

Пожарова О. В.,
кандидат юридичних наук,
доцент кафедри трудового права та права соціального забезпечення
Національного університету «Одеська юридична академія»

ГІДНІ УМОВИ ПРАЦІ ЖІНОК: МІЖНАРОДНІ СТАНДАРТИ ТА ЗАКОНОДАВСТВО УКРАЇНИ

DECENT WORKING CONDITIONS FOR WOMEN: INTERNATIONAL STANDARDS AND LEGISLATION OF UKRAINE

У статті розглянуті міжнародні стандарти щодо гідних умов праці для жінок. Здійснено аналіз Програми гідної праці МОП для України на період 2016–2019 рр. Визначено поняття «гідна праця» та надані пропозиції щодо вдосконалення національного законодавства з метою забезпечення гідних умов праці в Україні.

Ключові слова: материнство, стандарти охорони праці, законодавство, концепція гідної праці, охорона материнства, вагітні жінки, працюючі жінки.

В статье рассмотрены международные стандарты относительно достойных условий труда для женщин. Осуществлен анализ Программы достойного труда МОТ для Украины на период 2016–2019 г. Дано определение понятия «достойный труд» и предложения по усовершенствованию национального законодательства с целью обеспечения достойных условий труда в Украине.

Ключевые слова: материнство, стандарты по охране труда, законодательство, концепция достойного труда, охрана материнства, беременные женщины, работающие женщины.

The article reviews international standards for decent working conditions for women. The Ilo's Decent Work Program for Ukraine for the period 2016-2019 is analyzed. The definition of the concept of "decent work" and proposals for improving national legislation with a view to ensuring decent working conditions in Ukraine are given.

Key words: motherhood, standards of labour protection, legislation, conception of deserving labour, maternity protection, pregnant women, working women.

Забезпечення гідних умов праці є запорукою демократичних перетворень у суспільстві, визнанням рівності та справедливості як важливих цінностей суспільного буття.

Ринок праці – це важливий індикатор суспільного розвитку. Україна, обравши курс на розбудову соціально орієнтованої ринкової економіки, покликаної забезпечити баланс між економічною ефективністю і соціальною справедливістю, між державним регулюванням та індивідуальною ініціативою, між стимулюванням економічного розвитку та зростанням доходів і якості життя населення, визнала, що людина має розглядатися не лише як головний фактор розвитку, але і як головна цінність та мета цього розвитку.

Тому актуальності набувають дослідження саме проблеми людського капіталу, якості трудового життя, гуманізації праці та забезпечення гідної праці. Теоретичні та практичні питання правового забезпечення гідних умов праці для жінок потребують нових підходів з урахуванням сучасних тенденцій у регулюванні трудових відносин за участю жінок.

Мета статті полягає у дослідженні міжнародних та європейських стандартів щодо гідних умов праці для жінок і ступеня їхньої імплементації у національне трудове законодавство. Завдання дослідження – здійснити аналіз поняття «гідна праця», виявити основні тенденції у правовому забезпеченні гідних умов праці для вагітних жінок і жінок, які мають дітей, в Україні та зарубіжних країнах.

Теоретичні та практичні аспекти правового забезпечення гідних умов праці досліджують у своїх

працях зарубіжні та вітчизняні науковці: Ф. Бонне, Ж. Фігуердо, Г. Стендинга, В. Венедиктов, О. Грішнова, А. Колот, Е. Лібанова, О. Григор'єва, Т. Коляда, І. Лебедев та ін. Проте питання забезпечення гідних умов праці потребують нових підходів з урахуванням міжнародних та європейських актів, оновленого національного законодавства, позитивного законодавчого досвіду зарубіжних країн.

Наприкінці 1990-х рр. Міжнародна організація праці (далі – МОП) визнала стратегічною метою своєї діяльності реалізацію Концепції гідної праці. Розроблена Програма гідної праці МОП збалансованого і комплексного програмного підходу для досягнення цілей забезпечення повної і продуктивної зайнятості та гідної роботи для всіх на глобальному, регіональному, національному, галузевому та місцевому рівнях.

Вона складається з чотирьох елементів: стандарти і права у сфері праці, створення робочих місць і розвитку підприємництва, соціального захисту та соціального діалогу. Сама проблема гідної праці стала предметом дослідження багатьох зарубіжних та вітчизняних вчених.

Гідна праця (англ. *Decent work*) – наявність зайнятості в умовах свободи, рівності, безпеки та людської гідності.

Концепції поняття гідної праці має свій прояв у різних аспектах:

– економічний аспект: гідна праця уособлює можливості і умови ефективного реалізації трудового потенціалу, економічного благополуччя в суспільстві і розвитку підприємств;

– соціально-ментальний аспект: гідна праця виражає рівень зайнятості населення, задоволеності працею і її змістовності, соціальне значення результатів праці, характеризує рівень розвитку культури праці, ступінь самооцінки моральних чинників праці для забезпечення умов сталого людського розвитку;

– ціннісна орієнтація: гідна праця формує основи трудової чесноти, є умовою сприйняття праці як головного життєвого стимулу, частиною свідомості людини;

– інноваційно-творчий аспект: гідна праця є головним стимулом інноваційного типу трудової поведінки, визначає її креативність [1].

Цікава позиція С.Г. Рудакової, яка вважає, що гідну працю треба розглядати як підґрунтя та необхідну умову підвищення якості трудового життя, що характеризується ефективним розвитком та використанням трудового потенціалу, з одного боку, і рівнем добробуту та духовного розвитку людини через її діяльність – з іншого боку. Крім цього, гідну працю цілком правомірно розглядати як важливу умову та фактор розбудови соціально орієнтованої ринкової економіки, головною стратегічною метою якої є стабільне забезпечення високого життєвого рівня і зайнятості населення, реальне забезпечення прав і свобод громадян [2, с. 123].

За даними МОП, гідна праця включає можливості для роботи, які забезпечують продуктивні і справедливі доходи, безпеку на робочому місці і соціальний захист сім'ї, найкращі перспективи для особистісного розвитку та соціальної інтеграції, свободи для людей, організація та участь у прийнятті рішень, рівність можливостей і ставлення для всіх жінок і чоловіків.

Т.А. Коляда вважає, що поняття «гідна праця» можна визначити як продуктивну діяльність (виробничу працю), здатну забезпечити справедливу винагороду за працю, безпеку на робочому місці, соціальний захист (від безробіття, у разі вагітності, необхідності догляду за дитиною, пенсійне забезпечення), перспективи особистісного росту, участі в ухваленні важливих управлінських рішень (через профспілки, асоціації підприємців тощо), гендерну рівність [3, с. 204].

Також гідною працею можна назвати таку трудову діяльність, яка створює умови для поєднання трудових і сімейних обов'язків й особистого життя.

Співробітництво України з МОП у межах реалізації Програм гідної праці триває упродовж останніх 12 років. Із метою широкого просування концепції гідної праці МОП розробила відповідну рамкову Програму, на основі якої розробляються національні програми, у т.ч. для України. Перша Програма гідної праці для України під егідою МОП, метою якої було сприяння реалізації основоположних принципів і прав у сфері праці, реалізувалася у 2006–2007 рр. Друга Програма гідної праці для України на 2008–2011 рр. була спрямована на «сприяння гідній праці як фактору продуктивності і як ключовому елементу розвитку соціальної та трудової сфер в Україні». У 2012 р. МОП і Національними партне-

рами була підписана третя Програма гідної праці для України на 2012–2015 рр. [4, с. 128]. Нині проголошена четверта Програма гідної праці для України. Україна і МОП підписали Меморандум про взаєморозуміння щодо реалізації Програми гідної праці для України на період 2016–2019 рр. [5].

Програма гідної праці на 2016–2019 рр. базується на трьох основних пріоритетах: сприяння зайнятості та розвитку сталого підприємництва задля стабільності та зростання, сприяння ефективному соціальному діалогу, покращення соціального захисту і умов праці.

В рамках цієї програми необхідно провести національну оцінку основних перешкод для ведення бізнесу, що дасть змогу розробити рекомендації для проведення регуляторних та інституційних реформ, спрямованих на забезпечення сприятливих умов для ведення підприємницької діяльності, створення нових робочих місць та підвищення ефективності праці.

МОП у рамках проекту «Моніторинг та оцінка прогресу з питань гідної праці» визначені складові частини та напрями оцінювання рівня досягнень у забезпеченні умов для гідної праці. Основними з них є: можливості щодо зайнятості; адекватні заробітки та продуктивна праця; належна тривалість робочого часу; гармонійне поєднання трудової діяльності з сімейним життям; наявність неприйнятних форм праці (дитяча та примусова праця), що мають бути скасовані; стабільність та впевненість у збереженні роботи; рівні можливості та справедливе ставлення в процесі праці; безпечні умови праці; соціальний захист; соціальний діалог і трудові відносини; економічний і соціальний контекст гідної праці.

Незважаючи на широкомасштабну Програму уряду щодо реалізації Концепції гідної праці в Україні, треба констатувати наявність ряду проблем із впровадженням принципів гідної праці в систему соціально-трудова відносин.

Як зазначає Т.А. Коляда, є підстави констатувати, що в Україні не ліквідована бідність серед працюючих, що спричиняє деградацію трудового потенціалу, не забезпечена реалізація конституційного права працівника на достатній життєвий рівень для себе та своєї сім'ї, існують низькі стандарти умов і безпеки праці, а саме: допускаються випадки впливу на працівників небезпечних і шкідливих виробничих факторів; поширеною є практика встановлення заробітної плати на рівні мінімальних стандартів і допущення заборгованості з виплати заробітної плати; жінки, молодь та особи з інвалідністю зазвичай стикаються з різними формами дискримінації у трудових відносинах; не виконуються передбачені чинним законодавством державні гарантії в оплаті праці для працівників освіти, культури та охорони здоров'я.

Отже, нарізла нагальна необхідність вдосконалення вітчизняного трудового законодавства з метою унеможливлення будь-яких проявів дискримінації працівників, посилення охорони материнства (батьківства) та праці молоді тощо [4, с. 201].

Останніми роками частка неактивного населення, яке не шукає роботи через наявність сімейних обов'язків (догляд за дітьми та іншими членами сім'ї) збільшилась. Варто звернути увагу, що серед зареєстрованих безробітних в Україні жінки становлять значну частину. Так, за даними державної служби зайнятості, кількість зареєстрованих безробітних наприкінці квітня 2018 р. становила 326,8 тис. осіб, із них більше половини від загальної кількості безробітних становили жінки. Саме жінки в основному використовують відпустку для догляду за дитиною, що обмежує їхню конкурентоздатність на ринку праці.

Маргіналізація жінок на ринку праці набуває форми зайнятості на низькооплачуваних роботах, які не відповідають освіті, кваліфікації чи прагненням жінки й не гарантують належного соціального забезпечення чи зайнятості. За результатами соціальних досліджень, жінки, які працюють на низькооплачуваних роботах, дуже часто змінюють місце роботи. Багато з них вважає свою роботу небажаною та розглядає її як короткострокове рішення, незважаючи на те, що вони продовжують працювати на таких роботах тривалий час, а рівень їхньої кваліфікації при цьому падає.

Праця жінок в Україні диференційовано регулюється додатково з урахуванням трьох постійних чинників, специфічних тільки для жінок: фізіологічні особливості жіночого організму, пов'язані з його материнською функцією; стан активного материнства (вагітність, пологи, післяпологовий період), соціальна роль матері – виховання дітей.

Варто погодитися з О.В. Григор'євою, яка вважає, що при формуванні української моделі ринку праці та політики зайнятості варто обов'язково звернути увагу на європейську стратегію зайнятості, основними складниками якої є: створення робочих місць, якість роботи, продуктивність праці, гідна оплата праці, соціальна безпека, професійні та соціальні навички [1].

Джерелами правового регулювання праці в Європі являються акти, прийняті Європейським Союзом та Радою Європи. Частина Європейських стандартів праці передбачена Європейською соціальною хартією (переглянутої) (далі – ЄСХ (п)) [6]. Відповідно до ст. 26 «Право на гідне ставлення на роботі» ЄСХ (п) з метою забезпечення ефективного здійснення права всіх працівників на захист їхньої гідності на роботі Сторони зобов'язуються, консультуючись з організаціями роботодавців і працівників:

1. поглиблювати поінформованість, поширювати інформацію про сексуальні домагання на робочому місці або у зв'язку з виконанням роботи, сприяти запобіганню таким домаганням і вживати всіх відповідних заходів для захисту працівників від такої поведінки;

2. поглиблювати поінформованість, поширювати інформацію про систематичні непорядні або явно негативні та образливі дії щодо окремих працівників на робочому місці або у зв'язку з виконанням роботи, сприяти запобіганню таким діям і вживати всіх відповідних заходів для захисту працівників від такої поведінки.

З Європейської соціальної хартії при ратифікації Україною взято зобов'язання щодо виконання таких положень у сфері праці: ст. ст. 1–11, ст. 15, ст. 18, ст. ст. 20–22, ст. 24, ст. ст. 26–29. В цих статтях йдеться про справедливі та безпечні умови праці для всіх працівників, право на професійну підготовку та охорону здоров'я.

Основні трудові права, проголошені в Хартії і конкретно сформульовані в ній, можна згрупувати за змістом у такі групи: 1) право на працю і забезпечення зайнятості; 2) право на справедливі умови праці; 3) право на безпечні і здорові умови праці; 4) право на об'єднання; 6) право представників працівників на підприємстві; 7) право на колективні переговори; 8) право працівників і підприємців на колективні дії; 9) охорона праці молоді; 10) права вагітних жінок і жінок-матерів; 11) право на професійну орієнтацію; 12) право на професійне навчання; 13) права осіб з інвалідністю; 14) право працівників-мігрантів на допомогу і захист; 15) право працівників на інформацію і консультації; 16) право працівників брати участь у визначенні і поліпшенні умов праці і виробничого середовища; 17) право працівників на захист своєї гідності під час роботи; 18) право працівників з сімейними обов'язками.

Варто звернути увагу, що ст. 8 ЄСХ (п) юридично закріплює право працюючих жінок на захист у разі материнства, а також у разі зайнятості на нічних роботах і небезпечних, шкідливих для здоров'я або важких роботах. Це положення ЄСХ (п) застосовується до всіх жінок, які працюють за винагороду, державних службовців.

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 гірничих роботах і всіх інших роботах, які протипоказані жінкам у зв'язку з небезпечними, шкідливими або важкими умовами праці, і життя відповідних заходів для захисту трудових прав цих жінок.

З урахуванням принципу рівності між жінками і чоловіками ст. 8 ЄСХ (п) було змінено таким чином, щоб забезпечувати особливий захист жінок тільки в ситуаціях, пов'язаних із материнством.

Також у статті уточнюється обов'язкове регулювання роботи у нічний час для вагітних жінок, для жінок протягом визначеного періоду після пологів і для жінок, які годують дітей, та заборона використовувати їх працю на підземних роботах у шахтах, а також на усіх інших небезпечних, шкідливих або важких роботах.

Положення статті 8 ЄСХ (п) дістали свій подальший розвиток у Директиві 92/85/ЄЕС про заходи з підвищення безпеки праці та охорони здоров'я вагітних жінок, жінок, які нещодавно народили, і жінок, які годують дітей від 19 грудня 1992 р.

Цим самим питанням присвячено Директиву 96/34/ЄС про рамкову угоду щодо відпусток із догляду за дитиною, укладеним Індустріальним союзом ЄС (UNICE), Європейським центром публічних підприємств (СЕЕР) і Європейською конфедерацією профспілок (ETUC) 3 червня 1996 р.

Європейське законодавство з охорони праці дало змогу забезпечити європейцям гідні умови праці та зробити більш успішними європейські компанії на міжнародному ринку. В нашій країні варто активізувати роботу з узгодження вимог, законів та нормативно-правових актів із директивами ЄС. З метою адаптації соціальної політики України необхідно здійснити реформування законодавства в сферах охорони праці, соціального страхування, здоров'я та інших галузей соціальної політики відповідно до стандартів ЄС. Для відповідності України до країн Європи треба виконати такі завдання: покращити професійні стандарти; підвищити стандарти з охорони праці; поліпшити права працівників [1].

Реалізація програми гідної праці в Україні передбачає необхідність реформування трудового законодавства та вжиття скоординованих заходів центральними органами державної влади з метою нормативно-правового закріплення відповідальності роботодавців за незабезпечення гідних умов праці, посилення відповідальності за невиконання заходів у

сфері промислової безпеки та охорони праці, а також використання примусової праці.

Враховуюче вищевикладене, можна дійти висновку, що забезпечення гідної праці має відбуватися через ефективну реалізацію соціальних прав наших громадян на зайнятість, гідну винагороду, безпечні умови праці та соціальний захист за активної участі соціальних партнерів. Тобто гідною працею можна назвати таку трудову діяльність, яка створює умови для поєднання трудових і сімейних обов'язків й особистого життя.

Співпраця України з МОП у реалізації Програми гідної праці на 2016–2019 рр. сприятиме вагомим змінам у розвитку соціально-трудової сфери нашої держави задля підвищення рівня і якості життя українців.

Вирішуючи складні проблеми забезпечення гідних умов праці жінок, не можна орієнтуватися на будь-який один, хоча й істотний чинник, наприклад, економічний, правовий, ідеологічний або медичний. Необхідно комплексно використовувати усі механізми, які б формували сприятливі умови для участі жінок у трудових і суспільних процесах. Низка проблем потребує глибоких наукових досліджень й на їх основі – розробки науково обґрунтованих рекомендацій щодо удосконалення чинного законодавства у цій сфері та проекту Трудового кодексу України.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Григор'єва О.В. Впровадження європейських стандартів охорони праці в діяльність українських підприємств. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=5043>.
2. Рудакова С.Г. Гідна праця як фактор розбудови соціально орієнтованої економіки в Україні. Український соціум. 2012. № 2. С. 121–134.
3. Коляда Т.А. Концепція гідної праці у трудовому праві України. Форум права. 2010. № 3. С. 201–205.
4. Лебедев І.В. Гідна праця як чинник розвитку людського потенціалу. Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. 2013. Т. 2 (202), № 4. С. 126–132.
5. Меморандум про взаєморозуміння щодо реалізації Програми Гідної праці МОП для України на період 2016–2019 рр. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/view/MU16042?an=45>.
6. Європейська соціальна хартія (переглянута) від 3 травня 1996 р. Відомості Верховної Ради України. 2007. № 51. Ст. 2096.
7. Профіль гідної праці в Україні. URL: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public>.
8. Трудовий кодекс України: проект від 27.12.2014 р. № 1658 (текст до другого читання від 24.07.2017р.). URL: <http://rada.gov.ua/>.