Таким чином викладене дає підстави для висновку, що становлення ринкової економіки і виникнення у зв'язку з цим різноманітних підприємств і організацій, що базуються на різних формах власності, зміна ролі держави у сфері регулювання соціально-трудоких відносин обумовили необхідність розроблення більш гнучкої і оптимальної системи правового захисту жінок у галузі зайнятості та працевлаштування, котра б адекватно відображала нові економічні і юридичні умови соціального становища української жінки. При цьому завданням

законодавчої влади повинно стати створення компромісних умов за яких жіноча праця була б економічно вигідною і жінкам, і роботодавцям.

На даний момент в Україні зберігається уразливе становище жінок на ринку праці, а проблема їх зайнятості та працевлаштування у сучасних соціально-економічних умовах залишається дуже актуальною. Вирішення її потребує внесення додаткових змін у вітчизняне законодавство та здійснення гнучкої політики надання пільг та переваг жінкам у галузі зайнятості та працевлаштування.

Список використаних джерел

1. Довженко В. Становище жінок на ринку праці України в умовах соціально-економічної трансформації суспільства: шляхи вирішення проблеми // Сучасні проблеми жінок на ринку праці та шляхи їх вирішення: Збірник наукових статей. – К.: АТ “Видавництво “Столиця”, 1998. – 308 с.
2. Толкунова В. Н. Право женщин на труд в СССР. – М.: Юрид. Лит., 1980. – 208 с. – (Социализм: Опыт. Проблемы. Перспективы.).
3. Ветухова І.А. Особливості правового регулювання праці жінок, які поєднують роботу з материнством, та його подальше вдосконалення: Автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.05. – Х., 2001. – 13 с.
4. Буроменский М. Международно-правовые предпосылки гендерного реформирования украинского законодательства // Рівність жінок і чоловіків в Україні: правові аспекти. Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції. Київ 20-21 листопада 2000 р. – К. – 2001. – С. 80 – 87
5. Андрійів В. Жінки і ринок праці: деякі гендерні аспекти // Рівність жінок і чоловіків в Україні: правові аспекти. Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції. Київ 20-21 листопада 2000 р. – К. – 2001. – С. 174 – 177.

6. Лаврінчук І.П. Трудове законодавство України. Гендерна експертиза. – Відп. ред. Т.М. Мельник. – К.: Логос, 2001. – 70 с.
7. Лаврінчук І. Основні напрями гендерного аналізу трудового законодавства України. // Рівність жінок і чоловіків в Україні: правові аспекти. Матеріали міжнародної науково-практичної конференції. Київ 20-21 листопада 2000 р. – К. – С. 162 - 170.
8. Конституція України // Відомості Верховної Ради України. – 1996. - №30. - Ст. 141.
9. Кодекс законів про працю України. – К., 2003.
10. Закон України “Про зайнятість населення” // Відомості Верховної Ради України. – 1991. - № 14. – Ст. 170.
11. Державний комітет статистики України. Статистичний бюлетень за січень-лютий 2003 року. К., 2003.
12. Про додаткові заходи щодо посилення соціального захисту багатодітних і неповних сімей. Указ Президента України № 1396/2000 // Офіційний вісник України, 2001 № 1-2 Ст. 17.
13. Про Порядок працевлаштування випускників вищих навчальних закладів, підготовка яких здійснювалась за державним замовленням. Постанова Кабінету Міністрів України № 992. // Збірник Постанов Уряду України. – 1996. – № 17. – Ст. 460