

Встухова І. А.,  
канд. юрид. наук, доцент,  
доцент кафедри трудового права  
Національного юридичного університету  
імені Ярослава Мудрого

## ДО ПИТАННЯ ПРО ТРУДОВІ ПРАВА ЖІНОК ТА ОСІБ ІЗ СІМЕЙНИМИ ОБОВ'ЯЗКАМИ У ПРОЕКТІ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ

1. Трудове законодавство України має бути спрямованим на забезпечення і підвищення соціальних гарантій працівникам, на поліпшення умов праці та підвищення рівня життя. Саме тому виникла потреба в реформуванні трудового законодавства та комплексному вирішенні проблем правового регулювання трудових відносин. На наш погляд це питання можливо вирішити за умови ухвалення нового Трудового кодексу України. У зв'язку з цим особливо увагу хотілось приділити окремим положенням щодо правового регулювання праці жінок та осіб із сімейними обов'язками, котрі наведені в проекті Трудового кодексу України (далі проект) (№ 1658 від 27.12.2014 р.).

Відповідно до ст. 24 Конституції України рівність прав жінки і чоловіка забезпечується 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 та здоров'я жінок, а також створенням умов, які дають жінкам можливість поєднати працю з материнством. Вважаємо, що конституційне закріплення свободи, рівності і правової захищеності жінок-матерів у суспільному виробництві має бути відображено в принципі трудового права України, який на наш погляд, слід визначити **як принцип підвищеної охорони праці жінок, які поєднують роботу з материнством**. Деякі властивості цього принципу можуть бути виявлені при аналізі великої групи норм трудового законодавства, зосереджених, головним чином, в інститутах трудового права (трудовий договір, порядок його зміни і розірвання, робочий час та час відпочинку, нормування праці, охорона праці та ін.).

Аналіз цих норм дає підстави зробити висновок про те, що принцип підвищеної охорони праці жінок, які поєднують роботу

з материнством, як принцип трудового права, характеризується такими рисами (ознаками), як: 1) гуманізм і утвердження у свідомості всіх суб'єктів трудового права об'єктивної участі жінок-матерів у суспільному виробництві держави, що свідчить про невідворотність такої участі; 2) забезпечення високого рівня правового регулювання в галузі зайнятості, професійної підготовки і перепідготовки з метою реальної конституційної рівності прав жінок та чоловіків у здобутті освіти, професійної підготовки, роботи, просуванні по службі; 3) встановлення додаткових гарантій, які забезпечують реалізацію жінками-матерями право на працю; 4) забезпечення можливості за бажанням жінок-матерів змінювати умови праці з урахуванням виконання ними материнської функції; 5) закріплення права на встановлення пільгових режимів робочого часу; 6) поширення пільг і гарантій по вихованню і догляду за дітьми на осіб, які не є батьками дітей; 7) встановлення судового захисту для жінок, які поєднують роботу з материнством, у разі відмови їм в прийнятті на роботу з мотивів вагітності або наявності дітей певного віку, зниження їм заробітної плати з тих же мотивів.

Таким чином, принцип підвищеної охорони праці жінок, які поєднують роботу з материнством — це обумовлене соціально-економічними і демографічними законами розвитку суспільства, а також його морально-етичними уявленнями про роль в ньому і прямо закріплене в нормах права основоположне судження законодавця про істотне, головне в правовому регулюванні всіх форм та видів найманої праці жінок-матерів, її організації та управління без шкоди для материнства.

Вважаємо, що принцип підвищеної охорони праці жінок, які поєднують роботу з материнством, повинен бути закріплений в проекті. До того ж загальновідомим є те, що законодавчий акт може бути стабільним за двох умов: по-перше, якщо він пристосований до життєвих реалій, по-друге, коли він опирається на теоретичні засади.

2. Окремі положення запропонованого проекту відповідають міжнародним нормам і тому заслуговують на увагу. Так, в ст. 2 наголошено, що правове регулювання трудових відносин здійснюється на засадах. . . рівності прав і можливостей працівників, у тому числі гендерної рівності, шляхом забезпечення єдності та диференціації умов праці. Ст. 20 до основних прав працівника відносить, крім інших, ... право працюючих жінок на особливий за-

хист материнства (п.6), право працівників із сімейними обов'язками на захист від дискримінації та узгодження в міру можливості їхніх трудових обов'язків із сімейними (п.9).

3. Глава 1 Книги четвертої проекту носить назву «Особливості праці працівників із сімейними обов'язками», хоча зміст статей (за виключенням ст. 278) повністю присвячений гарантіям, які надаються жінкам в зв'язку з материнством. Справа в тому, що поява терміну «працівники із сімейними обов'язками» в проекті обумовлено низкою обставин. **По-перше**, в Україні ратифікована Конвенція МОП № 156 про рівне ставлення і рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками (Закон України від 22 жовтня 1999 р. № 1196-XIУ). До «трудящих із сімейними обов'язками» Конвенція відносить трудящих чоловіків і жінок, які мають обов'язки стосовно дітей, котрі перебувають на їхньому утриманні, а також які мають обов'язки стосовно інших найближчих родичів — членів їхньої сім'ї, котрі дійсно потребують їхнього догляду або допомоги (ст.2). В ст. 3 Конвенції наголошено на тому, що для забезпечення повної рівності ставлення та можливостей для трудящих чоловіків і жінок одна з цілей національної політики... полягає в тому, щоб надати змогу особам із сімейними обов'язками, які виконують або бажають виконувати оплачувану роботу, здійснювати своє право на це, не підлягаючи дискримінації та, по змозі, гармонійно поєднуючи сімейні й професійні обов'язки. **По-друге**, постановою Верховної Ради України від 5 березня 1999 р. (№ 475-XIУ) схвалено Декларацію про загальні засади державної політики України стосовно сім'ї та жінок. Зокрема, **держава гарантує** та забезпечує рівні права і можливості жінкам і чоловікам відповідно до основних прав та свобод; **захищає** материнство та дитинство і визнає пріоритетність інтересів матері та дитини в суспільстві; ... **забезпечує** жінці можливість поєднувати професійні та сімейні обов'язки; ... **забезпечує і розвиває** соціальні гарантії, включаючи надання оплачуваних відпусток та інших пільг вагітним жінкам і матерям. **По третє**, в Україні діє цілий ряд нормативно-правових актів, які спрямовані на правове регулювання праці жінок та осіб із сімейними обов'язками. Так, в Концепції державної сімейної політики (схв. Постановою Верховної Ради України від 17 вересня 1999 р. № 1063-XIУ) передбачено, що **основними напрямками державної сімейної політики є** ... забезпечення умов для фактичного встановлення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків з сімей-

ними обов'язками на ринку праці; правовий захист інтересів працівників із сімей, які найбільш потребують соціального захисту (інваліди, одинокі матері (батьки), які виховують неповнолітніх дітей, батьки з малозабезпечених і багатодітних сімей) створення для них робочих місць, надання пільг підприємствам, установам, організаціям, які використовують їх працю, забезпечення їх професійної підготовки і перепідготовки; забезпечення належного співвідношення зайнятості у суспільному виробництві та виконання сімейних обов'язків. В Законі України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 8 вересня 2005 р. (№ 2866-ІУ) наголошено на тому, що державна політика стосовно забезпечення прав та можливостей жінок і чоловіків **спрямована на:**... утвердження гендерної рівності; забезпечення рівних можливостей жінкам і чоловікам щодо поєднання професійних та сімейних обов'язків; підтримку сім'ї, формування відповідального материнства і батьківства. Враховуючи наведене вважаємо цілком логічним використання терміну «працівники із сімейними обов'язками в проекті».

4. Однак, не можна погодитись з назвою Глави 1 Книги Четвертої в тій частині, що вона не містить терміну «праця жінок». Необхідність введення терміну «праця жінок» обумовлено тим, що принцип правового регулювання праці жінок та принцип правового регулювання праці осіб із сімейними обов'язками не є тотожним. Вважаємо, що принцип правового регулювання праці жінок направлений на охорону материнської функції. Відомо, що одним із факторів диференціації правового регулювання праці жінок є фізіологічні особливості жіночого організму та репродуктивна функція (заборона застосування праці жінок на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці та ін.). Наступний фактор диференціації — це стан активного материнства (вагітність, пологи, наявність грудних та малолітніх дітей). Принцип же правового регулювання праці осіб із сімейними обов'язками направлений на можливість успішного поєднання вказаними особами функцій виховання та утримання дітей з професійними обов'язками. Варто зазначити, що сімейні обов'язки не повинні обмежувати їхні можливості щодо підготовки, доступу, участі або просуванні по службі. Аналіз положень вище вказаної Конвенції МОП № 156 дає підстави зробити висновок про те, що на сьогодні з'явився ще один фактор диференціації — наявність у трудящих чоловіків і жінок сімейних обов'язків

стосовно догляду інших найближчих родичів — членів їхньої сім'ї, котрі дійсно потребують догляду або допомоги. Таким чином вважаємо, що назва Глави 1 Книги Четвертої проекту повинна мати наступну назву: «**Особливості праці жінок та осіб із сімейними обов'язками**».

5. Наприкінці слід зазначити, що з прийняттям висловлених пропозицій система трудового законодавства стосовно правового регулювання праці жінок та осіб із сімейними обов'язками стане ще більш змістовною, якісною та стабільною.

**Гаращенко Л. П.,**  
канд. юрид. наук, доцент кафедри права Київського  
національного лінгвістичного університету

## **УДОСКОНАЛЕННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ РОБОЧОГО ЧАСУ, ЧАСУ ВІДПОЧИНКУ В ПРОЕКТІ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ**

Основні принципи правового регулювання часу відпочинку в Україні в цілому відповідають європейським стандартам. Зокрема це стосується видів часу відпочинку. Необхідно зазначити, що на рівні законодавства ЄС передбачені аналогічні види часу відпочинку: перерви протягом робочого дня; щоденний відпочинок; щотижневий відпочинок; святкові (неробочі дні); відпустки. При порівнянні чинного законодавства України (наприклад, ч.2 ст. 5 Закону України «Про відпустки») та міжнародних стандартів спостерігаємо деяку невідповідність. Святкові та неробочі дні, передбачені ст.73 КЗпП України не оплачуються на відміну від норм, передбачених у ст.2 Європейської соціальної хартії, яка встановлює оплачувані святкові дні та у п. «а» ст.7 Пакту ООН про економічні, соціальні та культурні права. Необхідно відмітити, що в багатьох зарубіжних країнах, наприклад у Франції, Новій Зеландії, Китаї, всі або деякі неробочі святкові дні оплачуються.

Мінімальна тривалість щорічної основної відпустки — 24 календарних дні, закріплена в ст.6 Закону України «Про відпустки» (ст. 161 проекту Трудового кодексу) не відповідає нормам Директиви 2003/88/ЄС Європейського парламенту і ради про деякі аспекти організації робочого часу від 4 листопада 2003 року, оскільки