

СПЕЦІАЛЬНІ ГАРАНТІЇ ОХОРОНИ ПРАЦІ ПРИ ПРИЙНЯТТІ НА РОБОТУ ВАГІТНИХ ЖІНОК ТА ЖІНОК У ПЕРІОД ЇХ МАТЕРИНСТВА (ЗАБОРОНА ВІДМОВИ У ПРИЙНЯТТІ НА РОБОТУ)

Альона Анатоліївна ТІСЕЦЬКА,

юрист ТОВ «ТЕХАРТБУД»

Право на працю охоплює велику кількість різновидів трудових відносин та пов'язаних із ними, разом з тим, правові гарантії повинні забезпечувати не лише питання в межах трудових відносин, але й саме їх виникнення. Від ефективності й дієвості гарантій саме щодо даного питання буде залежати й сама можливість реалізації права на працю жінкою. Не дарма, ст. 43 Конституції України кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується [1]. Проте в питанні із працевлаштуванням жінок із малолітніми дітьми проблема полягає не у вільному виборі, а в не бажанні роботодавців приймати на роботу особу, що потребує додатково соціального захисту, а отже й потенційно її діяльність може викликати економічні ризики для підприємства, а, власне, виконання трудових функцій може часто перериватись через виконання сімейних. Відповідно, саме з економічної точки зору, в умовах ринкової економіки, роботодавець завжди буде обирати тих, осіб на посади, відносини із якими є менш ризиковими та якими являються чоловіки. Саме тому й державою створюються умови щодо забезпечення прийому жінок лише з обґрунтованих причин, що стосуються професійних якостей.

Найперше, правова гарантія встановлена ст. 184 Кодексу законів про працю України, відповідно до якої 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 наявністю дитини віком до чотирнадцяти років або дитини з інвалідністю. При відмові у прийнятті на роботу зазначеним категоріям жінок власник або уповноважений ним орган

зобов'язані повідомляти їм причини відмови у письмовій формі. Відмову у прийнятті на роботу може бути оскаржено у судовому порядку [2]. Дана норма є одним із яскравих принципів визначення не просто правової гарантії, але й власне механізму її реалізації, комплексу взаємопов'язаних дій, що є послідовними та логічними. Так, найперше гарантією виступає сама законодавча заборона щодо відмови у прийомі на роботу. Однак, важливо розуміти, що приналежність до певної статі та наявність дитини ще не робить особу професіоналом, саме тому заборона стосується лише відмови на основі дискримінації за сімейним положенням та статтю. Крім того, саме з даних причин, як механізм забезпечення обґрунтованості відмови, рішення про відмову обов'язково повинно бути письмовим. Така ситуація пояснюється, можливістю довести при потребі сам факт проходження конкурсу на зайняття посади, а також й проаналізувати причини відмови, уже в судовому порядку.

Таким чином, наступним кроком та гарантією права на прийняття на роботу є судовий позов. Саме в процесі судового провадження з'ясовується причина чи відповідає вказана причина відмови дискримінаційною. Варто наголосити, що дискримінація може бути, як активна, так й пасивна. Основна проблема полягає у тому, що більш частим проявом є сама остання, а отже для вирішення питання щодо наявності дискримінації необхідним є залучення інших експертів у даній галузі, що б зрозуміти чи є відсутність певних професійних або ж особистих якостей визначальними для відмови.

Також, питання прийняття на роботу регулюється Законом України «Про зайнятість населення», ч. 3 ст. 11 якого передбачено, що забороняється в оголошеннях (рекламі) про вакансії зазначати обмеження щодо віку кандидатів, пропонувати роботу лише жінкам або лише чоловікам, за винятком специфічної роботи, яка може виконуватися виключно особами певної статі, висувати вимоги, що надають перевагу одній із статей, а також вимагати від осіб, які працевлаштовуються, надання відомостей про особисте життя [3]. Знову ж дана стаття містить цілий комплекс правових гарантій щодо прийняття на роботу жінки, які варто розглянути окремо. Так, найперше, це заборона встановлення

чіткої статі працівника, що пов'язано із прагненням уникнути стереотипізації професій. Звісно, виключення можуть існувати через, що особливо стосується творчих професій пов'язаних із грою акторів або ж модельним бізнесом, де саме факт статті особи є визначальним щодо можливості виконання трудових обов'язків. Однак, такі ситуації скоріше є виключенням із загального правила.

Наступною гарантією захисту прав жінок-матерів, що працюють є заборона вимагати додаткових даних щодо особистого життя, до яких, власне, й включається наявність та вік дітей, сімейний стан, здоров'я членів родини. Дана інформація жодним чином не впливає на професійність й кваліфікацію особи, а отже й недоречною. Саме дана гарантія пов'язана із наведеною вище із КЗпПУ, оскільки роботодавець може відмовитись навіть розглядати жінку на посаду, якщо вона не надасть необхідних йому відомостей, однак необхідність в письмовій відмові робить неможливим посилення саме на дану причину, оскільки вона є незаконною.

Крім того, саме даний закон й визначає додаткові гарантії пов'язані із обов'язковим відсотком осіб на підприємстві. Так, згідно з ст. 14 Закону України «Про зайнятість населення» до категорій громадян, що мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню, належать: один з батьків або особа, яка їх замінює і: має на утриманні дитину (дітей) віком до шести років; виховує без одного з подружжя дитину віком до 14 років або дитину з інвалідністю; Для працевлаштування зазначених громадян підприємствам, установам та організаціям з чисельністю штатних працівників понад 20 осіб встановлюється квота у розмірі 5 відсотків середньооблікової чисельності штатних працівників за попередній календарний рік [3]. Однак, варто враховувати, що жінки із дітьми є не єдиною категорією осіб, до яких застосовується дана норма та квота, відповідно, можливим є варіант її заповненості, а отже й шанс на працевлаштування менший. Саме тому більш доцільним було б визначити окрему квоту відповідно до кожної категорії осіб, навіть якщо вона була б у менших розмірах. Саме таким чином можливо забезпечити контроль за використання саме місць для жінок-матерів, а також й

вирішить питання щодо вибору на посаду серед осіб, що включенні до переліку.

Крім того, ще одним проблемним моментом є питання вираховування точної кількості посад. Відповідно до Положення щодо застосування Закону України «Про зайнятість населення» для кожного підприємства точне число місць визначалось спеціальним органом [4]. Однак, на сьогодні, така постанова втратила чинність, новим законом визначає обов'язок роботодавця уже визначати кількість міст відповідно до квоти, роботодавець може звертатись до спеціалізованого органу лише за допомогою й консультацією. Таким чином, відповідність зазначених роботодавцем даних щодо заповненості квоти й фактичної ситуації перевірити самій жінці є неможливим. Разом з тим, обчислення квоти самим роботодавцем дозволили й внести певну гнучкість й швидкість у правовідносини, оскільки виконання аналогічної функції державним органом могло відбуватись занадто довгий час.

Тож, базуючись на основі проаналізованих нормативно-правових актів можливо дійти висновку, що мета встановлення правової гарантії щодо прийняття на роботу вагітної жінки або ж жінки- матері полягає у зрівнянні шансів отримати роботу для будь-якої особи. Водночас, самий механізм правової реалізації даної гарантії уже не відповідає актуальним суспільним відносинам. Так, для того щоб реалізувати поставлену мету, сутність спеціальної правової гарантії повинна змінитись із створення надмірних пільг, що відштовхують роботодавця до, власне, застосування заохочувальних та диспозитивних методів правового впливу задля віднайдення позитивних моментів у вигляді податкових пільг або ж бюджетних фінансувань, спрощених умов кредиту для бізнесу від держави при прийнятті на роботу певної кількості вагітних жінок або жінок у період їх материнства. Відповідно, заборона неприйняття на посаду є занадто не гнучким інструментом втілення гарантії. Дану правову норму можливо обійти через досконалу формально-юридичну відмову, яка однак не відповідатиме дійсності.

К. О. Кучава вказує, що лише в тому випадку, коли на практиці буде встановлено реальну відповідальність за порушення прав жінок у сфері працевлаштування, а також

запроваджено чіткий механізм притягнення до такої відповідальності компетентними органами, лише в цьому разі, наша держава стане на шлях подолання проблем гендерної рівності у сфері праці [5, с. 10]. Законодавчий припис щодо обов'язкової письмової відповіді позбавив можливості вказувати на пряму дискримінацію, одна вказаний автором метод щодо юридичної відповідальності ніяким чином не вберігає від непрямой дискримінації, що є основною на сьогодні. Проблема гендерної рівності у праві лише частково стосується проблеми щодо відмови розуміти наявність у жінки загальних й повних прав людини й особистості. Оскільки гендерна рівність стосується саме праці, то виходити потрібно із економічних інтересів роботодавця, ринкових умов праці, а також й конкурентоспроможності й наявності усього спектру прав у жінки. Виходячи із цього, можливо дійти висновку, що юридична відповідальність не може стати тим інструментом, що змусить роботодавця переглянути власні пріоритети у веденні бізнесу. Таким чином, сутність спеціальних правових гарантій при прийнятті на роботу полягає у створенні умов, за яких вагітна жінка або ж жінка у період її материнства зможе повноцінно конкурувати на ринку праці із іншими особами, як із незаміжніми жінками, так й чоловіками. Саме тому, як елементи механізму правової реалізації даної гарантії повинні залучатись не лише правові методи трудового права, але гендерного для зміни стереотипів щодо типової роботи для чоловіка та жінки, сімейного щодо розподілу обов'язків у сім'ї, а також й обов'язковий вплив на законодавство із соціального забезпечення щодо закріплення прав на щодо відпустки у зв'язку з народженням дитини, як для батька, так й для матері.

Тож, дане дослідження допомогло з'ясувати, що сутність сучасного й ефективного механізму правової реалізації спеціальних гарантій щодо прийняття на роботу жінок можливо не відповідає існуючому законодавству. Водночас, саме законодавство потрібно реформувати в аспекті створення взаємозв'язків між різними нормативно-правовими актами задля створення комплексу. Як наслідок, гнучка система правових гарантій зможе пристосовуватись та видозмінюватись не дозволяючи її обійти й порушити право

на прийняття на роботу вагітної жінки або ж жінки у період її материнства.

Список використаних джерел:

1. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. Відомості Верховної Ради України (ВВР). 1996 р. № 30. Ст. 141.

2. Кодекс законів про працю: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. Відомості Верховної Ради УРСР. 1971. № 50.

3. Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI. Відомості Верховної Ради (ВВР), 2013. № 24. С. 243.

4. Про затвердження положень щодо застосування Закону України «Про зайнятість населення»: Постанова КМУ від 27 квітня 1998 р. N 578. Офіційний вісник України. 1998 р. № 17. С. 89.

5. Кучава К. О. Проблеми гендерної рівності у сфері трудових відносин в Україні. Управління розвитком. 2014. № 6. С. 48-50.