

3) результативністю, яка досягається в умовах суспільного поділу праці. Результати надомної праці можуть бути як видимими (виконання товарів вдома — наприклад, в'язання чи шиття одягу), так і не (надання консультаційних послуг). Однак, така праця все одно має своєю метою досягнення кінцевого суспільно корисного результату.

Особливістю надомної праці як трудової діяльності є певна ізоляція такого працівника від суспільства. Хоча деякі професії працівників-надомників і обумовлюють постійне спілкування через мережу Інтернет, а певна робота пов'язана із відповідями на телефонні дзвінки, все ж звичного традиційного обміну інформацією, «живого» спілкування під час надомної праці не відбувається. Звідси можна казати про певне роз'єднання суспільних зв'язків внаслідок надомної праці. Надомний працівник психологічно стає незалежним від суспільства, може сприймати себе не як його частину, а як відокремлену одиницю. Водночас таке становище не є різко вираженим, оскільки виконання надомної праці здійснюється в умовах сумісної роботи між надомним працівником та його керівником, що дає йому завдання, між надомним працівником та іншими колегами, незалежно від того чи працюють вони вдома, чи в службовому приміщенні, з якими він має узгоджувати певні дії, консультуватися, давати поради. Тобто зв'язок між надомним працівником та іншими працівниками і керівництвом організації, з якою укладено договір про надомну працю, в процесі трудової діяльності залишається кооперованим. Такій зв'язок насамперед характеризує надомну працю як трудову діяльність, що опосередковується трудовими відносинами.

Підводячи підсумок всьому вище зазначеному треба відмітити, що підхід до національного трудового законодавства потребує деякого переосмислення, оскільки сьогодні трудове право не виконує своєї захисної функції. Очевидно, що необхідні корисні зміни в розумінні об'єкту правового регулювання, тих суспільних відносин, що входять до предмету трудового права, визначення суб'єктів таких відносин, та розроблення механізму забезпечення прав найманих працівників з тим, щоб норми трудового права відображали реальну ситуацію, яка існує сьогодні під час реалізації права на працю в Україні. Важливим кроком в досягненні цього є сформоване науково-теоретичне підґрунтя трудового права, одним із завдань якого в сучасних умовах є вивчення застосовуваних сьогодні всіх форм праці та видів зайнятості, зокрема, надомної праці.

Використана література:

1. Порівняльне трудове право: навч. посіб. / Б.С. Беззуб, Л.В. Голяк, О.М. Кіселевич та ін.; за заг. ред. А. С. Мацька. — К.: МАУП, 2005. — 176с.
2. Економічна енциклопедія, том 3. — К.: В.д. «Академія», 2002. — 952 с.
3. Юридична енциклопедія. — К. Вид-во «Українська енциклопедія» імені М.П. Бажана, 2003. — Т том 5. — 736 с.
4. Райзберг Б. А. Экономическая энциклопедия для детей и взрослых / Райзберг Б. А. — М.: АОЗТ «Нефтехиминвест», 1995. — 688 с.
5. Психология труда, профессиональной, информационной и организационной деятельности: [Учеб. пособие для гуманитар. специальностей вузов].

- Словарь / авт.-сост.: Б. А. Душков и др. — М.: Академический Проект, 2003. — 847 с.
6. Калініна Т. О. Фізіологія і психологія праці: Конспект лекцій / Т.О. Калініна, Є. П. Кожанова; Харк. нац. екон. ун-т. — Х.: ХНЕУ, 2005. — 266 с.
 7. Прыжніков Н. С. Психология труда и человеческого достоинства: [Учеб. пособие для вузов] / Н. С. Прыжніков, Е. Ю. Прыжнікова. — 2-е изд., стер. — М.: Академия, 2004. — 477 с.
 8. Витвицька О. Д. Вдосконалення механізмів соціально-економічних мотивацій підприємницької діяльності — автореферат дис... канд. економ. наук: 08.06.02 — Підприємство, менеджмент та маркетинг. — Інститут регіональних досліджень НАН України / Витвицька О. Д. — Львів, 2000. — 18 с.
 9. Шадріков В. Д. Проблемы системогенеза профессиональной деятельности / Шадріков В. Д. — М., 1982. — 185 с. — 23-24с.

Науменко О.А. Надомный труд как вид трудовой деятельности. — Статья.

Статья посвящена изучению характерных признаков и особенностей надомного труда как разновидности трудовой деятельности. Определяется понимание вообще труда как трудовой деятельности, систематизируются признаки труда как вида деятельности. Выявляются особенности, которые отличают надомный труд как разновидность трудовой деятельности от традиционных видов занятости.

Ключевые слова: надомный труд, трудовая деятельность.

Naumenko O. A. Housing work as a kind of labor activity. — Article.

Article is devoted studying of characteristic signs and features housing work as to a version of labor activity. The understanding in general work as labor activity is defined; work signs as activity kind are systematized. Features which distinguish nadomnyy work as a version of labor activity from traditional kinds of employment are found out.

Keywords: housing work, labor activity.

УДК 349.222:349.24

Омельченко Т.В.

старший викладач каф. правознавства
Східноукраїнського національного університету
імені Володимира Даля

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ЖІНОЧОЇ ЗАЙНЯТОСТІ

Стаття присвячена особливостям правового регулювання праці жінок, що об'єднують роботу в суспільному виробництві з материнством, і його подальшому вдосконаленню.

Автором досліджені теоретичні основи правового регулювання зайнятості жінок. Висесено пропозиції, що стосуються обов'язку власника інформувати жінок-матерів про умови праці при прийманні на роботу. Досліджено право жінок на здорові й безпечні умови праці, які відповідають установленим нормам. Відзначено, що заключення ативних трудових договорів з жінками, що об'єднують роботу в суспільному виробництві в материнством, буде сприяти їхній зайнятості в соціально-економічних умовах України.

Ключові слова: зайнятість, безробіття, жіноча праця, дискримінація жінок, працевлаштування, сімейні обов'язки.

Актуальність теми. Сучасний розвиток України по шляху формування ринкових відносин супроводжувався величезними соціальними й економічними витратами, до яких можна віднести й зростаюче безробіття. Соціально-економічні й політичні зміни в українському суспільстві по-різному вплинули на положення жінок і чоловіків у сфері зайнятості, значною мірою збільшивши їхнє нерівне положення на ринку праці. Це робить проблему положення жінок на ринку праці, зокрема, проблему жіночого безробіття, особливо актуальною, потребуючи більше широкого й комплексного розгляду.

У цей час генеративна здатність жінок становить основну причину труднощів у сполученні ними своїх сімейних, внесімейних, материнських і трудових обов'язків.

Актуальність проблеми визначається ще тим, що статус жінки в суспільстві — це особливий інтегральний показник, що відображає особливості соціально-політичного, економічного устрою суспільства, рівня культури й суспільної свідомості; це спосередній барометр, що чутливо реагує на характер і зміни соціальної атмосфери, у цьому сконцентровані важливі проблеми суспільства, у тому числі й проблеми ринку праці.

Ступінь розробленості теми. Проблема зайнятості жінок — актуальна проблема, що притягає увагу багатьох соціологів, політологів, економістів, юристів, зокрема таких як Н.Л.Антипіна, А.П.Моор, С.М. Моор, Н.Т.Вишневецька, М.Прицюк, Т.Смольякова, Г. К.Николюкская, Т. В.Чубарова, В.Р.Шмидт, Н.Н.Шептулина, В.Толкунова, В.Прокопенко та ін. Дослідники відзначають нерівноправне положення жінки на ринку праці, поширення такого явища, як дискримінація жінок в області зайнятості, недостатню пропрацьованість правової бази й механізмів реалізації прийнятих нормативно-правових актів і т.д.

Ціль дослідження — аналіз зайнятості жінок і їх соціального й правового захисту на ринку праці.

Відповідно до мети дослідження автором поставлено ряд конкретних завдань:

- розкрити соціально-економічне положення жінок в сучасній Україні;
- проаналізувати нормативно-правову базу регулювання жіночої зайнятості;
- позначити соціально-правовий захист працюючих жінок.

Об'єкт дослідження — жінки як особлива соціально-демографічна група населення.

Предмет дослідження — проблема жіночої зайнятості.

Гіпотеза — для підвищення ефективності рішення проблем зайнятості жінок необхідно враховувати особливості даної групи населення.

В останні роки слова «зайнятість» і «безробіття» міцно ввійшли в наш повсякденний лексикон. Сьогодні в Україні безробіття захоплює всі нові соціальні й професійні групи населення. Існуючі тенденції на ринку праці забезпечують умови для посилення хронічного й схованого безробіття. Соціальні, політичні й економічні зміни в нашому суспільстві вплинули на положення жінок і чоловіків у сфері зайнятості.

На думку ряду економістів і соціологів [1, 145], що розгортається процес скорочення чисельності на діючих підприємствах найбільшою мірою зачіпає інтереси жінок: найчастіше саме вони звільнюються в першу чергу, їм як правило, суцужніше знайти аналогічну роботу. Крім того, ця категорія працюючих важче переносить порушення звичних зв'язків і умов роботи.

Часто жінки доводиться працювати не за фахом, а там де візьмуть, найчастіше — це фізична праця. Причому більшість жінок не хочуть міняти свого виду зайнятості через відносно високі заробітки, пов'язаних зі шкідливим характером виробництва.

Сховані форми дискримінації жінок такі як галузева й професійна сегрегація жінок, існування неформальних бар'єрів у професійній кар'єрі, доповнилися сьогодні нерівноправністю жінок і чоловіків при прийманні на роботу. Число безробітних жінок працездатного віку значно перевищує число безробітних чоловіків. З'явився навіть такий термін як «безробіття з жіночою особою». Цікава така статистика: серед безробітних жінок кожна четверта не може знайти роботу більше 8 місяців, а серед довгострокових безробітних (понад 8 місяців) на частку жінок доводиться майже 80% [2, 16].

Сформована ситуація підтримується існуючими стереотипами суспільної свідомості й моделями соціально-трудового поведіння самих жінок. З одного боку, по своєму втримуванию жіноча праця — це сукупність якісно певних трудових функцій, які може виконувати жінка відповідно до її біосоціальних особливостей. З іншого боку, жінки, орієнтовані на роботу, повинні здійснювати й іншу соціальну функцію — функцію охоронщиці домашки, закріплену в суспільній свідомості й «засвоєну» більшістю жінок.

Говорячи про проблеми жіночої зайнятості, необхідно привести позиції жінок у сфері зайнятості, учені виділяють 4 типологічні групи за критерієм соціальної адаптації до умов вільного ринку праці [4,15]. Перша група — адаптивна. Це працюючі жінки, які відрізняються соціальною й професійною мобільністю. Їх 21%, тобто одна опитана з п'яти. В основному цю групу становлять підприємниці. Друга група — індіферентна. Вони не замислюються про своє трудове майбутнє. По соціальному стану в цій групі переважають домогосподарки й селянки. Цікавий віковий склад, він полярний: молоді жінки й пенсіонерки. Для одних проблема працевлаштування «ще» не коштує, для інших «уже» перестала бути актуальною.

Третя група — фрустраційна — сама численна. До неї ставиться кожна друга опитана. Це ще працюючі, але вже охоплені почуттям занепокоєння службовці,

інженерно-технічні працівники, представниці творчої інтелігенції. Вік від 31 до 55 років. «Фрустратором» є безробіття. По соціальному стану це незаможні або живучі на рівні прожиткового мінімуму. Четверта група — це властиво безробітні. За даними опитування їх 8,1%.

Як замічено дослідниками, дискримінація жінок існує повсюдно, незалежно від форм власності, у всіх регіонах країни, причому перелік категорій жінок, що піддається дискримінації по ознаці статі розширився: це жінки предпенсійного віку, вагітні, що мають малолітніх дітей, інваліди, самотні. [4, 15].

Основи державно-правової політики, спрямованої на сприяння зайнятості жінок із сімейними обов'язками, установлені на міжнародно-правовому рівні. Конвенція МОП № 156 про рівний обіг і рівні можливості для працюючих чоловіків і жінок із сімейними обов'язками (1981 р.) (далі — конвенція МОП № 156) відносить до трудящих із сімейними обов'язками працюючих чоловіків і жінок, що мають сімейні обов'язки, по-перше, у відношенні дітей, що перебувають на їхньому втриманні, а по-друге, у відношенні інших найближчих родичів — членів їхньої родини, які дійсно мають потребу в догляді або допомозі. МОП ураховує, що сімейні обов'язки обмежують можливості підготовки, доступу, участі або просування працівників в економічній діяльності. Відповідно до Конвенції МОП № 156, одна із цілей національної політики кожної держави — члена МОП укладається в тім, щоб особи із сімейними обов'язками, які виконують або бажають виконувати оплачувану роботу, могли здійснювати своє право на це, не піддаючись дискримінації її, наскільки це можливо, гармонійно сполучаючи професійні й сімейні обов'язки (частини 1, 2 статті 1, частина 1 статті 3).

Для більшості жінок із сімейними обов'язками, тим більше в умовах широкого поширення неповної матцентричної родини, зайнятість є необхідною умовою одержання або підвищення доходів. Однак з ряду причин такі жінки ставляться до групи ризику на ринку праці.

Наприклад, у країнах Євросоюзу в жінок 25-49 років, що мають принаймні однієї дитини до п'яти років, менше шансів бути зайнятими (53%) у порівнянні з бездітними жінками тієї ж вікової групи. При збільшенні числа дітей у родині підсилюються гендерні розходження в зайнятості.

У науковій літературі існує думка, що до негативних результатів на ринку праці веде політика протекціонізму відносно жінок. На цьому заснований виниклий у розвинених країнах у другій половині минулого століття процес скасування актів, що встановлюють спеціальну охорону праці жінок, за винятком охорони праці вагітних жінок і жінок-матерів.

У країнах Заходу, де інститут родини переживає кризу, рішення проблем забезпечення зайнятості жінок і інших працівників із сімейними обов'язками усе більш тісно погоджують із забезпеченням безпеки родини, наданням їй підтримки в організації догляду за дітьми поза будинком, надання системи грошових допомог родинам з дітьми, одержанні послуг у сфері освіти, охорони здоров'я [8, 116].

Вступ у ринок прискорило в Україні зміни державно-правової політики по сприянню зайнятості жінок, спричинило деяке скорочення даних їм трудових га-

рантій і щіль. Об'єктом особливої турботи держави на ринку праці є вагітні жінки й жінки із сімейними обов'язками. На сучасному етапі проблеми забезпечення зайнятості жінок-матерів обґрунтовано випливають у взаємозв'язку з демографічною політикою держави, підсилюється державна підтримка родин з дітьми. У завдання держави входить забезпечення додаткових гарантій зайнятості особам, що випробовують труднощі у пошуку роботи, створення умов, що дозволяють забезпечити баланс інтересів жінок із сімейними обов'язками й роботодавців.

На тлі зниження, що відбувається плин, рівня безробіття (головним чином внаслідок зменшення чисельності трудових ресурсів) у проекті Концепції дій на ринку праці на 2008-2011 р. намічено змістити основний акцент у державній політиці в сфері зайнятості населення з підтримки безробітних громадян на створенні більш динамічного й конкурентного ринку праці, поліпшення умов праці працівників. Формуючи політику держави відносно незайнятого населення, не можна також ігнорувати потенційну погрозу погіршення ситуації на ринку праці по економічних причинах.

У щорічній доповіді генерального директора Міжнародного бюро праці Х. Сомави про глобальні тенденції в сфері зайнятості (січень 2008 р.) відзначається більше повне використання в 2007 р. у країнах СНД продуктивного потенціалу населення працездатного віку, зниження рівня незахищеної зайнятості (без медичного страхування працівників, з небезпечними умовами праці, низькою його оплатою).

Разом з тим прогнозується, що економічні потрясіння, викликані головним чином сум'яттям на кредитному ринку й ростом цін на нафту, спровокувати в 2009 р. зростання чисельності безробітних у всьому світі. Щоб економічний ріст відбувався на благо всіх людей, забезпечувати гідні умови праці, сказано в доповіді, центральне місце в макроекономічній політиці повинні займати міри на ринку праці [3].

Дякую українське законодавство про зайнятість населення відносить до осіб, що випробовують труднощі у пошуку роботи, не всі категорії жінок із сімейними обов'язками, а тільки самотніх і багатодітних батьків, що виховують неповнолітніх дітей, дітей-інвалідів. Причому поняття самотньої матері залишається не цілком певним на практиці. Зберігає актуальність висловлене в юридичній літературі пропозиція Г. Хилькіна законодавчо встановити, що самотніми матерями є жінки, що народили дитину поза шлюбом, вдови, а також жінки, у яких чоловік визнаний у судовому порядку безвісно відсутнім або оголошений померлим [5, 397].

Підвищує гарантії зайнятості жінок із сімейними обов'язками наявність у них професії (спеціальності), затребуваної на ринку праці, належний рівень професійної підготовки. У зв'язку із цим Конвенція МОП № 156 ставить за обов'язок державам приймати всі міри, що відповідають національним умовам і можливостям, у тому числі міри в області професійної орієнтації й підготовки, які дозволяли б трудящим із сімейними обов'язками почати або продовжувати трудову діяльність, а також відновляти її після відсутності на роботі у зв'язку із цими обов'язками (стаття 7).

Варто помітити, що в країнах Євросоюзу за підтримкою Європейського соціального фонду реалізуються програми, розраховані на навчання довгостроко-

во безробітних, до яких ставляться переважно жінки із сімейними обов'язками. Підприємцям надаються субсидії, щоб запікавити їх у подібних програмах.

Створюються центри підтримки підприємницьких ініціатив у відношенні безробітних, реалізуються спеціальні програми по безкоштовному професійному навчанню безробітних, надаються пільгові позички. Як приклад можна назвати програму по навчанню матерів-одиначків при Центрі навчання робітників у Бремені (Німеччина). У Великобританії в 2003 р. розроблена програма підтримки самотніх батьків, яким важко реалізувати баланс між професійним і приватним життям. Основна міра, передбачена програмою, — створення робочих місць. Заспокою мережу спеціальних служб для підтримки самотніх батьків.

Всерізь заявляє про себе проблема професійної підготовки й перепідготовки безробітних жінок із сімейними обов'язками й у Росії. До останнього часу вона вирішувалася в основному на регіональному рівні. Новою мірою рішення проблеми підвищення конкурентоспроможності даної категорії жінок є розробка спеціальної програми професійної перепідготовки, підвищення кваліфікації жінок, що перебувають у відпустці по догляду за дитиною, що Мінздравсоцразвитку має намір реалізувати за рахунок коштів федерального бюджету.

Тим часом у ряді закордонних країн створена система стимулювання роботодавців до організації виробничого навчання й професійної підготовки працівників у системі безперервного професійного навчання, що існує в деяких країнах. Франція й Іспанія, де тривалість відпустки становить 3 роки, увели законодавчі норми, що забезпечують право жінкам на спеціальну перепідготовку наприкінці відпустки по догляду за малолітніми дітьми.

В Австрії дрібні підприємства можуть одержати субсидії на виплату заробітної плати робітницям, що вертаються на роботу після дворічної відпустки. Установлений у українському законодавстві про працю механізм регулювання професійної підготовки, перепідготовки й підвищення кваліфікації працівників безпосередньо на виробництві вимагає вдосконалення.

Негативно позначається на зайнятості жінок дискримінація їх у сфері праці у зв'язку з виконанням сімейних обов'язків. У законодавчому плані Україна, ратифікувавши в 1998 р. Конвенцію № 156, підписала антидискримінаційні положення в регулюванні праці, усунула деякі невинуваті гендерні розходження в правовому положенні працівників із сімейними обов'язками.

До числа проблемних і пов'язаних із припиненням трудового договору ставиться питання про проходження жінками із сімейними обов'язками процедури атестації. Відповідно до розрізненого ними нормативним правовим актам про атестації окремих категорій працівників або локальних правових актів від проходження атестації, як правило, звільняються вагітні жінки й жінки, що мають дітей у віці до 3 років. Рідше звільняють від проходження процедури атестації жінки, що мають дітей-інвалідів або інвалідів з дитинства, що не досягли 18 років, самотніх матерів (батьків), що мають дітей до 14 років, а також опікунів (піклувальників) неповнолітніх. З урахуванням потреби підвищення кваліфікації жінок після тривалої перерви в роботі постійним представляється звільняти їх від проходження атестації протягом одного року після виходу з відпустки по догляду за дитиною. Коло жінок із сімейними обов'язками, не підлягаючі атестації, доцільно уніфікувати.

Найбільш складна ситуація з дотриманням трудових прав жінок із сімейними обов'язками існує в малому бізнесі, де трудові відносини значною мірою носять неформальний характер і регулюються звичаєвим правом, тільовими нормами й правилами. Посидаються на непосильність тягаря трудових пільг для бізнесу багато роботодавців виправдують своє небажання й невміння додати трудовим відносинам гуманний, цивілізований характер [6, 93].

Неповно враховується закордонний досвід по забезпеченню нестандартної зайнятості жінок із сімейними обов'язками, реалізації спеціальних програм по підтримці родини, що включають зміни в режимі робочого часу, можливість одержати гнучкий графік роботи, роботу вдома й т.д. Так, у практиці США й інших країн для жінок, що мають маленьких дітей, широко використовують режим «розподілу робочого місця». У цьому випадку одна жінка працює на робочому місці, інша сидить із дитиною. Можливо й чергування робочих і неробочих днів для кожної з робітниць. Близький до цієї організації праці й режим альтернативного робочого тижня, при якому жінки поміняють один одного на робочому місці через тиждень. Працівники, зайняті на одному робочому місці, ділять не тільки робочий час, але й заробітну плату, соціальні виплати й пільги, оплачену відпустку (хоча за рахунок наданні неоплачуваної відпустки зберігається нормативна тривалість відпустки).

Разом з тим працівники беруть на себе зобов'язання, що у випадку невиходу одного працівника його замінює інший, не допускаючи простоїв у роботі. Одним з режимів гнучкого робочого часу за рубежом стає «стислий робочий тиждень», при якій тижневий робочий час спрацьовується протягом чотирьох або трьох робочих днів, а працівники одержують тривалий період тижневого відпочинку (три й більше дні). У Великобританії роботодавці в рамках загальних програм підтримки родин співробітників надають їм допомогу в організації догляду за старими, інвалідами — членами родини шляхом надання гнучкого робочого часу, перерви для догляду протягом робочого дня й т.д. Дані режими робочого часу становлять інтерес для працівників із сімейними обов'язками й роботодавців у Росії [7, 66].

У Великобританії, наприклад, уряд виходить із того, що люди, які ростять дітей або доглядають за хворими й інвалідами, повинні цінуватися суспільством і мати шанс для того, щоб працювати. Росте розуміння того, що суспільство виграв від зниження рівня безробіття й малозабезпеченості. Підсилюється, зокрема, підтримка трудових прав самотніх батьків (що по перевалі ставиться до жінок). У Данії при високій народжуваності дітей високим є також показник зайнятості жінок. Тут у поточному десятилітті основними цільовими соціальної політики в сфері трудових відносин стали змішані «чоловічих» і «жіночих» областей професійної діяльності, введення стандартів гендерної рівності на етапі підбору персоналу й професійної перепідготовки, розвиток ідеології робочого місця, сумісного з домашньою працею (введення особливих вимог до графіка роботи фахівців, що мають родину) [8, 116].

Одним з важливих напрямів державної політики незалежної України є забезпечення сприятливих умов для поліпшення становища жінок, підвищення їх ролі у суспільстві, створення рівних прав з чоловіками для участі у різних сферах суспільно-економічної, громадсько-політичної та іншої діяльності.

Можна назвати низку факторів (суб'єктивного й об'єктивного характеру), які так чи інакше обмежують права жінки у сфері праці й зайнятості, допускають можливість дискримінації щодо останніх. Наприклад, живучим залишається стереотип, що склався здавна та приписує жінці, перш за все, піклування про родину (дітей, чоловіка); оманливою є і поширена теорія гармонійного поєднання виробничої праці з материнством, оскільки за нею, на думку В.Прокопенка, приховується експлуатація жінок. Як це не дивно, жінка і сьогодні знає експлуатації з боку люблячих її чоловіків, сусідства (життя, здоров'я та існування яких великою мірою залежить від життя і здоров'я жінки), а також з боку дітей, що інколи не бажають утримувати себе самостійно[5, 393]; криза економіки і особливості українського ринку праці (внi тільки формується) ставлять жінок у нерівне становище ще при прийнятті на роботу; з цих же причин жінкам, котрі втратили роботу, важко знову її знайти. Особливо гострою ця проблема є для дівчат, що вперше шукають роботу, та для жінок передпенсійного віку, які в Україні мають значно менший доступ до системи підвищення кваліфікації, ніж чоловіки, що знижує їх конкурентоспроможність на ринку праці. Отже, прихована трудова дискримінація жінок виявляється ще на стадії їх прийняття на роботу. Підприємці віддають перевагу чоловіку, навіть якщо жінка має таку ж освіту та професійну підготовку. При цьому вони виходять з того, що участь жінок у роботі не буде безперервною і такою активною, як чоловіків. Тому що цьому, перш за все, заважають родинні обов'язки жінок.

Перелік фактів, що свідчать про ті чи інші форми дискримінації жінки, зокрема у сфері праці й зайнятості, звичайно, не вичерпується зазначеними вище. Отже, перед державою постає нагальне питання, як, виходячи з вимог відповідних міжнародних документів (частину їх наведено вище), Конституції України і тих обов'язків, які містяться у Декларації про загальні засади державної політики України стосовно сім'ї та жінок (прийнятій постановою Верховної Ради від 5 березня 1999 р.), вирішити принципові проблеми, пов'язані з ліквідацією всіх форм дискримінації жінок. При цьому, щоб практично забезпечити рівноправність з урахуванням особливостей жіночого організму, держава повинна допомогти втілення у життя вже чинних законів (за необхідності вносячи потрібні зміни й доповнення), якими передбачено спеціальні правила охорони праці жінок, пільги і додаткові гарантії їх трудових прав. Останні мають діяти з самого початку трудової діяльності жінок — при правельштуванні та прийнятті на роботу.

Автор даної публікації поділяє думку Н.Пентуліної про те, що законодавство про заборону застосування праці жінок на важких роботах та роботах із шкідливими умовами праці спрямоване на запобігання впливу несприятливих виробничих факторів на здоров'я жінок та їх потомства[10]. Хоча, досліджуючи це питання, Т. Чубарова дійшла висновку: ніяк у більшості галузей та виробництв відсутні обмеження і заборони для використання праці жінок[8].

На думку М.Каргалової, забороняючи необгрунтовану відмову в прийнятті на роботу, законодавство встановлює обов'язок власника або уповноваженого ним органу, який відмовляє будь-кому в укладенні трудового договору, пояснити причину відмови. Причина відмови та її мотиви повинні відповідати вимогам законодавства і принципам добору кадрів за діловими ознаками [4, 15].

Відповідно до ст. 9 Закону від 2 жовтня 1992 р. «Про інформацію» всі громадяни України, юридичні особи і державні органи мають право на інформацію, що передбачає можливість вільного одержання, використання, поширення та зберігання відомостей, необхідних їм для реалізації своїх прав, свобод і законних інтересів, здійснення завдань та функцій.

Деякі науковці, зокрема О.Пенін, розглядають право на інформацію про умови праці як одну з правомочностей права на здорові і безпечні умови праці[7]. Законодавець в імперативному порядку встановив для власника обов'язок роз'яснити майбутній працівниці її права й обов'язки.

Як зазначає В.Толкунова, влаштуючись на роботу, жінка не завжди знає, наскільки шкідливі або важкі для її організму умови конкретної роботи. Тому, підкреслює вчена, закон допомагає жінці уникнути важких і шкідливих для неї умов праці[1, 103]. Забезпечуючи всім працівникам безпечні і здорові умови праці, власник або уповноважений ним орган зобов'язаний приділяти особливу увагу жінкам: виконувати вимоги законодавства, враховуючи специфіку їх праці[4, 10].

Жінки часто виконують роботу в умовах з підвищеним для свого здоров'я і життя ризиком. Тому в законодавстві, вважаю, при укладенні трудового договору з жінками, які поєднують роботу з материнством, слід закріпити: власник зобов'язаний поінформувати їх при влаштуванні на роботу саме про умови, пов'язані з ризиком для здоров'я і життя, під розписку.

З огляду на це необхідно розвивати такі форми подолання соціальної дискримінації жінок у сфері праці, як єдність жіночих організацій у боротьбі проти безробіття, обіг за допомогою в суд, в органи виконавчої й представницької влади, мітинги. У формуванні суспільної думки величезне значення мають засоби масової інформації, тому потрібно збільшувати кількість жіночих теле- і радіо-передач, а також газет і журналів.

Якщо раніше говорячи про кар'єру жінки, згадували пільги якими вона розташовує, то сьогодні можна говорити лише про проблеми жіночої зайнятості, оскільки навіть пільги тепер є бар'єром у просуванні жінки по службі, адже через них вона автоматично стає небажаною співробітницею. У цей час, коли суспільство коштує перед величезними соціальними труднощами, коли так важливо успішний розвиток економіки, необхідно насамперед формування нового типу працівника — компетентного, активного, професійного і мобільного, що рівною мірою ставиться як до чоловіків, так і до жінок. Цьому буде сприяти розвиток систем профорієнтації й психологічної підтримки, профобучення й переобучення безробітних громадян. Тільки орієнтуючись на такі найважливіші напрямки активної політики зайнятості можна підвищити конкурентоспроможність і мобільність жінок на ринку праці.

Література:

1. Антипина Н.Л., Моор А.П., Моор С.М. Проблеми зайнятості населення Півночі: гендерний аспект. / Н. Л. Антипина, А.П. Моор, С.М. Моор // Социс. 1994. — №7. — С.145-148.
2. Вишневська Н. Т. Демографічна політика в розвинених країнах: соціально-економічні проблеми народжуваності. / Н. Т. Вишневська // Праця за рубежом. 2007. № 1. С. 16.

3. Грицюк М., Смольякова Т. Жінка з дитиною шукає роботу. / М.Грицюк, Т.Смольякова // Російська газета. — 2008. — 22 січня.
4. Каргалова М. В. Зайнятість як вищий пріоритет соціальної політики XXI століття. / М.В. Каргалова // Праця за рубежом. 2003. — № 1. — С. 15.
5. Кисельов І. Я. Трудове право Росії й закордонних країн. Міжнародні норми праці. — І.Я. Кисельов / М., — 2005. — С. 397.
6. Матрусова Т. Н. Державне регулювання сфери праці в Японії. / Т.Н. Матрусова // Праця за рубежом. 2006. — № 3. — С. 94.
7. Никольская Г. К. Нові тенденції у використанні праці жінок. / Г.К. Никольская // Праця за рубежом. 2002. — № 3. — С. 66-67.
8. Чубарова Т. В. Гендерні проблеми зайнятості в країнах Європейського союзу. / Т.В. Чубарова // Праця за рубежом. 2002. — № 4. — С. 116.
9. Шмідт В. Р. Забезпечення трудових прав жінок: порівняльний аналіз міжнародного й національного законодавства. / В.Р. Шмідт // Праця за рубежом. 2003. — № 4. — С. 133-135.

Омельченко Т.В. Актуальные проблемы женской занятости. — Статья.

Статья посвящена особенностям правового регулирования занятости женщин, которые соединяют работу в общественном производстве с материнством, и его дальнейшему усовершенствованию.

Автором исследованы теоретические основы правового регулирования занятости женщин. Внесены предложения, которые касаются обязанности владельца информировать женщин-матерей об условиях работы при приеме на работу. Исследовано право женщины на здоровые и безопасные условия труда, которые отвечают установленным нормам. Отмечено, что заключение атипичных трудовых договоров с женщинами, которые соединяют работу в общественном производстве с материнством, будет оказывать содействие их занятости в социально-экономических условиях Украины.

Ключевые слова: занятость, безработица, женский труд, дискриминация женщин, трудоустройство, семейные обязанности.

Omel'chenko T.V. Topical issues of woman employment. — Article.

This article is dedicated to the peculiarities of legal framework in the area of employment of women, who combine work and further career development with motherhood.

The author researched the theoretical basis for legal framework relating to the employment of women. Some propositions were offered in relation to the responsibilities of business owners to inform mothers about employment conditions when starting work. Research was done on the rights of women to health and safe working conditions within the set requirements. It was noted that signing non typical contracts with women who combine work and motherhood will facilitate their employment in the current socio-economic environment in Ukraine.

Keywords: employment, unemployment, female labour, discrimination against women, family responsibilities.

УДК 343.224.3

*Осипов Д.М., здобувач
Східноукраїнського національного університету
імені Володимира Дала*

ВИЗНАЧЕННЯ ГРОМАДЯН ПОХИЛОГО ВІКУ ТА ЇХ ПРАВОВИЙ СТАТУС ЗА НАЦІОНАЛЬНИМ ЗАКОНОДАВСТВОМ

Виконано аналіз сучасного законодавства з питань визначення громадян похилого віку, вивчені різноманітні позиції з приводу вживання поняття «громадяни похилого віку», а також визначено правовий статус цієї категорії громадян.

Ключові слова: громадяни похилого віку, правовий статус, національне законодавство.

Метою даної статті є аналіз сучасного законодавства з питань визначення громадян похилого віку, вивчення різноманітних позицій з приводу вживання поняття «громадяни похилого віку», а також визначення правового статусу цієї категорії громадян. Дослідженням цих питань за різних часів займалися такі вчені, як: В.С. Андреев, Н.Б. Болотина, І.В. Гушвін, Л.В. Забелін, С.М. Прилишко, І.М. Сирота, Н.М. Стаховська, Б.І. Сташків, О.Г. Чутчева та інші.

Сьогодні старіння населення є однією з глобальних проблем сучасного світу. Відповідно до класифікації Всесвітньої організації охорони здоров'я до людей похилого віку належить населення віком від 60 до 74 років, до старого — від 75 до 89, а до довгожителів — 90 років і старше. Соціологи називають ці періоди життя людей «третім віком», а демографи вводять поняття «третього (60-75 років) і «четвертого» (понад 75 років) віків.

У розвинутих країнах де процес старіння громадян проходить як мінімум протягом трьох десятиліть, частка осіб похилого віку становить від 15 до 20%. У країнах, що розвиваються, простежується зниження народжуваності та початок активного старіння населення [1, с. 475].

Серед різних підстав виникнення права громадян на забезпечення, визначених частиною першою статті 46 Конституції України [2], прямо названа старість. У суспільній практиці старість — це соціальна ознака людини, яка свідчить про досягнення індивідом визначеного законом віку і у зв'язку з цим віднесення його до певної вікової категорії. Віковій категорії старості відповідають типові ознаки стану здоров'я людини, які визнаються соціальною нормою. З досягненням визначеного законом віку пов'язані певні права та обов'язки особи.

Старість, як соціальний ризик, виражається в тому, що у людини, яка досягла певного віку, знижуються природні функції організму, що проявляється в ослабленні розумових здібностей, уповільненні реакції, погіршенні пам'яті, фізичної слабкості, погіршення зору тощо.

Дослідження доводять, що ступінь старіння суттєвим чином залежить від різноманітних соціальних чинників: різниці у рівні та якості життя міського