

з підприємством. Повноваження трудового колективу щодо його участі в управлінні підприємством встановлюються статутом або іншими установчими документами відповідно до вимог цього Кодексу, законодавства про окремі види підприємств, закону про трудові колективи. В п. 9 цієї статті наголошено, що рішення соціально-економічних питань, що стосуються діяльності підприємства, виробляються і приймаються його органами управління за участі трудового колективу і уповноваженим ним органів. У зв'язку з наведеним слід сказати про те, що Проект повинен не тільки містити правові норми про діяльність трудового колективу, а й бути узгоджений з іншими нормативно-правовими актами, які регулюють окремі види діяльності цього суб'єкту трудового права.

9. Проект стосується трудових прав та інтересів великої кількості громадян, праця яких лежить в основі існування та розвитку України, а через них – практично всього населення держави. Тому до його прийняття слід підходити максимально обережно, неспішно, відповідально, опираючись на досвід нашої держави (в тому числі – в період НЕПу), інших держав, міжнародні норми.

УДК 349.2-055.2(094.4)(477)

ДО ПИТАННЯ ТРУДОВИХ ПРАВ ЖІНОК ТА ОСІБ ІЗ СІМЕЙНИМИ ОБОВ'ЯЗКАМИ В ПРОЕКТІ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ

Ветухова І. А.,

*доцент кафедри трудового права
Національного юридичного університету
ім. Ярослава Мудрого,
канд. юрид. наук, доцент*

1. Трудове законодавство України має бути спрямованим на забезпечення і підвищення соціальних гарантій працівникам, на поліпшення умов праці та підвищення рівня життя. Саме тому виникла потреба в реформуванні трудового законодавства та комплексному вирішенні проблем правового регулювання трудових відносин. На наш погляд, це питання можливо вирішити за умови ухвалення нового Трудового кодексу України. У зв'язку з цим особливу увагу слід приділити окремим положенням щодо правового регулювання праці жінок та осіб із сімейними обов'язками, котрі

наведені в проекті Трудового кодексу України від 27.12.2014 р. № 1658 (далі – Проект).

Відповідно до ст. 24 Конституції України рівність прав жінки і чоловіка забезпечується як наданням жінкам рівних з чоловіками можливостей у громадсько-політичній і культурній діяльності, у здобутті освіти і професійній підготовці, у праці та винагороді за неї, так і встановленням спеціальних заходів щодо охорони праці та здоров'я жінок, а також створенням умов, які дають жінкам можливість поєднати працю з материнством. Вважаємо, що конституційне закріплення свободи, рівності і правової захищеності жінок-матерів у суспільному виробництві має бути відображено в принципі трудового права України, який, на наш погляд, слід визначити як **принцип підвищеної охорони праці жінок, які поєднують роботу з материнством**. Деякі властивості цього принципу можуть бути виявлені при аналізі великої групи норм трудового законодавства, зосереджених, головним чином, в інститутах трудового права (трудоий договір, порядок його зміни і розірвання, робочий час та час відпочинку, нормування праці, охорона праці та ін.).

Аналіз цих норм дає підстави зробити висновок про те, що принцип підвищеної охорони праці жінок, які поєднують роботу з материнством, як принцип трудового права характеризується такими рисами (ознаками), як: 1) гуманізм і утвердження у свідомості всіх суб'єктів трудового права об'єктивної участі жінок-матерів у суспільному виробництві держави, що свідчить про невідворотність такої участі; 2) забезпечення високого рівня правового регулювання в галузі зайнятості, професійної підготовки і перепідготовки з метою реальної конституційної рівності прав жінок та чоловіків у здобутті освіти, професійної підготовки, роботи, просуванні по службі; 3) встановлення додаткових гарантій, які забезпечують реалізацію жінками-матерями права на працю; 4) забезпечення можливості за бажанням жінок-матерів змінювати умови праці з урахуванням виконання ними материнської функції; 5) закріплення права на встановлення пільгових режимів робочого часу; 6) поширення пільг і гарантій по вихованню і догляду за дітьми на осіб, які не є батьками дітей; 7) встановлення судового захисту для жінок, які поєднують роботу з материнством, у разі відмови їм в прийнятті на роботу з мотивів вагітності або наявності дітей певного віку, зниження їм заробітної плати з тих же мотивів. Таким чином, **принцип підвищеної охорони праці жінок,**

які поєднують роботу з материнством, – це обумовлене соціально-економічними і демографічними законами розвитку суспільства, а також його морально-етичними уявленнями про роль в ньому і прямо закріплене в нормах права основоположне судження законодавця про істотне, головне в правовому регулюванні всіх форм та видів найманої праці жінок-матерів, її організації та управління без шкоди для материнства. Вважаємо, що принцип підвищеної охорони праці жінок, які поєднують роботу з материнством, повинен бути закріплений у Проекті. До того ж загальновідомим є те, що законодавчий акт може бути стабільним за двох умов: по-перше, якщо він пристосований до життєвих реалій; по-друге, коли він опирається на теоретичні засади.

2. Окремі положення запропонованого Проекту відповідають міжнародним нормам і тому заслуговують на увагу. Так, в ст. 2 наголошено, що правове регулювання трудових відносин здійснюється на засадах рівності прав і можливостей працівників, у тому числі гендерної рівності, шляхом забезпечення єдності та диференціації умов праці. Стаття 20 до основних прав працівника відносить, крім інших, право працюючих жінок на особливий захист материнства (п. 6), право працівників із сімейними обов'язками на захист від дискримінації та узгодження в міру можливості їхніх трудових обов'язків із сімейними (п. 9).

3. Глава 1 книги четвертої Проекту має назву «Особливості праці працівників із сімейними обов'язками», хоча зміст статей (за виключенням ст. 278) повністю присвячений гарантіям, які надаються жінкам у зв'язку з материнством. Справа в тому, що поява терміна «працівники із сімейними обов'язками» в Проекті обумовлена низкою обставин. **По-перше**, в Україні ратифікована Конвенція МОП № 156 про рівне ставлення і рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками (Закон України від 22 жовтня 1999 р. № 1196-XIU) (далі – Конвенція). До «трудящих із сімейними обов'язками» Конвенція відносить трудящих чоловіків і жінок, які мають обов'язки стосовно дітей, котрі перебувають на їхньому утриманні, а також які мають обов'язки стосовно інших найближчих родичів – членів їхньої сім'ї, котрі дійсно потребують їхнього догляду або допомоги (ст. 2). В ст. 3 Конвенції наголошено на тому, що для забезпечення повної рівності ставлення та можливостей для трудящих чоловіків і жінок одна з цілей національної політики полягає в тому, щоб нада-

ти змогу особам із сімейними обов'язками, які виконують або бажають виконувати оплачувану роботу, здійснювати своє право на це, не підлягаючи дискримінації та, по змозі, гармонійно поєднуючи сімейні й професійні обов'язки. **По-друге**, постановою Верховної Ради України від 5 березня 1999 р. (№ 475-XIU) схвалено Декларацію про загальні засади державної політики України стосовно сім'ї та жінок. Зокрема, **держава гарантує** та забезпечує рівні права і можливості жінкам і чоловікам відповідно до основних прав та свобод; **захищає** материнство та дитинство і визнає пріоритетність інтересів матері та дитини в суспільстві; **забезпечує** жінці можливість поєднувати професійні та сімейні обов'язки; **забезпечує і розвиває** соціальні гарантії, включаючи надання оплачуваних відпусток та інших пільг вагітним жінкам і матерям. **По третє**, в Україні діє цілий ряд нормативно-правових актів, які спрямовані на правове регулювання праці жінок та осіб із сімейними обов'язками. Так, у Концепції державної сімейної політики (схв. постановою Верховної Ради України від 17 вересня 1999 р. № 1063-XIU) передбачено, що **основними напрямками державної сімейної політики** є забезпечення умов для фактичного встановлення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків з сімейними обов'язками на ринку праці; правовий захист інтересів працівників із сімей, які найбільш потребують соціального захисту (інваліди, одинокі матері (батьки), які виховують неповнолітніх дітей, батьки з малозабезпечених і багатодітних сімей), створення для них робочих місць, надання пільг підприємствам, установам, організаціям, які використовують їх працю, забезпечення їх професійної підготовки і перепідготовки; забезпечення належного співвідношення зайнятості у суспільному виробництві та виконання сімейних обов'язків. У Законі України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 8 вересня 2005 р. (№ 2866-1У) наголошено на тому, що державна політика стосовно забезпечення прав та можливостей жінок і чоловіків **спрямована на**: утвердження гендерної рівності; забезпечення рівних можливостей жінкам і чоловікам щодо поєднання професійних та сімейних обов'язків; підтримку сім'ї, формування відповідального материнства і батьківства. Враховуючи наведене вважаємо цілком логічним використання терміна «працівники із сімейними обов'язками» в Проекті.

4. Однак не можна погодитись з назвою глави 1 книги четвертої в тій частині, що вона не містить терміна «праця жінок». Необ-

хідність введення терміна «праця жінок» обумовлена тим, що принцип правового регулювання праці жінок та принцип правового регулювання праці осіб із сімейними обов'язками не є тотожними. Вважаємо, що принцип правового регулювання праці жінок направлений на охорону материнської функції. Відомо, що одним із факторів диференціації правового регулювання праці жінок є фізіологічні особливості жіночого організму та репродуктивна функція (заборона застосування праці жінок на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці та ін.). Наступний фактор диференціації – це стан активного материнства (вагітність, пологи, наявність грудних та малолітніх дітей). Принцип же правового регулювання праці осіб із сімейними обов'язками направлений на можливість успішного поєднання вказаними особами функцій виховання та утримання дітей з професійними обов'язками. Необхідно відзначити, що функція дітонародження та функція виховання та догляду за дитиною та її утримання є різними. Перша притаманна тільки жінкам. Другу функцію можуть здійснювати не тільки жінки, а також батько дитини, опікуни (піклувальники), прийомні батьки або інші родичі, котрі, фактично, доглядають за дитиною. Враховуючи наведене слід зробити висновок про те, що і правове регулювання вказаних функцій має різні цілі та зміст. Варто зазначити, що сімейні обов'язки не повинні обмежувати можливості вказаних осіб щодо підготовки, доступу, участі або просування по службі. Аналіз положень вищевказаної Конвенції дає підстави зробити висновок про те, що наразі з'явився ще один фактор диференціації – наявність у трудящих чоловіків і жінок сімейних обов'язків стосовно догляду інших найближчих родичів – членів їхньої сім'ї, котрі дійсно потребують догляду або допомоги. Таким чином, вважаємо, що назва глави 1 книги четвертої Проекту повинна мати наступну назву: **«Особливості праці жінок та осіб із сімейними обов'язками»**.

5. Аналіз проекту Трудового кодексу, запропонований Кабінетом Міністрів України (2015 р.) свідчить взагалі про відсутність окремої книги, присвяченої праці жінок та осіб із сімейними обов'язками. Статті, які присвячені правовому регулюванню праці вказаних осіб, розпорочені по всьому Кодексу. Вважаємо це неприпустимим, оскільки жінки та особи із сімейними обов'язками є спеціальними суб'єктами трудового права, трудових правовідно-

син і тому правові норми, які регулюють їх працю, повинні бути сконцентровані в одній главі.

6. Наприкінці слід зазначити, що з прийняттям висловлених пропозицій система трудового законодавства стосовно правового регулювання праці жінок та осіб із сімейними обов'язками стане ще більш змістовною, якісною та стабільною.

УДК 349.23

ДИСТАНЦІЙНА ПРАЦЯ ЯК ФОРМА НЕТИПОВОЇ ЗАЙНЯТОСТІ

Гаращенко Л. П.,

*доцент кафедри права
Київського національного
лінгвістичного університету,
канд. юрид. наук, доцент*

Переважання стандартної зайнятості було характерно лише для обмеженого історичного періоду і для певної групи країн. Історія нестандартної занятості значно триваліша, а географічний ареал її поширення – значно ширший. Для доіндустріальної, неіндустріальної і постіндустріальної економік використання поняття «стандартна зайнятість» виявляється просто неприйнятним. На думку американського вченого А. Каллеберга, властива світові у період після другої світової війни стандартна організація трудових відносин скоріше є історичною аномалією, тоді як різноманітні форми нестандартної (нетипової) зайнятості – загальним правилом.

Організаційною формою домовленості про виникнення юридичного факту здійснення правового регулювання трудових відносин при типовій зайнятості є типовий трудовий договір. Дослідники трудового права з Кембриджського університету визначають типовий трудовий договір як довгостроковий договір, що укладається на невизначений термін. На думку вчених, така угода малоімовірно буде статичною, а, скоріше, підлягатиме модифікаціям, таким як зміни в методах роботи і збільшення заробітної плати. Трудовий договір також, ймовірно, буде менш специфічний, ніж інші види договорів про деталі виконання роботи, що вимагаються від працівника. Умови договору, швидше за все, не надаватимуть точної специфікації робіт, що підлягають виконанню, натомість дадуть роботодавцю право встановлювати деталі необхідної продуктивності через відповідні інструкції, що будуть надаватися у майбутньому. Як наслідок, трудовий договір створює