

зветься зміст норм про дію нормативно-правових актів у часі. Вносяться пропозиції щодо включення відповідних норм в проект Трудового кодексу України.

Ключові слова: система трудового законодавства, дії актів трудового законодавства у часі.

Анотація

Шульпа М. Ю. Действие актов трудового законодательства во времени по проекту Трудового кодекса Украины. — Статья.

В статье раскрывается порядок и особенности действия актов трудового законодательства во времени. Анализируются содержание норм о действии нормативно-правовых актов во времени. Вносятся предложения относительно включения соответствующих норм в проект Трудового кодекса Украины.

Ключевые слова: система трудового законодательства, действия актов трудового законодательства во времени.

Summary

Shulyra M. Y. Action of Labour Legislation Acts in Time Under the Labour Code of Ukraine Project. — Article.

The article is devoted to examination of order and features of legal act action during the time. The content of rules about legal act action during the time are analyzed. Specific proposals and recommendations on the improvement of legal regulation of this relations in the draft of Labour Code of Ukraine are provided.

Keywords: system of labour legislation, legal act action during the time.

УДК 349.2:331.101.21-055.2

О. В. Пожарова

МІЖНАРОДНІ СТАНДАРТИ ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ ЖІНОК

Міжнародні стандарти захисту трудових прав жінок передбачені актами ООН, МОП, Ради Європи, Європейського Союзу. Метою даної статті є характеристика міжнародних трудових норм про захист прав жінок у сфері праці та встановлення відповідності актів національного законодавства зазначеним нормам.

В актах ООН основну увагу приділено забезпеченню рівності жінок і чоловіків у користуванні усіма економічними, соціальними і культурними правами, забороні усіх форм дискримінації жінок, зокрема, у сфері праці (ст. 3 Міжнародного пакту про економічні, соціальні та культурні права, ст. 11 Конвенції ООН про ліквідацію усіх форм дискримінації жінок). У ст. 10 Міжнародного пакту про економічні, соціальні та культурні права визнано, що особлива охорона повинна надаватися матерям протягом розумного періоду до і після пологів. Протягом цього періоду працюючим жінкам повинна надаватися оплачувана відпустка або відпустка із достатньою допомогою з соціального забезпечення.

Стаття 8 «Право працюючих жінок на охорону материнства» Європейської соціальної хартії (переглянутої) передбачає право працюючих жінок на відпу-

стку на період до і після пологів загальною тривалістю не менш 14 тижнів або з оплатою такої відпустки, або з виплатою достатньої допомоги по соціальному забезпеченню, або з наданням допомоги за рахунок державних коштів; заборону звільнення вагітних жінок і жінок, які перебувають у відпустці у зв'язку з материнством. Роботодавцю заборонено надсилати жінці попередження про звільнення з роботи у період від дати повідомлення нею свого роботодавця про вагітність до закінчення її відпустки по вагітності та пологах або робити попередження про звільнення у такий час, якщо воно набирає чинності у цей період. Зазначеною статтею також передбачено надання матерям, які мають грудних дітей, перерви, тривалість якої достатня для годування дитини; регламентація нічної роботи вагітних жінок, жінок, які нещодавно народили дитину, і жінок, що годують своїх грудних дітей; заборона застосування праці вагітних жінок, жінок, які нещодавно народили дитину, і жінок, що годують своїх грудних дітей, на підземних гірних роботах і всіх інших роботах, які протипоказані жінкам у зв'язку з небезпечними, шкідливими або важкими умовами праці, і вжиття відповідних заходів для захисту трудових прав цих жінок.

Згідно із Законом від 14 вересня 2006 року Україна взяла на себе зобов'язання вважати обов'язковими для України усі п'ять пунктів ст.8 Європейської соціальної хартії (переглянутої) [1].

Акти МОП встановлюють захисні норми як відносно усіх жінок, так і спеціально відносно жінок-матерів. Перший напрямок регламентації стосується нічної праці та підземних робіт. Обмеженню праці жінок у нічний час у промисловості присвячено Конвенцію МОП № 89 про нічну працю жінок у промисловості (переглянуту в 1948 році) [2], не ратифіковану Україною, і Протокол 1990 р., що доповнює Конвенцію № 89.

Відповідно до зазначених актів жінки, незалежно від віку, не використовуються на роботах у нічний час на державних або приватних промислових підприємствах чи в будь-яких інших філіалах, за винятком підприємств, на яких працюють лише члени однієї родини, і у випадках нездоланної сили, а також коли робота пов'язана з сировиною чи матеріалами, які перебувають у процесі обробки і швидко псуються, і коли така нічна робота потрібна, щоб уникнути безсумнівної втрати згаданих матеріалів.

Відповідно до Конвенції № 89 термін «ніч» означає період тривалістю принаймні одинадцять послідовних годин, який охоплює встановлений компетентним органом влади проміжок часу тривалістю принаймні сім послідовних годин між десятою годиною вечора та сьомою годиною ранку; компетентний орган влади може встановлювати різні проміжки часу для різних районів, галузей промисловості, підприємств чи їхніх філіалів.

Конвенція № 89 не поширюється на жінок, які посідають відповідні пости адміністративного чи технічного плану, і жінок, які працюють у системі охорони здоров'я та забезпечення, котрі звичайно не займаються фізичною працею.

Протокол 1990 року до Конвенції 1948 року про нічну працю жінок [3], не ратифікований Україною, допускає у певних умовах і з певними обмеженнями зміну встановленої у Конвенції № 89 тривалості нічного часу та вилучення із

заборони на роботу жінок у нічний час. Зазначені зміни та вилучення не допускаються відносно вагітних жінок і протягом встановленого часу після народження дитини.

Рекомендація МОП № 13 щодо праці жінок у нічний час у сільському господарстві 1921 року [4] пропонує державам вжити заходів з метою регламентації нічної праці жінок, які працюють за наймом на сільськогосподарських підприємствах, таким чином, щоб забезпечити надання їм періоду відпочинку, який відповідає їхнім фізичним потребам і становить щонайменше дев'ять годин, причому цей період має бути по змозі безперервним.

Конвенція МОП № 45 про використання праці жінок на підземних роботах у шахтах будь-якого роду 1935 року [5] забороняє використання жодної особи жіночої статі будь-якого віку на підземних роботах у шахтах. Національне законодавство може вилучати з-під згаданої заборони жінок, що обіймають керівні посади і не виконують фізичної роботи; жінок, зайнятих санітарним та соціальним обслуговуванням; жінок, які опановують курс навчання і допущені до проходження стажу в підземних частинах шахти з метою професійної підготовки; інших жінок, які повинні опускатися від часу до часу у підземні частини шахти для виконання робіт нефізичного виду. Конвенція № 45 ратифікована Україною і є частиною національного законодавства.

Що стосується охорони материнства, то тривалий час діяла Конвенція МОП № 103 про охорону материнства (переглянута в 1952 році) [6], яка була ратифікована Україною у 1956 році. Зазначена Конвенція застосовується як до жінок, зайнятих на промислових підприємствах, так і до жінок, зайнятих на непромислових та сільськогосподарських роботах, зокрема надомниць.

Згідно із Конвенцією № 103 після пред'явлення медичної довідки, яка засвідчує передбачуваний строк пологів, жінка має право на відпустку у зв'язку з вагітністю і пологами, тривалість якої повинна становити, як мінімум, дванадцять тижнів і включати період обов'язкової післяпологової відпустки. Тривалість обов'язкової післяпологової відпустки встановлюється законодавством кожної країни, але ні в якому разі не повинна становити менш як 6 тижнів. Якщо пологи відбуваються після передбачуваного строку, відпустка, яку вже було надано до цього часу, може бути подовжена, у всякому разі до фактичної дати пологів, причому тривалість обов'язкової післяпологової відпустки після цього не скорочується.

У разі хвороби, причиною якої, як це визначено медичною довідкою, є вагітність, законодавство країни передбачає додаткові строки відпустки в допологовий період, максимальну тривалість якої може визначити компетентний орган влади. Жінка, яка перебуває у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами, має право на отримання грошової та медичної допомоги. Розміри грошової допомоги встановлюються законодавством країни таким чином, щоб забезпечити для самої жінки та її дитини добрі з погляду гігієни життєві умови та належний рівень життя.

Якщо жінка годує свою дитину груддю, вона має право припинити роботу на одну або кілька перерв на день, тривалість яких встановлюється законодав-

ством країни. Перерви в роботі для годування дитини вважаються робочими годинами і оплачуються як такі в тих випадках, коли це регулюється законодавством або відповідає йому; у тих випадках, коли це питання регулюється колективними договорами, положення визначається відповідним договором.

Коли жінка перебуває у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами, наказ роботодавця про звільнення її, виданий за її відсутності або строки виконання якого збігаються з її відсутністю, є незаконним.

У 2000 році МОП прийняла Конвенцію № 183 про захист материнства, яка переглянула низку положень Конвенції № 103. Конвенція № 183 не ратифікована Україною.

Новою Конвенцією № 183 збільшено тривалість відпустки у зв'язку з вагітністю і пологами до 14 тижнів і внесено зміни у формулювання заборони звільнення жінок у період відпустки у зв'язку з вагітністю і пологами. Таке звільнення забороняється за винятком випадків, коли воно викликано іншими підставами, ніж вагітність, пологи, кормління груддю. Тягар доказування справедливості звільнення покладено на роботодавця.

Конвенція № 183 зобов'язує держави вжити заходів до того, щоб вагітність і пологи не вели до дискримінації жінок у сфері зайнятості, зокрема, при прийнятті на роботу. Це включає заборону про проведення тесту на наявність вагітності або вимогу подання довідки про відсутність вагітності, якщо тільки національне законодавство не забороняє прийняття на дану роботу вагітної жінки або матері, яка годує груддю, або якщо дана робота створить небезпеку для жінки чи дитини.

Конвенція № 171 про нічну працю 1990 року [7], не ратифікована Україною, забороняє нічну працю вагітних жінок і жінок-матерів протягом періоду тривалістю щонайменше 16 тижнів, з яких не менш 8 тижнів повинні передувати даті народження дитини. У деяких випадках цей період може збільшуватися, наприклад у зв'язку з поганим станом здоров'я жінки або її дитини.

Чинне трудове законодавство України в цілому відповідає міжнародним трудовим стандартам захисту прав працюючих жінок. У чинному КЗпП, інших нормативно-правових актах зберігається гендерна охорона праці всупереч тенденції, характерної для багатьох західних країн. За національним законодавством застосування праці жінок обмежується на важких роботах і на роботах із шкідливими та/або небезпечними умовами праці, а також (за деякими виключеннями) на підземних роботах; забороняється застосування праці жінок на роботах, пов'язаних із підйомом та переміщенням важких речей, що перевищують встановлені для них граничні норми.

Пільги для вагітних жінок і жінок-матерів можна оцінити як досить високі. Це стосується переведення вагітних жінок і жінок-матерів на іншу, більш легку, роботу із збереженням середнього заробітку; повністю оплачуваної і досить тривалої відпустки у зв'язку із вагітністю і пологами; відпустки із догляду за дитиною до досягнення нею віку трьох років, перерви для годування дитини, заборон і обмежень при направленні у службу відрядження, залучення до надурочних робіт, до роботи у нічний час, у вихідні, святкові та неро-

бочі дні, гарантій вагітним жінкам і жінкам, як мають дітей, при розірванні трудового договору.

З усіх цих питань національне законодавство містить норми, які є більш сприятливими для жінок порівняно з міжнародними трудовими нормами і які перевищують рівень охорони праці жінок у зарубіжних країнах.

Однак є і певні неузгодженості. Так, ст. 183 КЗпП передбачено надання жінкам, які мають дітей віком до півтора року, додаткової перерви для годування дитини. Ці перерви надаються не рідше ніж через три години тривалістю не менше тридцяти хвилин кожна. При наявності двох і більше грудних дітей тривалість перерви встановлюється не менше години. Рекомендація МОП № 95 щодо охорони материнства 1952 року [8] передбачає більшу тривалість такої перерви. Перерви в роботі для годування немовлят повинні, по можливості, становити загалом не менше ніж півтори години протягом робочого дня, причому у разі пред'явлення лікарняної довідки частота і тривалість перерви для годування немовлят повинні відповідним чином змінюватись. У Рекомендації також йдеться про вжиття заходів щодо надання матерям приміщень для годування немовлят і догляду за ними протягом дня, бажано за межами підприємства, на якому працюють ці матері; у разі можливості функціонування таких служб повинно фінансуватися або повинна хоча б надаватися субсидія за рахунок громадських коштів чи в порядку обов'язкового соціального страхування.

У проекті Трудового кодексу України також збережено високий рівень охорони праці вагітних жінок і жінок, які мають дітей. Хоча в деяких питаннях має місце відступлення від рівня, передбаченого чинним КЗпП. Так, відповідно до ч. 3 ст. 184 КЗпП звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років (до шести років — ч. 6 ст. 179), одиноких матерів при наявності дитини-інваліда з ініціативи власника або уповноваженого ним органу не допускається, крім випадків повної ліквідації підприємства, установи, організації, коли допускається звільнення з обов'язковим працевлаштуванням. Обов'язкове працевлаштування зазначених жінок здійснюється також у випадках їх звільнення після закінчення строкового трудового договору. На період працевлаштування за ними зберігається середня заробітна плата, але не більше трьох місяців з дня закінчення строкового трудового договору.

Стаття 118 проекту забороняє звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років або дитину-інваліда, за ініціативою роботодавця, крім випадків повної ліквідації юридичної особи-роботодавця без правонаступництва, припинення фізичною особою виконання функцій роботодавця. Однак у даній статті не гарантується обов'язкове працевлаштування зазначених категорій жінок після закінчення строкового трудового договору і відповідно збереження середньої заробітної плати до трьох місяців на період працевлаштування.

Література

1. Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої): Закон України від 14 верес. 2006 р. // Урядовий кур'єр. — 2006. — 10 жовт.

2. Конвенція МОП № 89 про нічну працю жінок у промисловості (переглянута у 1948 році) // Конвенції та рекомендації МОП, ухвалені Міжнародною організацією праці. — Женева: Міжпар. бюро праці, 1999. — Т. I: 1919–1964. — С. 449–453.
3. Протокол 1990 року до Конвенції (переглянутої) 1948 року про нічну працю жінок // Там само. — Т. II: 1965–1999. — С. 1417–1418.
4. Рекомендація МОП № 13 щодо праці жінок у нічний час в сільському господарстві 1921 року // Там само. — Т. I: 1919–1964. — С. 59.
5. Конвенція МОП № 45 про використання праці жінок на підземних роботах у шахтах будь-якого роду 1935 р. // Там само. — Т. I: 1919–1964. — С. 228–231.
6. Конвенція МОП № 103 про охорону материнства (переглянута в 1952 році) // Там само. — Т. I: 1919–1964. — С. 581–586.
7. Конвенція МОП № 171 про нічну працю 1990 року // Там само. — Т. II: 1965–1999. — С. 1408–1412.
8. Рекомендація МОП № 95 щодо охорони материнства 1952 року // Там само. — Т. I: 1919–1964. — С. 587–589.

Анотація

Пожарова О. В. Міжнародні стандарти захисту трудових прав жінок. — Стаття.

Досліджені міжнародні трудові норми про захист прав жінок у сфері праці. Розглядаються акти МОП, які встановлюють захисні норми як відносно усіх жінок, так і спеціально відносно жінок-матерів. Анализується зміст норм актів національного законодавства.

Ключові слова: конвенції Міжнародної організації праці, пільги, захист прав жінок.

Аннотация

Пожарова О. В. Международные стандарты защиты трудовых прав женщин. — Статья.

Исследуются международные трудовые нормы о защите прав женщин в сфере труда. Рассматриваются акты МОП, которые устанавливают защитные механизмы как относительно всех женщин, так и относительно специально женщин-матерей. Анализируется содержание актов национального законодательства.

Ключевые слова: конвенции Международной организации труда, льготы, защита прав женщин.

Summary

Pojarova O. V. International Standards of Women Labour Rights Protection. — Article.

International labour standards about defense of women's rights are investigated. ILO acts, which determine protective devices for women, are exposed. The content of legislation in force and practice of its application are analyzed.

Keywords: conventions of International Labour Organisation, benefits, defense of women's rights.