

НАЦІОНАЛЬНИЙ ЮРИДИЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ЯРОСЛАВА МУДРОГО



АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ УДОСКОНАЛЕННЯ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРАЦЮ ТА СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ

Тези доповідей і наукових повідомлень учасників
XIII Міжнародної науково-практичної конференції

(м. Харків, 6 жовтня 2023 р.)

За редакцією *О. Г. Середи*

Харків
2023

<i>Гаращенко Л. П.,</i>	ВТРАТА ДОВІРИ ЯК ПІДСТАВА РОЗІРВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ З ПРАЦІВНИКОМ: ПРАКТИКА ВЕРХОВНОГО СУДУ	164
<i>Гаєвая О. В.,</i>	ЩОДО СИТУАЦІЇ СЕРЕД СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ В УКРАЇНІ	174
<i>Гоц-Яковлєва О. В.,</i>	ЩОДО ГЕНДЕРНОЇ ЗБАЛАНСОВАНOSTI ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ ІЗ СІМЕЙНИМИ ОBOB'ЯЗКАМИ	178
<i>Дума О. О.,</i>	ЩОДО ОКРЕМИХ АСПЕКТІВ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ З НЕФІКСОВАНИМ РОБОЧИМ ЧАСОМ	182
<i>Іванов Ю. Ф.,</i>	ПРАВО НА ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ НЕДІЄЗДАТНИХ ОСІБ	186
<i>Льків Н. В.,</i>	ПРАВА НА БЕЗПЕЧНІ УМОВИ ПРАЦІ У КОНТЕКСТІ ПРАКТИКИ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СУДУ З ПРАВ ЛЮДИНИ.....	191
<i>Колосов І. В.,</i>	ГЕНДЕРНО-ОРІЄНТОВАНИЙ ПІДХІД ДО МЕДИЧНИХ ОГЛЯДІВ ПРАЦІВНИКІВ: СУЧАСНИЙ СТАН ТА ПРОБЛЕМАТИКА	194
<i>Конопельцева О. О.,</i>	ЩОДО ПОРЯДКУ ПРОВЕДЕННЯ МЕДИЧНИХ ОГЛЯДІВ ПРАЦІВНИКІВ, ЗАЙНЯТИХ НА ВАЖКИХ РОБОТАХ, РОБОТАХ ІЗ ШКІДЛИВИМИ ЧИ НЕБЕЗПЕЧНИМИ УМОВАМИ ПРАЦІ, АБО ТАКИХ, ДЕ Є ПОТРЕБА У ПРОФЕСІЙНОМУ ДОБОРІ ТА ОСІБ ВІКОМ ДО 21 РОКУ У ВІЙСЬКОВИЙ ПЕРІОД	199
<i>Кравцов Д. М.,</i>	NON-COMPETE AGREEMENTS – ПРАКТИКА І ПРОБЛЕМИ ЗАСТОСУВАННЯ	203
<i>Красюк Т. В.,</i>	ОКРЕМІ ПИТАННЯ ОХОРОНИ ПРАЦІ ПРАЦІВНИКІВ ОСВІТНЬОЇ СФЕРИ	207
<i>Кулачок-Тітова Л. В.,</i>	ДО ПИТАННЯ ПОСИЛЕННЯ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ В УКРАЇНІ	213
<i>Лайков С. М., Клочко Г. С.,</i>	ЩОДО ОСОБЛИВОСТЕЙ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ	220
<i>Луценко О. Є.,</i>	ДО СУТНІСНОГО РОЗУМІННЯ КАТЕГОРІАЛЬНОГО АПАРАТУ – ПІГ-СПЕЦІАЛІСТ: ПРАЦІВНИК ЧИ ПІДРЯДНИК?	224
<i>Мелех Л. В.,</i>	МАЛОЗАБЕЗПЕЧЕНІСТЬ ЯК ЮРИДИЧНА ПІДСТАВА СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ОСІБ ПІД ЧАС ДІЇ ВОЄННОГО СТАНУ В УКРАЇНІ	231
<i>Орлова Н. Г.,</i>	ДО ПИТАННЯ ПРО ЗЛОВЖИВАННЯ ПРАВОМ КАПІТАНОМ СУДНА	236

Гоц-Яковлєва О. В.,
канд. юрид. наук, доцентка,
доцентка кафедри цивільно-правових дисциплін і
трудового права імені професора О. І. Процевського
Харківського національного педагогічного
університету імені Г. С. Сковороди

ЩОДО ГЕНДЕРНОЇ ЗБАЛАНСОВАНOSTІ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ ІЗ СІМЕЙНИМИ ОBOB'ЯЗКАМИ

Рівність прав і можливостей жінок і чоловіків в Україні закріплена в ст. 24 Конституції України та забезпечується державою у громадсько-політичній і культурній діяльності; у здобутті освіти і професійній підготовці; у праці та винагороді за неї [1].

На підтвердження взятих на себе зобов'язань у сфері забезпечення гендерної рівності для осіб із сімейними обов'язками Україна ратифікувала значну кількість міжнародних нормативних актів. Термін «працівники з сімейними обов'язками» (workers with family responsibilities) вперше згадується в Конвенції № 156 Міжнародної організації праці «Про рівне ставлення і рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками» від 3.06.1981 [2]. Вказано осіб, щодо яких виникають сімейні обов'язки у працюючих чоловіків та жінок, а саме: діти, які перебувають на їхньому утриманні та інші найближчі родичі-члени їхньої сім'ї, котрі дійсно потребують їхнього догляду чи допомоги, якщо такі обов'язки обмежують їхні можливості підготовки, доступу, участі чи просування в економічній діяльності (п. 1. ст. 1). Конвенцією встановлено низку заходів, що відповідають особливим потребам працівників із сімейними обов'язками для забезпечення гармонійного поєднання сімейних і професійних обов'язків (ст. 3). Положення Конвенції № 156 отримали свій подальший розвиток у Рекомендаціях № 165 «Про рівне ставлення і рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками»,

та які деталізують зазначені вище положення [3].

Важливе значення для гендерної рівності працівників-осіб із сімейними обов'язками має Європейська соціальна хартія (1996 р.) [4], що закріплює правові засади захисту соціальних прав, серед яких є права родини на соціальний, правовий та економічний захист, у тому числі право працівників із сімейними обов'язками на рівні можливості та рівне ставлення до них.

Важливим доповненням Хартії є Додатковий протокол [5], яким визначено у ст. 27 Додатку зміст поняття особи із сімейними обов'язками, гарантуються рівні можливості і рівні права у трудовій та соціальній сфері.

Зазначені міжнародні акти значною мірою впливають на соціальну політику України, оскільки містять такі стандарти, які мають бути не лише закріплені в законодавстві, але і виконуватись та дотримуватись усіма сторонами цих суспільних відносин.

Слід зауважити, що чотири із семи «директив рівності» також проголошують стандарти у сфері забезпечення інтеграції гендерного підходу до усіх напрямів соціальної політики в країнах ЄС. А саме, Директива Ради № 2004/113/ЄС від 13.12.2004 про реалізацію принципів рівного ставлення до чоловіків та жінок у питаннях доступу та постачання товарів та послуг, Директива Ради № 79/7/ЄЕС від 19.12.1978 про поступове запровадження принципу рівного ставлення до чоловіків та жінок у сфері соціального забезпечення, Директива Ради 2010/18/ЄС від 8.03.2010 про впровадження переглянутої рамкової угоди щодо батьківської відпустки, укладеної UNICE, SEEP і ETUC, та скасування Директиви 96/34/ЄС, а також Директива Європейського парламенту і Ради № 2006/54/ЄС від 5.07.2006 про реалізацію принципів рівних можливостей і рівноправного ставлення щодо чоловіків та жінок у питаннях працевлаштування і зайнятості [6].

Аналіз цих Директив Ради ЄС, дозволяє стверджувати, що на працівників із сімейними обов'язками на нормативному рівні поширюється режим законодавчої підтримки у сфері соціального захисту та забезпечення стосовно відновлення, підвищення чи зміни їхньої професійної кваліфікації, якщо їхні

сімейні обов'язки, у тому числі і законний батьківський догляд за новонародженою дитиною, вплинули на їхні професійно-кваліфікаційні здібності, можливості та перспективи. Дані нормативно-правові акти дають підстави стверджувати, що інститут поваги до материнства (батьківства) та пов'язані з ним соціально-трудові права отримав своє закріплення на найвищому рівні. Складовими якого є не тільки право працюючої жінки стати матір'ю та протягом певного періоду доглядати її новонароджену дитину, але й право батька на відпустку при народженні дитини, для догляду за дитиною до досягнення нею певного віку, у зв'язку з лікуванням та оздоровленням дітей тощо.

Звісно, на охорону материнства варто зважати. Але цей процес буде значно ефективнішим, якщо до виховання дитини активно залучать і чоловіків. Чоловіки в Україні можуть брати відпустки при народженні дитини та для догляду за дитиною, але існує невелика кількість прикладів такого відповідального батьківства. Частка чоловіків серед тих, хто бере відпустку при народженні дитини чи для догляду за дитиною дуже мала і коливається на рівні 1% [7]. Тому варто зосереджуватись не тільки на оновленні законодавства та приведенні його у відповідність до міжнародних гендерних стандартів, а й на популяризації, широкому поширенні інформації про роль та значення відповідального батьківства з метою уникнення стереотипного ставлення у гендерній політиці та забезпеченні рівних прав та можливостей жінкам і чоловікам у поєднанні професійних та сімейних обов'язків.

У такому розрізі заслуговують на увагу позитивні приклади західної Європи із залучення батьків до виховання дітей. Майже у всіх країнах ЄС передбачена відпустка при народженні дитини, для догляду за дитиною до досягнення нею певного віку. Однак тривалість її визначається по-різному. В Ісландії, наприклад, тривалість становить 9 місяців, які поділено на три частини. Три місяці для матері, три місяці для батька, решта на розсуд батьків. Причому ні батько, ні матір не можуть передати свою частину відпустки один одному. В Німеччині навіть заохочують батьків піти у відпустку на 3 роки. Де протягом перших

12 місяців будуть виплачувати допомогу з догляду за дитиною в розмірі 65-67 % від заробітної плати. В Норвегії оплачувана відпустка при народженні дитини надається обом батькам тривалістю 14 тижнів. Та 18 тижнів, які можна розділити між собою. Законодавством Швеції передбачено 480 календарних днів відпустки з пільгами для батьків. Два місяці встановлено для батька дитини, які він не може передати матері. Однак, він може і не брати цю відпустку, але 80% від заробітної плати за ці дні скасовуються.

Жодним чином не применшуючи ті позитивні кроки національного законодавця, який значно удосконалив особливості правового регулювання праці осіб із сімейними обов'язками та закріпив більш сприятливі норми, що відповідають міжнародним стандартам, проте слід відмітити, що дотримання норм законодавства про працю на практиці не дозволяє забезпечити належний соціальний захист працівників із сімейними обов'язками. Звісно, в умовах війни становище з дотриманням соціальних гарантій для працівників з сімейними обов'язками буде погіршуватись під впливом об'єктивних причин. Однак, якщо Україна взяла певні зобов'язання, як кандидат на вступ до ЄС, то має продовжувати роботу з вдосконалення нормативно-правового забезпечення гендерної політики, та врешті-решт прийняти Національну стратегію у сфері гендерної рівності для належного забезпечення рівних прав та можливостей жінкам і чоловікам у будь-якій сфері суспільного життя.

Список використаних джерел:

1. Конституція України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>
2. Конвенція МОП № 156 «Про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків та жінок: трудящі із сімейними обов'язками» від 23.06.1981. URL: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993_010
3. Рекомендація щодо рівних можливостей та рівного ставлення до працівників чоловіків і жінок: працівники із сімейними обов'язками № 165. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_275#Text

4. Європейська соціальна хартія від 03.05.1996. URL https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062#Text
5. Додатковий протокол до Європейської соціальної хартії від 05.05.1988 URL https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_332#Text
6. Міністерство юстиції : сайт. URL https://minjust.gov.ua/m/str_45891.
7. Тато в декреті. Що заважає чоловікам частіше брати відпустку по догляду за дитиною // Hromadske: сайт. 14.03.2019. URL: <https://hromadske.ua/posts/tato-v-dekreti-sho-zavazhaye-cholovikam-chastishe-brati-vidpustku-po-doglyadu-za-ditinoyu>

Дума О. О.,
канд. юрид. наук., асистент кафедри
цивільно-правових дисциплін,
трудового та аграрного права
Державного біотехнологічного університету

ЩОДО ОКРЕМИХ АСПЕКТІВ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ З НЕФІКСОВАНИМ РОБОЧИМ ЧАСОМ

18 липня 2022 року Верховною Радою України було прийнято Закон «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання трудових відносин з нефіксованим робочим часом», яким було регламентовано доповнити Кодекс законів про працю України статтею 21¹, що запроваджує в сфері трудових відносин новий для України вид трудового договору – з нефіксованим робочим часом [1].

Законопроект було одержано Верховною Радою України ще 25 лютого 2021 року. Згідно з пояснювальною запискою, основною метою, яку переслідували законотворці при внесенні останнього на розгляд, була спроба врегулювати питання нестандартних форм зайнятості для тих осіб, які