

There is research of the branch collective agreement as a modern source of labour law held. Emphasis on its salient features, the role and importance under current conditions is done. The place of the branch collective agreements in the in the hired labour's regulating mechanism is defined. The definition of the branch collective agreement is designed, its subject structure and scope are defined.

Keywords: collective branch agreement, the source of the labour law, normative, centralized regulation, local regulation, collective bargaining regulation of labour.

УДК 349.222: 349.24

*Т.В. Омельченко,
к. ю. н., доцент кафедри правознавства
СНУ ім. В. Даля, м. Луганськ*

ПРАВОВИЙ АНАЛІЗ ГАРАНТІЙ ЯК СКЛАДОВОЇ МЕХАНІЗМУ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗДІЙСНЕННЯ НАДАНИХ ЖІНКАМ ТРУДОВИХ ПРАВ

Стаття присвячена питанням юридичних гарантій, встановлених для жінок як працівників, які володіють особливим правовим статусом. Система юридичних гарантій покликана знизити і, врешті решт, виключити численні випадки порушення трудових прав жінок-працівників, ігнорування їх законних інтересів. Гарантії, що надаються жінкам у трудових правовідносинах, враховують виконання жінкою материнської функції, фізичні і фізіологічні особливості жіночого організму, його велику уразливість від негативного впливу виробничих чинників порівняно з чоловічим, меншу конкурентнопроможність жінок на ринку праці.

Ключові слова: юридичні гарантії, система юридичних гарантій, встановлення юридичних гарантій для жінок як працівників, забезпечення юридичних гарантій, правовий статус жінок.

В юридичній літературі мають місце різні підходи до визначення суті гарантій. Одні вчені розуміють під ними засоби, способи фактичного забезпечення реалізації прав і свобод громадян [1, с.6], інші – засоби, способи й умови забезпечення реального здійснення наданих громадянам демократичних прав і свобод [2, с.10], треті – умови, методи (способи) і засоби забезпечення фактичної можливості користуватися демократичними правами й організаційно-правові засоби їх захисту [3, с.13].

На нашу думку, гарантії – це система соціально-економічних, політичних, правових, етичних, організаційних передумов, умов, способів і засобів, що створюють реальні можливості особи для здійснення її прав, свобод і законних інтересів.

О.Ф. Скакун, розглядаючи систему гарантій прав, свобод і обов'язків людини і громадянина у демократичній державі, вважає, що соціальний правовий механізм забезпечення (реалізації, охорони і захисту) прав і свобод людини – це система засобів і чинників, що забезпечують необхідні умови поваги до всіх основних прав і свобод людини, які є похідними від її гідності. Механізм реалізації прав людини включає заходи, здатні створити умови для реалізації прав і свобод людини; механізм охорони – заходи щодо профілактики правопорушень для затвердження правомірної поведінки особи; механізм захисту – заходи, які призводять до відновлення порушених неправомірними діями прав і відповідальності особи, яка вчинила ці правопорушення. Форми (або засоби забезпечення) правового захисту громадян від неправомірних дій органів виконавчої влади та їх службовців: загальносудова, адміністративна, адміністративно-судова (остання, характерна для європейських країн, полягає у створенні спеціалізованих судів з адміністративних справ) [4, с. 242-247].

На думку В.М. Скобелкіна, гарантії – це засоби, способи й умови, за допомогою яких у суспільстві забезпечується фактичне здійснення демократичних прав і свобод, наданих громадянам [2, с. 48].

П.Е. Недбайло справедливо відзначає, що юридичні гарантії є передбачені законом засоби, що безпосередньо забезпечують правомірність поведінки суб'єктів суспільних відносин [5, с.46].

Гарантії, по-перше, попереджають порушення зобов'язаними суб'єктами трудових прав; по-друге, встановлюють межі дії зобов'язаних; по-третє, забезпечують можливість своєчасного оскарження дій, які порушують вказані права; по-четверте, забезпечують компенсацію матеріальної шкоди, нанесеної їх порушенням за рахунок винних осіб.

На думку К.Т. Уржинського, юридичними гарантіями права на працю слід вважати такі передбачені законодавством засоби, таку діяльність трудових колективів, державних і громадських органів, що сприяють безперешкодному здійсненню цього права, досягненню максимально можливих позитивних результатів на підставі законності [8, с. 20-22].

В.М. Скобелкін вважає, що юридичні гарантії трудових прав - це правові (головним чином норми права) й організаційно-правові (в основному діяльність, що має правове значення) засоби і способи, за допомогою яких у суспільстві забезпечується можливість вступити у трудові правовідносини, безперешкодна реалізація, охорона і відновлення (у разі порушення) трудових прав, наданих працівникам законодавством [2, с. 48].

Система юридичних гарантій трудових прав працівника має бути ефективною як з кількісного, так і з якісного боку. Число правових гарантій має бути достатнім, оптимальним, а самим засобам, способам і умовам необхідно додати реального характеру.

У чинному КЗпП України відсутнє нормативне визначення поняття «гарантії». Але, виходячи зі змісту розділу VIII КЗпП «Гарантії і компенсації», можна зробити висновок, що у цьому випадку під гарантіями маються на увазі, переважно, грошові виплати, які зберігають працівникові

повністю або частково заробітну плату за час, коли він з поважних причин, передбачених законом, не міг виконувати трудові обов'язки. Проте, на наш погляд, таке розуміння гарантій у трудовому праві є дуже вузьким і не відповідає рівню розвитку наукових поглядів з цього питання.

У науці трудового права класифікація юридичних гарантій проводилася неодноразово. В.М. Скобелкін поділяє гарантії на три основні групи: гарантії, що забезпечують безперешкодне здійснення трудових прав громадян у трудових і пов'язаних із ними інших правовідносинах; гарантії, що забезпечують відновлення порушених трудових прав працівників [12, с.48-49].

Погоджуючись у цілому з названим автором, вважаємо, що наведена класифікація потребує деякого уточнення і деталізації. На наш погляд, можна виділити чотири групи юридичних гарантій трудових прав працівника: 1) превентивні гарантії (юридичні гарантії, що служать перешкодою порушенню трудових прав працівника); 2) юридичні гарантії, що сприяють реалізації трудових прав працівника; 3) юридичні гарантії, що забезпечують відновлення порушених трудових прав (відновні гарантії); 4) гарантії-санкції (юридичні гарантії, з'являються спрямованими на притягнення до відповідальності осіб, що містять норми трудового права).

Окрім гарантій, що надаються всім працівникам, законодавством передбачені гарантії, які поширюються тільки на певні категорії працівників, зокрема, жінок.

Такі гарантії спрямовані, насамперед, на забезпечення створення для них рівних умов з іншими категоріями працівників для здійснення своїх прав, свобод і інтересів, у галузі найманої праці. Гарантії, що надаються жінкам у трудових правовідносинах враховують виконання жінкою материнської функції, фізичні і фізіологічні особливості жіночого організму, його велику уразливість від негативного впливу виробничих чинників порівняно з чоловічим, меншу конкурентоспроможність жінок на ринку праці, і передбачають надання працюючим жінкам додаткових пільг і переваг.

Гарантії, що надаються жінкам, мають подвійну спрямованість. З одного боку, вони забезпечують рівність і заборону дискримінації, а з іншого - надають жінкам додаткові пільги і переваги у трудових правовідносинах.

Але, звертаючи увагу на розвиток ринкових відносин в Україні, вважаємо, що гарантії пільги і переваги, які надаються жінкам у трудових правовідносинах, потребують глибокого аналізу, а в деяких випадках і переосмислення. Метою спеціальних норм у межах трудового права є створення сприятливих умов для праці працюючих батьків. Водно час інтереси дитини в обов'язковому порядку мають братися до уваги при формулюванні норм про пільги і гарантії різностатевих працівників [11, с.163].

За своїм змістом гарантії, що надаються жінкам, спрямовані або на певні обмеження у галузі застосування праці жінок, або на встановлення додаткових пільг для жінок у період виконання ними функції материнства. Найбільш серйозні гарантії передбачені для вагітних жінок і жінок, які

мають дітей віком до трьох років, а також самотніх матерів, за наявності дитини до чотирнадцяти років або дитини-інваліда.

У законодавстві про працю України виділяються спеціальні гарантії, спрямовані на охорону праці жінок, якими передбачена, по-перше, охорона праці всіх працюючих жінок, по-друге - охорона праці жінок у зв'язку з материнством.

Дія особливих гарантії з охорони праці жінок починається вже з моменту прийому їх на роботу, оскільки ч.1 статті 174 КЗпП України забороняє можливість застосування праці жінок на важких роботах і роботах зі шкідливими і небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах, за винятком нефізичних робіт або робіт з санітарного і побутового обслуговування.

Проте, не дивлячись на законодавче закріплення заборони використання праці жінок на важких роботах і роботах зі шкідливими умовами праці, проблема реалізації цих норм на практиці і сьогодні не втрачає своєї гостроти. Вчені пропонують два підходи до вирішення цієї проблеми.

Представники першої точки зору наполягають на відміні категоричної заборони застосування праці жінок на важких, шкідливих і небезпечних роботах. Їх основний довід - «забезпечення можливості реалізації жінками своїх прав на участь у суспільному виробництві у нинішніх умовах фемінізації бідності й убогості». На думку І.П. Лаврінчук, встановлення заборон, навіть з метою «гарантії прав» працездатним жінкам передбачає розгляд їх законодавцем такими, які не в повному обсязі здатні розуміти значення своїх дій. Тим самим обмежується їх право приймати самостійне рішення (в яких умовах жінкам працювати, в якому режимі, чи погоджуватися на відрядження тощо), що, безумовно, суперечить визнанню рівною праводієздатності жінок і чоловіків [14, с. 7].

У міжнародних оглядах зазначається, що при дерегулюванні праці жінок розширюються можливості одержання оплачуваної роботи за рахунок погіршення її якості і зростання різниці у рівні заробітної плати.

Проблему мотивації та індивідуальних характеристик жінок, зайнятих на шкідливих, небезпечних і важких виробництвах, глибоко досліджувала у своїй роботі Р.Г.Касимова. Результати проведеного нею опитування показали, що основними причинами, що приводять жінок на шкідливі, небезпечні і важкі виробництва, є у порядку значущості: можливість виходу на пенсію зі шкідливості (31,9 %), подовжена відпустка (16,5%), висока заробітна плата (11,5%), скорочений робочий день (8,5%). Наслідком орієнтації на ранню пенсію є те, що зникає стимул підвищення кваліфікації і досягнення вищого життєвого статусу. Відбувається фізіологічні стимули до праці. Такі стимули, як умови праці, можливість приймати рішення, можливість підвищувати кваліфікацію та освітній рівень, практично не діють. У результаті, жінки, зайняті на шкідливих, небезпечних і важких виробництвах, у процесі структурної перебудови економіки стануть найменш мобільну і найменш здатну до перенавчання групу жінок [15, с.6, 65, 69]. Водночас, як відзначає Р.Г. Касимова, «існуюча система пільг для

жінок не служить належною мірою завданню соціального і медичного захисту і лише частково захищає їх в економічному плані». У жінок, зайнятих на шкідливих, небезпечних і важких виробництвах, вище захворюваність, спостерігаються погіршення репродуктивної функції (ускладнення протікання вагітності, порушення лактації, підвищений відсоток мертвороджень тощо), скорочується тривалість їх життя. Система компенсацій, як справедливо наголошується, «не виконує свого головного завдання - нейтралізації впливу шкідливих і важких умов праці на здоров'ї працівників» [15, с.120].

У зв'язку з вищевикладеним, більш вірною є інша точка зору з цього питання, прихильники якої, наприклад, Н. Шептуліна, О.В. Сивочалова, Г.К. Радіонова говорять про необхідність заборони праці жінок у цій сфері [16, с.29]. Вважаємо, що необхідне врахування довгострокових наслідків роботи у несприятливих умовах з метою уникнення шкоди, яка може бути нанесена суспільству заподіянням шкоди здоров'ю потомства. Наступною гарантією, встановленою на міжнародному рівні, є заборона використання праці жінок у нічний час.

У ст. 3 Конвенції «Про працю жінок у нічний час» №4, прийнятою Міжнародною організацією праці 29 жовтня у 1919 р. жінки, незалежно від віку, не можуть залучатися до робіт у нічний час на державних або приватних промислових підприємствах або у будь-яких філіях таких підприємств. Відповідно до цього документа ніч означає період з десяти годин вечора до п'яти годин ранку.

Вказана гарантія знайшла своє відображення у трудовому законодавстві України. Стаття 175 КЗпП України, враховуючи фізіологічні відмінності чоловіків і жінок, обмежує застосування праці жінок у нічний час. Частина 1 ст. 175 КЗпП України спочатку декларує заборону праці жінок у нічний час, а потім формулює виняток з цієї загальної заборони. Межі і дія цього винятку встановлюються за допомогою двох критеріїв. Перший із них позбавлений ознак формальної визначеності: допускається застосування праці жінок у нічний час у тих галузях народного господарства, де це викликається особливою необхідністю. Мова йде про окремі галузі, отже, через відсутність галузевої обумовленості, за наявності обумовленості іншими, негалузевими чинниками, використання праці жінок у нічний час неможливе. Другий критерій - застосування праці жінок у нічний час як тимчасовий захід. Перелік галузей, в яких допускається застосування праці жінок у нічний час з вказівкою максимальних строків застосування такої праці, затверджується КМУ. Такого переліку на сьогодні не існує, що дає підстави зробити висновок про те, що за наявності взаємної згоди сторін трудового договору застосування праці жінок у нічний час допускається. Лише за відсутності згоди жінки власник не має права залучати її до роботи у нічний час.

Отже, обмеження праці жінок у нічний час використовується як засіб охорони трудових прав жінки, зважаючи на фізіологічні особливості жіночого організму і функції, яку жінка виконує в сім'ї. Проте, приймаючи таку

норму, законодавець одночасно і обмежив можливість жінок реалізовувати право на працю.

Особливі гарантії надаються вагітним жінкам і жінкам, які мають дітей різних віків.

Стаття 176 КЗпП містить заборону залучати вагітних і жінок, які мають дітей віком до трьох років, до чотирьох видів робіт: робіт у нічний час, до наднормових робіт, до робіт у вихідні дні, а також направляти у відрядження.

Жінки, які мають дітей віком від 3 до 14 років або дітей-інвалідів, не можуть залучатися до наднормових робіт або направлятися у відрядження за відсутності їх згоди (ст. 177 КЗпП). Пільги, встановлені цією статтею, розповсюджуються на всіх жінок, які мають дітей вказаного віку або дітей-інвалідів, незалежно від їх кількості, а також від того, чи є діти рідними або всиновленими. При цьому не має значення наявність або відсутність інших членів сім'ї. У статті 177 КЗпП формулюється єдина умова, за якої жінку можна залучати до наднормових робіт і направляти у відрядження, - її згода. Згода може бути висловлена в усній або письмовій формі, як на весь період роботи (до досягнення дитиною відповідно 14 років або 16 років), так і на конкретний випадок. Відмова вказаних категорій жінок від виконання наднормових робіт і від направлення у відрядження не може розглядатися як порушення трудової дисципліни.

Гарантії, передбачені ст. 176, 177 КЗпП України, розповсюджуються на батьків, які виховують дітей без матері (у тому числі й у разі тривалого перебування матері в лікувальній установі), а також на опікунів (піклувальників) (ст. 186-1 КЗпП).

Регулювання робочого часу жінок має особливе значення, оскільки від правильності його розподілу, від вибору найбільш сприятливого режиму, з урахуванням фізіологічних особливостей жінки, залежить здоров'я жіночого організму, його нормальне функціонування. Саме з цими обставинами законодавець пов'язує надання вказаним категоріям працівників додаткових юридичних гарантій.

Праця жінок у період їх активного материнства (тобто під час вагітності, догляду за дітьми віком до трьох років) законодавцем узятя під підвищену охорону.

Провівши аналіз юридичних гарантій, встановлених для жінок, як працівників, які володіють особливим правовим статусом, можна зробити такі висновки:

Гарантії - це система соціально-економічних, політичних, правових, етичних, організаційних передумов, умов, способів і засобів, що створюють реальні можливості особи для здійснення її прав, свобод і законних інтересів.

Гарантії, що надаються жінкам у трудових правовідносинах, враховують виконання жінкою материнської функції, фізичні і фізіологічні особливості жіночого організму, його велику уразливість від негативного впливу виробничих чинників порівняно з чоловічим, меншу конкуренто-

спроможність жінок на ринку праці, і передбачають надання працюючим жінкам додаткових пільг і переваг.

Таким чином, гарантії, що надаються жінкам-працівникам, мають подвійну спрямованість. З одного боку, вони забезпечують рівність і заборону дискримінації, а з іншого - надають жінкам додаткові пільги і переваги у трудових правовідносинах.

Література:

1. Лепешкин А.И. Правовое положение советских граждан / А.И. Лепешкин. – М.: Мысль, 1966. – 56 с.
1. 2.Скобелкин В.Н. Юридические гарантии трудовых прав рабочих и служащих / В.Н. Скобелкин. – М., 1969. – 183с.
2. Семенов Б.И. Правовые проблемы охраны труда в СССР: Автореф. дис. д-ра юр. Наук / Б.И. Семенов. – Минск, 1974. – 47 с.
3. Скакун О.Ф. Теория государства и права (энциклопедический курс): Учебник. Перевод с украинского / О.Ф. Скакун. – Харьков: Эскада, 2007. – 840с.
4. Недбайло П.Е. Система юридических гарантий применения советских правовых норм / П.Е. Недбайло // Правоведение. – 1971. – № 3. – С. 44-53.
5. Кузниченко О.В. Правовые вопросы процессуального обеспечения реализации трудовых прав работников / О.В. Кузниченко. – В зб. Актуальні проблеми науки трудового права в сучасних умовах ринкової економіки: Матеріали науково-практичної конференції, м. Харків, 19 – 20 травня, 2003 р. – Харків: Українська асоціація фахівців трудового права, Національний університет внутрішніх справ, 2003. – С.27-30.
6. Щербина В.І. Охоронна функція трудового права в умовах ринкових відносин / В.І. Щербина // Актуальні проблеми науки трудового права в сучасних умовах ринкової економіки: Матеріали науково-практичної конференції; м. Сімферополь, 19-20 травня 2003 р./ За ред. В.С. Венедиктова. – Нац. ун-т внутр. справ, 2003. – 248 с.
7. Уржинский К.Т. Гарантии права на труд / К.Т. Уржинский // Реальный социализм: теория и практика. – М.: Юрид. лит. – 1984. – 200 с.
8. Трудовой кодекс Республики Беларусь: Принят Палатой представителей 8 июня 1999 года; № 296-3 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.pravo.by/main.aspx?guid=3871&p0=НК9900296&p2={NRPA>
9. Рамих Б.А. Материнство как социокультурный феномен: Дис д-ра филос. наук / Б.А. Рамих. – Ростов на Дону, 1997. – 287 с.
10. Шамшина І.І. Суб'єкти трудового права: правове регулювання в умовах ринкових відносин: Монографія / І.І. Шамшина. – Луганськ: Видво «Література». – 448 с.
11. Скобелкин В.Н. Трудовые правоотношения / В.Н. Скобелкин. – М., 1999. – 372 с.

12. Рюриков Ю.Б. По закону Тезея / Ю.Б. Рюриков // Новый мир. – 1986. – № 7. – С. 188-197.
13. Лаврінчук, І. П. Трудове законодавство України. Гендерна експертиза / відп. ред. Т. М. Мельник. – К. : Логос. – 2001. – 70 с.
14. Касимова Р.Г. Женщины на вредных, опасных и тяжелых производствах: труд, семья, социальная защита: Дис.... канд. социол.наук / Р.Г. Касимова. – Казань, 1996. – 137 с.
15. Шептулина Н. Допускать ли женщин к тяжелым работам / Н. Шептулина // Человек и труд. – 1996. – № 9. – С.29-30.

Омельченко Т.В. Правовой анализ гарантий как составляющей механизма обеспечения осуществления предоставленных женщинам трудовых прав. – Статья.

Статья посвящена вопросам юридических гарантий, установленных для женщин как работников, обладающих особым правовым статусом. Система юридических гарантий призвана снизить и, наконец, исключить многочисленные случаи нарушения трудовых прав женщин-работников, игнорирование их законных интересов. Гарантии, предоставляемые женщинам в трудовых правоотношениях, учитывают выполнение женщиной материнской функции, физические и физиологические особенности женского организма, его большую уязвимость от негативного воздействия производственных процессов по сравнению с мужским, меньшую конкурентоспособность женщин на рынке труда.

Ключевые слова: юридические гарантии, система юридических гарантий, установление юридических гарантий для женщин как работников, обеспечение юридических гарантий, правовой статус женщин.

Omel'chenko T. V. Legal analysis of the guarantees as part of a mechanism of women's labour rights realization. – Article.

The article is devoted to the issues of legal guarantees established for women as employees with a special legal status. The system of legal guarantees designed to reduce and finally eliminate the numerous cases of violations of women's labour rights and ignoring their legal interests. The guarantees granted to women in labour relations, take into account the implementation of a woman maternal functions, physical and physiological features of a female organism, its greater vulnerability to the negative impacts of the production processes compared with the male, lower competitiveness of women on the labour market.

Key words: legal guarantees, the system of legal guarantees, the establishment of legal guarantees for women as employees, provision of legal guarantees, the legal status of women.