

ОСОБЛИВОСТІ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ОСІБ ІЗ СІМЕЙНИМИ ОBOB'ЯЗКАМИ

Стадніченко С. В.

*адвокат, здобувач Східноукраїнського
національного університету імені Володимира Даля
<https://orcid.org/0000-0003-0352-4021>
ceslii.knu@gmail.com*

Стадніченко С. В. Особливості працевлаштування працівників із сімейними обов'язками.

У статті проаналізовано забезпечення рівності при працевлаштуванні, який не можна залишити без уваги, є недопущення дискримінації на підставі такого критерію, як сімейні обов'язки, що в умовах сьогодення може виступати як самостійна підстава, більше того – стосуватися працівників будь-якої статі, а не лише жінок. Досліджено вітчизняне законодавство, яке не надається визначення терміну «працівники з сімейними обов'язками». Проте, згідно з нормами міжнародних актів такими вважаються чоловіків та 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. Досить значним було передбачене, національним законодавством забезпечення, що досліджують групи осіб, які виконують чи хочуть виконувати оплачувану роботу, умови за яких вони могли реалізовувати своє право на працю, унеможлилювались би випадки дискримінації та гармонічно поєднувались би професійні обов'язки із сімейними. Автором в контексті наукового дослідження, було запропоновано розкрити категорію «особи із сімейними обов'язками», як «об'єднання осіб, пов'язаних між собою правами і обов'язками, що випливають із шлюбу, спорідненості, свояцтва, усиновлення й іншої форми відносин (сімейних)»

На основі робіт вітчизняних науковців, досліджено питання про наявність закріплення на рівні трудового законодавства пільг та гарантії, які стосуються лише жінок, що пов'язано із їх фізіологічними особливостями та періодом активного материнства, та всіх інших гарантії, які можуть розповсюджуватись не тільки на жінок, а й працівників із сімейними обов'язками.

Ключові слова: правове регулювання, працевлаштування, законодавство України, особи із сімейними обов'язками.

Stadnichenko S.V. Peculiarities of employment of employees with family responsibilities.

The article analyzes the provision of equality in employment, which cannot be ignored, is the prevention of discrimination on the basis of such a criterion as family responsibilities, which in today's conditions can act as an independent reason, moreover, it applies to employees of any gender, and not only women The domestic legislation was studied, which does not provide a definition of the term «employees with family responsibilities». However, according to the norms of international acts, men and women who have family responsibilities towards their dependent children are considered to be such when such responsibilities limit their ability to train, access, participate or advance in economic activities. It was quite significant that the national legislation provided for ensuring that research groups of persons who perform or want to perform paid work, the conditions under which they could exercise their right to work, cases of discrimination would be prevented and professional duties would be harmoniously combined with family duties. The author, in the context of scientific research, proposed to reveal the category of «persons with family responsibilities» as «an association of persons related to each other by rights and obligations arising from marriage, kinship, kinship, adoption and another form of relationship (family)»

On the basis of the works of domestic scientists, the question of the availability of benefits and guarantees that apply only to women, which is related to their physiological characteristics and the period of active motherhood, and all other guarantees that can be extended not only to women, has been investigated at the level of labor legislation. and workers with family responsibilities.

Key words: legal regulation, employment, legislation of Ukraine, persons with family responsibilities.

Актуальність проблеми. Демократичний курс розвитку України зумовив необхідність переосмислення та актуалізації проблеми забезпечення рівних прав та можливостей для всіх і кожного за допомогою, серед іншого, розробки та закріплення на законодавчому рівні ефективних правових засад недопущення та подолання дискримінації в усіх сферах суспільного життя, зокрема – праці на різних її етапах та проявах, передусім – під час прийому на роботу [1, с. 160].

Метою нашої статті є дослідження особливостей працевлаштування працівників із сімейними обов'язками.

Виклад основного матеріалу. Фундаментальним соціальним інститутом протягом усього історичного розвитку суспільства, який не лише безпосередньо впливає на динаміку трудових відносин, але й, справедливо зазначити, на деяких етапах людського життя може ставати пріоритетним у порівнянні із трудовою діяльністю, є інститут материнства та інститут батьківства та/або сім'ї в цілому [2, с. 40].

З огляду на це, одним із важливих аспектів забезпечення рівності при працевлаштуванні, який не можна залишити без уваги, є недопущення дискримінації на підставі такого критерію, як сімейні обов'язки, що в умовах сьогодення може виступати як самостійна підстава, більше того – стосуватися працівників будь-якої статі, а не лише жінок, про особливості праці та працевлаштування яких йшлося в попередньому підрозділі.

Звідси, нам видаються досить вдалими міркування Г.С. Скачкової, що підгрунття диференціації можуть складатися із двох самостійних обставин та стосуватися: 1) виключно жінок – так звані спеціальні підстави диференціації, що враховують фізіологічні особливості жіночого організму – стать, вагітність, пологи й годування дитини; 2) соціальних сімейних обов'язків особи безвідносно до статі працівника [3, с. 279]. Ті обставини, які слугують підгрунттям диференціації напряду впливають на її зміст. Як зазначається у наукових працях: «якщо говорити про норми права, якими регулюється праця жінок в контексті їх материнської функції (тобто зважаючи на фізіологію жінки та особливості жіночого організму) – йдеться про суб'єктивну диференціацію; якщо – про норми, які розповсюджуються на працівників із обов'язками по догляду та піклуванню над найближчими родичами, описана диференціація набуває соціального характеру, адже породжена фактом наявності сімейних відносин, природа яких вже соціально-об'єктивна [3, с. 279].

На основі цього, слід стверджувати про наявність закріплення на рівні трудового законодавства пільг та гарантій, які стосуються лише жінок, що пов'язано із їх фізіологічними особливостями та періодом активного материнства, та всіх інших гарантій, які можуть розповсюджуватись не тільки на жінок, а й працівників із сімейними обов'язками.

Цікавою, продовжуючи зазначене, видається думка С.В. Попова, що таких підхід позитивно позначається на послабленні дискримінації жінок у сфері працевлаштування, адже роботодавець заздалегідь не знатиме, хто із членів родини реалізує право на передбачену законом гарантією, адже дане рішення приймається самими працівниками [4, с. 153].

Слід розпочати із того, що вперше термін «працівники з сімейними обов'язками» був згаданий у Конвенції МОП № 156 «Про рівне ставлення і рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками» [5], яка стала частиною нашого національного законодавства, згідно з Законом України від 22 жовтня 1999 р. За для деталізації положень акту була розроблена Рекомендація МОП № 165 [5].

У вітчизняному законодавстві не надається визначення терміну «працівники з сімейними обов'язками». Проте, згідно з нормами міжнародних актів такими вважаються чоловіків та 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. Також до даної категорії відносяться чоловіки і жінки, які мають зобов'язання щодо інших найближчих родичів – членів 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 (ст. 1 Конвенції МОП № 156 та ст. 1 Рекомендації МОП №165) [6, с. 191].

Так, у перших статтях вказаних Конвенції та Рекомендації визначається коло працівників, які вважаються працівниками із сімейними обов'язками: чоловіки і жінки, які мають сімейні обов'язки щодо дітей, які перебувають на їхньому утриманні; чоловіки і жінки, які мають зобов'язання щодо інших найближчих родичів членів їхньої сім'ї, котрі дійсно потребують їхнього догляду чи допомоги.

Додатково до зазначених універсальних актів, Конвенціями МОП № 111 «Про дискримінацію в галузі праці та занять» та № 183 «Про охорону материнства» [7] встановлюється, що згідно з принци-

пом рівного ставлення до жінок і чоловіків вимагається забезпечення відсутності прямої чи непрямой дискримінації за ознакою статі, а особливо, що стосується обмежень в залежності від сімейного стану, факту материнства, виконання сімейних обов'язків. Аналогічним чином Конституційний суд Іспанії та Європейський суд визнають як пряму дискримінацію будь-яке принизливе ставлення, спричинене обставинами, пов'язаними зі статтю, такими як материнство й годування груддю.

Конвенцією МОП № 156 та Європейською соціальною хартією (переглянутою) на держави покладається обов'язок за для забезпечення реалізації права на рівність працівників із сімейними обов'язками і всіх інших працівників вживати відповідних заходів з тим, щоб перші могли здійснювати право на вільний вибір роботи і щоб приймалися до уваги їхні потреби у сфері зайнятості та працевлаштування.

О.В. Пожаровою за результатами дослідження праці осіб із сімейними обов'язками в Україні робляться висновки про те, що державами повинно бути забезпечено, наприклад, можливість для кожного із обох батьків оформлювати відпустку для догляду за дитиною після відпустки по вагітності та пологах, до того ж, під час становлення її тривалості необхідно враховувати як норми національного законодавства України та колективних договорів, так і існуючу практику. Досліджувана категорія осіб не можуть бути як не прийняті на роботу, так і звільнені з підстави набуття чи існування сімейних обов'язків.

Враховуючи зазначене, національним законодавством повинні забезпечуватись для досліджуваної групи осіб, які виконують чи хочуть виконувати оплачувану роботу, умови за яких вони могли реалізовувати своє право на працю, унеможливлені би випадки дискримінації та гармонічно поєднувались би професійні обов'язки із сімейними. Такі працівники повинні в цілому перебувати під особливим захистом держави, адже інститут сім'ї – цінність для будь-якого суспільства [8, с. 286].

На нашу думку, чинне національне трудове законодавство у сфері трудової діяльності осіб з сімейними обов'язками не повною мірою відповідає міжнародним стандартам. Зі змісту базового спеціального акту у сфері праці стає очевидним, що КЗпП не виділяється окремої глави чи узагальненої групи норм, присвячених трудовому їх статусу, такі норми розпорошені по різних главах Кодексу, що важливо – термін «особи із сімейними обов'язками» взагалі законодавством в акті не використовується [9].

Вочевидь, власне категорія «особи із сімейними обов'язками» в законодавстві також не розкривається.

Звертаючись до напрацювань, представлених у спеціальній літературі, слід розпочати із того, що в міжнародному аспекті сім'єю може вважатись не тільки група осіб за наявністю формальних ознак (юридичних зв'язків), але й «фактичне проживання». У цей же час, принципово відмінним є виокремлення критеріїв поняття «сім'ї», «сімейних обов'язків» в законодавстві України [10, с. 189].

Термін «сімейні обов'язки» напряму пов'язаний із поняттям «сім'я». На сьогодні ще не сформовано навіть на рівні досліджень єдиного підходу до поняття «сім'я», не визначені обсяг та структура «сімейних обов'язків». В цілому існуючі підходи можна умовно звести до двох: 1) сім'єю може вважатись група осіб, які мають дітей (або намір їх мати); 2) сім'я – на багато ширше поняття ширше, яке включає літніх батьків та обов'язки щодо них [10, с. 189].

Як слушно пише у своїй роботі Г.Г. Яблоновська, свого часу І.А. Покровський висвітлював три базові ідеї які були покладені в основу міжособистісних відносин між членами сім'ї та по чергово змінювали одна одну протягом історичного розвитку: 1) ідея наділення повною владою глави сім'ї над дружиною та дітьми; 2) ідея здійснення опіки (або заступництва) чоловіка над дружиною та дітьми; 3) ідея першості чоловіка в життєвих та загальносімейних справах [11, с. 147]. Сучасний підхід полярно відрізняється від зазначених – так сьогодні ідея побудови устрою сьогоденної сім'ї виражається в повній рівності подружжя в сімейних відносинах (згідно з Конвенцією МОП № 156) [10, с. 189].

Розкриваючи поняття сімейних обов'язків, доцільним вбачається, перш за все, визначитись із категорією «сім'я».

Традиційно сім'я являє собою певне коло осіб. Частіше за все для їх згрупування використовуються терміни «союз», «спільність», «об'єднання» тощо. З точки зору соціології, сім'я розкривається в якості «союз осіб, заснований на шлюбі, спорідненості, прийнятті дітей в сім'ю на виховання, що характеризується спільністю життя, інтересів, взаємного піклування» [12, с. 42-43].

Згідно ч. 4 ст. 3 Сімейного кодексу України, «сім'я створюється на підставі шлюбу, кровного споріднення, усиновлення, а також на інших підставах, не заборонених законом і таких, що не суперечать моральним засадам суспільства» [13].

Отже, для визначення сім'ї в контексті нашого дослідження, тобто для розкриття категорії «особи із сімейними обов'язками», пропонуємо сім'єю вважати «об'єднання осіб, пов'язаних між собою пра-

вами і обов'язками, що випливають із шлюбу, спорідненості, свояцтва, усиновлення й іншої форми відносин (сімейних)» [10, с. 190].

Слід погодитись із О.М. Нечаєвою, яка відзначає, що сама по собі спільність осіб, перебування їх у певній організованій групі, які не пов'язані передбаченими положеннями законодавства про шлюб правами і обов'язками, навіть за факту спільного проживання та ведення господарства, в контексті сімейного права, не може бути розцінено як сім'я [14, с. 61].

Враховуючи те, що поняття сім'я в контексті трудових відносин чинним трудовим законодавством не розкривається, тому визначати поняття «сім'я» та «сімейні обов'язки» за допомогою аналізу його норм не видається можливим, відтак вважаємо за доцільне визначати дані поняття допомогою сімейного і цивільного права. Але, слід розрізняти поняття «особи, що входять до складу сім'ї» з точки зору сімейного законодавства та «особи із сімейними обов'язками» стосовно трудового законодавства, так, до останнього необхідно включати: вагітних жінок; матерів, що годують дитину груддю (з грудними дітьми); трудящих, на утриманні яких знаходяться неповнолітні діти, непрацездатні особи; трудящих, які мають обов'язки по відношенню до інших родичів, опікунів, піклувальників, що потребують нагляду чи допомоги [15, с. 685].

Розкрити категорія «працівники з сімейними обов'язками» намагаються вчені-представники різних галузей права.

Наприклад, Г.Г. Яблоновська у своїй роботі, розкриваючи дефініцію, вважає такими «членів сім'ї, пов'язаних особистими немайновими і майновими правами і обов'язками, що впливають із шлюбу, спорідненості, усиновлення або інших підстав, якщо такі права та обов'язки обмежують їхні можливості щодо підготовки, доступу, участі або просування в трудових відносинах» [10, с. 191].

В.Ф. Пузирний серед осіб, які потребують особливого захисту у своїй дисертації зазначає працівника із сімейними обов'язками, під яким пропонує розуміти особу-учасника трудових правовідносин, яка пов'язана із іншими особами особистими немайновими та майновими правами і обов'язками, що витікають із шлюбу, родинних відносин, усиновлення або іншої форми прийняття дітей на виховання до сім'ї [16, с. 15].

А.О. Харитонова у своїй дисертації працівниками із сімейними обов'язками вважає за доцільне вважати працівників (чоловіків і жінок), які мають відповідні обов'язки щодо дітей, які перебувають на їх утриманні та/або до інших найближчих родичів, які є їх членами сім'ї та потребують догляду чи допомоги (це можуть бути чоловік (дружина), батьки працівника, брати і сестри, онуки) [17, с. 14].

У свою чергу Р.Л. Суняєва до кола осіб, які в контексті правового регулювання праці визнавати особами з сімейними обов'язками, включає батьків, усиновлювачів, опікунів й піклувальників, бабу, діда, інших родичів [18]. Таке визначення, на нашу думку, досить обмежене, адже не враховує можливості виникнення відповідних обов'язків по відношенню до інших членів сім'ї, які за віком чи станом здоров'я цього потребують.

Ф.О. Дзгоева вважає, що працівниками з сімейними обов'язками можуть бути особи, що пов'язані особистими немайновими і майновими правами та обов'язками, породженими шлюбом (юридичним або фактичним), кровною спорідненістю, свояцтвом, усиновленням або іншими формами прийняття дітей на виховання в сім'ю [19, с. 21].

Л.П. Гаращенко пропонується визначати працівників із сімейними обов'язками, в якості «фізичних осіб, які перебувають у трудових відносинах та утримують, здійснюють догляд та виховують неповнолітніх дітей, а також мають обов'язки щодо утримання та здійснення догляду відносно інших членів сім'ї у випадку їх непрацездатності». Крім цього вчена говорить про те, що положення міжнародних нормативних актів дають підставу вважати працівниками із сімейними обов'язками тих осіб, які «пов'язаних між собою особистими немайновими та майновими правами і обов'язками, які виникають внаслідок укладення шлюбу, кровного споріднення, факту усиновлення чи іншої форми прийняття дітей у сім'ю на виховання [20, с. 324]. На таких працівників повинні розповсюджуватись особливі гарантії в сфері праці.

Чинне трудове законодавство, регулюючи працю працівників із сімейними обов'язками, поширює відповідні норми здебільшого на жінок (вагітних, із дітьми відповідного віку та інших), залишаючи без уваги той факт, що і чоловіки можуть включатися до кола осіб із сімейними обов'язками.

Висновки. Отже, необхідність закріплення правової категорії «особи із сімейними обов'язками» не викликає сумнівів. Проте, у цей же час, в контексті сфери праці такий термін видається досить широким, а тому вживати поняття «особи з сімейними обов'язками» буде невірним та недоцільним. На-

томість, пропонуємо застосовувати вужчий «працівники із сімейними обов'язками». Подальше вдосконалення трудового законодавства повинно відбуватися і у напрямку чіткого окреслення гарантій, якими такі особи можуть користуватися для покращення їх становища на ринку праці, передусім – під час працевлаштування. Вони повинні стосуватися як чоловіків, так і жінок.

Крім цього, для покращення становища досліджуваної суспільної групи важливим буде здійснення правопросвітницької роботи, якою поступово долались би існуючі гендерні стереотипи, зокрема щодо ролі та місця чоловіка в процесі виховання дитини. Так, лише комплексний підхід забезпечить можливість гармонійного поєднання професійних інтересів та сімейних обов'язків працівників, виконання яких – також не остання за місцем потреба людини.

Список використаних джерел:

1. Кучко А.В. Особливості правового регулювання недопущення дискримінації за ознакою статі у працевлаштуванні. *Право і безпека*. 2021. № 2 (81). С. 160-168.
2. Назимко О.В. Трудові відносини та захист інституту материнства: сучасні міжнародно-правові стандарти. *Правовий часопис Донбасу*. 2018. № 1 (62). С. 39-46.
3. Скачкова Г.С. Расширение сферы действия трудового права и дифференциация его норм. М.: МГИУ. 2003. 374 с.
4. Попов С.В. Форми реалізації права на працю: проблеми теорії та практики: монографія. Харків: Видавництво «ФІНН», 2009. 336 с.
5. Конвенції МОП № 156 «Про рівне ставлення і рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1196-14#Text>
6. Новак Т.С., Рудницька 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 (2). С. 189-195.
7. Конвенціями МОП № 183 «Про охорону материнства». URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_294#Text
8. Пожарова О.В. Особливості правового регулювання праці осіб із сімейними обов'язками. Актуальні проблеми держави і права. 2011. Вип. 57. С. 282-287.
9. Кодекс законів про працю від 17.12.1971. *Відомості Верховної Ради УРСР* Додаток до № 50
10. Яблоновська Г.Г. Визначення поняття осіб із сімейними обов'язками у нормах міжнародного та українського законодавства. *Право і Безпека*. 2004. Т. 3. № 2. С. 187-192.
11. Покровский И. А. Основные проблемы граждан ского права. Петроград: Право, 1917. 328 с.
12. Рясенцева В.А. Советское семейное право. М.: Юрид. лит., 1982. 296 с.
13. Червоного Ю.С. Науково-практичний коментар Сімейного кодексу України. К.: Істина, 2003. 464 с.
14. Нечаева А.М. Семья и закон: Правовое регулиро вание неимущественных брачно-семейных отношений. М.: Наука, 1980. 128 с.
15. Яблоновська Г.Г. Деякі питання щодо регулювання праці жінок та осіб із сімейними обов'язками у трудовому праві України. *Актуальні проблеми держави і права*. 2011. Вип. 62. С. 670-677.
16. Пузирний В. Ф. Правове регулювання праці осіб, які вимагають особливого захисту: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Одеса, 2006. 21 с.
17. Харитоновна А.О. Работники с семейными обязанностями: дифференциация правового регулирования как средство обеспечения международным трудовым и российским трудовым правом равных возможностей: автореф. дисс. на соискание уч. степени канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 «Трудовое право; право социального обеспечения». Пермь, 2003. 24 с.
18. Суняева Р.Л.Правовое регулирование труда женщин и лиц с семейными обязанностями. URL: <http://www.garant-e.ru>.
19. Дзгоева Ф.О. Правовое регулирование лиц с семейными обязанностями. М.: ТК Велби, изд-во Проспект, 2003. 96 с.
20. Гаращенко Л.П. Працівники з сімейними обов'язками: поняття та юридичні гарантії у проекті Трудового кодексу. *Правова держава: Щорічник наукових праць*. 2010. Вип. 21. С. 323-329.