

СТАТЬ ЯК ПІДСТАВА ДИФЕРЕНЦІАЦІЇ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ НАЙМАНОЇ ПРАЦІ

Наукові праці МАУП, 2006, вип. 2(14), с. 177–181

Обґрунтовується диференціація правового регулювання праці за статевою ознакою. Здійснена класифікація пільг та переваг, що надаються жінкам у трудових правовідносинах. Подані пропозиції щодо вдосконалення національного законодавства, норми якого диференціюють правове регулювання праці за статевою ознакою.

У наш час українська економіка потребує широкого використання жіночої праці. І тому не випадково, що жіноче питання досліджували вчені різних спеціальностей — юристи, економісти, соціологи, історики. Хоча всі ці вчені зробили певний внесок у дослідження проблеми положення жінки в суспільстві, ми вважаємо, що в умовах ринкової економіки правові аспекти диференціації правого регулювання праці жінок мають найактуальніше значення для забезпечення їх трудових прав.

Проблемі диференціації правового регулювання найманої праці присвятили свої праці такі фахівці у галузі трудового права, як В. І. Прокопенко, Н. Б. Болотіна, О. В. Смирнов, Р. З. Лівшиць, В. М. Толкунова.

Питання правового регулювання праці жінок досліджували вчені О. А. Абрамова, В. Л. Більшай, З. Б. Барбараш, І. А. Ветухова, І. П. Лаврінчук, Г. В. Мерцалова, В. І. Семчик, В. М. Толкунова, Н. М. Шептуліна, В. Й. Штифанов, Л. М. Юшина та ін.

Особливостям правового регулювання праці жінок були в різні часи присвячені кандидатські дисертації таких фахівців, як З. М. Садикова (1969 р.), Е. А. Правдіна (1970 р.), М. А. Покровська (1970 р.), І. А. Ветухова (2001 р.).

Але в умовах переходу економіки України до ринкових відносин проблема диференціації правового регулювання праці за статевою ознакою потребує додаткового дослідження.

У зв'язку з цим спробуємо проаналізувати в цій статті ефективність правових норм України,

що диференціюють правове регулювання праці за статевою ознакою в сучасних умовах ринкової економіки.

Зазначимо, що однією з особливостей трудового права є застосування принципу єдності й диференціації у правовому регулюванні праці [1, 116]. Єдність правового регулювання праці полягає в тому, що право на працю є одним з конституційних прав (ст. 43 Конституції України), а трудові права, як і інші конституційні права і свободи, гарантовані всім громадянам України незалежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану місця проживання, мовних або інших ознак (ст. 24 Конституції України).

Гарантуючи рівність конституційного права на працю, стаття 2-1 Кодексу законів про працю України (КЗпП) чітко забезпечує рівність трудових прав усіх громадян незалежно від їхнього походження, соціального і майнового стану, расової і національної належності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, роду і характеру занять, місця проживання та інших обставин [3].

Диференціація правового регулювання праці полягає в особливостях виникнення і припинення трудових правовідносин, особливостях регулювання робочого часу та часу відпочинку, а також у наданні деяким категоріям працівників додаткових трудових гарантій у вигляді пільг і переваг порівняно із загальною масою найманих працівників.

Щодо критеріїв і правових способів диференціації правового регулювання праці існують різні точки зору науковців.

Виходячи з того, що диференціація — це шлях до пільг або обмежень, В. І. Прокопенко виокремив наступні критерії (фактори) диференціації правового регулювання праці [5, 100]:

- ставлення працівника до майна підприємства, установи, організації;
- національна належність засобів виробництва (майно підприємства);
- належність підприємства до державної форми власності;
- суспільна значущість трудової функції, що виконується працівником;
- особливі природні географічні та геологічні умови;
- умови підвищеного ризику для здоров'я; тривалість строку дії трудового договору (тимчасова чи сезонна робота);
- можливість укладання контракту, коли це передбачено законом; соціально-демографічні критерії.

Н. Б. Болотіна вважає, що цей перелік необхідно доповнити таким критерієм, як особливий характер праці. Йдеться про особливості регулювання трудових відносин окремих категорій працівників, робота яких пов'язана з підвищеним нервово-емоційним та інтелектуальним навантаженням, та працівників з ненормованим робочим днем [1, 117–118].

У трудовому законодавстві України існують елементи диференціації правового регулювання трудових відносин залежно від кількості працівників на підприємстві.

Так, відповідно до ст. 223 КЗпП України комісія з трудових спорів обирається загальними зборами (конференцією) трудового колективу підприємства, установи, організації з кількістю працівників не менше 15 осіб [3].

Р. З. Лівшиць критеріями диференціації правового регулювання праці визначає як об'єктивні (умови праці), так і суб'єктивні (особистість працівника) чинники. *Об'єктивні чинники* — це форма власності, умови і характер праці, природно-кліматичні умови; *суб'єктивні чинники* — це стать, вік, стан здоров'я працівника, його професія [7, 30].

Але, на наш погляд, виходячи з того, що професія — це широка сфера трудової діяльності, яка відбиває галузевий або родовий поділ праці, її треба віднести не до суб'єктивних, а до об'єктивних чинників диференціації правового регулювання праці.

До суб'єктивних чинників критеріїв диференціації правового регулювання праці належать такі, як всебічне та глибоке опанування працівником частини трудової діяльності в межах певної професії (тобто спеціальність працівника); рівень практичних і теоретичних знань за відповідною професією та спеціальністю (кваліфікація працівника); певне коло службових обов'язків, повноважень і відповідальності (посада працівника).

Узагальнюючи викладені вище точки зору, фактори диференціації правового регулювання найманої праці можна поділити на об'єктивні (галузеві і територіальні) і суб'єктивні (стать, вік, стан здоров'я, спеціальність, кваліфікація і посада працівника).

Ми вважаємо, що суб'єктивні фактори диференціації правового регулювання найманої праці, у свою чергу, можна поділити на загальні (зовнішні), передбачені для всіх суб'єктів певної групи (жінки, літні люди, інваліди, неповнолітні), та спеціальні (внутрішні), що здійснюють внутрішню диференціацію суб'єктів певної групи за додатковими ознаками.

Наприклад, для жінок, що працюють за трудовим договором, додатковими ознаками спеціальної (внутрішньої) диференціації правового регулювання праці є вагітність і наявність малолітньої дитини (тобто виконання материнської функції); для неповнолітніх — наявність цілковитої правосуб'єктності (з 16 років) та наявність обмеженої правосуб'єктності (з 15 і навіть з 14 років); для інвалідів і пенсіонерів за віком — потреба у додатковому часі для відпочинку (відповідно до п. 6 ст. 25 Закону України “Про відпустки” пенсіонерам за віком та інвалідам III групи за їх бажанням надається відпустка без збереження заробітної плати тривалістю 30 календарних днів щорічно, а відповідно до п. 7 ст. 25 Закону України “Про відпустки” інвалідам I та II групи така відпустка надається тривалістю 60 календарних днів щорічно [2]).

На наш погляд, у теорії трудового права треба виокремити ще й галузево-суб'єктивну диференціацію, коли критерієм диференціації є наявність одночасно галузевих і суб'єктивних ознак. Наприклад, при проходженні жінками служби в органах внутрішніх справ (ОВС) України існує одночасно і галузева диференціація, яка полягає у наявності окремих норм, що регулюють службово-трудова правовідносини для всіх працівників ОВС, і суб'єктивна, яка полягає у наявності окремих норм, що диференційо-

вано регулюють працю тільки жінок-працівників ОВС.

А якщо йдеться про жінку-працівника ОВС, що виконує материнську функцію, то це вже буде спеціальна (внутрішня) галузево-суб'єктивна диференціація правового регулювання найманої праці.

З цього приводу заслуговують на увагу дослідження В. М. Толкунової. Наприклад, вона, крім диференціації норм трудового права за загальними умовами, тобто передбачених і для жінок, і для чоловіків (умови праці, кліматичні умови праці, галузь праці, зміст праці і характер трудового зв'язку), виокремлює наступні додаткові стійкі фактори диференціації правового регулювання праці жінок:

- фізіологічні особливості жіночого організму, пов'язані з його материнською функцією;
- стан активного материнства працюючої жінки (вагітність, пологи, годування грудної дитини);
- соціальна функція жінки-матері з виховання малолітніх дітей.

А якщо йдеться про дівчинку-підлітка, то буде ще і такий фактор диференціації, як психофізіологічні особливості організму підлітка, що потребують підвищеного захисту [6, 20].

Отже, вітчизняне трудове законодавство, враховуючи анатомічні та фізіологічні особливості жіночого організму, виокремлює стаття працівника як одну з підстав диференціації правового регулювання найманої праці.

Диференціація правового регулювання праці за статевою ознакою виражається передусім у наданні жінкам додаткових, порівняно з чоловіками, прав на певні пільги та переваги, які дають можливість жінкам поєднувати працю з материнством, захищають організм жінки від негативних виробничих чинників і надають жінкам можливість виконувати сімейні обов'язки з виховання дітей.

Аналіз міжнародного та національного законодавства про працю жінок свідчить про те, що працюючі жінки виокремлені в категорію працівників, що потребують додаткового захисту, додаткових пільг і гарантій у трудових правовідносинах. Тобто стаття є підставою для диференціації правового регулювання праці громадян, а праця жінок підлягає особливому правовому регулюванню з урахуванням фізіологічних особливостей жіночого організму та соціальної ролі жінки як вихователя дитини.

Диференціація правового регулювання найманої праці за статевою ознакою має історичні, соціальні та правові аспекти.

Історично так склалося, що жінки завжди страждали від дискримінації в усіх сферах суспільних відносин. І тому надання жінкам на законодавчому рівні додаткових пільг і переваг у трудових правовідносинах є слідством їх захисту від дискримінації.

За часів, що передували виникненню Київської Русі, жінки володіли досить високим престижем, владою і правами, які включали і можливість брати участь у воєнних діях. Однак з виникненням Московської держави почалося стабільне закріпачення жінок. У XVI ст. створюється звід законів під назвою "Домострой", який закріпив деспотичну владу чоловіків.

Так, у 1906 р. "Женский вестник" зазначав, що "жінки — це найбільш безправна і обездолена частина населення. Вони підпорядковані чоловікам і цілком залежать від їхнього бачення. Вони знеособлюються і поневолюються законами, що існують, та економічно залежать від пануючої статі"¹.

Історично так склалося, що саме на базі норм, які регулюють правовідносини у галузі праці жінок та дітей, почало зароджуватися трудове право.

Як зазначає В. І. Прокопенко, спочатку система норм, що були прийняті державою для регулювання трудових відносин, призначалась для регулювання праці фабричних робітників, передусім жінок і дітей. Тому ці норми одержали назву "фабричне законодавство" [4, 13–14].

Соціальними аспектами диференціації правового регулювання праці за статевою ознакою є зацікавленість суспільства в особливому соціальному та правовому захисті працюючих жінок з урахуванням виконання ними материнської функції, особливої їх ролі у вихованні дітей, великих затрат часу для виконання "хатньої роботи" та більшої чутливості жіночого організму до негативних виробничих факторів.

Правові аспекти диференціації правового регулювання праці за статевою ознакою — це юридичні гарантії для працюючих жінок, що закріплені в чинному законодавстві України та різних міжнародних нормативно-правових актах.

На нашу думку, пільги та переваги, що надаються жінкам відповідно до трудового законо-

¹ Див.: Женский вестник. — Пг., 1906. — Янв. — С. 26.

давства України, можна класифікувати за певними ознаками.

По-перше, за суб'єктивним фактором пільги поділяються на загальні, що передбачені абсолютно для всіх працюючих жінок, та спеціальні, що передбачені для жінок, які виконують материнську функцію.

По-друге, за виробничими, географічними і геологічними факторами пільги поділяються на такі, що надаються жінкам, зайнятим на важких роботах, на роботах із шкідливими і небезпечними умовами праці, на роботах з особливими природними географічними і геологічними умовами та умовами підвищеного ризику для здоров'я (наприклад, у такому разі встановлюється підвищена оплата праці).

По-третє, залежно від волевиявлення жінки як суб'єкта трудових правовідносин пільги, що надаються жінкам, можна поділити на об'єктивні та суб'єктивні.

Об'єктивні трудові пільги не залежать від індивідуальної зацікавленості (волі) і свідомості працюючої жінки. Жінка, яка вступає у трудові правовідносини, стикається з "готовими" юридичними нормами, які чітко гарантують їй надання пільг і які існували до вступу жінки у трудові правовідносини і діють незалежно від її волі. Відповідно до ст. 174 КЗпП України забороняється застосування праці жінок на важких роботах і роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах, крім деяких підземних видів робіт (нефізичних робіт або робіт із санітарного та побутового обслуговування).

Суб'єктивні трудові пільги — це юридично визнані можливості працюючої жінки отримувати певні привілеї залежно від їх потреби і бажання жінки як суб'єкта трудових правовідносин. Відповідно до ст. 177 КЗпП України жінки, що мають дітей від трьох до чотирнадцяти років або дітей інвалідів, не можуть залучатися до понадурочних робіт або направлятися у відрядження без їхньої згоди. Тобто в даному випадку надання цієї пільги залежить від суб'єктивної волі самої жінки.

По-четверте, залежно від виду норми права, яка регулює надання пільг працюючим жінкам, пільги поділяються на наступні:

а) пільги, які регулюються нормами-приписами. Відповідно до ст. 183 КЗпП України жінкам, що мають дітей віком до півтора року, надаються, крім загальної перерви для відпочинку і харчування, додаткові перерви для годування дитини.

Відповідно до ст. 179 КЗпП України на підставі медичного висновку жінкам надається оплачувана відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами тривалістю 70 календарних днів до пологів і 56 (у разі народження двох і більше дітей та у разі ускладнення пологів — 70) календарних днів після пологів, починаючи з дня пологів;

б) пільги, які регулюються нормами-заборами. Відповідно до ст. 176 КЗпП України не допускається залучення до робіт у нічний час, до понадурочних робіт і робіт у вихідні дні і направлення у відрядження вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років;

в) пільги, які регулюються нормами-обмеженнями. Відповідно до ст. 175 КЗпП України не допускається залучення жінок до робіт у нічний час, за винятком тих галузей народного господарства, де це зумовлено особливою необхідністю і дозволяється як тимчасовий захід.

По-п'яте, залежно від предмета правового регулювання пільги, що надаються жінкам, поділяються на наступні:

а) пільги, що передбачені в нормах конституційного права України;

б) пільги, що передбачені в нормах трудового права України;

в) пільги, що передбачені в нормах міжнародного трудового права.

Норми внутрішнього законодавства України, які надають певні пільги та переваги жінкам у трудових правовідносинах, містяться передусім у Конституції України, Кодексі законів про працю України, законах України "Про зайнятість населення", "Про охорону праці", "Про відпустки", "Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків", а також у національних підзаконних нормативно-правових актах.

Зазначимо, що диференціація правового регулювання найманої праці за статевою ознакою полягає у наданні додаткових пільг та переваг працюючим жінкам. Але якщо пільги застосовуються незалежно від волі жінки, то це вже не пільги у повному їх розумінні, тому що суб'єкт повинен сам визначати потребу у певних привілеях. А якщо це пільги, що передбачені нормами-обмеженнями та нормами-заборами, то вони можуть відігравати і негативну роль.

Наприклад, в умовах ринкової економіки та жорстокої конкуренції на ринку праці норми, що обмежують працю жінок у нічний час (ст. 175 КЗпП України), забороняють застосування праці жінок на важких і підземних роботах (ст. 174 КЗпП України), роблять жінку менш конкурен-

тоспроможною на ринку праці. А роботодавці, які не дуже бажають приймати на роботу працівників з додатковими пільгами (до яких належать і жінки), отримують додаткові, легальні підстави у відмові прийняття жінок на роботу.

Ми вважаємо, що в умовах ринкової економіки законодавство України повинно додатково захищати жінок, які виконують материнську функцію (вагітних і жінок, що мають малолітніх дітей), і одночасно не обмежувати нормами-заборами право жінок на вибір умов праці (праця у нічний час, на важких і підземних роботах).



Література

1. Болотіна Н. Б. Трудове право України: Підручник. — 2-ге вид., стереотип. — К.: Вікар, 2004. — 725 с. — (Вища освіта XXI століття).
2. Закон України "Про відпустки" від 15 листопада 1996 р. // ВВР України. — 1997. — № 2. — Ст. 4.
3. Кодекс законів про працю // Право і практика. — 2001. — № 1.
4. Прокопенко В. І. Трудове право України: Підруч. — Х.: Консум, 1998. — 480 с.
5. Прокопенко В. І. Трудове право України: Підруч. — 3-тє вид., переробл. і допов. — Х.: Консум, 2002. — 528 с.
6. Толкунова В. Н. Право женщин на труд в СССР. — М.: Юрид. лит., 1980. — 208 с.
7. Трудовое право России: Учебник для вузов / Отв. ред. Р. З. Лившиц, Ю. П. Орловский. — М.: ИНФРА-М — НОРМА, 1998.

Women are one of the most vulnerable category of employees in conditions of the market economy, especially those women that fulfil their mothering function. Labour legislation of Ukraine aims to protect the law of women employment singling out a special category of employees giving them the fringe benefits and preferences. However, the market economy provides the competition including the competition on the labour-market. Therefore, not always these benefits that are given to women and regulated by norms and prohibitions have the positive role for the women which have a work.

Надійшла 12 травня 2006 р.