

ПРАВОВІ ТА СОЦІАЛЬНІ ПЕРЕДУМОВИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ЖІНОК

Наявність розвинутого трудового права є обов'язковою умовою правової системи всякої цивілізованої держави. Особливе місце в системі трудового права приділяється інституту захисту соціально-трудова прав найбільш незахищених категорій працівників таких, як жінки, неповнолітні та особи зі зниженою працездатністю.

Правовому регулюванню праці жінок завжди надавалося велике значення, оскільки праця жінок широко використовується в Україні майже на всіх підприємствах, установах та організаціях. Незважаючи на наявні спеціальні правові гарантії, що забезпечують жінкам можливість на рівних з чоловіками реалізувати свої трудові права, жінки, як і раніше, зазнають значних труднощів при реалізації своїх можливостей у сфері праці.

В умовах ринкових механізмів ця проблема загострилася. У зв'язку з тим, що основною метою підприємницької діяльності є отримання прибутку, підприємці не проявляють зацікавленості у прийнятті на роботу жінок, які мають додаткові порівняно з чоловіками трудові пільги та гарантії (відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами, доглядом за дитиною, заборона або обмеження використання праці жінок на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, заборона залучення жінок до робіт у нічний час, заборона 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 і т.д.).

Проблемі правового регулювання праці жінок приділяли увагу такі знамі фахівці у галузі трудового права, як О.А. Абрамова, І.А. Ветухова, В.М. Толкунова, Н. Н. Шептуліна [1, 2, 3, 4]. Але ми вважаємо, що тема правових та соціальних передумов правового регулювання праці жінок все ж таки в повному обсязі досліджена не була.

Історично так склалося, що спочатку система норм, які були прийняті державою для регулювання трудових відносин, спрямовувалась на регулювання праці у першу чергу жінок і дітей.

Всередині і особливо наприкінці XIX ст. у Росії було прийнято найважливіші акти: Закон 1845 р., в якому заборонялася нічна праця малолітніх у віці до 12 років на фабриках; закони 1882 і 1885 рр. про працю малолітніх і жінок на текстильних підприємствах, а також Закон 1886 р. про діяльність фабричних інспекцій праці [5, с.109].

Аналізуючи становище української економіки на сучасному етапі розвитку, можна зробити висновок, що вона потребує широкого використання жіночої праці як у господарській діяльності, так і на державній службі. Але правове регулювання праці жінок має свої особливості та обумовлене соціальними та правовими передумовами.

Однією з соціальних передумов правового регулювання праці жінок є те, що жіночий організм має фізіологічні особливості, які роблять його більш уразливим у випадку впливу виробничої шкоди. Перевищення відповідних норм такого впливу може поставити під загрозу не тільки здоров'я самої жінки, але й її материнство, здатність відтворювати нове здорове покоління. Крім того, негативний вплив виробничих факторів на організм вагітних жінок та жінок – матерів грудних дітей тягне за собою uszkodження здоров'я немовлят. Отже, суспільство, держава повинні дбати про те, щоб жінка на роботі не зазнавала шкідливого впливу або щоб виробнича шкода були для неї спеціально нейтралізована.

У багатьох випадках передумовою прийняття нормативно – правових актів, що додатково захищають жінок у процесі трудової діяльності, є медичні висновки про негативний вплив на організм жінки тих чи інших виробничих факторів.

Здійснюване в теперішній час вивільнення жінок з фізичних робіт відповідно до ст.174 КЗпП України [6] та «Переліку важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок» [7] створює передумови до збільшення їх зайнятості у високотехнологічних галузях економіки таких, як електроніка, приладобудівництво тощо. Але праця в деяких високотехнологічних галузях також негативно впливає на жіночий організм.

Наприклад, за результатами досліджень вчених у складальниць інтегральних мікросхем (ІС) частіше в 1,5 рази, ніж у контролі, реєструвалися порушення протікання вагітності та пологів: пізній токсикоз, небезпека мимовільного аборту, передчасний відхід вод [8, с.15].

Варто зазначити таку соціальну передумову правового регулювання праці жінок, як репродуктивна функція жіночого організму.

На думку Н. Н. Шептуліної, особлива увага в трудовому законодавстві приділяється охороні праці жінок тому, що поряд з участю в суспільному виробництві жінки виконують функцію материнства [4, с.6].

Розвиваючи цю тему, можна погодитися з висновками В. Н. Толкунової, що функція материнства – соціальна (суспільна) функція, оскільки відтворення населення держави життєво необхідно для існування та розвитку суспільства. Для виконання цієї функції жінка повинна бути на певний строк повністю, а далі частково звільнена від виконання інших її соціальних функцій. Отже, необхідне спеціальне правове регулювання праці жінок і особливо в період їх активного материнства. Спеціальні норми дають привілеї жінкам, котрі необхідні їм для рівного здійснення основних трудових прав [3, с.21].

До соціальних передумов правового регулювання праці жінок відноситься негативна тенденція зниження в Україні рівня народжуваності, зростання смертності дітей та смертності матерів при пологах. Україна переживає нині демографічну кризу.

Ми вважаємо, що важливішою соціальною передумовою правового регулювання праці жінок є соціальна роль жінки – матері як вихователя дитини. Більшість працюючих на виробництві жінок мають додаткові сімейні обов'язки матері, дружини та господарки дому. На виконання цих обов'язків жінки використовують значну частину свого позаробочого часу. Ці обов'язки є соціальними тому, що суспільство зацікавлене в міцній сім'ї, яка правильно виховує здорових дітей.

Частина 3 статті 51 Конституції України підкреслює, що сім'я, дитинство, материнство і батьківство охороняються державою [9].

Крім того, до соціальних передумов правового регулювання праці жінок треба віднести той факт, що жінки менш конкурентоспроможні на ринку праці в порівнянні з чоловіками. У зв'язку з цим законодавець намагається захистити жінок в питаннях конкурентоспроможності. Так, відповідно до ст.5 Закону України «Про зайнятість населення», держава забезпечує надання додаткових гарантій щодо працевлаштування працездатним громадянам у працездатному віці, які потребують соціального захисту і не здатні на рівних конкурувати на ринку праці, у тому числі:

- а) жінкам, які мають дітей віком до шести років;
- б) одиноком матерям, які мають дітей віком до чотирнадцяти років або дітей-інвалідів...[10].

Таким чином, до соціальних передумов правового регулювання праці жінок відносяться звичаї, традиції, моральні норми і правила, які існують в суспільстві та враховують роль жінки – матері в вихованні дітей, психофізіологічні особли-

вості жіночого організму, його репродуктивну функцію, більш високу в порівнянні з чоловіками схильність жінок до негативного впливу виробничих факторів, меншу конкурентоспроможність жінок на ринку праці, а також негативні процеси зниження в Україні народжуваності та підвищення смертності.

Визначаючи правові передумови регулювання праці жінок, треба підкреслити, що вони витікають із соціальних, тобто соціальні передумови є базисом, а правові – надбудовою.

Отже, до правових передумов регулювання праці жінок, тобто передумов, закріплених у нормах права, належать норми міжнародного трудового законодавства, які гарантують рівні юридичні права і соціальну рівність жінок і чоловіків на ринку праці, а також національне законодавство України, перш за все Конституція.

Норми міжнародного права, що є правовими передумовами регулювання праці жінок в Україні, містяться у Загальній декларації прав людини, прийнятій ООН 10 грудня 1948 р., у якій сформульовані 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 [11, с.39–43]; у Конвенції ООН від 18 грудня 1979 р. «Про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок», яка вказує на неприпустимість будь-якого обмеження в правах за ознаками статі, в тому числі і в трудових правах [12, с.26–36], а також у Конвенціях Міжнародної організації праці № 3 «Про працю жінок до та після пологів» 1919 р. (переглянуту в 1952 р. Конвенцією № 103), № 4 «Про працю жінок в нічний час» 1919 р. (переглянуту в 1934 р. Конвенцією №41 і в 1948 р. Конвенцією № 89), № 45 «Про застосування праці жінок на підземних роботах в шахтах будь-якого роду» 1935 р., № 100 «Про рівну винагороду чоловіків і жінок за працю рівної цінності» 1951 р., № 103 «Про охорону материнства» 1952 р. [13].

Варто зазначити, що відповідно до ч.1 ст.9 Конституції України чинні міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, є частиною національного законодавства України [9].

Заслугує на увагу і те, що стаття 8-1 КЗпП України «Співвідношення міжнародних договорів про працю і законодавства України» передбачає, що 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 [6].

Правовою передумовою регулювання праці жінок є передбачене Конституцією виділення їх в окрему категорію працівників для додаткового захисту їх здоров'я. Частина 4 ст.43 Конституції передбачає заборону на використання праці жінок і неповнолітніх на небезпечних для здоров'я роботах [9].

Правовими передумовами удосконалення регулювання праці жінок і особливо жінок – матерів є нормативно – правові акти, які передбачають обмеження продовження робочого часу (ст.56 КЗпП «Неповний робочий час»), заборону або обмеження використання праці жінок на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, на підземних роботах, а також забороняють залучення жінок до підймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми (ст.174 КЗпП «Роботи, на яких забороняється застосування праці жінок», «Перелік важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок», «Граничні норми підймання і переміщення важких речей жінками», а якщо мова йде про дівчинку-підлітка, то і «Перелік важких робіт і робіт із

шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці неповнолітніх» і «Граничні норми підіймання і переміщення важких речей неповнолітніми»), заборону залучення жінок до робіт у нічний час (ст.175 КЗпП «Обмеження праці жінок на роботах у нічний час»), заборону 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.176 КЗпП), обмеження залучення жінок, що мають дітей віком від трьох до чотирнадцяти років або дітей інвалідів, до надурочних робіт і направлення їх у відрядження (ст.177 КЗпП), переведення на легшу роботу вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років (с 178 КЗпП), надання відпустки у зв'язку з вагітністю, пологами і для догляду за дитиною (ст.179 КЗпП), надання додаткових відпусток працівникам, які мають дітей (ст.182-1 КЗпП), надання спеціальних перерв для годування дитини (ст.183 КЗпП), а також надання гарантій при прийнятті на роботу та передбачення заборони звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей (ст.184 КЗпП).

Ми вважаємо, що до правових передумов правового регулювання праці жінок відноситься обов'язок роботодавця проінформувати працівницю про умови праці, які можуть негативно впливати на здоров'я жінки, а також право жінки – працівниці на інформацію про умови праці, які можуть негативно вплинути на її здоров'я.

Відповідно до ст.9 Закону України «Про інформацію» всі громадяни України, юридичні особи і державні органи мають право на інформацію, що передбачає можливість вільного одержання, використання, поширення та зберігання відомостей, необхідних їм для реалізації своїх прав, свобод і законних інтересів, здійснення завдань і функцій [14].

На думку І. Петухової, інформаційні відносини є складовою трудових правовідносин, оскільки наймані працівники повинні мати інформацію про умови праці, в яких вони трудяться.

До структури інформаційних правовідносин як їх елемент входить форма поінформованості. У нормах трудового законодавства передбачено декілька таких форм: усна, оголошення у наказі, повідомлення під розписку, письмове повідомлення тощо [15, с.88].

Таким чином, правові передумови правового регулювання праці жінок – це визначені в нормах міжнародного права та законодавства України гарантії захисту жінок у процесі трудової діяльності. Соціальні передумови – це більш широке поняття, ніж правові, тому що на даному етапі розвитку України частина наданих жінкам і законодавчо закріплених прав і гарантій реалізується ними не в повному обсязі, а частина суспільних відносин між жінкою і суспільством не врегульована правом, особливо в побуті, де діють традиції.

Список літератури: 1. Абрамова А.А. Труд женщин. М., 1982. 2. Ветухова І.А. Особливості правового регулювання праці жінок, які поєднують роботу з материнством, та його подальше вдосконалення: Дис... канд. юрид. наук: 12.00.05. Х., 2001. 3. Толкунова В. Н. Право женщин на труд в СССР. М., 1980. 4. Шептулина Н. Н. Правовое регулирование труда женщин. М., 1978. 5. Соболев С. А. Трудовое право России и социальное развитие // Государство и право. 1997. № 4. 6. Кодекс законів про працю // Право і практика. 2001. № 1. 7. 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. 8. Фролова Н.М. Риск порушення здоров'я у жінок, працюючих с прецизійно – стерильними технологіями // Мед. труда. 2001. № 10. 9. Конституція України // Відомості Верховної Ради України. 1996. №30. Ст.141. 10. Закон України «Про зайнятість населення» від 1 березня 1991 р. № 803– XII // Відомості Верховної Ради України. 1991. № 14. Ст.170. 11. Загальна декларація прав людини // Права людини. Міжнародні договори України, декларації, документи. К.,

1992. 12. Сборник международных договоров СССР, вып. XXXVII. М., 1983. 13. Международная организация труда. Конвенции и рекомендации принятые Международной организацией труда.: [В 2 Т.: Перевод] / Международная организация труда. Т.1. 1919–1956. [1991] XXIV. 14. Закон України «Про інформацію» від 2 жовтня 1992 р. № 2657 – XII // Відомості Верховної Ради України. 1992. № 48. Ст.650. 15. Встухова І. Право матерів на поінформованість про умови праці // Право України. 2000. № 8.

Надійшла до редколегії 10.06.03