

ПРАВOTВOPЧІСТЬ І РЕАЛІЗАЦІЯ ЦИВІЛЬНО-ПРАВОВИХ ВІДНОСИН

УДК 349.22

С.Л. АРТЮШКОВА

Громадська організація «Товариство підтримки материнства та дитинства»

ДО ПИТАННЯ ПРО ВДОСКОНАЛЕННЯ ЮРИДИЧНИХ ГАРАНТІЙ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА НА ПРАЦЮ ВАГІТНИМИ ЖІНКАМИ ТА ЖІНКАМИ, ЯКІ МАЮТЬ ДІТЕЙ ВІКОМ ДО ТРЬОХ РОКІВ

Розглянуті питання щодо удосконалення сутності та змісту сучасних юридичних гарантій реалізації права на працю жінками в період активного материнства.

В умовах ринкової економіки в основу правового регулювання трудових відносин треба покласти важливе істотне право людини – право вільно розпоряджатися собою та своїми здібностями на праці. Це знайшло своє відображення в ст.43 Конституції України [1], де закріплено, що кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку він вільно погоджується - це стосується також і працюючих вагітних жінок та жінок, які мають дітей віком до трьох років. Одним із визначальних нормативно-правових актів у сфері реалізації права на працю таким жінкам в Україні є Кодекс законів про працю, який визначає правові засади і гарантії здійснення громадянами України права розпоряджатися своїми здібностями до продуктивної і творчої праці [2].

Слід зазначити, що достатньо близько щодо положення в суспільстві жінок займалися дослідженнями такі вчені, як І.А. Петухова, В.М. Толкунова, К.Б. Шевченко, Н.М. Шептуліна та інші. Звісно, що вони не мали можливості повно розглянути усі аспекти цієї важливої проблеми. Тому метою статті є комплексне дослідження питань реалізації на практиці юридичних гарантій вагітних жінок та жінок з дітьми до трьох років, а також розроблення пропозицій щодо заповнення прогалин та вдосконалення правових норм стосовно цих жінок. Новизна роботи міститься у авторському підході до дослідження цієї проблеми.

Звідси, поняття гарантій базується на основних конституційних принципах: гуманізмі, справедливості, верховенства права, законності, доцільності, рівноправності тощо. Створення гарантій – це обов'язок держави щодо особи й до всього суспільства у цілому. Державні органи мають забезпечувати та охороняти права і свободи громадян, вступати у взаємовідносини з громадянами з приводу безпосередньої реалізації цих прав.

До числа основних гарантій необхідно віднести процес реалізації права на працю - так, відповідно до ч.1 ст.184 держава гарантує вагітним жінкам та жінкам, які мають дітей віком до трьох років захист від необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу і незаконного звільнен-

ня, сприяє збереженню місця роботи і забезпечує додаткові гарантії у прийомі на роботу. Дана стаття встановлює ряд суттєвих гарантій для жінок-матерів і має за мету захистити цю категорію працівників від можливих протидій зі сторони власника з мотивів, вказаних у статті. Встановлені гарантії стосуються заборони відмови у прийомі на роботу, зниження заробітної плати, звільнення з ініціативи власника, а також обов'язкового працевлаштування у разі ліквідації підприємства або закінчення дії строкового трудового договору. При отриманні у письмовій формі відмови в прийнятті на роботу, жінки можуть її оскаржити у суді у трьохмісячний строк (ч.1 ст.232 КЗпП). Слід звернути увагу на те, що п.3 ч.2 ст.232 КЗпП дає право на оскарження в суді необґрунтованої відмови в прийнятті на роботу всім жінкам, незалежно від їх фізіологічного або соціального стану.

Важливою гарантією реалізацією права на працю вагітними жінками та жінками, які мають дітей віком до трьох років, є Закон України "Про зайнятість населення", який містить додаткові гарантії по реалізації працевлаштування таких жінок, які потребують соціального захисту, бо вони не здатні на рівних конкурувати на ринку праці серед інших категорій громадян. Для працевлаштування жінок місцеві державні адміністрації, виконавчі органи відповідних рад за наданням центрів зайнятості бронюють на підприємствах, установах, організаціях не залежно від форми власності з чисельністю понад 20 чоловік до 5 % загальної чисельності робочих місць за робочими професіями, у тому числі із гнучкими формами зайнятості. У разі відмови в прийомі на роботу громадян, у межах встановленої броні, державна служба зайнятості накладає штраф за кожну таку відмову в п'ятидесятикратному розмірі неоподаткованого мінімального доходу громадян (п.3 ст.5 Закону).

Однією з важливих гарантій є те, що звільнення з ініціативи власника або уповноваженого ним органу вагітних жінок чи жінок, які мають дітей віком до трьох років, допускається лише у випадку повної ліквідації підприємств (ліквідація з припиненням всіх прав і обов'язків юридичної особи, але з обов'язковим працевлаштуванням). Законо-

давство не допускає розриву у часі між звільненням та працевлаштуванням. Не виконання цього обов'язку підприємством, установою, організацією тягне за собою юридичну відповідальність: по-перше, жінка поновлюється на роботі, а підприємство, установа, організація має виплатити їй середню заробітну плату за час вимушеного прогулу; по-друге, якщо на день винесення судом рішення по даному трудовому спору підприємство, установа, організація вже ліквідоване, на користь жінки стягується середня заробітна плата за час вимушеного прогулу. У випадку ліквідації підприємства з відповідним правонаступництвом власник не має право звільнити жінку зі своєї ініціативи. У такому випадку звільнення можливе здійснити за п.5 ст.36 КЗпП у порядку переведення на підприємство, устанovu, організацію, яке являється його правонаступником. Працевлаштування на інше підприємство, устанovu, організацію можливе лише тоді, коли у правонаступника немає вакансії для працевлаштування зазначених вище осіб. Звільнення вагітних жінок та жінок, які мають дітей віком до трьох років у зв'язку з закінченням строкового трудового договору можливе, але власник або орган зайнятості зобов'язаний при цьому працевлаштувати жінку на цьому чи іншому підприємстві у відповідності з її професією. У разі, якщо жінка відмовляється від працевлаштування за спеціальністю без поважних причин, вона може бути звільнена на підставі п.2 ст.36 КЗпП. Звільнення з роботи зазначених вище категорій жінок може бути ними оскаржено у місячний строк із дня вручення копії наказу про звільнення або з дня видачі трудової книжки (ч.1 ст.233 КЗпП). У випадку пропуску без поважних причин строків звернення у суд вони можуть бути поновлені судом (ст.234).

Додатковим гарантом реалізації права на працю вагітними жінками та жінками, які мають дітей віком до трьох років виступає реалізація гарантій про звільнення з роботи або необґрунтованої відмови в працевлаштуванні на підставі вагітності або відпустки по вагітності та пологах, правові норми які включені до Кримінального кодексу України [3]. Ст.172 "Посадовий підлог" Кримінального кодексу України зазначає: незаконне звільнення вагітної жінки чи матері, яка має дитину віком до чотирнадцяти років або дитину інваліда карається штрафом до п'ятдесяти неоподаткованих мінімумів доходів громадян або позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до трьох років, або вправними роботами на строк до двох років.

До гарантій реалізації і не порушення права на працю вагітними жінками та жінками, які мають дітей віком до трьох років здійснюється прокурорський нагляд за додержанням трудового законодавства. Про це зазначено в ст.1 та п.1 ч.1 ст.19 Закону України "Про прокуратуру" [4]. Нагляд прокуратури за дотриманням нормативно-правових актів, покликаних регулювати трудові та тісно пов'язані з ними відносини відіграє важливу роль у забезпеченні трудових прав громадян і жінок цієї категорії. Так, перевіряючи законність укладення трудових договорів, прокурор з'ясовує: чи не було фактів відмови в прийнятті на роботу вагітним жінкам та жінкам, які мають дітей. При перевірці законності зміни чи припинення трудових договорів він встановлює: чи були законні підстави для звільнення працівників або їх переведення на іншу роботу; чи не припинялись трудові договори з ініціативи власника або уповноваженого ним органу без законних на це підстав чи з порушенням встановленого порядку; чи від-

повідають записи про причини звільнення працівників вимогам закону та інше.

До гарантій слід віднести і те, що жінки не можуть бути прийняті на роботу, яка входить до спеціального переліку, затвердженого Міністерством охорони здоров'я України за погодженням із Комітетом України з нагляду за охороною праці і деякими іншими відомствами [5].

Як зазначає В.С. Венедиктов – зміни, що відбуваються в суспільстві та економіці, поява різноманітних форм підприємницької діяльності, втрата державою функції єдиного роботодавця, зниження рівня контролю з боку держави у сфері праці привели до того, що норми-гарантії для найманих працівників часто стали перетворюватися на анти-гарантії, які формально захищають працюючих жінок, молодь, інвалідів, а насправді знижують їх шанси на ринку праці [6, с.9-10]. І це підтверджується даними з проведеного анкетування за темою "Підвищення правового статусу вагітних жінок та жінок, які мають дітей віком до трьох років", де була отримана наступна інформація: 8 % опитуваних жінок цієї категорії відповіли, що їм було відказано у прийомі на роботу, як вони вважають, через обставини вагітності чи виховування малюка. Усі роботодавці надали "благовидні" відмови у прийнятті на роботу жінок цієї категорії у зв'язку з напруженням, шкідливими та іншими "несприятливими" умовами праці для них (хоча порою мова йшла про посаду посудомийки), не один роботодавець не дав письмове пояснення відмови про прийняття на роботу.

Тому ми пропонуємо доповнити ст.49 КЗпП пунктом 2, який би мав наступний зміст: "Про відмову у прийомі на роботу жінок в період активного материнства роботодавець або уповноважений ним орган надає персональне письмове пояснення".

Продовжуючи далі, ми бачимо, що надані гарантії не тільки не покращують правового положення жінок цієї категорії, а навіть можуть бути загрозливими для них. Це пов'язано, в першу чергу, з тим, що надані гарантії потребують від роботодавця додаткових матеріальних витрат, і це йому не вигідно. На нашу думку, можливість вирішення цієї проблеми існує, враховуючи інтереси роботодавців різних форм власності при прийнятті на роботу вагітних жінок та жінок, які мають дітей віком до трьох років, необхідно їх стимулювати, наприклад, через зменшення податків, або відповідних надходжень у Пенсійний фонд.

До того ж було б доцільно розробити чіткий механізм реалізації існуючої нормативно-правової бази у галузі захисту прав людини та створити контрольний орган за назвою "Юридична допомога та захист материнства", на базі місцевих (районних) судів, який би у співпраці з місцевими виконавчими органами нагляду та контролю за виконанням законодавчих актів, аналізував та запобігав порушенню прав жінок в період активного материнства.

Отже, удосконалення сучасних юридичних гарантій реалізації права на працю вагітними жінками та жінками, які мають дітей віком до трьох років надасть можливість їм більш повно та всебічно реалізовувати своє право на працю в сучасних умовах ринкової економіки.

ЛІТЕРАТУРА

1. Конституція України // ВВР України. –1996. -№ 30. –Ст.141.
2. Кодекс законів про Працю // Право і практика. -

2001. -№ 1. -Ст.375.

3. Кримінальний кодекс України // Бюлетень законодавства і юридичної практики України. -2001. -№ 6. -Ст.263.

4. Закон України "Про прокуратуру" // ВВР України. -1998. -№ 53. -Ст.793.

5. Перелік важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється засто-

сування праці жінок // Человек и труд: Информ. бюллетень Мин-ва труда Украины. -1994. -№ 6. -С.12-39.

6. Венедиктів В.С. Трудове право України на шляху ринкових перетворень // Актуальні проблеми права: теорія і практика: Зб. наук. праць. -2002. -№ 3. -С.9-15.

Надійшла до редколегії 18.03.2005

АРТЮШКОВА С.Л. К ВОПРОСУ ПО УСОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ ЮРИДИЧЕСКИХ ГАРАНТИЙ РЕАЛИЗАЦИИ ПРАВА НА ТРУД БЕРЕМЕННЫМИ ЖЕНЩИНАМИ И ЖЕНЩИНАМИ, КОТОРЫЕ ИМЕЮТ ДЕТЕЙ В ВОЗРАСТЕ ДО ТРЕХ ЛЕТ

Рассмотрены вопросы усовершенствования сути и содержания современных юридических гарантий реализации права на труд женщинами в период активного материнства.

ARTIUSHKOVA S.L. TO THE QUESTION OF IMPROVING JURIDICAL GUARANTIES OF REALIZATION THE RIGHT FOR WORK FOR PREGNANT WOMEN AND WOMEN WITH CHILDREN TILL THE AGE OF THREE

Questions of improvement of essence and the maintenance of modern legal guarantees of realization of the right on work by women are considered during active motherhood.



V.V. БЕЗУСИЙ

Національний університет внутрішніх справ

УДК 331.526.2

СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ В СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ¹

Розглянуті актуальні проблеми національної політики в сфері зайнятості та запропоновані шляхи їх вирішення.

Сьогодні надзвичайно актуальним в Україні є дослідження проблем національної політики в сфері зайнятості населення. Тому метою роботи є розвідка існуючих на ринку праці України проблем та висунення пропозицій щодо шляхів поліпшення наявної ситуації. Новизна статті полягає у виробленні власних пропозицій по забезпеченню повної зайнятості населення та зменшення довгострокового безробіття в державі.

Таким чином, з прийняттям у березні 1991 р. Закону України «Про зайнятість населення» було здійснено перехід від повної зайнятості до вільного обрання громадянами України виду діяльності та заборону примушування до праці, були визначені поняття «безробітні», гарантії держави та напрями соціального захисту безробітних громадян. Так, сьогодення державна політика України в сфері зайнятості базується на таких принципах:

- забезпечення рівних можливостей усім громадянам, незалежно від походження, соціального і майнового ста-

ну, расової та національної належності, статі, віку, політичних переконань, ставлення до релігії, в реалізації права на вільний вибір виду діяльності відповідно до здібностей та професійної підготовки з урахуванням особистих інтересів і суспільних потреб;

- сприяння забезпеченню ефективної зайнятості, запобіганню безробіттю, створенню нових робочих місць та умов для розвитку підприємництва;

- координації діяльності у сфері зайнятості з іншими напрямами економічної і соціальної політики на основі державної та регіональних програм зайнятості;

- співробітництва професійних спілок, асоціацій (спілок) підприємців, власників підприємств, установ, організацій або уповноважених ними органів у взаємодії з органами державного управління в розробці, реалізації та контролі за виконанням заходів щодо забезпечення зайнятості населення;

- міжнародного співробітництва у вирішенні проблем зайнятості населення, включаючи працю громадян України за кордоном та іноземних громадян в Україні.

Для реалізації політики в сфері зайнятості була ство-

¹ Первинна рекомендація з напрямку досліджень: канд. юрид. наук Мельник К.Ю. (НУВС).