

Яблоновська Г.Г.

*викладач кафедри державно-правових дисциплін та міжнародного права
ХНПУ ім. Г.С. Сковороди*

ПРОПОЗИЦІЇ ЩОДО ВИРІШЕННЯ ПРОБЛЕМ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ЗАЙНЯТОСТІ І ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ЖІНОК ТА ОСІБ ІЗ СІМЕЙНИМИ ОBOB'ЯЗКАМИ

В Україні реформи пішли таким шляхом, що багато соціальних проблем, у тому числі й у сфері зайнятості, мають жіночий вимір. Споконвічно в родині чоловікові приділялася роль годувальника, а жінці – дружини й господарки будинку. Але, незважаючи на те, що трансформація соціально-економічних процесів давно змінила їх ролі, від жінки, як і раніше, вимагається повна віддача в домашньому господарстві й вихованні дітей, тоді як чоловік, як правило, звільнений від цього. Поєднання трудової діяльності з виконанням сімейних обов'язків для жінок фактично становить подвійний робочий день. На нашу думку, антидискримінаційний спосіб законодавчого регулювання трудових та пов'язаних з ними відносин, заснований на концепції рівності можливостей, повинен містити в собі не тільки надання рівних прав, а й вироблення деяких спеціальних заходів щодо забезпечення рівності, за допомогою яких вирівнюються можливості працівників у сфері зайнятості, що забезпечується таким методом трудового права, як єдність і диференціація правового регулювання.

На наш погляд, в умовах сьогодення, такий критерій, як сімейні обов'язки, може виступати як самостійна підстава диференціації, що застосовується до працівників будь-якої статі. Ми поділяємо думку Г.С. Скачкової, яка зазначає, що підгрунття диференціації повинні складати 2 види різних обставин – стосовно: (а) винятково жінок – так звані спеціальні підстави диференціації, що враховують фізіологічні особливості жіночого організму – стать, вагітність, пологи й годування дитини, і (б) соціальних сімейних обов'язків громадян безвідносно до статі працівника. Різні обставини, які виступають підгрунттям диференціації, по-різному визначають її суть. Якщо йдеться про правові норми, щодо праці жінки з огляду на її материнські функції (тобто з урахуванням фізіологічних особливостей її організму), то маємо на увазі суб'єктивну диференціацію, якщо ж про правові норми, що стосуються працівників, які мають обов'язки щодо інших найближчих родичів, така диференціація має соціальний характер, тому що зумовлена фактом наявності сімейних відносин, що мають соціально-об'єктивну природу[1, С. 279].

Зауважимо, що правові норми, які входять до зазначених груп, мають різні цілі. Якщо у першому випадку вони спрямовані на попередження несприятливого впливу шкідливих виробничих чинників на організм матері й дитини (наприклад законодавством обмежено застосування праці жінок на певних видах робіт, у нічний час, установлені особливі гарантії охорони праці вагітних жінок і т. д.), то у другому – на забезпечення можливості поєднання трудової діяльності з виконанням сімейних обов'язків[2, С. 64].

Проаналізувавши зміст нині діючого КЗпП та проекту Трудового кодексу від 22.02.2012 р. (реєстраційний № 1108)[3] можна дійти певних висновків. Глава XII КЗпП України має назву «Праця жінок», норми, які у ній містяться, регламентують правове становище лише жінок (окрім ст. 189¹ у якій згадується про батька) і не враховує інтереси працівників із сімейними обов'язками. Щодо проекту Трудового Кодексу, то в ньому, в книзі IV, яка має назву «Особливості регулювання трудових відносин за участю окремих категорій працівників», у главі першій йдеться про особливості праці працівників із сімейними обов'язками. У цю ж главу включено норми, що регулюють працю жінок. На нашу думку, обидва варіанти потребують удосконалення і внесення змін. Доцільним з практичної точки зору видається поділити главу XII «Праця жінок» КЗпП на дві самостійні глави: «Особливості регулювання праці жінок» та «Особливості регулювання праці працівників із сімейними обов'язками». Щодо проекту Трудового кодексу, то у главі першій, книзі VI треба змінити назву з «Особливості праці працівників із сімейними обов'язками» на «Особливості праці жінок і працівників із сімейними обов'язками», оскільки не кожна жінка може бути визнана працівником із сімейними обов'язками, для цього необхідна наявність певних обставин, таких як наявність дітей віком до трьох років тощо. Цю ж главу доречно поділити на два розділи: перший – стосується лише жінок, а другий, відповідно, працівників із сімейними обов'язками. У розділі, присвяченому жінкам, усі надані гарантії й пільги можна поділити на дві групи: (1) норми з охорони праці жінок з урахуванням фізіологічних властивостей жіночого організму, (2) пільги і гарантії, що враховують стан активного материнства працюючої жінки (до них відносяться такі обставини, як вагітність і пологи). У зв'язку з тим, що сімейні обов'язки пов'язані з наявністю дітей, виникають у батьків тільки після народження дітей, а все, що передує цьому, стосується тільки організму матері (і отже тільки жінок), усі інші гарантії і пільги мають бути віднесені до розділу «Особливості регулювання праці працівників із сімейними обов'язками». Положення цього розділу мають включати в себе пільги і гарантії для працівників, які мають дітей і/або непрацездатних членів у родині.

Таким чином, у трудовому законодавстві існують пільги і гарантії, які притаманні лише жінкам, пов'язані з їх фізіологічними властивостями і станом активного материнства, всі ж інші гарантії надаються не тільки жінкам, а й працівникам із сімейними обов'язками. Погоджуючись з С.В. Поповим, зауважимо, що подібний захід сприятиме ослабленню дискримінації щодо жінок при прийомі їх на роботу, оскільки законодавець заздалегідь не знатиме, хто із членів родини скористається наданою законом гарантією, адже рішення залежить тільки від самих працівників[4, С. 153].

Слід зазначити, що при працевлаштуванні роботодавці не цікавляться наявністю дітей у чоловіків, а щодо прийняття на роботу жінок, це питання виникає обов'язково, оскільки апріорі вважається, що вся відповідальність по вихованню і догляду за дітьми лежить на жінках. Враховуючи це, цілком підтримуємо пропозицію, висловлену В.І Нікітським про те, що необхідно заборонити включати в документи, що стосуються трудової діяльності, ті відомості, що можуть послужити підставою для дискримінації[5, С. 63]. Вважаємо, що дану тезу необхідно конкретизувати, закріпивши в КЗпП України норму, яка при складанні анкети або резюме на етапі прийому на роботу, заборонятиме роботодавцям вимагати від претендента на робоче місце інформацію про сімейний стан і наявність дітей. І тільки вже після укладення трудового договору, документи про склад сім'ї працівника можуть бути запрошені і внесені в особову справу останнього як ті, що мають правове значення для надання йому гарантій, пов'язаних з виконанням сімейних обов'язків.

Важливим кроком, на нашу думку, є закріплення у новій редакції Закону України «Про зайнятість населення» від 5.07.2012 року[6], у ст. 11 права особи на захист від проявів дискримінації у сфері зайнятості населення. Зокрема, в ч. 3 вказаної статті закріплено, що забороняється в оголошеннях (рекламі) про вакансії зазначати обмеження щодо віку кандидатів, пропонувати роботу лише жінкам або лише чоловікам, за винятком специфічної роботи, яка може виконуватися виключно особами певної статі, висувати вимоги, що надають перевагу одній із статей, а також вимагати від осіб, які працевлаштовуються, надання відомостей про особисте життя. Але на нашу думку дану норму слід доповнити і викласти в такій редакції: «... відомостей про особисте життя, в тому числі про сімейний стан та наявність дітей». Така конкретизація норми права має покращити здатність осіб із сімейними обов'язками на рівних конкурувати на ринку праці з іншими претендентами на робоче місце.

Вважаємо, що встановлене в КЗпП України право оскаржити необґрунтовану відмову в прийомі на роботу в суд, виступає важливою

гарантією зайнятості. При цьому текст рекламного оголошення, показання свідків можна використати як докази необґрунтованості відмови й наявності дискримінаційних чинників. Саме тому ми підтримуємо пропозицію Т.М. Москвичової, щодо перерозподілу обов'язку доведення відсутності дискримінаційних підстав при розгляді в судах заяв по фактах дискримінації при прийомі на роботу. Доцільно покласти цей обов'язок на роботодавця[7, С.30].

Україна перебуває на самому початку шляху боротьби з дискримінацією жінок у трудових відносинах, тоді як у найбільш розвинених країнах Заходу анти дискримінаційна політика здійснюється давно і стосується політичної, економічної й соціальної царин життя. При цьому головний акцент у цій політиці робиться на усунення розбіжностей у соціальному статусі чоловіків і жінок та досягнення рівності між статями в тих сферах, де найчастіше має місце така дискримінація. Але не можна не помітити і певні позитивні зрушення України у антидискримінаційній політиці. Наприклад, відповідно до ст. 5 Закону України «Про зайнятість населення» у попередній редакції від 1991 року, держава забезпечувала надання додаткових гарантій щодо влаштування на роботу працездатних громадян у працездатному віці, які потребують соціального захисту й не здатні на рівних конкурувати на ринку праці, перш за все жінкам, які мають дітей віком до 6-ти років, одиноким матерям, які мають дітей віком до 14-ти років або дітей-інвалідів. У новій редакції Закону України «Про зайнятість населення» від 5 липня 2012 року № 5067-VI, ст.. 14 закріплено, що до категорій громадян, які мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню, належать: один з батьків або особа, яка їх замінює і має на утриманні дітей віком до шести років; виховує без одного з подружжя дитину віком до 14 років або дитину-інваліда; утримує без одного з подружжя інваліда з дитинства (незалежно від віку) та/або інваліда I групи (незалежно від причини інвалідності). Отже, як ми бачимо, акцент з категорії «жінки» фактично перемістився на категорію «особи із сімейними обов'язками», і тут визначальною ознакою особи виступає не статевая приналежність, а соціальний статус особи і наявність у неї сімейних обов'язків, через які вона не може на рівних конкурувати на ринку праці[6]. Для працевлаштування зазначених категорій громадян місцеві державні адміністрації, виконавчі органи відповідних рад за поданням центрів зайнятості встановлюють квоту робочих місць для підприємств, установ і організацій незалежно від форм власності та організаційних форм з чисельністю працюючих понад 20 осіб для бронювання ними до 5 %

загальної кількості робочих місць, у тому числі з гнучкими формами зайнятості.

Зауважимо, що крім квотування велике значення мають розробка й реалізація на загальнодержавному рівні спеціальних програм, спрямованих на сприяння працевлаштуванню жінок та інших осіб із сімейними обов'язками. Спеціальна програма по розширенню потоку працівників із сімейними обов'язками, які виходять на ринок праці, на підставі навчальних програм і перекваліфікації може стати досить ефективною. Але при розробці цієї програми необхідно врахувати наступні чинники. По-перше, обов'язковою частиною цих програм повинно бути надання послуг з догляду за дитиною. На зайнятість таких осіб останнім часом істотно впливає рівень розвитку мережі установ дошкільного і шкільного виховання й навчання дітей, наявність, кількість і якість установ по утриманню людей похилого віку й системи послуг з догляду за непрацездатними членами родини, якість забезпечення населення медичними послугами медичними послугами тощо. Нажаль доступність цих закладів для населення значно зменшилась через скорочення їх фінансування з Державного та місцевих бюджетів, а звертатись за послугами до комерційних установ мають не всі громадяни. Увесь час спостерігається зростання вартості послуг дошкільних і шкільних установ, закладів сфери побуту та інших підприємств соціальної інфраструктури. Це, в свою чергу, збільшує навантаження на жінок – традиційно закріплена за жінками домашня робота разом із основною роботою погано впливає на стан здоров'я жінок. По-друге, політика держави має бути так спрямована на встановлення більш ефективного і стійкого зв'язку між системою професійної освіти, навчання й ринком праці для того, щоб жінки, обираючи навчання за професіями, які користуються попитом на ринку праці. Для цього необхідно розробити методику прогнозування потреб у випускниках за видами економічної діяльності й по регіонах і створити систему закладів професійної орієнтації осіб, які навчається в установах загальної освіти, для підвищення їх мотивації до трудової діяльності за професіями і спеціальностями, які затребувані на сучасному українському ринку праці.

Слід звернути увагу на те, що нестандартні форми зайнятості відіграють значну роль у забезпеченні роботою жінок. Згідно зі ст. 56 КЗпП України на прохання вагітної жінки, або жінки, що має дитину віком до 14 років чи дитину-інваліда, в тому числі таку, яка знаходиться під її опікуванням чи здійснює догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку, законодавець зобов'язаний установлювати їй неповний робочий день. Видається дивним, що в законодавстві про працю досі не має аналогічної норми про надання зазначеним категоріям працівників гнучкого

режиму робочого часу. На нашу думку, для роботодавця є досить вигідним установлення гнучкого графіку роботи для жінок, оскільки не впливає на розмір заробітної плати й дозволяє оптимально поєднувати виконання трудових і сімейних обов'язків. Робота в якості надомника також має велике значення для розглядуваної категорії працівників. Метою застосування нестандартних форм зайнятості є не тільки зниження безробіття, але й прагнення до більш гармонійного, духовно багатого життя. Ось чому з метою створення сприятливих умов особам, для яких робота на умовах стандартної зайнятості або ускладнена, або просто не можлива, в деяких розвинених країнах були прийняті закони, що містять антидискримінаційні заходи щодо оплати праці, надання відпусток та інших пільг таким працівникам.

Підводячи підсумки, вважаємо за потрібне звернути увагу на те, що проблема зайнятості і працевлаштування жінок і працівників із сімейними обов'язками потребує подальшого вивчення, тим більше, що вітчизняне законодавство і практика його застосування дуже мінливі в умовах становлення України як правової держави. На нашу думку, врахування вищевказаних пропозицій щодо вдосконалення як нині діючого (КЗпП), так і майбутнього (проект Трудового кодексу) законодавства має значно покращити становище і конкурентоспроможність вказаної категорії працівників на ринку праці, оскільки ефективність правового регламентування працевлаштування – одна з ознак соціальної держави, тому створення громадянам реальних можливостей для одержання роботи відповідно до своєї професії і здібностей відіграє важливу роль у забезпеченні гідного життя й вільного розвитку людини.

Література

1. Скачкова Г.С. Расширение сферы действия трудового права и дифференциация его норм / Г.С. Скачкова. – М.: МГИУ.2003. – 374 с. – С. 279
2. Макашева А.Ж. Неотыры аспекты законодательства и состояния законности в сфере трудовых прав женщин / А.Ж. Макашева // Труд. Право. – 2004. - №2. – С. 59-65. – С. 64
3. Трудовой кодекс України: Проект Закону України станом на 02 квітня 2012 року [Електронний ресурс] / [Ініціатива В.Г.Хара, Я.М. Сухий, О.М.Стоян]. – Режим доступу:
http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_2?id=&pf3516=1108&skl=7
4. Попов С.В. Форми реалізації права на працю: проблеми теорії та практики: Монографія / С.В.Попов. – Харків : Видавництво «ФІНН», 2009. – 336 с.

5. Никитинский В.И. Перестройка фундамента законодательства о труде / В.И. Никитинский // Сов. Гос-во и право. – 1990.- №7. С. 59-65
6. Про зайнятість населення: Закон України від 5 липня 2012 р. № 5067-VI / Верховна Рада України // Відомості Верховної Ради (ВВР). – 2013. – № 24. – ст.243,
7. Москвичева Т.М. Особенности правового регулирования приема на работу женщин и лиц с семейными обязанностями / Т.М. Москвичева // Труд. Право. – 2003.- №6. – С. 27-34

Яблонівська, Г.Г. Пропозиції щодо вирішення проблем правового регулювання зайнятості і працевлаштування жінок та осіб із сімейними обов'язками [Текст] / Г.Г. Яблонівська // Актуальні проблеми юридичної науки на шляху сучасної розбудови держави і суспільства : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції, м. Суми, 5-7 червня 2014 р. / Ред.кол.: В.С. Венедіктов, А.М. Куліш, М.М. Бурбика; За ред.: В.С. Венедіктова, А.М. Куліша. - Суми : СумДУ, 2014. - С. 284-290.