

ПОЛОЖИШНИК В. О.,аспірантка кафедри трудового права та права соціального забезпечення
(Київський національний університет імені Тараса Шевченка)

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.32842/2078-3736/2022.3.18>**ВИНИКНЕННЯ ТА СТАНОВЛЕННЯ ПОНЯТТЯ ПРАЦІВНИКІВ
З СІМЕЙНИМИ ОБОВ'ЯЗКАМИ**

У статті досліджуються поняття працівників з сімейними обов'язками, а саме, розглядаються етапи зародження та становлення інститутів захисту трудових прав жінок. На основі міжнародних актів, аналізу міжнародного законодавства та законодавства України у радянський та пострадянський періоди та існуючих наукових досліджень з цього питання розглянуто різні підходи щодо розуміння категорії «працівники з сімейними обов'язками», конкретизовані трудові гарантії для цих працівників, а саме робочий час – встановлений законодавством відрізок календарного часу, протягом якого працівник відповідно до правил внутрішнього трудового розпорядку, графіка роботи та умов трудового договору повинен виконувати свої трудові обов'язки; час відпочинку – частина календарного періоду, протягом якого працівник відповідно до закону повинний бути звільнений від виконання трудових обов'язків і який він може використовувати на власний розсуд для задоволення своїх інтересів і відновлення працездатності. У статті приділяється увага поняттю гендерної рівності, як виду дискримінації за ознакою статі. Розглядається ситуація, за якої особа жіночої статі зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні трудовими правами і свободами або привілеями в будь-якій формі. Зазначаються законодавчі гарантії дотримання гендерної рівності серед іншого і у соціально-економічній сфері, зокрема, рівність прав при працевлаштуванні, просуванні по роботі, підвищенні кваліфікації та перепідготовці, одержанні винагороди за працю, а також зайнятті підприємницькою діяльністю.

У статті відводиться окрема роль МОП – Міжнародній організації праці, як одній із найстаріших міжнародних міжурядових організацій, що була заснована у 1919 році згідно з Версальським мирним договором. Йдеться про те, що МОП розробляє міжнародні трудові норми у формі конвенцій і рекомендацій, що встановлюють мінімальні стандарти основних трудових прав, у тому числі і гендерної рівності.

Аналізується стан законодавчого закріплення працівників з сімейними обов'язками. Визначаються перспективи розвитку законодавства у цьому напрямі.

Ключові слова: працівник, сімейні обов'язки, міжнародне право, трудові права жінок, МОП, конвенції і рекомендації МОП.

Polozhshnyk V. O. The emergence and formation of the concept of employees with family responsibilities

The article examines the concepts of workers with family responsibilities, namely, the stages of the emergence and formation of institutions for the protection of women's labor rights. Based on international acts, analysis of international and Ukrainian legislation in the Soviet and post-Soviet periods and existing research



on this issue, different approaches to understanding the category of «workers with family responsibilities», specified labor guarantees for these workers, namely working hours – the period of calendar time established by law, during which the employee in accordance with the rules of internal labor regulations, work schedule and terms of the employment contract must perform their duties; rest time – part of the calendar period during which the employee is required by law to be dismissed from work and which he can use at its discretion to satisfy their interests and restore their ability to work. The article focuses on the concept of gender equality as a type of discrimination based on sex. A situation is considered in which a woman is restricted in recognizing, exercising or exercising labor rights and freedoms or privileges in any form. Legislative guarantees of gender equality in the socio-economic sphere are mentioned, in particular, equality of rights in employment, promotion, advanced training and retraining, remuneration for work, as well as entrepreneurial activity.

The article gives a special role to the ILO – the International Labor Organization, as one of the oldest international intergovernmental organizations, which was founded in 1919 under the Treaty of Versailles. The point is that the ILO develops international labor standards in the form of conventions and recommendations that set minimum standards for fundamental labor rights, including gender equality.

The state of legislative consolidation of employees with family responsibilities is analyzed. Prospects for the development of legislation in this direction are determined.

Key words: *worker, family responsibilities, international law, women's labor rights, ILO, ILO conventions and recommendations.*

Постановка проблеми. Виникнення поняття, як і самої правової категорії працівників з сімейними обов'язками пов'язане з виникненням інституту захисту трудових прав жінок.

Під впливом масових жіночих рухів у першій половині ХХ ст. законодавство окремих держав починало приділяти увагу захисту прав жінок. В цей же час і в міжнародному праві стали з'являтися норми, які певним заходом можна віднести до тих, хто захищав права жінок. Міжнародне співробітництво держав здійснювалося у трьох напрямках, одним із яких було міжнародне регулювання праці. Слід зазначити, що ці норми побічно служили захисту тих чи інших прав жінок, у тому числі й права на особливу охорону праці.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Аналіз та оцінка наукових праць свідчить, що проблемам питань працівників з сімейними обов'язками приділялась такими вітчизняними дослідниками. Зокрема, Л. П. Гаращенко, Т. М. Додіна, Т. С. Новак, О. В. Пожарова, К. В. Рудницька, І. С. Сахарук.

Метою даної статті є дослідження виникнення, становлення та проведення історичної періодизації розвитку поняття працівників з сімейними обов'язками.

Виклад основного матеріалу дослідження. Боротьба за трудові та інші права жінок має більш тривалу історію, ніж відстоювання інших права і свободи людини. Усвідомлення жінками обмеженості своїх політичних та громадянських прав прийшло наприкінці ХVІІІ – першій половині ХІХ ст. Так, Олімпія де Гуж, яка вбачала у Декларації прав людини та громадянина явне применшення прав жінок, опублікувала у 1791 р. свою Декларацію прав жінки та громадянки [1, с. 7]. Аналогічні події відбувалися й у США. У 1848 р. американські суфражистки опублікували Декларацію почуттів як відгук про проголошену раніше Декларацію незалежності. У Декларації почуттів порушувалися питання соціальних, громадянських та релігійних права і свободи жінок. Її автори ставили перед собою завдання привести статус жінок, хоч і із запізненням, у відповідність до змін, які були внесені в життя чоловіків поколінням батьків-визволителів. Наголошувалося, що революція у США дала жінкам обіцянки, які так і не були реалізовані [2, с. 70–71].

Одним із напрямів співробітництва держав, з метою захисту прав жінок, було створення в 1919 р. Міжнародної організації праці (МОП). Основною метою цієї організації



було сприяння покращенню умов праці та життя трудящих, досягнення загального миру «на основі соціальної справедливості». До більш конкретних завдань включалися регламентація робочого часу, боротьба з безробіттям, встановлення заробітної плати, яка забезпечувала б задовільні умови життя, захист праці жінок, дітей та підлітків тощо. Отже, тут питання про рівноправність жінки з чоловіком теж не ставилося, а захист особливих прав жінки не пов'язували з досягненням рівноправності. Йшлося про захист вузького, окремого, хоч і дуже важливого права – права жінки на особливу охорону її праці, пов'язану з материнством.

Вже на першій сесії Міжнародної конференції праці в 1919 р. були обговорені питання праці жінок до і після пологів, про нічну роботу і про роботу на шкідливих виробництвах. На цій же сесії було прийнято дві міжнародні конвенції про охорону жіночої праці: Конвенція № 3 про працю жінок до та після пологів [3, с. 259–260] та Конвенція № 4 про нічну працю жінок [3, с. 260–261]. У 1935 р. було прийнято Конвенцію № 45 [4, с. 798–799], спрямовану врегулювання застосування праці жінок підземних роботах. Конвенція встановлювала принцип заборони використання жіночої праці на будь-яких шахтах чи копальнях (ст. 2). Національне законодавство могло виключити заборону щодо:

- жінок, які займають керівні посади та не зайняті фізичною працею;
- жінок, зайнятих медичним чи соціально-побутовим обслуговуванням;
- жінок, які опускаються в шахти з метою проходження навчання, а також жінок, які

можуть іноді спускатися в підземну частину шахти або копальні для цілей, не пов'язаних з фізичною працею (ст. 3).

В ці часи спеціальні правові норми щодо правового регулювання праці жінок почали формуватися в радянському законодавстві. Кодекс законів про працю УСРР 1922 р. вже містив окремий розділ XIII «Праця жінок та неповнолітніх», в якому встановлювалася заборона на застосування праці жінок на важких, шкідливих на нічних роботах; передбачалися гарантії для вагітних жінок, перерви для годування дитини тощо. Деталізувалися вказані права у відповідних підзаконних актах. У подальшому ці правові положення розвивалися, як правило, в бік покращення захищеності жінки-працівника.

Новий, більш високий рівень міжнародного співробітництва у сфері захисту прав людини сформувався після Другої світової війни з виникненням принципу загального дотримання основних прав і свобод особистості та появою гуманітарної ідеї щодо необхідності міжнародного сприяння спільній повазі прав та основних свобод особистості у процесі створення Організації Об'єднаних Націй у червні 1945 р. Одним із перших кроків ООН стало прийняття Статуту та закріплення у загальній формі п. 3 ст. 1 принципу рівності чоловіка та жінки. Ще тоді УРСР, як одна з держав – засновниць ООН, відповідно до ст. 55 Статуту ООН, взяла він ці зобов'язання.

З моменту першого офіційного визнання рівноправності жінок і чоловіків у Статуті ООН почала цілеспрямовано розвиватися нормативно-правова база у сфері захисту прав жінок і, нарешті, становила частину сучасного міжнародного права. До цього в жодному міжнародному документі не проголошувалося рівність всіх людей незалежно від статі та спеціально не виділялася приналежність до однієї зі статей як підстава для дискримінації.

Таким чином, до Другої світової війни міжнародний захист трудових прав жінок тільки зароджувався і торкався лише окремих сторін становища жінки в суспільстві. У цей час у міжнародному праві ще не ставилося питання про рівноправність статей як принцип, згідно з яким жінки та чоловіки мають рівні права у всіх сферах суспільного життя, у тому числі, й у сфері праці. Отже, міжнародного захисту прав працівників з сімейними обов'язками у суспільстві не існувало, однак було розуміння про сімейні обов'язки жінки та необхідність особливої охорони праці жінок.

Новий етап у сфері захисту прав працівників з сімейними обов'язками пов'язаний зі схваленням у 1967 р. ООН Декларації про ліквідацію дискримінації щодо жінок. Пізніше, 1979 р., названа Декларація була перероблена в однойменну Конвенцію (CEDAW). Вона вперше порушила питання про права жінок як про невід'ємну частину прав людини. Цей документ є найважливішим із документів у сфері прав людини із захисту та просування прав



жінок. Вперше жінки були визнані повноцінними людьми у CEDAW. Конвенція містить положення про громадянські та політичні, а також економічні, соціальні та культурні права, поєднуючи права людини, які до цього були поділені на дві категорії.

Одне з найважливіших положень Конвенції 1979 – це розкриття поняття «дискримінація щодо жінок». Відповідно до ст. 1 Конвенції, воно означає «будь-яке розходження, виключення або обмеження за ознаками статі, яке спрямоване на ослаблення або зводить нанівець визнання, використання або здійснення жінками, незалежно від їх сімейного стану, на основі рівноправності чоловіків і жінок, прав людини та основних свобод у політичній, економічній, соціальній, культурній, громадській та будь-якій іншій сфері».

Принципове значення для організації діяльності з досягнення гендерної рівності з боку тих держав, які ратифікували Конвенцію та домагаються досягнення такої рівності у міжнародних та національних громадських об'єднаннях, у тому числі жіночих, має стаття 4 Конвенції. Ця стаття проголошує, що прийняття державами-учасницями тимчасових спеціальних заходів, спрямованих на прискорення встановлення фактичної рівності між чоловіками та жінками, до яких належать, наприклад, квоти, не вважається дискримінаційним.

Конвенція про ліквідацію дискримінації щодо жінок також встановлює певні вимоги всім державам, які у ній беруть участь, а саме:

- включити принцип рівноправності чоловіків та жінок у Конституції та інші законодавчі акти та домагатися його практичної реалізації;
- якщо виникне потреба, використовувати спеціальні санкції, які забороняють дискримінацію щодо жінок;
- вживати заходів, щоб змінити чинні закони, звичаї, практику, які є дискримінаційними щодо жінок;
- забезпечити рівне для чоловіків і жінок право користування всіма економічними, соціальними, культурними, цивільними та політичними правами [5].

Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок досі залишається найповнішим міжнародним актом у сфері гендерної рівності. Отже, не випадково її називають «Жіночою Конвенцією».

Важливим універсальним міжнародним документом є також, поряд із Конвенцією 1979 р., Декларація про викорінення насильства щодо жінок, ухвалена Генеральною Асамблеєю ООН 20 грудня 1993 р. Відповідно до ст. 5 Декларації, органи та спеціалізовані установи системи ООН повинні в межах своєї компетенції сприяти визнанню та здійсненню прав та принципів, викладених у цій Декларації, сприяти виконанню рішень Всесвітньої конференції з прав людини, яка проходила влітку того ж року у Відні.

Варто зазначити також Конвенцію про захист материнства, прийняту ще 1952 р. У зв'язку з часом та зміною потреб та становища жінок у сучасному глобалізованому світі, Генеральна конференція МОП 15 червня 2000 р. ухвалила наступну Конвенцію, яка називається Конвенцією про охорону материнства.

Особлива увага тут приділяється охороні здоров'я матері. Так, відповідно до статті 3 Конвенції, кожна держава-член МОП має вжити належних заходів для забезпечення того, щоб вагітні жінки або матері-годувальниці не виконували роботу, яка, за визначенням компетентних органів влади, є шкідливою для здоров'я матері чи дитини або, за існуючими оцінками, становить ризик здоров'я матері чи її дитини. До того ж, регламентований термін відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами. Що не менш важливо, у Конвенції наголошується на незаконності звільнення роботодавцем жінки в період її вагітності (ст. 8) [6].

В науковій доктрині традиційно панувала думка, 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. Додатковими ж підставами, називалися суспільні обов'язки, які виконує жінка, а також праця у сфері виховання і догляду за дітьми, домашні турботи. Однак із змінами в розумінні гендерної рівності, соціальних ролей склалося розуміння, що у вихованні дітей беруть участь як жінка, так і чоловік,



і кожна окрема сім'я має на власний розсуд вирішувати розподіл цих обов'язків. Відповідно, чоловік також може виховувати і виховує дітей. Окрім того, останнім часом результати політики гендерної рівності, зміни на ринку праці, економічна ситуація та ряд інших факторів призвели до того, що далеко не в кожній сім'ї чоловік здатен повністю її матеріально забезпечити. Трапляються ситуації, коли дружина заробляє більше, ніж чоловік і обов'язки по вихованню малолітніх дітей «вигідніше» покласти саме на нього. За певних життєвих обставин ці обов'язки можуть виконуватися й іншими особами. Це породжує необхідність посилення уваги до особливого правового регулювання праці не лише жінок, а й інших працівників з сімейними обов'язками. Все це призвело до виникнення правової категорії «працівники з сімейними обов'язками».

Термін «працівники з сімейними обов'язками» (Workers with Family Responsibilities), вперше згадується в Конвенції МОП № 156 «Про рівне ставлення і рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками» (далі за текстом – Конвенція 156) [7], яка ратифікована Законом України від 22 жовтня 1999 року. Згадана Конвенція прийнята з метою реалізації норм вже згаданої вище Конвенції Організації Об'єднаних Націй 1979 р. «Про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок». Щодо терміну «працівники з сімейними обов'язками» згідно ст. 1 Конвенції № 156 міститься «ця Конвенція поширюється на трудящих чоловіків і жінок, які мають сімейні обов'язки щодо дітей, які перебувають на їхньому утриманні, коли такі обов'язки обмежують їхні можливості підготовки, доступу, участі чи просування в економічній діяльності. Положення цієї Конвенції поширюються також на чоловіків і жінок, які мають зобов'язання щодо інших найближчих родичів-членів їхньої сім'ї, котрі дійсно потребують на їхній догляд чи допомогу, якщо такі обов'язки обмежують їхні можливості підготовки, доступу, участі чи просування в економічній діяльності» (ст. 1 Конвенції 156) [7]. При цьому, згідно ч. 3 статті 1 Конвенції 156, «Для цілей цієї Конвенції терміни «дитина, що перебуває на утриманні» та «інший найближчий родич-член сім'ї, котрий дійсно потребує на догляд чи допомогу» означають осіб, що визначаються в кожній країні одним із способів, указаних у статті 9 цієї Конвенції» [7].

Положення Конвенції № 156 набули детального розвитку у Рекомендації № 165 «Про рівне ставлення і рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками» [8], які дублюють вище наведене визначення працівників із сімейними обов'язками.

Висновки. Можна зробити висновок, що виникнення поняття, як і самої правової категорії працівників з сімейними обов'язками пов'язане з виникненням інституту захисту трудових прав жінок в процесі вирішення проблеми рівності прав чоловіків та жінок. У зв'язку із змінами в розумінні гендерної рівності, соціальних ролей думку, що саме фізіологічні особливості жінки, її вік і стан здоров'я, праця у сфері виховання і догляду за дітьми, домашні турботи є основними критеріями для диференціації правового регулювання питань організації праці жінок та її охорони, змінило розуміння, що у вихованні дітей беруть участь як жінка, так і чоловік, і кожна окрема сім'я має на власний розсуд вирішувати розподіл цих обов'язків. Відповідно, чоловік також може виховувати і виховує дітей. Все це породило необхідність посилення уваги до особливого правового регулювання праці не лише жінок, а й інших працівників з сімейними обов'язками, що призвело до виникнення правової категорії «працівники з сімейними обов'язками». Термін «працівники з сімейними обов'язками», вперше згадується в Конвенції МОП № 156 1999 року «Про рівне ставлення і рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками». Вперше згадавши термін «працівники із сімейними обов'язками», вона визнала однією з цілей кожної держави – члена МОП створення такої системи законодавства, щоб особи з сімейними обов'язками, які виконують або бажають виконувати оплачувану роботу, могли здійснювати своє право, не зазнаючи дискримінації, гармонійно поєднуючи професійні та сімейні обов'язки.



Список використаних джерел:

1. Gerhard U. Atempause: Die actuelle Bedeutung der Frauenbewegung fur eine zivile Gesellschaft // Pottik und Zeitgeschichhe. Bonn 21-22/96. S. 7.
2. History of Woman Suffrage. Ed E. C. Station. Vol. 1. NY, 1981. P. 70–71.
3. League of Nations, International Labour Conference, First annual meeting, 29 October – 29 November 1919. Wash., 1920, p. 259–260.
4. International Labour Conference, nineteenth session. Geneva, 1953, Appendix VII, p. 798–799.
5. Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_207#Text (дата звернення: 10.02.2022).
6. Конвенція 2000 року про охорону материнства. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_122#Text (дата звернення: 10.02.2022).
7. Конвенція про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками N 156. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_010#Text (дата звернення: 10.02.2022).
8. Рекомендація щодо рівних можливостей та рівного ставлення до працівників чоловіків і жінок: працівники із сімейними обов'язками N 165. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_275#Text (дата звернення: 10.02.2022).

