

УДК 349.22

DOI <https://doi.org/10.32849/2663-5313/2020.2.27>**Оксана Пожарова,**

канд. юрид. наук,

доцент кафедри трудового права та права соціального забезпечення
Національного університету «Одеська юридична академія»**Юрій Пожаров,**

адвокат,

член Ради адвокатів Одеської області

ЮРИДИЧНІ ГАРАНТІЇ ТРУДОВИХ ПРАВ ЖІНОК: МІЖНАРОДНІ АКТИ ТА ЗАКОНОДАВСТВО УКРАЇНИ

У статті здійснено порівняльно-правовий аналіз міжнародних актів (актів МОП) щодо трудових прав вагітних жінок, жінок, які мають дітей, і норм чинного трудового законодавства України на предмет відповідності останніх міжнародним стандартам.

Докладно розглянуто поняття «гарантії», «юридичні гарантії» та їх класифікації. Окрема увага приділяється дослідженню різних підходів учених до визначення сутності гарантії. Було встановлено, що юридичні гарантії в трудовому праві визначають як правові та організаційно-правові засоби та способи, за допомогою яких у суспільстві забезпечуються вступ у трудові правовідносини, безперешкодна реалізація, охорона і відновлення трудових прав, наданих працівникам законодавством. Гарантії попереджають порушення зобов'язаними суб'єктами трудових прав; встановлюють межі дії зобов'язаних осіб; забезпечують можливість своєчасного оскарження дій, які порушують вказані права; забезпечують компенсацію матеріальної шкоди, завданої їх порушенням за рахунок винних осіб.

У статті детально проаналізовано гарантії під час прийняття на роботу і звільнення вагітних жінок і жінок-матерів, які встановлені трудовим законодавством в Україні.

Вивчено законодавчий досвід окремих зарубіжних країн у сфері трудових прав жінок та їх юридичних гарантії, а саме Азербайджанської Республіки та Польщі. Розглянуто Конвенцію Міжнародної організації праці № 103 (переглянуту) про охорону материнства від 1952 року та Рекомендації МОП № 95 щодо охорони материнства 1952 року, Директиву Ради № 92/85/ЄЕС від 19 жовтня 1992 року про вжиття заходів з поліпшення безпеки та охорони здоров'я на виробництві вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили або годують (десята окрема Директива у значенні статті 16 (1) Директиви 89/391/ЄЕС).

Вносяться пропозиції з метою вдосконалення та гармонізації із міжнародними стандартами національного трудового законодавства у сфері трудових прав жінок та їх юридичних гарантії.

Ключові слова: працюючі жінки, вагітні жінки, роботодавець, норми трудового права, гарантії, відпустки, трудовий договір, класифікація, захист прав, міжнародні акти, міжнародні стандарти, Міжнародна організація праці, Конвенція, Рекомендація, Директива, Польща.

Постановка проблеми. В умовах реформування національного трудового законодавства одними з актуальних у науці трудового права та правозастосовній практиці є теоретичні та практичні проблеми правового регулювання трудових прав жінок, вагітних жінок, жінок, які мають дітей, та їх юридичні гарантії.

Стаття 24 Конституції України проголошує рівність прав жінки і чоловіка і гарантує рівні можливості, у тому числі у сфері праці та винагороди за неї; передбачає спеціальні заходи з охорони праці та здоров'я жінок, створення умов, що дають жінкам можливість поєднувати роботу з материнством.

Жінки потребують особливої уваги, оскільки саме вони порівняно з чоловіками

частіше бувають обмежені у використанні конституційних прав. Тому чинне трудове законодавство України закріплює додаткові гарантії працівникам, а саме вагітним жінкам і жінкам-матерям, які є не досить конкурентоспроможними на ринку праці.

Безперечно, гарантії є важливою категорією юридичної науки. Поняття «гарантії» є досягненням наукової думки багатьох поколінь, яке базується на основних принципах, вироблених людством: гуманізмі, справедливості, законності, рівноправності, доцільності та ін. Гарантії є системою умов, які забезпечують задоволення благ та інтересів людини. Гарантії являють собою систему соціально-економічних, політичних, моральних, юридичних, організаційних передумов,

умов, засобів і способів, які створюють особистості рівні можливості для здійснення своїх прав, свобод і інтересів.

В умовах інтеграції нашої держави до Європейського Союзу дослідження стосовно проблем правового регулювання юридичних гарантій трудових прав жінок за законодавством України та встановлення, наскільки його норми відповідають міжнародним та європейським стандартам, вимогам часу, є надзвичайно актуальним.

Аналіз досліджень і публікацій. Теоретичні та практичні аспекти правового регулювання праці жінок досліджують у своїх працях вітчизняні та зарубіжні науковці: В.М. Андрійв, Н.Б. Болотіна, І.А. Ветухова, А.М. Лушніков, М.В. Лушнікова, В.Г. Ротань, О.М. Потопахіна, Г.І. Чанишева та інші. Проте питання стосовно трудових прав жінок та їх юридичних гарантій потребують нових підходів для оновлення національного законодавства з урахуванням позитивного законодавчого досвіду окремих зарубіжних країн.

Постановка завдання дослідження. Здійснення порівняльно-правового аналізу норм актів чинного трудового законодавства України у сфері юридичних гарантій трудових прав жінок з міжнародними актами є актуальним завданням науки трудового права України.

Виклад основного матеріалу дослідження. Поняття «гарантії» є одним з ключових не лише в теорії права, але й у галузевих науках. Гарантії є системою умов, які забезпечують задоволення благ та інтересів людини. Їх основною функцією є виконання державою зобов'язань у сфері реалізації прав особистості. Об'єктом гарантій виступають суспільні відносини, пов'язані з охороною і захистом прав людини, задоволенням майнових благ і інтересів громадян.

Слово «гарантія» в українській мові означає: «забезпека», «убезпека», «запорука». Розкриття термінів, які вживаються для тлумачення слова «гарантія», дає можливість сказати, що гарантія – це те, що захищає, охороняє від чого-небудь й є основою, яка забезпечує що-небудь.

В юридичній літературі мають місце різні підходи до визначення сутності гарантій. Одні вчені розуміють під ними засоби, способи фактичного забезпечення реалізації прав і свобод громадян, інші – засоби, способи й умови забезпечення реального здійснення наданих громадянам демократичних прав і свобод, треті – умови, методи (способи) і засоби забезпечення фактичної можливості користуватися демократичними правами й організаційно-правовими засобами їх захисту.

О.Ф. Скакун, розглядаючи систему гарантій прав, свобод і обов'язків людини і громадянина в демократичній державі, під гарантіями розуміє систему соціальних, економічних, моральних, політичних, юридичних умов, засобів і способів, що забезпечують їх фактичну реалізацію, охорону і належний захист [1, с. 269–270]. Гарантії, по-перше, попереджають порушення зобов'язаними суб'єктами трудових прав; по-друге, встановлюють межі дії зобов'язаних осіб; по-третє, забезпечують можливість своєчасного оскарження дій, які порушують вказані права; по-четверте, забезпечують компенсацію матеріальної шкоди, завданої їх порушенням за рахунок винних осіб.

О.В. Кузніченко відзначає, що найважливіша функція гарантій трудових прав працівників, як правових засобів, полягає в досягненні ними цілей правового регулювання. Вона виявляється в тому, що в результаті реалізації правових засобів забезпечується рух і захист трудових прав і законних інтересів працівників, гарантується їх законне і справедливе задоволення [2, с. 27].

У чинному Кодексі законів про працю України (далі – КЗпП України) відсутнє нормативне визначення поняття «гарантії». Аналізуючи розділ VIII КЗпП України «Гарантії і компенсації» [3], можна зробити висновок, що в цьому разі під гарантіями маються на увазі переважно грошові виплати, що зберігають працівнику повністю або частково заробітну плату за час, коли він з поважних причин, передбачених законом, не міг виконувати трудові обов'язки.

Основне призначення гарантій полягає у забезпеченні безперешкодного фактичного здійснення права, яке відбувається, по-перше, шляхом створення умов для його реалізації, а по-друге, забезпеченням охорони та захисту. Тому юридичні гарантії відіграють службову роль щодо прав та обов'язків, які становлять ядро правового статусу особи. Вони забезпечують ефективне їх функціонування, впливають на їх обсяг.

В юридичній літературі багато уваги приділяється класифікації гарантій. Запропонований М.В. Вітруком поділ гарантій на загальні і спеціальні є не зовсім точним. Своєю чергою спеціальні (юридичні) гарантії за колом осіб також поділяють на загальні і спеціальні, така ситуація надалі призведе до змішування понять. Щоб уникнути цього, доцільно замість терміна «спеціальні гарантії» вживати єдиний термін «юридичні гарантії».

Юридичні гарантії проявляються через такі поняття, як «засоби», «способи» й «умови». Юридичні гарантії як засоби

й способи забезпечення та охорони трудових прав і свобод створюються суспільством, державою, колективом і використовуються ними для втілення зазначених прав і свобод у життя. Крім цього, є і такі умови, засоби забезпечення й охорони трудових прав громадян, формування і користування якими багато в чому залежить від них самих, від їхньої волі й бажання.

Поділяються юридичні гарантії на два види: загальноправові та спеціалізовані. До загальноправових слід віднести гарантії, що притаманні всім галузям – загальногалузеві чи кільком галузям права – міжгалузеві, до спеціалізованих – тільки окремій галузі права, галузеві.

Чинним трудовим законодавством передбачено гарантії здійснення працівниками своїх прав і відповідальність за виконання трудових обов'язків. Гарантії трудових прав встановлені під час прийому на роботу, зміни трудового договору, його припинення.

Якщо проаналізувати гарантії прав людини і громадянина, то їх можна класифікувати за підставою правового становища особистості на загальні, спеціальні, індивідуальні гарантії.

Юридичні гарантії трудових прав вагітних жінок і жінок, які мають дітей, слід віднести до спеціальних гарантії. Спеціальні гарантії являють собою соціально-економічні, політичні та юридичні фактори й умови, що сприяють охороні та захисту певних категорій громадян, інших суб'єктів правових відносин: депутатів, військовослужбовців та ін. До спеціальних (юридичних) гарантії належить система засобів правової охорони особистості та засобів їх правомірної реалізації. Це означає, що норми міжнародного і внутрішньодержавного права, закріплені в них юридичні засоби спрямовані на конкретизацію прав, свобод і обов'язків людини, визначення порядку їх охорони і захисту. До юридичних засобів реалізації прав належать закріплені правовими нормами межі їх здійснення, способи конкретизації, юридичні факти, пов'язані з таким забезпеченням, процесуальні форми здійснення прав; міри заохочення і пільги для стимулювання правомірної їх реалізації.

Відповідно до частини другої статті 3 КЗпП України встановлено, що законодавством про працю передбачені гарантії, що стосуються праці жінок, молоді, осіб з інвалідністю, охорони праці та зайнятості. Гарантії, що стосуються охорони праці, встановлені статтями 153–173 КЗпП України, Законом України «Про охорону праці», відповідними спеціальними нормативними

актами. Таким чином, стосовно вагітних жінок і жінок, які мають дітей, трудовим законодавством передбачене досить широке коло юридичних гарантії, що дають змогу забезпечити більш повну охорону трудових прав і здоров'я жінок, а також їхніх майбутніх і новонароджених дітей.

Національним трудовим законодавством встановлені гарантії у разі прийняття на роботу і звільнення вагітних жінок і жінок-матерів. Статтею 22 КЗпП України передбачена пряма заборона відмови у прийнятті на роботу з мотивів, не пов'язаних з діловими якостями особи, у тому числі й за статевою ознакою, якщо це не пов'язане з характером роботи, що виконується. Це підвищений захист жінок уже на стадії вступу їх у трудові правовідносини. Також встановлюється заборона відмови у прийнятті на роботу або звільнення з роботи вагітних жінок і жінок, які мають дітей (стаття 184 КЗпП України).

Відповідно до частини першої статті 184 КЗпП України забороняється відмовляти жінкам у прийнятті на роботу і знижувати їм заробітну плату з мотивів, пов'язаних з вагітністю або наявністю дітей віком до трьох років, а одиноким матерям – за наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини з інвалідністю.

Також частина друга статті 184 КЗпП України зобов'язує власника або уповноважений ним орган у разі відмови у прийнятті на роботу повідомляти зазначеним категоріям жінок про причини відмови у письмовій формі. Відмову у прийнятті на роботу може бути оскаржено у судовому порядку. Судовий захист такого права є суттєвою юридичною гарантією права жінок на працю.

Слід звернути увагу, що згідно з пунктом 3 частини другої статті 232 КЗпП України право на оскарження необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу надано більш широкому колу жінок, ніж це передбачено частиною другою статті 184 КЗпП України. Так, стаття 232 КЗпП України надає право на оскарження в суді необґрунтованої відмови в прийнятті на роботу всім жінкам, які мають дитину з інвалідністю, а не лише одиноким матерям, які мають таку дитину.

Встановлення та правові наслідки випробування під час прийняття на роботу регулюються статтями 26–28 КЗпП України. У частині третій статті 26 КЗпП України міститься перелік осіб, яким не встановлюється випробування. На жаль, до зазначеного переліку не включено жінок, які мають дітей віком до трьох років.

З метою вдосконалення національного трудового законодавства доцільно аналізувати законодавчий досвід окремих зарубіж-

них країн. Наприклад, випадки, у разі яких випробувальний термін не встановлюється, закріплені у статті 52 Трудового кодексу Азербайджанської Республіки [4]. Передбачено, що випробувальний термін не встановлюється у разі укладення трудового договору вагітними жінками і жінками з дитиною, яка не досягла трирічного віку, а також чоловіками, які самостійно виховують дитину віком до трьох років.

Законодавство Польщі встановлює особливий захист жінок у період вагітності, а саме: заборона роботи вагітних жінок на особливо важких або шкідливих для здоров'я роботах, понаднормової роботи або роботи у нічний час, переміщення без їх згоди за межі постійного місця роботи та ін.

В.Р. Шишлюк, аналізуючи законодавство Польщі, звернула увагу на те, що певні гарантії вагітним жінкам передбачаються залежно від виду трудового договору, й дійшла висновку, що КЗпП України все ж передбачає вищий ступень гарантованості трудових прав такої категорії працівників, хоча порядок припинення трудового договору з вагітними жінками та жінками, які мають дітей, є більш законодавчо врегульованим у Польщі [5, с. 184].

Важлива роль у забезпеченні гарантій трудових прав вагітних жінок та жінок, які мають дітей, належить Конвенції Міжнародної організації праці (далі – МОП) № 103 про охорону материнства (переглянута в 1952 року) та Рекомендації МОП № 95 щодо охорони материнства 1952 року, Директиві Ради № 92/85 ЄЕС від 19 жовтня 1992 року про вжиття заходів з поліпшення безпеки та охорони здоров'я на виробництві вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили або годують (десята окрема Директива у значенні статті 16 (1) Директиви 89/391/ЄЕС).

У статті 6 зазначеної конвенції передбачено, що коли жінка перебуває у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами, яка надається відповідно до положень статті 3, наказ роботодавця про звільнення її, виданий за її відсутності або строки виконання якого збігаються з її відсутністю, є незаконним [6].

Підпункт перший п. 4 Рекомендації МОП № 95 встановлює, що період часу до і після пологів, протягом якого на підставі статті 6 Конвенції (переглянутої) 1952 року про охорону материнства роботодавець не має права звільнити жінку з роботи, має бути по можливості подовжений для того, щоб він починався з того дня, коли роботодавець отримав повідомлення у вигляді медичної довідки про вагітність жінки, і продовжувався до закінчення

принаймні одного місяця після кінця відпустки у зв'язку з вагітністю і пологами, як це передбачено в статті 3 Конвенції [7].

За трудовим законодавством України традиційно заборонялося звільнення за ініціативою роботодавця вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років (частина третя статті 184 КЗпП України). Згідно із зазначеною частиною статті 184 КЗпП України, звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років (до шести років – частина шоста статті 179), одиноких матерів за наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини з інвалідністю, з ініціативи власника або уповноваженого ним органу не допускається, крім випадків повної ліквідації підприємства, установи, організації, коли допускається звільнення з обов'язковим працевлаштуванням. Ці гарантії поширюються і на випадки звільнення у зв'язку із закінченням строку договору зазначених працівників, коли вони прийняті на сезонні роботи.

Зазначена норма частини третьої статті 184 КЗпП України не повністю відповідає положенням Конвенції МОП № 103 (переглянутої) та Рекомендації МОП № 95 у частині звільнення вагітних жінок після закінчення строкового трудового договору. У міжнародних актах ідеться не про звільнення з обов'язковим працевлаштуванням, а про продовження трудового договору до закінчення принаймні одного місяця після кінця відпустки у зв'язку з вагітністю і пологами.

Слід звернути увагу, що 27 грудня 2019 року Кабінет Міністрів України схвалив законопроект «Про працю», який було направлено до Верховної Ради України та зареєстровано за № 2708 від 28.12.2019 року [8]. Стаття 41 «Гарантії працівникам при звільненні з ініціативи роботодавця» вказаного проекту передбачає встановлення гарантій для вагітних жінок та жінок, які перебувають у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами або у відпустці для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, де норма щодо обов'язкового працевлаштування у разі розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця відсутня.

Частина третя статті 184 КЗпП України належить до числа спеціальних норм, що надають такій категорії жінок підвищені гарантії порівняно з іншими нормами КЗпП України, які регулюють питання розірвання трудового договору, як загальними, так і тими, що передбачають особливості регулювання праці жінок та осіб із сімейними обов'язками. І в цьому проявляється підвищена охорона трудових прав жінок, зазначених у статті 184 КЗпП України.

Висновки

Враховуючи вищевикладене, можна дійти висновку, що юридичні гарантії трудових прав жінок за національним законодавством можна оцінити як досить високі. Вагітним жінкам і жінкам, які мають дітей, встановлені гарантії під час прийняття на роботу, звільнення та ін. Однією із проблем є відсутність термінологічних визначень, а саме: у чинному Кодексі законів про працю України відсутнє нормативне визначення поняття «гарантії».

Чинне трудове законодавство України у сфері трудових прав жінок та їх юридичних гарантії загалом відповідає міжнародним та європейським стандартам, але деякі питання потребують подальшого доопрацювання, враховуючи досвід окремих зарубіжних країн. Важливо, щоб законодавець продовжував процес подальшого удосконалення і гармонізації із міжнародними стандартами національного трудового законодавства у сфері трудових прав жінок, враховуючи вимоги частини другої статті 22 Конституції України.

Список використаних джерел:

1. Скакун О.Ф. Теорія держави і права : підручник. Харків : Консум, 2001. 656 с.
2. Кузниченко О.В. Правовые вопросы процессуального обеспечения реализации трудовых

прав работников. *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.

3. Кодекс законів про працю України від 10.12.1992 р. № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375.

4. Трудовой кодекс Азербайджанской Республики от 01.02.1999 г. № 618-IQ. URL: https://www.caa.gov.az/index.php?option=com_k2&view=item&id=123:labour-code-of-the-republic-of-azerbaijan&Itemid=173&lang=ru (дата звернення: 02.02.2020).

5. Шишлюк В.Р. Припинення трудового договору за законодавством України і Польщі : монографія. Одеса. 2018. 302 с.

6. Конвенція МОП № 103 про охорону материнства (переглянута в 1952 р.). *Конвенції та рекомендації*, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1919–1964. Т. I. Женева : Міжнародне бюро праці, 1999. С. 581–586.

7. Рекомендації МОП № 95 щодо охорони материнства 1952 р. *Конвенції та рекомендації*, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1919–1964. Т. I. Женева : Міжнародне бюро праці, 1999. С. 587–589.

8. Про працю : проект Закону України від 28.12.2019 р. № 2708. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67833 (дата звернення: 02.02.2020).

The article provides a comparative legal analysis of international acts (ILO acts) on the labour rights of pregnant women, women with children and the norms of the current labour legislation of Ukraine for compliance with international standards.

The concept of “guarantees”, “juridical guarantees” and their classification are considered in detail. Special attention is paid to the research of various approaches of scientists to determining the essence of guarantees. It was established that legal guarantees in labour law are defined as legal and organizational-legal means and methods by which the society is ensured entry into labour relations, unhindered implementation, protection and restoration of labour rights granted to employees by law. The guarantees prevent violations of labour rights by obligated subjects; set limits for the actions of obligated persons; ensure the possibility of timely appeal of actions that violate these rights; provide compensation for material damage caused by their violation at the expense of the perpetrators.

The article analyzes in detail the guarantees for employment and dismissal of pregnant women and women-mothers, which are established by labour legislation in Ukraine.

The legislative experience of certain foreign countries in the field of women’s labour rights and their legal guarantees, namely, the Republic of Azerbaijan and Poland, was studied. The International Labour Organization Maternity Protection Convention No. 103 (revised) of 1952 and ILO Maternity Protection Recommendation No. 95 of 1952, Council Directive No. 92/85/EEC of 19 October 1992 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health at work of pregnant workers and workers who have recently given birth or are breastfeeding (tenth individual Directive within the meaning of Article 16 (1) of Directive 89/391/EEC) were considered.

Proposals are made to improve and harmonize national labour legislation with international standards in the area of women’s labour rights and their legal guarantees.

Key words: working women, pregnant women, employer, labour law norms, guarantees, vacation, employment contract, classification, protection of rights, international acts, international standards, International Labour Organization, Convention, Recommendation, Directive, Poland.