

Данилова М. О.,
кандидат юридичних наук

ОСОБЛИВОСТІ ЗАСТОСУВАННЯ ПРИНЦИПУ ГУМАНІЗМУ ДО ЖІНОК-ПРАЦІВНИЦЬ

Стаття присвячена формуванню актуальної наукової думки про сучасний гуманістичний характер трудового права України в контексті регулювання праці жінок. Автором з'ясовуються об'єктивні передумови для поширення принципу гуманізму на регулювання праці жінок, а також окреслюється стан нормативного забезпечення поширення вказаного принципу на працю жінок. Окрема увага в статті приділяється з'ясуванню фактичних виявів гуманістичного характеру регулювання праці жінок, зокрема таким, як: заборона застосування праці жінок на окремих роботах і залучення до виконання окремих трудових функцій; обмеження праці жінок на роботах у нічний час; обов'язковість переведення вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до 3 років, на легшу роботу; обов'язок приєднання щорічної відпустки до відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами; обов'язок надання перерви для годування дитини. У висновках до статті узагальнюються результати дослідження та окреслюються перспективи подальших досліджень в межах проблематики поширення принципу гуманізму на регулювання праці жінок.

Ключові слова: гуманізм, правове регулювання, праця жінок, принцип гуманізму, трудове право, трудові права жінок.

The article is devoted to the formation of an actual scientific thought about the modern humanistic nature of the labor law of Ukraine in the context of the regulation of women's labor. The author clarifies the objective prerequisites for the extension of the principle of humanism to the regulation of women's labor. The author also outlines the current state of regulatory and legal support for the humanization of women's labor in Ukraine. Special attention is paid in the article to the clarification of the actual manifestations of the humanistic nature of the regulation of women's labor, in particular, such as: the prohibition of the use of women's labor in certain jobs, as well as the prohibition of involvement in the performance of certain labor functions; restriction of women's work at night; mandatory transfer of pregnant women and women with children under the age of three to lighter work; the obligation to attach annual leave to leave in connection with pregnancy and childbirth; the obligation to provide a break for feeding the child. The conclusions to the article summarize the results of the study and outline the prospects for further research within the framework of the problems of extending the principle of humanism to the regulation of women's labor.

Keywords: humanism, labor law, legal regulation, principle of humanism, women's labor rights, women's labor.

Постановка проблеми. Гуманістичний характер сучасного трудового права виявляється у сукупності характерних рис (властивостей, ознак) цієї галузі права, її інститутів, заснованих на ідейній системі гуманізму, скорегованих актуальним гуманістичним правовим світоглядом, що в тій чи іншій мірі відображається як в соціальних, так і несоціальних державах [1, с. 278]. У цьому контексті слід мати на увазі,

що трудове право загалом (тобто, як феномен, цінність, цивілізаційне досягнення людства) є гуманістичним за своїм характером, будучи сформованим у той період часу, коли людство досягло відповідного рівня гуманістичного світогляду, а практична дійсність була в найбільшій мірі придатна для реалізації відповідної гуманістичної системи ідей в сфері праці (найбільш очевидно це спостерігається з початку ХХ ст.). Під впливом принципу гуманізму сучасне трудове право вимагає однаково гідного ставлення до усіх працівників, при цьому, мають враховуватись різні біологічні та соціальні властивості цих працівників (щонайперше, їх психофізіологічні особливості, наявність сімейних зв'язків та особливих соціальних обов'язків, що впливають з цих зв'язків), що позначаються на їх трудовому статусі, який сприяє вирівнюванню можливостей різних категорій працівників на ринку праці, при виконанні трудових обов'язків та в їх позатрудовому житті. Серед цих категорій працівників особливе місце займають жінки-працівниці, адже ця категорія працівників природно потребує дієвих заходів трудового права в захисті їх права на материнство, скоригованості стандартів їх гідної праці (адекватного трудового навантаження на працюючих жінок) тощо. Вказане актуалізує потребу дослідження особливостей вияву гуманістичного характеру регулювання праці жінок в сучасній Україні.

Аналіз наукової літератури та невирішені раніше питання. На сьогоднішній день відсутні комплексні актуальні наукові розвідки, присвячені гуманістичному вияву трудового права в контексті регулювання праці жінок. Попри це, слід констатувати, що різні аспекти регулювання праці жінок вже досліджувались багатьма українськими вченими, серед яких І. А. Ветухова, М. М. Грекова, М. І. Іншин, О. О. Коваленко, К. Ю. Мельник, Т. С. Новак, О. В. Пожарова, В. В. Пузанова, М. С. Трофименко, Н. А. Чередніченко, Р. І. Шабанов, О. М. Ярошенко та інші науковці. Наукові напрацювання цих та інших вчених вказують на можливості формування актуальної наукової думки щодо особливостей застосування принципу гуманізму до жінок-працівниць.

Метою статті є з'ясування гуманістичної характеру трудового права України в контексті регулювання праці жінок. Для досягнення поставленої слід виконати наступні завдання: 1) з'ясувати об'єктивні передумови для поширення принципу гуманізму на регулювання праці жінок; 2) окреслити нормативну основу поширення принципу гуманізму на працю жінок; 3) з'ясувати особливості вияву гуманістичного характеру регулювання праці жінок; 4) узагальнити результати дослідження.

Виклад основного матеріалу. Поступовий розвиток суспільства сприяв зміні існуючих стереотипів і пріоритетів в житті суспільства, зміні та ролі жінок в суспільстві. А. В. Музиченко з цього приводу зауважує, що з появою освіти та бажанням самовдосконалюватись й зайнятись власним саморозвитком «велика кількість жінок заявили про бажання працювати та заробляти на рівні з чоловіками». Поряд із тим, виступи жінок з метою встановлення та забезпечення гендерної рівності «призвели в деякому плані до зміни національних трудових відносин», що «стало першим кроком до подальшого вдосконалення, як міжнародного так і вітчизняного правового регулювання праці жінок, що змушує змінити свої погляди на нерівність, бідність, безробіття та перебудови у сфері дискримінації, тощо» [2, с. 127]. Таким чином, слід звернути увагу на те, що цілком очікуваним було те, що з моменту свого заснування Міжнародна організація праці (МОП), як міжнародна організація, що була створена фактично для встановлення справедливості у т. зв. «світі праці», особливу увагу приділяла тому, щоби сприяти фемінізації трудового права – встановленню спеціальних норм, які могли би оптимізувати поєднання, з одного боку, соціального життя жінок (а саме у сфері праці) та їх особистого життя, а, з іншого –

особливі психофізіологічні риси жіночого організму, що мають значення для виконання трудової функції. Саме таким чином МОП поєднувало гуманістичну ідею вищості людини над виробничим процесом, мінімізуючи негативний вплив виробництва на життя жінок, їх материнський потенціал і т. д. З огляду на це, в системі МОП було розроблено та прийнято низку фундаментальних конвенційних документів, що стосуються праці жінок й, які мають особливе гуманістичне значення (їх значення полягає у захисті трудових прав жінок, у викоріненні дискримінації у сфері праці, а також в особливому регулюванні жіночої праці), головним чином, наступні конвенції № 3 1919 року (переглянута у 1952 році та у 2000 році), № 4 1919 року (переглянута у 1934 році), 1935 року № 45, 1958 року № 111, 1951 року № 100. Закономірним чином конвенційні норми про працю жінок були також відображені й в законодавстві держав-членів Організації, серед іншого – й в трудовому законодавстві України, починаючи з часів становлення українського радянського законодавства про працю [див., напр.: 3, с. 159; 4, с. 189; 5, с. 260]. Вказане є цілком закономірним, адже, як зазначає провідний український юрист-трудолик М. І. Іншин, наша сьогочасна економіка «потребує широкого використання жіночої праці як у господарській діяльності, так і на державній службі» [6, с. 33].

Слід зазначити, що на сьогодні праця жінок в Україні врегульована у главі XII «Праця жінок» Кодексу законів про працю України (КЗпП України). Саме в межах цієї глави Кодексу, у взаємозв'язку із іншими положеннями українського трудового права, розкриваються особливості комплексного впливу принципу гуманізму на працю жінок-працівниць, як окремої категорії працівників. Вказаний вплив виражається у наступних особливих правилах, застосованих виключно до жінок-працівниць:

1) заборона застосування праці жінок на окремих роботах і залучення до виконання окремих трудових функцій. У ст. 174 КЗпП України встановлюється правило, згідно якого забороняється (саме «забороняється», а не «обмежується», як, приміром, це передбачається у ст. 253 Трудового кодексу РФ) застосування праці жінок на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах, крім деяких підземних робіт (нефізичних робіт або робіт по санітарному та побутовому обслуговуванню). Окрім того, українським законодавцем забороняється також залучення жінок до підймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми;

2) обмеження праці жінок на роботах у нічний час (з 22 до 6 години ранку). У ст. 175 КЗпП України міститься правило, згідно якого залучення жінок до робіт у нічний час не допускається, за винятком: а) тих галузей народного господарства, де це викликається особливою необхідністю і дозволяється як тимчасовий захід (ч. 1); б) жінок, які працюють на підприємствах, де зайняті лише члени однієї сім'ї (ч. 3). При цьому, у відповідності до ч. 2 ст. 175 Кодексу перелік виключних галузей і видів робіт (із зазначенням максимальних термінів застосування праці жінок у нічний), яких не стосується обмеження, встановлене у ч. 1 цієї статті, має бути затверджений КМУ, однак, до сьогоднішнього дня цей перелік не був розроблений та затверджений Урядом, що сукупно створює нормативні умови для декларативності цієї норми.

Крім того, декларативність відповідної норми опосередковано впливає з листа «Щодо роботи жінок у нічний час» Міністерства соціальної політики України, в якому зазначається, що «роботодавець має право за виробничої потреби застосовувати працю жінок в нічний час, якщо колективним договором, який укладається між роботодавцем та профспілковою організацією, передбачено залучення жінок до роботи в нічний час, за винятком вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до трьох років, залучення яких до

робіт у нічний час не допускається». Таким чином, можемо дійти думки, що вказана стаття має переважно охоронний ефект, забороняючи примус жінок до нічної роботи і не забороняючи нічної роботи жінкам, які обирають її за власним бажанням;

3) обов'язковість переведення вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до 3 років, на легшу роботу. Згідно ст. 178 КЗпП України у медичному висновку може бути передбачено вагітним жінкам зниження норми виробітку, норми обслуговування, що має виконуватись роботодавцем, зокрема, шляхом переведення (зі збереженням середнього заробітку за попередньою роботою, хоча, якщо заробіток жінки на легшій роботі є вищим, ніж той, який вона одержувала до переведення, їй виплачується фактичний заробіток) цієї вагітної жінки на іншу роботу, що є легшою і виключає вплив несприятливих виробничих факторів. При цьому, на час до вирішення відповідного питання, працівниця підлягає звільненню від роботи зі збереженням середнього заробітку за всі пропущені внаслідок цього робочі дні за рахунок роботодавця. Жінки, які мають дітей віком до 3 років, в разі неможливості виконання попередньої роботи переводяться на іншу роботу із збереженням середнього заробітку за попередньою роботою до досягнення дитиною віку 3 років;

4) обов'язок приєднання щорічної відпустки до відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами. У відповідності до ст. 180 КЗпП України за заявою жінки роботодавець (уповноважений ним орган) зобов'язаний в разі надання жінкам відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами приєднати до неї щорічні основну і додаткову відпустки незалежно від тривалості роботи жінки на відповідному підприємстві в поточному робочому році;

5) обов'язок надання перерви для годування дитини. Згідно 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, котрі включаються в робочий час й оплачуються за середнім заробітком. При цьому вказані перерви надаються не рідше ніж через 3 години тривалістю не менше 30 хвилин кожна, а за наявності двох і більше грудних дітей – не менше 60 хвилин. Перерви для годування дитини можуть надаватися підсумовано, отже, «за своєю правовою суттю вони носять цільовий характер, але, одночасно, дають можливість додаткового відпочинку працюючій матері», що є цілком виправданим, враховуючи те, що «материнство вимагає великих витрат часу і сил» [7, с. 1179–1180].

Таким чином, можемо дійти висновку, що принцип гуманізму в трудовому праві стосовно такої категорії працівників, як жінки, виявляється у тому, що виробничому процесу, прибутку роботодавця суспільством і державою надається менше соціально-правове ціннісне значення, аніж участі жінки в т. зв. «світі праці». Це сприяє тому, що будь-яка жінка спроможна належним чином розвиватись у професійній сфері, а саме без шкоди виконанню інших соціальних ролей, які вона бажає виконувати. Поряд із тим, слід мати на увазі й те, що в сьогочасних умовах в світі ми можемо спостерігати кризу трудового права, яка обумовлена десоціалізацією сфери праці [8, с. 38–43], а також постмодерністським тлумаченням усталених теорій та явищ, наслідком чого є те, що трудове право поступово перетворюється на право ринку праці [1, с. 278–279]. Відтак, сучасні тенденції у т. зв. «світі праці» виявляються в: перегляді «чисельних заборон на виконання жінками певних видів робіт; відмові від пільг, що розглядаються як несумісні з принципом рівності жінки та чоловіка, з метою усунення їх негативного впливу на зайнятість жінок, підвищення конкурентоспроможності останніх». Крім того, як зауважує М. М. Грекова, до тенденцій у сучасному міжнародно-правовому регулюванні праці жінок слід віднести практику денонсування окремими державами (особливо країнами-членами ЄС), деяких Конвенцій МОП. Зокрема, вважається, що Конвенція МОП «Про нічну працю жінок у промисловості»

№ 89 «не відповідає сучасним реаліям, оскільки вона застаріла, суперечить принципу рівності чоловіків і жінок, та перешкоджає розширенню зайнятості жінок» [9, с. 141]. Таким чином, в Україні, яка слідує відповідним європейським тенденціям, котрі гостро критикуються українськими юристами-трудовамиками О. О. Коваленко та Р. І. Шабановим [10, с. 128–135], 13 жовтня 2017 року наказом МОЗ України № 1254 було скасовано наказ МОЗ України «Про затвердження Переліку важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок» від 29 грудня 1993 року № 256, що, на нашу думку, є суттєвим послабленням впливу принципу гуманізму в трудовому праві стосовно праці жінок.

Висновки і перспективи подальших досліджень. Як вбачається з викладеного, трудова діяльність жінок в Україні регулюється не лише загальними нормами законодавства про працю, що встановлює державні гарантії трудових прав і свобод для усіх працівників, але й нормами, які закріплено у національному законодавстві «з урахуванням характеру і умов праці жінок, психофізіологічних особливостей їхнього організму, наявності сімейних обов'язків та інших суспільно значущих факторів» [11, с. 1]. Ці обставини у тій чи іншій мірі вже розкривались як науковцями [див., напр.: 12; 13, с. 521–523; 14, с. 156–162; 15, с. 160–162], з урахуванням особливостей політики та політичної ідеології статевої (гендерної) рівності. При цьому «вчені одностайні, що саме фізіологічні особливості жінки, її вік і стан здоров'я є основними критеріями для диференціації правового регулювання питань організації праці жінок та її охорони» [4, с. 189].

Ведучи мову про особливості застосування принципу гуманізму до жінок-працівниць в Україні слід мати на увазі гуманістичний характер (сукупність характерних рис (властивостей, ознак) певного предмету, феномену, заснованих на ідейній системі гуманізму) правового регулювання різних аспектів праці працівниць. У цьому сенсі нормотворець, упорядковуючи відносини у сфері праці та зайнятості повинен не лише формально виходити із цінності людини, як такої, але й з того, що виробничі відносини (їх мета, завдання, потреба оптимізації досягнення мети виробництва) не можуть бути вищими за законні (навіть суто природні) інтереси окремих категорій працівників, які можуть бути обмежені, нереалізовані обставинами праці. Вказане має значення не лише з огляду на той факт, що гуманізоване трудове право України виходить з того, що людина не може піддаватись несправедливій трудовій експлуатації, не може працювати в негідних умовах тощо, але й те, що людина певної статі має невід'ємні природні та законні права й інтереси, які властиві їй в силу її гендерної належності (жінка, чоловік) та повинні бути реалізовані в повній мірі, коли цього забажає така людина. Особливим для гуманістичного характеру сучасного трудового права в контексті регулювання праці жінок є те, що: 1) законодавець забороняє будь-які вияви гендерної дискримінації на етапі підбору персоналу, укладання трудового договору, перебігу трудових відносин та їх припинення (трудова право України забороняє невизнання за жінками у сфері праці тих чи інших властивостей людини, однак, наголошує на потребі врахування об'єктивних психофізіологічних особливостей жінки, які повинні враховуватись роботодавцями з найбільш можливою толерантністю); 2) законодавець, визнаючи однаковість людської сутності жінки та чоловіка, а також те, що певні особливості психофізіологічної природи жінки мають бути враховані в питаннях нормування режиму праці тощо, також вимагає від роботодавців безперешкодного задоволення права на реалізацію різноманітних прав жінки, які властиві їм в силу їх статі, соціальної ролі, яку вони обрали.

В контексті викладеного слід мати на увазі, що на сьогодні в світі досить широкої популярності набуває постмодерністське тлумачення гендерної теорії, у відповідності до

якої, приміром, жінкою може вважати себе людина чоловічої (від народження) статі. У зв'язку із цим, постає низка питань: чи можливим буде поширення на таких осіб прав жінок? Наскільки гуманістичним буде відмова таким особам в їх правах у сфері праці та зайнятості, як жінкам (не від народження)? Наскільки справедливим можна вважати те, що на жінок (від народження) та на жінок (не від народження) будуть поширюватись однакові нормативи в сфері професійного спорту? Чи гуманним буде відмова чоловікам (від народження), які вважають себе жінками, в тому, щоби вони не мали можливості виконувати виробничі навантаження, подібно жінкам (від народження)? Ці та інші питання окреслюють нові горизонти проблеми, розглянутій в цій науковій розвідці, а також вказують на перспективи їх подальшого наукового осмислення.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Пузанова В. В. Вияв гуманізму у випадках припинення трудових правовідносин. Сучасні тенденції розбудови правової держави в Україні та світі: зб. наук. ст. за матер. VI Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Житомир, 19 квітня 2018 р.). Житомир : ЖНАЕУ, 2018. С. 278–280.
2. Музиченко А. В. Особливості правового регулювання праці жінок. *Актуальні проблеми приватного права*: зб. тез Всеукр. наук.-практ. інтернет-конф. (м. Ірпінь, 26 бер. 2019 р.). Ірпінь: УДФС України, 2019. С. 126–128.
3. Межевська Л. В., Фоміна Д. О. Правовий аспект праці жінок в Україні. *Порівняльно-аналітичне право*. 2018. № 1. С. 159–162.
4. Новак Т. С., Рудніцька К. В. До проблеми визначення поняття працівники з сімейними обов'язками та його застосування в законодавстві України. *Науковий вісник Національного університету біоресурсів і природокористування України. Серія : Право*. 2014. Вип. 197, Ч. 2. С. 189–195.
5. Шульженко І. В. Правові та соціальні передумови правового регулювання праці жінок. *Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ*. 2003. Вип. 23. С. 260–265.
6. Іншин М. І. Праця жінок у сучасних умовах: правовий аспект. *Сучасні проблеми трудового та пенсійного законодавства* : матеріали IV Всеукр. наук.-практ. конф. (Харків, 27 листоп. 2015 р.). Харків : ХНУВС. 2015. С. 31–35.
7. Шамшина І. І., Юрченко А. А. Щодо вдосконалення правового регулювання часу відпочинку в Україні. *Форум права*. 2013. № 1. С. 1178–1182.
8. Hladky V. V. Some Cautionary Remarks on the Process of Desocialization of the World of Work. *Scientific Discoveries: Projects, Strategies and Development* : mater. of internat. scient. conf. (Edinburgh, 25th Oct., 2019). Edinburgh : ESP, 2019. P. 38–44.
9. Грекова М. М. Сучасні тенденції міжнародно-правового регулювання праці жінок. *Форум права*. 2012. № 3. С. 139–145.
10. Коваленко О. О., Шабанов Р. І. Дискримінація чи єдність та диференціація правового регулювання трудових відносин: що нівелюється МОЗ на шляху досягнення гендерної рівності в Україні. *Підприємництво, господарство і право*. 2018. № 1. С. 128–135.
11. Пожарова О. В. Охорона материнства за трудовим законодавством України: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Одеса, 2014. 20 с.
12. Ветухова І. А. Особливості правового регулювання праці жінок, які поєднують роботу з материнством, та його подальше вдосконалення: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2001. 21 с.

13. Пожарова О. В. Нічна праця жінок та використання їх праці на підземних роботах: акти МОП і законодавство України. *Правові та інституційні механізми забезпечення розвитку держави та права в умовах євроінтеграції*: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (Одеса, 20 трав. 2016 р.): у 2 т.; відп. ред. М. В. Афанасьєва. Одеса: Юрид. літ-ра, 2016. Т. 1. С. 521–523.

14. Трофименко М. С. Особливості праці жінок на підприємствах вугільної промисловості. *Право та інновації*. 2014. № 4. С. 156–162.

15. Чередніченко Н. А. Особливості правового регулювання службово-трудоких відносин жінок-працівників органів внутрішніх справ. *Право і безпека*. 2006. № 5. С. 160–162.

УДК 349.3

DOI: 10.32751/2617-5967-2021-03-05

Костенко В.Г.,
кандидат юридичних наук,

ВПЛИВ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ НА СОЦІАЛЬНУ БЕЗПЕКУ ЛЮДИНИ

Стаття присвячена з'ясуванню характеру впливу глобалізації на соціальну безпеку людини та можливостей використання державами процесів глобалізації задля покращення рівня забезпечення соціальної безпеки людини та людства загалом. Автором з'ясовується взаємозв'язок впливу держав на характер глобалізації, а також впливу глобалізації на держави, зокрема, на їх спроможність ефективно реалізувати соціальну функцію. Окрема увага в статті приділяється встановленню позитивних і негативних аспектів прояву глобалізації в соціальній сфері. Узагальнюючи результати дослідження, автор вказує на амбівалентну характеристику впливу глобалізації на соціальну безпеку людини, а також визначає необхідні умови для ефективного використання державою процесів глобалізації з метою покращення рівня забезпечення соціальної безпеки людини й людства загалом.

Ключові слова: глобалізація, соціальна безпека, соціальна держава, соціальна функція, соціальний захист, сталий розвиток суспільства.

The article is devoted to clarifying the nature of the impact of globalization on human social security and the possibilities for states to use the processes of globalization to improve the level of ensuring social security of man and humanity as a whole. The author finds out the relationship between the influence of states on the nature of globalization, as well as the influence of globalization on states, in particular, on their ability to effectively implement a social function. Special attention in the article is paid to the establishment of positive and negative aspects of the manifestation of globalization in the social sphere. Summarizing the results of the study, the author points to the ambivalent characterization of the impact of globalization on human social security, and also defines the necessary conditions for the effective use of globalization processes by the state in order to improve the level of ensuring social security of man and humanity as a whole.

Keywords: globalization, social function, social protection, social security, sustainable development of society, welfare state.

Постановка проблеми. Особливості соціально-правової, економічної та політичної природи феномену глобалізації, масштаби вияву такого феномену обумовлюють тривалу