

РОЗДІЛ 5

ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 338.43

DOI <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2022-4/47>

ГЕНЕЗИС ПРАВОВОЇ РЕГЛАМЕНТАЦІЇ ПРАЦІ ЖІНОК

THE GENESIS OF WOMEN'S LABOR RIGHTS LEGAL REGULATION

Заболотна Н.Я., к. ю. н., доцент,
доцент кафедри цивільного права та процесу

*Навчально-науковий інститут права, психології та інноваційної освіти
Національного університету «Львівська політехніка»*

У даній статті розглянуто особливості правової регламентації праці жінок, що склались та існували історично із сучасним станом правової організації праці жінок та правової охорони материнства.

Становлення жінки як повноправного суб'єкта трудових відносин здійснювалось повільно та тривало. Проголошено і закріплено, що у численних міжнародно-правових актах, конституціях та законодавстві економічно розвинутих країн сучасних трудових прав жінок, передував тривалий етап історичного становлення і розвитку прав людини в цілому.

Досліджено співвідношення і взаємодію внутрішньодержавних норм і міжнародно-правових норм щодо регулювання праці жінок в Україні.

Проаналізовано різні етапи розвитку і становлення трудових прав жінок зокрема та правового регулювання жіночої праці в цілому, становлення правозахисних елементів у цій сфері трудових правовідносин, виявлено основні тенденції його розвитку.

Початок законодавчого визначення трудових прав жінок у більшості країн пов'язується із XIX ст. – початком XX ст.

У XX ст. розвиток трудових прав жінок відбувався у двох аспектах: зростанні ролі і місця держави у забезпеченні трудових прав працівників, розширенні трудових прав, підвищенні рівня юридичних гарантій таких прав.

II пол. XX ст. дещо змінила роль держави у регулювання трудових прав: держава виступила соціальним партнером та посередником між працівниками і роботодавцями. Крім того, саме у XX ст. відбулося формування міжнародних стандартів трудових прав, які містяться в актах ООН, МОП, регіональних організацій (Ради Європи, Європейського Союзу та ін.).

Встановлено, що сучасний стан розвитку суспільства характеризується дедалі активнішим залученням жінок практично до всіх сфер життєдіяльності. Не виключення і сфера трудових правовідносин.

Характеризуючи правовий статус жінок у трудових правовідносинах можна підкреслити, що така категорія працівників менш захищена в порівнянні з чоловіками.

Ключові слова: право на працю, працюючі жінки, роботодавець, трудові гарантії, класифікація, міжнародні акти, міжнародні стандарти, Міжнародна організація праці, Рада Європи.

This article contains the features of legal regulation of women's labor, which have developed and existed historically with the current state of the legal organization of women's labor and legal protection of motherhood.

The formation of a woman as a full-fledged subject of labor relations was slow and long. The proclamation and consolidation of modern women's labor rights in numerous international legal acts, constitutions and legislation of economically developed countries has been preceded by a long stage of historical formation and development of human rights in general.

The correlation and interaction of domestic norms and international legal norms on the regulation of women's labor in Ukraine has been studied.

Various stages of development and formation of women's labor rights in particular and legal regulation of women's labor in general, the formation of human rights elements in this area of labor relations have been deeply analyzed, the main trends in such development have been identified.

The beginning of the legislative definition of women's labor rights in most countries dates back to the XIX century and the beginning of the XX century.

The development of women's labor rights in the XX century went on in two aspects: the state's increasing role and place in the providing of worker's labor rights, expansion of labor rights and increasing the level of legal guarantees of such rights.

The second half of the XX century in some way changes the role of the state in the sphere of labor rights regulation: the state becomes the social partner and an intermediary between employees and employers. Among this, exactly during the XX century the international labor rights standards are being formed, which now find their reflection in the international legal acts of the UN, International Labor Organization, regional organizations (Council of Europe, European Union etc.).

It is defined, that the current state of society's development is characterized with increasing involvement of women in almost all spheres of life. The sphere of labor relations is no exception.

Characterizing the legal status of women in labor relations, it can be emphasized that this category of workers is less protected than men.

Key words: the right to work, working women, employer, labor guarantees, classification, international acts, international standards, International Labor Organization, Council of Europe.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Окремі аспекти генезису правової регламентації трудових прав жінок висвітлювались у працях та публікаціях Н. Б. Болотіної, М. В. Буроменського, І. А. Ветухової, М. М. Грекової, В. М. Толкунової, К. І. Чижмарь, І. В. Шульженка. Дискримінація в сфері праці досліджувалась у наукових працях Г. М. Громової, Т. В. Іванкіної, В. М. Толкунової, В. М. Венедиктової, О. Ярошенка, Н. Б. Болотіної, В. Пузирного та ін.

Невирішені раніше проблеми потребують трудові права жінок, які навіть при існуванні сприятливих умов для реалізації потребують належного внутрішньодержавного механізму їх охорони і захисту, який свідчитиме про досконалість вітчизняного законодавства та правової системи в цілому.

На сучасному етапі жінки у сфері праці отримали практично рівні можливості в порівнянні із чоловіками. Проте так було не завжди і рівності трудових прав жінок

та чоловіків передував досить довгий історичний процес. Зміна правового регулювання праці жінок відбувалась поступово, що простежується на різних етапах розвитку законодавства про працю.

Ми вважаємо за доцільне змінення структури попиту на ринку праці, підвищення авторитету та значимості посад, які займають жінки.

Метою статті є дослідити процес виникнення, становлення і розвитку (генезису) трудових прав жінок та особливості закріплення таких прав у міжнародних та національних правових актах.

Виклад основного матеріалу. Перед тим, як вдаватися до історичного аналізу трудових прав жінок насамперед доцільно з'ясувати суть дефініції «право на працю», яке вважається основоположним правом людини, встановлене міжнародно-правовими актами та забезпечене усіма правовими системами держав світу.

На думку В. Андріїва «право на працю» – є природним та невід'ємним правом людини, метою якого є підтримання життя і саморозвитку. Зважаючи на те, що трудові права працівників визначаються різними соціальними нормами, відтак право на працю має як природний, так і позитивний характер [1, с. 64].

На наш погляд, досить змістовним є визначення запропоноване Н. Б. Болотіною, яка зазначила, що право на працю є основним фундаментальним правом людини, яке належить до групи соціально-економічних прав і за своїм призначенням відображає потребу людей створювати джерела існування для себе й своєї родини, реалізовувати свій потенціал, виражати свою індивідуальність [2, с. 31].

Право на працю є природним невід'ємним правом соціального характеру і суб'єктивним виходячи з можливості реалізації та досягнення мети, пов'язаної із задоволенням інтересів людини.

Помилково було б стверджувати, що усвідомлення жінками своїх прав (в тому числі і права на працю) розпочалося відносно нещодавно, в період незалежного державотворення. Міжнародний рух за рівноправ'я жінок та чоловіків (в тому числі і у контексті трудових прав) розпочався ще у період Французької революції (1789–1799 рр.). Як приклад – «Декларація прав жінки та громадянки» 1791 р., яка була опублікована Олімпією де Гуж – французькою громадською активісткою та письменницею. В ній, автор висловлювала думку про очевидне применшення прав жінок та необхідність рівноправ'я (зокрема і трудового) жінок та чоловіків. І, хоча, висловлені міркування дали усвідомлений поштовх майбутнім поколінням для створення національних та міжнародних жіночих організацій, однак суспільство ще не сприймало такої радикальності поглядів. Зміни на ринку, які безпосередньо торкнулися працюючих жінок були каталізатором формування нового становища жінки у суспільстві.

У другій половині XIX – першій половині XX ст. у Великій Британії спостерігалась тенденція до розширення сфер зайнятості, прийнятних для жінок різних верств населення. Крім цього, на становище працюючих жінок мали вплив зміни у трудовому законодавстві, що стосувалися умов та тривалості праці, особливостей нарахування заробітної плати тощо [3, с. 359].

Американський історик Дж. Барнетт проаналізувала особливості жіночої праці в часи промислової революції у Великій Британії. Наявність нерівності в оплаті праці чоловіків та жінок зумовлювалась не стереотипами щодо ролі жінок у суспільстві, а особливостями розвитку самого ринку праці. Помітна різниця в заробітній платі для робітників жіночої та чоловічої статі була пов'язана з різною продуктивністю самої праці, а, відтак – економічно виправданою.

Спроби вирішити проблему рівноправ'я чоловіків і жінок у сфері праці були втілені і у статуті Ліги Націй, де містились положення про справедливі умови

праці для всіх незалежно від статі та про заборону торгівлі жінками.

Відтак, у вищепроаналізованому періоді можемо стверджувати, про відсутність належного правового регламентування жіночої праці, а разом з тим про численні порушення прав жінок у сфері праці та відсутність належного державного механізму їх захисту. Тому дедалі активніше прослідковувалось об'єднання працюючих жінок у професійні товариства та об'єднання задля захисту трудових прав.

Створення міжнародних організацій, таких як Організації об'єднаних націй (далі – ООН), Міжнародної організації праці (далі – МОП), Ради Європи (далі – РЄ) ознаменувало початок необхідності створення спеціального механізму захисту прав жінок (в т. ч. права на працю).

МОП, створена у 1919 р., у першій половині XX ст. прийняла три конвенції з охорони праці жінок – Конвенцію № 3 про працю жінок до і після пологів, Конвенцію № 4 про працю жінок у нічний час та Конвенцію № 5 про застосування праці жінок на підземних шахтах будь-якого виду. Але вказані конвенції були ратифіковані незначною кількістю країн-учасниць і тому мало застосовувалися на практиці [4, с. 7].

У 1919–1923 рр. МОП було прийнято цілий ряд Рекомендацій і Конвенцій, спрямованих на захист прав жінок, зокрема і у сфері праці. Серед них, зокрема такі:

- Рекомендація щодо захисту жінок і дітей від сатурнізму, прийнята 29 жовтня 1919 р., у якій містились положення щодо недопущення жінок та підлітків, молодших 18 років, до робіт на певних категоріях виробництв з огляду на їхню небезпечність для функцій материнства і для фізичного розвитку дітей та підлітків.

- Конвенція про працю жінок у нічний час, прийнята також 29 жовтня 1919 р., відповідно до якої жінки, незалежно від віку, не можуть використовуватись на роботах у нічний час на державних або приватних промислових підприємствах чи в будь-яких філіях таких підприємств, за винятком підприємств, на яких працюють лише члени однієї родини та ін.

Зі створенням у червні 1945 р. ООН, до Статуту даної міжнародної організації було внесено положення, що стосувалися принципу недискримінації на підставі статі. Статут ООН посилається на «рівноправ'я чоловіків і жінок» та вимагає «заохочення і розвитку пошани до прав людини і основних свобод для всіх» без відмінностей статі (ст. 2). Одним з перших кроків ООН було прийняття 10 грудня 1948 р. Загальної декларації прав людини.

У системі ООН діє Комісія зі становища жінок, яка є функціональним підрозділом Економічної і Соціальної ради ООН (далі – ЕКОСОП). Комісія була заснована резолюцією ЕКОСОП 11 (II) 21 червня 1946 р. До її складу входять по одному представнику від кожної з держав-членів ООН. У функції Комісії входить: розробка рекомендацій та підготовка доповідей з питань захисту прав жінок в політичній, економічній і соціальній сферах, надання рекомендацій з розв'язання першочергових проблем щодо прав жінок з метою непорушності принципу рівноправ'я чоловіків і жінок.

Важливим міжнародним актом з питання захисту прав жінок є Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (CEDAW), яка була ухвалена резолюцією Генеральної Асамблеї 34/180 від 18 грудня 1979 р. Ця конвенція ратифікована 189 країнами, зокрема Україною, яка несе правові зобов'язання щодо практичного виконання її положень кожні 4 роки представляє національні доповіді про заходи, вжиті для виконання цих зобов'язань. За цей час Україна представила 8 періодичних доповідей, остання з яких буде найближчим часом розглянута Комітетом CEDAW в Женеві. Вагоме значення у контексті захисту прав жінок відіграє ст. 1, в якій подано визначення поняття «дискримінація щодо жінок. З ініціативи та сприяння ООН 1976–1985 рр. ознаменувались Десятиліт-

тям жінки, результати якого вплинули на вдосконалення міжнародно-правового становища жінок. Дій вважається порядком денним для розширення можливостей жінок.

В умовах сьогодення актуальними та чинними правозахисними міжнародними актами МОП є: Конвенція МОП № 3 про працю жінок до та після пологів, що була прийнята на першій сесії Конференції МОП у 1919 р.; Конвенція МОП № 4 про працю жінок у нічний час 1919 р.; Конвенція МОП № 41 (переглянута) про працю жінок у нічний час 1934 р.; Конвенція МОП № 156 про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками 1981 р. та інші.

Аналізуючи питання еволюції правової регламентації праці жінок у міжнародному вимірі неможливо не згадати про акти прийняті в рамках РС, створеної 1946 р., а саме про Конвенцію про захист прав людини і основоположних свобод 1950 р. Варто акцентувати увагу саме на Протоколі № 12 до вищезгаданої конвенції, прийнятому 04.11.2000 р., який дає можливість Європейському суду з прав людини (далі – ЄСПЛ) розглядати справи за скаргами щодо дискримінації, у тому числі жінок.

Іншими, не менш важливими, міжнародними актами, прийнятими в рамках РС, які містять положення щодо правового регулювання праці (в т. ч. жінок) є Європейська соціальна хартія 1961 р. (далі – ЄСХ) та Європейська соціальна хартія (переглянута) 1996 р. (далі – ЄСХ (п)). Цікавим є той факт, що ЄСХ (п) не передбачає денонсацію ЄСХ, тобто має на меті замінити її з часом.

Головним актом у рамках РС, який покликаний регламентувати трудові та соціальні відносини є ЄСХ 1961 р. Розробка цього акту тривала з 1953 по 1961 рр. На початках створення ця хартія була покликана слугувати аналогом Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод 1950 р. Однак, останній міжнародний акт проголошує та регулює переважно сферу громадянських і політичних прав, а ЄСХ охоплює цілу низку соціальних та трудових прав. 3 травня 1996 р. була схвалена і відкрита для підписання ЄСХ (п), яка була нічим іншим як оновленою версією ЄСХ відповідно до реалій суспільного життя.

Ст. 20 ЄСХ (п) 1996 р. зобов'язує сторони визнавати право на рівні можливості та рівне ставлення у вирішенні питань щодо працевлаштування та професії без дискримінації за ознакою статті [5].

Відповідно до п. 3 ст. 4 ЄСХ з метою забезпечення ефективного здійснення права на справедливий винагороду Сторони зобов'язуються визнати право працюючих чоловіків і жінок на рівну винагороду за працю рівної цінності [5]. ЄСХ (п) значно поліпшила правове регулювання трудових прав жінок в країнах-учасниках РС. Зокрема, з метою забезпечення ефективного здійснення права працюючих жінок на захист тривалість відпустки на період до і після пологів була збільшена (в порівнянні з положеннями ЄСХ) з 12 до 14 тижнів з оплатою такої відпустки, або з виплатою достатньої допомоги по соціальному забезпеченню, або з наданням допомоги за рахунок державних коштів. Положеннями ЄСХ (п) також було закріплено, що якщо роботодавець надсилає жінці попередження про звільнення з роботи у період від дати повідомлення нею свого роботодавця про вагітність до закінчення її відпустки по вагітності та пологами або якщо він робить попередження про звільнення у такий час, то воно втрачає чинність у цей період та є незаконним [5].

У новій редакції ЄСХ (п) також розширюється положення, щодо регламентації нічної праці вагітних жінок, жінок, які нещодавно народили та жінок, які годують своїх грудних дітей.

Характерною особливістю нового підходу ЄСХ (п) щодо захисту жінок під час здійснення ними своїх трудових функцій є зміни, відображені у п. 5. Якщо п. 4 ст. 8 ЄСХ встановлював заборону застосування праці жінок на робо-

тах, які протипоказані їм у зв'язку з небезпечними, шкідливими або важкими умовами праці, то п. 5 ст. 8 ЄСХ (п) поширює таку заборону лише на вагітних жінок, жінок, які нещодавно народили дитину і жінок, що годують своїх грудних дітей [6, с. 68].

Відтак, сьогодні в межах РС юридично і фактично діють два міжнародні акти у сфері регламентації праці жінок – ЄСХ 1961 р. та ЄСХ (п) 1966 р. Очевидно, що положення ЄСХ (п) 1996 р. усунули недоліки та вирішили колізії правового регулювання захисту трудових прав жінок та встановили вищі стандарти трудових прав жінок, ніж положення ЄСХ 1961 р.

Історія правової регламентації праці жінок на території України тісно пов'язана з законодавчою системою, політикою та суспільними реаліями тих держав, які контролювали українські землі.

Прийнято вважати, що становлення трудового права на українських землях датується кінцем XVIII – початком XIX століття, коли у Російській імперії було видано перші нормативні акти, спрямовані на регулювання праці. Такими актами були: Закон Російської імперії 1875 р., відповідно до якого обмежувалася тривалість робочого часу ремісників; Закони 1882 і 1885 рр. про працю малолітніх і жінок на текстильних підприємствах, а також Закон 1886 р. про діяльність фабричних інспекцій праці.

Принцип рівноправності жінок з чоловіками був покладений у Конституцію Української Народної Республіки 1918 р., яка так і не була втілена в життя українського народу. У ст. 11 Розділу II було проголошено: «Ніякої різниці в правах і обов'язках між чоловіком і жінкою право УНР не знає» [7].

Постановою Раднаркому «Про відпуски» жінкам надавалося право на звільнення від роботи по вагітності і пологам тривалістю 16 тижнів із виплатою допомоги в розмірі повного заробітку. Був прийнятий Декрет «Про восьмигодинний робочий день», у якому встановлювалися обмеження застосування праці жінок на понаднормових і нічних роботах. У 1922 р. був прийнятий Кодекс законів про працю, який містив систему норм, що встановлювали особливості регулювання праці жінок.

Ст. 131 КЗпП 1922 р. забороняла використання праці вагітних жінок на нічних та понаднормових роботах: «Жінки вагітні й ті, що годують немовлят, уночі й позачергово працювати не можуть». Постановою ЦВК і РНК СРСР від 4 червня 1926 р. було встановлено, що на сезонних роботах жінки працювати вночі можуть, за винятком жінок вагітних і тих, що годують немовлят.

Постанова Наркомпраці УРСР від 29 жовтня 1925 р. «Про порядок звільнення від роботи самотніх жінок, що мають дітей до одного року», передбачала запровадження квот на звільнення жінок за скороченням штатів [4, с. 33].

У радянський період державотворення жінки не розглядалися як соціально значущі працівники.

Формально на конституційному рівні жінки отримали рівні з чоловіками права та свободи в Конституції УРСР 1937 р. Ст. 121 зазначеної Конституції надала жінці рівні права з чоловіком, включаючи право на працю, вона проголошувала «Жінці в УРСР надаються рівні права з чоловіками в усіх галузях господарського, державного культурного і громадсько-політичного життя». Конституція УРСР 1937 р. юридично розвинула ідею рівноправності жінок та чоловіків.

13 липня 1957 р. Рада Міністрів СРСР прийняла постанову про заміну жіночої праці на підземних роботах у гірничодобувній промисловості і на будівництві підземних споруд. Проте праця жінок під землею використовувалася аж до початку 1990-х рр.

За період з 1917 р. до 1991 р. в УРСР було прийнято багато законодавчих актів у сфері жіночої праці. Їх аналіз, з одного боку, свідчить про турботу та підтримку державою жінок, а з іншого – дає можливість простежити

зміни в становищі жінки залежно від державної політики в суспільстві.

Прийняття Кодексу законів про працю УРСР 1971 р., не поліпшило становища жінки. Безперервний процес залучення жінок у суспільне виробництво призвів до того, що в 1970–1980-х рр. у суспільному виробництві республіки було зайнято 90 % жінок. Це відбувалося за умов малорозвинутої соціальної сфери й низького рівня організації праці. У цей час у республіці виникає феномен «подвійного навантаження жінки» [4, с. 33].

Принцип рівності прав чоловіків та жінок (особливо у трудовій сфері) втілено і в Конституції України 1996 р. у ст. 24, де йдеться, що «рівноправність прав жінки і чоловіка забезпечується: наданням жінкам рівних із чоловіками можливостей у громадсько-політичній і культурній діяльності, у здобутті освіти і професійній підготовці, у праці та винагороді за неї; спеціальними заходами щодо охорони праці і здоров'я жінок, встановленням пенсійних пільг; створенням умов, які дають жінкам можливість поєднувати працю з материнством; правовим захистом, матеріальною і моральною підтримкою материнства і дитинства, включаючи надання оплачуваних відпусток та інших пільг вагітним жінкам і матерям» [8].

Ще одним вагомим кроком у закріпленні права жінок на працю стало прийняття 8.09.2005 р. Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» задля досягнення паритетного становища жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства, у тому числі і трудовій діяльності, ліквідації дискримінації за ознакою статі тощо.

Висновки. Вважаємо за доцільне змінення структури попиту на ринку праці, підвищення авторитету та значимості посад, які займають жінки. Варто доопрацювати законодавчі норми в напрямку встановлення відповідальності роботодавців в разі допущення чи сприяння гендерній нерівності у сфері трудових відносин. Лише створивши прецедент притягнення винних до відповідальності можна вирішити дану проблему.

Ми вважаємо за доцільне змінення структури попиту на ринку праці, підвищення авторитету та значимості посад, які займають жінки. Варто доопрацювати законодавчі норми в напрямку встановлення відповідальності роботодавців в разі допущення чи сприяння гендерній нерівності у сфері трудових відносин. Лише створивши прецедент притягнення винних до відповідальності можна вирішити дану проблему.

ЛІТЕРАТУРА

1. Андріїв В. Трудові права людини у системі природного та позитивного права. *Право України*. 2007. № 6. С. 61–65.
2. Болотіна Н. Б. Трудове право України : підручник. 2-ге вид. К. : Вікар, 2004. 725 с.
3. Залеток Н., Черевко О. Суфражистська кампанія у Великій Британії (1860–1928 рр.): історіографія проблеми. *Міжнародні зв'язки України: наукові пошуки і знахідки*. 2015. Вип. 24. С. 355–373.
4. Чернота Д. С. Щодо особливостей праці жінок: історико-правовий аспект. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія: Юриспруденція*. 2014. Вип. 10-1 (2). С. 32–34.
5. Європейська соціальна хартія (переглянута) (ETS № 163) від 03.05.1996 року. URL: http://www.zakon4.rada.gov.ua/laws/show/994_062
6. Шумеляк К. А. Зміст та особливості правового регулювання захисту трудових прав молоді та жінок відповідно до положень Європейської соціальної хартії. *Наукові записки Інституту законодавства Верховної Ради України*. 2014. № 3. С. 64–69.
7. Конституція Української народної республіки (Статут про державний устрій, права і вільності УНР) від 29.04.1918 р. URL: <http://www.zakon3.rada.gov.ua/laws/show/n0002300-18>
8. Конституція України від 28.06.1996 р. (у ред. від 30.09.2016 р.). URL: <http://www.zakon3.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр>