

ЗМІСТ

	Стор.
ВСТУП.....	2
1. ОСНОВНІ ТРУДОВІ ПРАВА ГРОМАДЯН.....	3
2. ДОДАТКОВІ ПРАВА ТА ГАРАНТІЇ ДЛЯ ПРАЦЮЮЧИХ ЖІНОК.....	5
3. ЮРИДИЧНІ ПОРАДИ ЩОДО СПОСОБІВ ЗАХИСТУ ПРАЦЮЮЧИМИ ЖІНКАМИ СВОЇХ ПРАВ	14
4. РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО НАПОВНЕННЯ КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ ПОЛОЖЕННЯМИ, ЩО СТОСУЮТЬСЯ ГАРАНТУВАННЯ ПРАВ ПРАЦЮЮЧИХ ЖІНОК ТА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ҐЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ У СФЕРІ ПРАЦІ.....	22
5. РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ЩОДО СТАНУ ДОТРИМАННЯ ПРАВ ПРАЦЮЮЧИХ ЖІНОК.....	26
6. КУДИ ЗВЕРТАТИСЬ У РАЗІ ПОРУШЕННЯ ВАШИХ ТРУДОВИХ ПРАВ.....	41
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	43

ВСТУП



В Конституції України, а також в інших законодавчих актах (Кодексі законів про працю, Сімейному кодексі, Цивільному кодексі, Законі України “Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків”) закріплений принцип забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, ліквідації дискримінації за ознакою статі.

Держава проголосила мету досягнення паритетного становища жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства. Однією з найважливіших сфер життєдіяльності є сфера зайнятості, сфера трудових відносин. Відтак соціально-трудова права жінок і чоловіків є одними з найважливіших прав людини.

В ситуації економічної нестабільності та незавершених реформ пострадянського перехідного періоду перед українськими жінками постало багато перепон на шляху до повної реалізації своїх соціально-трудова права та рівної участі в ринку праці.

В ході опитування, проведеного Інститутом Горшеніна у березні 2011 року значна частина громадян України (58,8%) висловили думку, що в Україні чоловікам простіше зробити кар’єру. Вважають, що шанси на успішну кар’єру у представників обох статей однакові, - 30,1% опитаних, і тільки 9,6% відповіли, що простіше зробити кар’єру жінкам.

Такий результат виглядає цілком очевидним, адже ще на стадії прийому на роботу з’являється дискримінація щодо жінок. Роботодавці віддають перевагу чоловікам, навіть якщо жінка має таку ж освіту і професійну підготовку, і вони пояснюють це тим, що участь жінок не є безперервною і такою активною, як і чоловіків через народження дітей. З цих же причин, для жінок з дітьми, які втратили роботу, важко знайти нову. Жінки мають значно менше доступу до професійної підготовки, що знижує їх конкурентоспроможність на ринку праці.

Роботодавці, як в приватному, так і в державному секторах, регулярно підкреслюють бажану стать працівника в оголошеннях про вакансії та використовують інформацію про сімейні обставини, яку вони вимагають під час співбесід, аби відмовити жінкам в роботі. Вимоги щодо віку та зовнішності теж можуть стати перепорою, навіть якщо жінки повністю відповідають посаді з професійної точки зору. Роботодавці виправдовують своє бажання наймати чоловіків традиційними стереотипами стосовно фізичних та інтелектуальних можливостей жінок та їх сімейних обов’язків.

В результаті жінки все більше витісняються в низькооплачувану сферу послуг та державний сектор або шукають роботу, в тому числі і за сумісництвом, в нерегульованому тіньовому секторі. Багато жінок їдуть за кордон в пошуках кращих економічних можливостей. У колективних договорах, прийнятих на рівні підприємств, установ і організацій, про права працюючих жінок, матерів або зовсім не згадується, або тільки формально повторюються мінімальні законодавчі гарантії. Така ситуація викликана тим, що в роботі профспілок практично відсутній комплексний ґендерний підхід. Як результат, у Чернігівській області середня зарплата жінок становить лише 85% від середньої зарплати чоловіків.

Крім того, роботодавці можуть бути зовсім не зацікавлені у наявності працівниць, яким законом гарантовані додаткові трудові права та пільги. Працюючі жінки, які мають дітей скаржаться, що роботодавці не виконують вимог законодавства щодо надання передбачених пільг та гарантій, зокрема, не враховують їх інтересів при застосуванні режиму робочого часу та відпочинку, не надають їм гарантованих додаткових відпусток, скорочують посади під час перебування жінок у відпустках по догляду за дітьми, порушують строки виплати заробітної плати, примушують працювати понад 8 годин на день без оплати понаднормового часу.

Захист інтересів працюючих жінок є неможливим без достатнього рівня їх інформованості про свої права, активізації діяльності профспілок і жіночих організацій у регіоні, просування ґендерної рівності у трудових відносинах.

1. ОСНОВНІ ТРУДОВІ ПРАВА ГРОМАДЯН



Основні трудові права громадян визначені **Конституцією України** (ст.ст.43-46), яка встановлює:

- кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується;
- кожен має право на належні, безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом;
- використання праці жінок і неповнолітніх на небезпечних для їхнього здоров'я роботах забороняється;
- громадянам гарантується захист від незаконного звільнення;
- право на своєчасне одержання винагороди за працю захищається законом;
- ті, хто працює, мають право на страйк для захисту своїх економічних і соціальних інтересів;
- кожен, хто працює, має право на відпочинок;
- громадяни мають право на соціальний захист, на забезпечення їх у разі втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття;
- пенсії, інші види соціальних виплат та допомоги мають забезпечувати рівень життя, не нижчий від прожиткового мінімуму.

Кодекс законів про працю (КЗпП) конкретизує найважливіші права та гарантії для найманих працівників. Зокрема, **працівник має право**:

- укладати, змінювати й розривати трудовий договір;
- виконувати тільки ту роботу, яка обумовлена трудовим договором;
- на робоче місце й інформацію про умови праці, вимоги щодо її охорони на робочому місці;
- на компенсацію матеріальної і моральної шкоди, заподіяної під час виконання трудових обов'язків;
- на своєчасне одержання заробітної плати;
- на індивідуальні й колективні трудові спори, включаючи право на страйк;
- на відпочинок;
- на створення професійних спілок, право вступати до них і захищати свої трудові права, свободи й законні інтереси;
- на участь в управлінні підприємством;
- на ведення колективних переговорів, укладання колективного договору, на інформацію щодо їх виконання.

Згідно ст. 24 КЗпП забороняється укладення трудового договору з громадянином, якому запропонована робота протипоказана за станом здоров'я.

Згідно зі ст. 191 КЗпП особи до вісімнадцяти років приймаються на роботу лише після попереднього медичного огляду і в подальшому, до досягнення двадцяти одного року, щороку підлягають обов'язковому медичному оглядові.

Якщо внаслідок незаконної відмови у прийнятті на роботу або несвоєчасного укладення трудового договору працівник мав вимушений прогул, його оплата провадиться згідно з правилами ч. 2 ст. 235 КЗпП про оплату вимушеного прогулу.

Крім індивідуальних трудових прав працюючих законодавством про працю передбачені, зокрема, такі **повноваження трудового колективу** щодо встановлення умов праці:

- укладання колективного договору (гл. II КЗпП);
- встановлення п'ятиденного чи шестиденного робочого тижня (ст. 52 КЗпП);
- забезпечення трудової дисципліни (ст. 140, 152 КЗпП);
- затвердження правил внутрішнього трудового розпорядку (ст. 142 КЗпП);
- схвалення комплексних планів щодо поліпшення умов праці, охорони праці і контролю за їх виконанням (ст. 153 КЗпП);

- обрання комісії з трудових спорів в організації, де працює не менш як 15 осіб (ст. 223 КЗпП).

Згідно зі ст. 29 КЗпП до початку роботи за укладеним трудовим договором **роботодавець зобов'язаний:**

- роз'яснити працівникові його права і обов'язки;
- визначити працівникові робоче місце, забезпечити необхідними для роботи засобами;
- поінформувати під розписку про умови праці, наявність на робочому місці небезпечних і шкідливих виробничих факторів та можливі наслідки їх впливу на здоров'я;
- ознайомити працівника з правилами внутрішнього трудового розпорядку та колективним договором;
- проінструктувати працівника з техніки безпеки, виробничої санітарії, протипожежної охорони.

Окрім загальних гарантій для працюючих законодавство України передбачає надання низки **спеціальних пільг і гарантій для працюючих жінок**, особливо – для вагітних та жінок, які мають дітей. Основні положення, які регулюють працю жінок, містяться в розділі XII КЗпП. Це – мінімальні законодавчі гарантії для працюючих жінок. Наприклад, роботодавцю забороняється:

- відмовляти у прийнятті на роботу жінкам і знижувати їм заробітну плату через вагітність або наявність дітей віком до трьох років, а одиноким матерям — якщо вони мають дитину віком до чотирнадцяти років або дитину-інваліда (ст. 184 КЗпП). При відмові в прийнятті на роботу зазначеним категоріям жінок власник або уповноважений ним орган зобов'язаний повідомляти їм причини відмови у письмовій формі. Відмову у прийнятті на роботу може бути оскаржено у судовому порядку;
- застосовувати працю жінок на важких роботах і на роботах зі шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах, крім деяких підземних робіт (нефізичних робіт або робіт, пов'язаних із санітарним і побутовим обслуговуванням). Забороняється також залучати жінок до піднімання та переміщення речей, вага яких перевищує встановлені граничні норми.

На прохання вагітної жінки, жінки, яка має дитину віком до чотирнадцяти років або дитину-інваліда, в тому числі таку, що перебуває під її опікуванням або здійснює догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку, роботодавець зобов'язаний встановлювати їй неповний робочий день або неповний робочий тиждень.

Крім того, роботодавцям надано право забезпечувати **додаткові соціальні гарантії і пільги для працюючих жінок**, крім установлених нормативно.

В аспекті ґендерної рівності держава формально гарантує рівні можливості для жінок і чоловіків у виборі професії та роду трудової діяльності, забороняє будь-яке обмеження прав працюючих за ознакою статі. Відповідно до ст. 17 **Закону України “Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків”** жінкам і чоловікам забезпечуються рівні права та можливості у працевлаштуванні, просуванні по роботі, підвищенні кваліфікації та перепідготовці. Роботодавець зобов'язаний:

- створювати умови праці, які дозволяють б жінкам і чоловікам здійснювати трудову діяльність на рівній основі;
- забезпечувати жінкам і чоловікам можливість суміщати трудову діяльність із сімейними обов'язками;
- здійснювати рівну оплату праці жінок і чоловіків при однаковій кваліфікації та однакових умовах праці;
- вживати заходів щодо створення безпечних для життя і здоров'я умов праці;
- вживати заходів щодо унеможливлення випадків сексуальних домагань.

Роботодавцям забороняється в оголошеннях (рекламі) про вакансії пропонувати роботу лише жінкам або лише чоловікам, за винятком специфічної роботи, яка може виконуватися виключно особами певної статі, висувати різні вимоги, даючи перевагу одній із статей, вимагати від осіб, які влаштовуються на роботу, відомості про їхнє особисте життя, плани щодо народження дітей.

2. ДОДАТКОВІ ПРАВА ТА ГАРАНТІЇ ДЛЯ ПРАЦЮЮЧИХ ЖІНОК



1. Забороняється відмовляти жінкам у прийнятті на роботу і знижувати їм заробітну плату з мотивів, пов'язаних з вагітністю або наявністю дітей віком до трьох років, а одиноким матерям - за наявністю дитини віком до чотирнадцяти років або дитини-інваліда (ч.1 ст. 184 КЗпП).

Частина перша статті 22 КЗпП забороняє лише необґрунтовану відмову у прийнятті на роботу. Таким чином, обґрунтована відмова допускається. Відповідно до частини першої статті 184 КЗпП забороняється відмовляти жінкам у прийнятті на роботу лише з мотивів, пов'язаних з вагітністю або наявністю дітей віком до трьох років, а одиноким матерям – з наявністю дитини віком до 14 років або дитини-інваліда. Отже, з інших мотивів (відсутність вільного робочого місця, недостатній рівень кваліфікації, шкідливі умови праці, обмеження спільної роботи родичів тощо) цій категорії осіб відмова в прийнятті їх на роботу дозволяється. Це стосується й інших категорій осіб, яким законодавством заборонено відмовляти в прийнятті на роботу лише за певних умов.

2. Не допускається залучення до робіт у нічний час, до надурочних робіт і робіт у вихідні дні і направлення у відрядження вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до трьох років (ст. 176 КЗпП). Жінки, що мають дітей віком від трьох до чотирнадцяти років або дітей-інвалідів, не можуть залучатись до надурочних робіт або направлятись у відрядження без їх згоди (ст. 177 КЗпП).

Статтею 176 КЗпП заборонено направляти у відрядження вагітних та жінок, які мають дітей віком до трьох років. Угода сторін трудового договору, яка суперечить нормі, встановленій законом, не допускається.

Жінок, які мають дітей віком від трьох до чотирнадцяти років або дітей-інвалідів відповідно до ст. 177 КЗпП не можна направляти у відрядження без їхньої згоди. Період від трьох до чотирнадцяти років починається після дня, коли дитині виповнилося три роки і закінчується днем, коли дитині виповнилося чотирнадцять років (включаючи цей день).

Статтею 1 Закону № 2402-III визначено, що дитина – це особа віком до 18 років (повноліття), якщо відповідно до закону, який застосовується до неї, вона не набуває прав повнолітньої раніше. До дітей-інвалідів відповідно до зазначеної статті належать діти зі стійким розладом функцій організму, спричиненим захворюванням, травмою або вродженими вадами розумового чи фізичного розвитку, що зумовлюють обмеження їх нормальної життєдіяльності та необхідністю додаткової соціальної допомоги і захисту.

Усі вищезазначені гарантії поширюються також і на батьків, які виховують дітей без матері (в тому числі в разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), а також на опікунів (піклувальників).

Зазначені норми законів є обов'язковими для всіх підприємств незалежно від форм власності.

3. На прохання вагітної жінки, жінки, яка має дитину віком до чотирнадцяти років або дитину-інваліда, в тому числі таку, що знаходиться під її опікуванням або здійснює догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку, власник або уповноважений ним орган зобов'язаний встановлювати їй неповний робочий день або неповний робочий тиждень (ч.1 ст. 56 КЗпП).

Відповідно до цієї законодавчої норми неповний робочий час може встановлюватися як неповний робочий тиждень чи неповний робочий день.

Роботодавець має право, але не зобов'язаний задовольняти прохання працівника встановити йому неповний робочий час, окрім випадків, безпосередньо визначених частиною першою статті 56 КЗпП. Так, обов'язок роботодавця задовольнити прохання працівника на встановлення йому неповного робочого дня чи неповного робочого тижня названою законодавчою нормою визначено лише щодо вагітних жінок, жінок, які мають дітей віком до 14 років або дитину-інваліда (до 18 років), зокрема таких, що перебувають під їхнім опікуванням, або жінок, які доглядають за хворим членом родини відповідно до медичного висновку. Щодо інших працівників, які працюють у відповідному режимі робочого часу, роботодавець має право не задовольняти їхнє прохання на встановлення їм неповного робочого часу чи звичайного режиму роботи.

Слід наголосити, що зміна режиму роботи в порядку, визначеному статтею 56 КЗпП, може бути проведена попри те, чи впроваджує роботодавець зміни в організації виробництва і праці або чи мають місце інші причини, які зумовлюють потребу проведення таких змін. Для того щоб установити неповний робочий день чи неповний робочий тиждень або перевести працівника у звичайний режим роботи з режиму неповного робочого часу в порядку, визначеному названою законодавчою нормою, достатньо лише згоди сторін трудового договору.

4. Скорочена тривалість робочого часу може встановлюватись за рахунок власних коштів на підприємствах і в організаціях для жінок, які мають дітей віком до чотирнадцяти років або дитину-інваліда (ст. 51 КЗпП).

Скорочена тривалість робочого часу означає, що час, протягом якого працівник повинен виконувати свої трудові обов'язки, скорочується, однак працівник має право на оплату праці в розмірі повної тарифної ставки, повного окладу. Відповідно до положень ч.4 ст.51 КЗпП скорочена тривалість робочого часу може встановлюватись у колективних договорах для жінок які мають дітей віком до чотирнадцяти років або дитину-інваліда. Слід зазначити, що така дія є правом, а не обов'язком підприємств, установ і організацій. Відповідно до ст. 9-1 КЗпП підприємства, установи, організації в межах своїх повноважень і за рахунок власних коштів можуть встановлювати додаткові порівняно з законодавством трудові і соціально-побутові пільги для працівників.

5. Переведення на легшу роботу вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років (ст. 178 КЗпП).

Зниження норм виробітку, норм обслуговування чи переведення на іншу (легшу) роботу є тимчасовим і ініціатором цього виступає сам працівник. Потреба в переведенні на легшу роботу має бути підтверджена:

- для вагітної жінки – медичним висновком;
- для жінки, яка має дитину віком до трьох років, – медичним висновком, іншими даними, що свідчать про неможливість виконання попередньої роботи.

Увага: право вагітної жінки на переведення на іншу роботу, яка є легшою і виключає вплив несприятливих виробничих факторів, виникає не з часу встановлення вагітності, а лише з того періоду, коли в такому переведенні за висновком лікарів виникла необхідність. У висновку мають бути визначені не тільки необхідність у переведенні, а й рекомендації щодо виду легшої роботи.

Жінки, які мають дітей віком до трьох років, у разі неможливості виконання попередньої роботи, переводяться на іншу роботу до досягнення дитиною віку трьох років.

На час переведення за вагітними жінками і жінками, які мають дітей віком до трьох років, зберігається середній зарібок за попередньою роботою, а якщо зарібок після переведення є вищим, – виплачується фактична зарібтна плата.

Рішення про переведення на легшу роботу приймається щодо:

- вагітних жінок – на підставі заяви і медичного висновку;

– жінок, які мають дітей віком до трьох років, – на підставі заяви, медичного висновку, інших підтверджених належним чином даних, що свідчать про неможливість виконання попередньої роботи.

Рішення оформляється наказом із зазначенням причин і строків переведення.

6. На окремі види робіт встановлено заборону на застосування праці жінок (Перелік важких робіт і робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок). Також заборонено залучення жінок до підіймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них Граничні норми (ст. 174 КЗпП).

КЗпП визначає працезохоронні заходи стосовно збереження здоров'я жінок за певних умов праці і трудового процесу. У випадках застосування ст. 174 нормування жіночої праці регулюється такими нормативними документами:

– Переліком важких робіт і робіт із шкідливими та небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок, затвердженим наказом Міністерства охорони здоров'я України від 29 грудня 1993 року № 256;

– Граничними нормами підіймання і переміщення важких речей жінками, затвердженими наказом Міністерства охорони здоров'я України від 10 грудня 1993 року № 241.

Керуючись переліченими документами, відділ кадрів, за погодженням із підрозділами і службами підприємства, розробляє відповідний перелік, який роботодавець затверджує наказом. Цей перелік додають до Правил внутрішнього трудового розпорядку.

7. На підприємствах, де широко застосовується жіноча праця, організовуються дитячі кімнати та кімнати особистої гігієни жінок (ст. 186 КЗпП).

Стаття 186 КЗпП більше виражає соціальні наміри держави та не передбачає якогось механізму забезпечення (санкції за невиконання). В умовах сучасної соціально-економічної ситуації право працюючих жінок на те, щоб на підприємствах, в установах, організаціях були створені дитячі кімнати та кімнати особистої гігієни жінок може бути реалізоване тільки шляхом внесення відповідного положення до колективного договору.

8. Вагітні та жінки з дітьми, у разі необхідності, повинні забезпечуватися путівками та матеріальною допомогою (ст. 185 КЗпП).

Стаття 185 КЗпП покладає на власників обов'язок у разі необхідності надавати вагітним жінкам, жінкам, які мають дітей віком до чотирнадцяти років або дітей-інвалідів, путівки до санаторіїв і будинків відпочинку безкоштовно або на пільгових умовах, а також надавати їм матеріальну допомогу.

Захищати право на одержання безкоштовно або на пільгових умовах путівки до будинків відпочинку важко з тієї причини, що важко довести необхідність одержання такої путівки. Легше захищати право на одержання путівки в санаторій, оскільки необхідність у санаторно-курортному лікуванні може підтверджуватися медичним висновком. Необхідність у санаторно-курортному лікуванні може бути підтверджена й щодо самої жінки, й у відповідному випадку - щодо дитини.

Слід зазначити, що обов'язок надавати путівки безкоштовно або на пільгових умовах покладається саме на власника. Отже, останній не вправі відмовити працівниці з посиланням на те, що путівки на пільгових умовах надаються органами, які здійснюють соціальне страхування.

Ст. 185 КЗпП не містить будь-яких вказівок щодо визначення розміру матеріальної допомоги, яку власник зобов'язаний надавати жінкам, зазначеним у цій статті. Орієнтири для визначення розміру матеріальної допомоги, на яку може претендувати жінка, можуть

бути одержані шляхом аналізу колективного договору, якщо в ньому вирішуються питання про розміри матеріальної допомоги, що надається працівникам, і практики відповідного підприємства. Жінка, наприклад, не може претендувати на одержання матеріальної допомоги в розмірі двомісячної середньої заробітної плати, якщо на підприємстві відповідно до колективного договору більше розміру половини середньої заробітної плати матеріальна допомога не надається.

9. Жінці з дитиною у віці до півтора років, крім загальної перерви, надаються перерви для годування. (ст. 183 КЗпП).

Жінкам, які мають дітей віком до півтора року, крім загальної перерви для відпочинку і харчування надаються додаткові перерви для годування дитини.

Такі перерви надаються не рідше ніж через три години тривалістю не менше 30 хвилин кожна, а за наявності двох і більше грудних дітей тривалість перерви має бути не менше однієї години.

Строки і порядок надання перерв установлюються роботодавцем за погодженням з профспілковим комітетом підприємства, установи, організації з урахуванням бажання матері. Перерви для годування дитини включаються у робочий час й оплачуються за середнім заробітком.

Виходячи зі змісту ст. 183 КЗпП, перерви для годування дитини надаються до досягнення дитиною півтора року. Якщо жінка працює на умовах неповного робочого часу, така перерва надається тривалістю 30 хвилин і, враховуючи практику її надання, може закінчувати неповний робочий день працівниці.

10. Тимчасове переведення вагітних і жінок, які мають дітей до шести років або дитину-інваліда, на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, можливе тільки за їх згодою (ст. 33 КЗпП).

Тимчасове переведення працівника на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, допускається лише за його згодою.

Відповідно до ч.2 ст.33 КЗпП власник або уповноважений ним орган має право перевести працівника строком до одного місяця на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, без його згоди, якщо вона не протипоказана працівникові за станом здоров'я, лише для відвернення або ліквідації наслідків стихійного лиха, епідемій, епізоотій, виробничих аварій, а також інших обставин, які ставлять або можуть поставити під загрозу життя чи нормальні життєві умови людей, з оплатою праці за виконану роботу, але не нижчою, ніж середній заробіток за попередньою роботою.

Проте, навіть у випадках, зазначених у частині другій цієї статті, забороняється тимчасове переведення на іншу роботу вагітних жінок, жінок, які мають дитину-інваліда або дитину віком до шести років, а також осіб віком до вісімнадцяти років без їх згоди.

11. Особливості надання жінкам щорічних відпусток (ст.10 Закону України «Про відпустки»).

Право працівника на щорічні основну та додаткові відпустки повної тривалості у перший рік роботи настає після закінчення шести місяців безперервної роботи на даному підприємстві. Щорічні відпустки повної тривалості до настання шестимісячного терміну безперервної роботи у перший рік роботи на даному підприємстві за бажанням працівника надаються, зокрема:

- жінкам - перед відпусткою у зв'язку з вагітністю та пологами або після неї, а також жінкам, які мають двох і більше дітей віком до 15 років або дитину-інваліда;
- чоловікам, дружини яких перебувають у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами;

- в інших випадках, передбачених законодавством, колективним або трудовим договором.

Працівникам, діти яких у віці до 18 років вступають до навчальних закладів, розташованих в іншій місцевості, за їхнім бажанням надається щорічна відпустка або її частина (не менш як 12 календарних днів) для супроводження дитини до місця розташування навчального закладу та у зворотному напрямі. За наявності двох або більше дітей зазначеного віку така відпустка надається окремо для супроводження кожної дитини.

Черговість надання відпусток визначається графіками, які атверджуються власником або уповноваженим ним органом за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) чи іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом, і доводиться до відома всіх працівників. При складанні графіків ураховуються інтереси виробництва, особисті інтереси працівників та можливості для їх відпочинку.

Конкретний період надання щорічних відпусток у межах, установлених графіком, узгоджується між працівником і власником або уповноваженим ним органом, який зобов'язаний письмово повідомити працівника про дату початку відпустки не пізніш як за два тижні до встановленого графіком терміну.

Щорічні відпустки за бажанням працівника в зручний для нього час надаються:

- особам віком до вісімнадцяти років;
- жінкам перед відпусткою у зв'язку з вагітністю та пологами або після неї;
- жінкам, які мають двох і більше дітей віком до 15 років або дитину-інваліда;
- одинокій матері (батьку), які виховують дитину без батька (матері); опікунам, піклувальникам або іншим самотнім особам, які фактично виховують одного або більше дітей віком до 15 років за відсутності батьків;
- дружинам (чоловікам) військовослужбовців;
- батькам - вихователям дитячих будинків сімейного типу;
- в інших випадках, передбачених законодавством, колективним або трудовим договором.

Щорічну відпустку на прохання працівника може бути поділено на частини будь-якої тривалості за умови, що основна безперервна її частина становитиме не менше 14 календарних днів.

Невикористану частину щорічної відпустки має бути надано працівнику, як правило, до кінця робочого року, але не пізніше 12 місяців після закінчення робочого року, за який надається відпустка.

11. Надання жінкам оплачуваної відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами (ст. 179 КЗпП).

Відпустку по вагітності та пологах передбачено ст. 179 КЗпП та Законом України «Про відпустки». Законодавчо визначено, що жінкам надається оплачувана відпустка по вагітності та пологах на підставі медичного висновку тривалістю:

до пологів – 70 календарних днів;

після пологів – 56 календарних днів (70 календарних днів – у разі народження двох дітей і більше та у разі ускладнення пологів) починаючи з дня пологів.

Жінкам, віднесеним до категорій 1 – 4 осіб, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи, тривалість відпустки по вагітності та пологах становить 180 календарних днів: 90 – до пологів та 90 – після пологів. Тривалість відпустки обчислюється сумарно та надається застрахованій особі в повному обсязі незалежно від кількості днів відпустки, фактично використаних до пологів.

Відповідно до ст. 38 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими похованням» допомога по вагітності та пологах виплачується застрахованій особі, яка усиновила дитину протягом двох місяців з дня її народження, зазначеного у свідоцтві про

народження, за період з дня усиновлення і до закінчення 56 календарних днів (70 календарних днів у разі одночасного усиновлення двох дітей і більше, 90 календарних днів – для жінок, віднесених до категорій 1 – 4 осіб, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи).

Допомога по вагітності та пологах надається застрахованій особі з першого дня за рахунок коштів Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності у формі матеріального забезпечення, яке компенсує втрату заробітної плати (доходу) за період відпустки. Право жінки на отримання цієї допомоги підтверджується листком непрацездатності, виданим у встановленому порядку.

Статтею 39 зазначеного Закону визначено, що допомога по вагітності та пологах надається у розмірі 100 % середньої заробітної плати (доходу) і не залежить від страхового стажу.

Рішення про призначення допомоги по вагітності та пологах приймається комісією (уповноваженим) із соціального страхування, що діє на підприємстві. Тобто поданий застрахованою особою на підприємство листок непрацездатності розглядається комісією із соціального страхування підприємства не пізніше десяти днів від дня його надходження, а виплата допомоги провадиться у найближчий після дня призначення допомоги термін, установлений для виплати заробітної плати.

12. За бажанням жінки їй надається відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку з виплатою за ці періоди допомоги відповідно до законодавства (ст. 179 КЗпП).

За бажанням жінки після закінчення відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами їй надається відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку з виплатою допомоги відповідно до законодавства. Підприємство за рахунок власних коштів може надавати жінці таку відпустку більшої тривалості (частина четверта ст. 179 КЗпП).

Для оформлення відпустки для догляду за дитиною мати дитини або особа, яка фактично доглядає за дитиною, має подати відповідну письмову заяву на ім'я керівника та копію свідоцтва про народження дитини (для підтвердження віку дитини).

Надання відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку оформляється наказом роботодавця. Це пов'язано з тим, що така відпустка надається за бажанням працівника, на відміну від відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами, що надається за медичним висновком (на підставі листка непрацездатності у зв'язку з вагітністю та пологами) і наказом не оформляється.

Якщо жінка вирішила приєднати невикористану частину щорічної відпустки до післяпологової відпустки, роботодавець зобов'язаний за її заявою видати наказ про надання їй щорічної відпустки. У такому разі наказ про надання працівниці відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку має бути видано лише після закінчення невикористаної частини щорічної відпустки.

Жінка може оформити відпустку для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку як безпосередньо після закінчення відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами, так і в будь-який інший час, може на свій розсуд неодноразово переривати цю відпустку і виходити на роботу, а потім знову її оформляти. Для цього потрібно подати відповідну письмову заяву на ім'я керівника, в якій зазначити дату, з якої оформляється відпустка для догляду за дитиною. Однак в усіх випадках така відпустка розпочинається з дати, зазначеної в заяві про її надання, а закінчується в день виповнення дитині трьох років (якщо відпустку за бажанням працівника не буде перервано достроково).

Переривання та кожне наступне оформлення відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку має здійснюватися на підставі наказу роботодавця.

13. Відпустки для догляду за дитиною можуть бути використані повністю або частинами також батьком дитини, бабою, дідом чи іншими родичами, які фактично доглядають за дитиною (ст. 179 КЗпП).

Відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку може бути використана повністю або частинами також батьком дитини, бабою, дідом чи іншими родичами, які фактично доглядають за дитиною.

Відпустка для догляду за дитиною надається цим особам за їхньою заявою і оформляється наказом (розпорядженням) власника підприємства або уповноваженого ним органу. Додатково слід подати довідку з місця роботи матері дитини про те, що вона вийшла на роботу до закінчення терміну цієї відпустки, та довідку з управління праці та соціального захисту населення за місцем її реєстрації про те, що виплату допомоги по догляду за дитиною їй припинено (із зазначенням дати).

14. За бажанням жінки або інших осіб, які фактично доглядають за дитиною, у період перебування їх у відпустці по догляду за дитиною вони можуть працювати на умовах неповного робочого часу або вдома. При цьому за ними зберігається право на одержання допомоги в період відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку. (ст. 179 КЗпП).

За бажанням жінки, що перебуває у відпустці для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, а також опікуна, усиновителя, батька, бабусі, дідуся чи інших родичів, які фактично доглядають таку дитину, вони також можуть працювати на умовах неповного робочого часу або вдома, причому за ними зберігається право на одержання допомоги в період відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку.

На жінок, які в період перебування у відпустці для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку працюють на умовах неповного робочого часу або вдома, поширюються такі права:

- вони одержують допомогу з державного соціального страхування (частина восьма ст.179 КЗпП);
- час такої роботи зараховується до стажу, що дає право на щорічну відпустку (п. 1 частини третьої ст. 82 КЗпП);
- щорічна відпустка надається повної тривалості, оскільки така робота не спричиняє обмеження обсягу трудових прав жінки (частина третя ст. 56 КЗпП);
- у разі тимчасової непрацездатності застрахованої жінки листок непрацездатності оплачується на загальних підставах (ч. 5 ст. 35 Закону № 2240).

Законодавство не визначає, де саме жінка має право працювати на умовах неповного робочого часу – на підприємстві, з яким вона перебуває у трудових відносинах, або на іншому підприємстві. Це означає, що жінка може працювати на тому самому або на іншому підприємстві, зберігаючи право одержувати допомогу по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, а також щорічну основну та додаткову відпустки.

15. У разі надання жінкам відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами власник або уповноважений ним орган зобов'язаний за заявою жінки приєднати до неї щорічні основну і додаткову відпустки незалежно від тривалості її роботи на даному підприємстві, в установі, організації в поточному робочому році. (ст. 180 КЗпП).

Ст. 180 КЗпП і п. 3 частини дванадцятої ст. 10 Закону "Про відпустки" прямо формулює право жінок на використання відпустки безпосередньо перед відпусткою у зв'язку з вагітністю та пологами або безпосередньо після неї. Для одержання щорічних основної і додаткової відпусток у зазначений час жінка повинна подати власникові довідку медичної установи (при наданні щорічних відпусток перед відпусткою у зв'язку з вагітністю та пологами).

Жінка може реалізувати своє право на використання відпустки відповідно до правил коментованої статті і п. 3 частини дванадцятої ст. 10 Закону "Про відпустки" за умови, якщо на день початку щорічних основної і додаткової відпусток вона має стаж роботи в

рахунок робочого року, за який вона просить надати їй щорічні відпустки, тривалістю хоча б один день. Надання щорічних відпусток у рахунок робочого року, який ще не почався, законодавство про працю не передбачає, у тому числі й щодо випадку, який розглядається.

16. Надання додаткової оплачуваної відпустки жінці, яка працює і має двох або більше дітей віком до 15 років, або дитину-інваліда, або яка усиновила дитину, одинокій матері, батьку, який виховує дитину без матері (у тому числі й у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), а також особі, яка взяла дитину під опіку, чи одному із прийомних батьків.

Відповідно до ст. 19 Закону України “Про відпустки” № 504/96-ВР жінці, яка працює і має двох або більше дітей віком до 15 років, або дитину-інваліда, або яка усиновила дитину, одинокій матері, батьку, який виховує дитину без матері (у тому числі у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), а також особі, яка взяла дитину під опіку, надається щороку додаткова оплачувана відпустка тривалістю 10 календарних днів без урахування святкових і неробочих днів (ст. 73 КЗпП).

За наявності декількох підстав для надання цієї відпустки її загальна тривалість не може перевищувати 17 календарних днів (із змінами, внесеними Законом № 1343-VI).

При цьому поділу на частини ця відпустка не підлягає, вона надається повною тривалістю (10 календарних днів). Додаткова відпустка, передбачена ст. 19 Закону № 504/96-ВР, надається за календарний рік, а не за відпрацьований робочий рік.

Додаткові відпустки працівникам, які мають дітей, надаються понад тривалість щорічної відпустки, передбаченої статтями 6 – 8 Закону № 504/96-ВР, а також понад тривалість щорічних відпусток, установлених іншими законами та нормативно-правовими актами, і переносяться на інший період або продовжуються у порядку, визначеному ст. 11 цього Закону.

Оскільки зазначена відпустка є соціальною і не належить до виду щорічних, то вона може надаватись у будь-який час протягом календарного року незалежно від відпрацьованого часу і дати народження дитини – до чи після.

У разі коли працівник, який має право на соціальну відпустку, з якихось причин не скористався цим правом у році досягнення дитиною певного віку або ж за кілька попередніх років, він має право використати цю відпустку, і в разі звільнення, незалежно від підстав, йому має бути виплачено компенсацію за всі невикористані дні відпусток, як встановлено ст. 24 Закону № 504/96-ВР.

Законодавством не передбачено строку давності, після якого втрачається право на додаткову соціальну відпустку працівникам, які мають дітей.

17. Заборона звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей (ст. 184 КЗпП).

Відповідно до ч. 3 ст. 184 КЗпП звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років (або до шести років згідно з ч. 6 ст. 179 КЗпП), одиноких матерів за наявності дитини віком до 14 років або дитини-інваліда з ініціативи власника або уповноваженого ним органу не допускається, крім випадків повної ліквідації підприємства, установи, організації, коли допускається звільнення з обов'язковим працевлаштуванням.

Обов'язкове працевлаштування зазначених жінок провадиться також у випадках їхнього звільнення після закінчення строкового трудового договору. На період працевлаштування за ними зберігається середня заробітна плата, але не більш як три місяці з дня закінчення строкового трудового договору.

Вищезазначена норма надає гарантію щодо обмежень на звільнення для вагітних жінок, а не лише жінок, які перебувають у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами.

Звільнення жінок, зазначених у ч. 3 ст. 184 КЗпП, у зв'язку із закінченням строку трудового договору має певні особливості. Таке звільнення можливе, проте власник зобов'язаний працевлаштувати жінку на цьому самому або іншому підприємстві

відповідно до її спеціальності. Розрив у часі між звільненням і працевлаштуванням у цьому випадку не допускається.

Відповідно до законодавства з дня закінчення строкового трудового договору (а не з дня звільнення) на період працевлаштування за жінкою зберігається середня заробітна плата, але не більше ніж на три місяці. Тобто закінчення строку трудового договору, наголошує автор, не дає власникові права звільнити жінку. Він повинен лише попередити її, що після закінчення строкового трудового договору вона до роботи допущена не буде і на період пошуку підходящої роботи може перебувати вдома, а також про те, що вона повинна буде з'явитись на підприємство, коли буде знайдена можливість її працевлаштувати для продовження роботи (в разі працевлаштування на цьому підприємстві) або для одержання трудової книжки і розрахунку із заробітної плати (в разі працевлаштування на іншому підприємстві). За наявності зазначеного попередження жінка може продовжувати виконувати ту саму (або за її згоди – іншу) роботу на цьому самому підприємстві до вирішення питання про її працевлаштування.

Якщо жінка відмовилася від працевлаштування за спеціальністю без поважних підстав, вона може бути звільнена з роботи за п. 2 ст. 36 КЗпП, навіть якщо після закінчення строку трудового договору пройшло два чи три місяці. В цьому випадку трудовий договір не буде вважатись продовженим на невизначений строк, оскільки після закінчення строку мала місце вимога власника про припинення трудового договору (ст. 391 КЗпП).

3. ЮРИДИЧНІ ПОРАДИ ЩОДО СПОСОБІВ ЗАХИСТУ ПРАЦЮЮЧИМИ ЖІНКАМИ СВОЇХ ПРАВ



1. Які державні органи контролюють питання дотримання роботодавцями вимог трудового законодавства?

Кодекс законів про працю України (глава XVIII), Закони України «Про оплату праці» (ст. 35), «Про відпустки» (ст. 27) та інші визначають основні засади здійснення *нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю*. Закони України «Про місцеві державні адміністрації» (ст. 16), «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» (ст. 21, ст. 38), «Про охорону праці» (розділ VII) та інші визначають конкретні сфери здійснення такого нагляду чи контролю. Функцію нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю нормативно-правовими актами покладено здебільшого на *Міністерство соціальної політики України та його органи*. Мінсоцполітики координує діяльність *Державної інспекції України з питань праці* (Держпраці України), яка створена та діє відповідно до Указу Президента України від 6 квітня 2011 року №386/2011 і забезпечує реалізацію державної політики з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, зайнятість населення, законодавства про загальнообов'язкове державне соціальне страхування.

Співробітники Держпраці можуть (у т.ч. за скаргою працівників):

- здійснювати безперешкодно перевірки у виробничих, службових та адміністративних приміщеннях роботодавців, а також перевірки робочих місць працівників, розташованих поза цими приміщеннями, з метою нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, зайнятість населення;
- ознайомлюватися під час проведення перевірок з інформацією, документами і матеріалами та одержувати від роботодавців необхідні для виконання повноважень Держпраці України копії або витяги з документів, ведення яких передбачено законодавством про працю та законодавством про зайнятість;
- видавати в установленому порядку роботодавцям, у тому числі фондам загальнообов'язкового державного соціального страхування, обов'язкові до виконання приписи щодо усунення порушень законодавства про працю;
- складати у випадках, передбачених законом, протоколи про адміністративні правопорушення, розглядати справи про адміністративні правопорушення і накладати адміністративні стягнення.

2. До яких недержавних органів можна звертатись за захистом своїх трудових прав?

Відповідно до ст.2 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15 вересня 1999 року N 1045-XIV професійні спілки створюються з метою здійснення представництва та захисту трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілки. З цього випливає, що *профспілка має право та зобов'язана захищати соціально-трудова права та інтереси своїх членів*.

Відповідно до ст. 21 вищезазначеного Закону профспілки здійснюють *громадський контроль* за виплатою заробітної плати, додержанням законодавства про працю та про охорону праці, створенням безпечних і нешкідливих умов праці, належних виробничих та санітарно-побутових умов, забезпеченням працівників спецодягом, спецвзуттям, іншими засобами індивідуального та колективного захисту. У разі загрози життю або здоров'ю працівників профспілки мають право вимагати від роботодавця негайного припинення робіт на робочих місцях, виробничих дільницях, у цехах та інших структурних підрозділах або на підприємстві в цілому на час, необхідний для усунення загрози життю або здоров'ю працівників.

Діяльність профспілки щодо захисту соціально-трудова прав та інтересів громадян проводиться за декількома напрямками. Зокрема, профспілки може здійснювати

діяльність щодо захисту прав конкретних працівників. Наприклад, працівник може подати до профспілкового комітету *скаргу на дії роботодавця* і отримати *консультаційну чи юридичну допомогу* у вирішенні конфліктної ситуації. Представник профспілки може бути *присутнім при розгляді заяв* конкретних працівників повноважними органами та організаціями. Другим напрямком діяльності профспілок щодо захисту соціально-трудова прав та інтересів є діяльність в інтересах невизначеного кола осіб шляхом участі у розробці проектів колективних договорів і угод, проектів нормативно-правових актів, скасування актів, що порушують соціально-трудова права та інтереси громадян, участі у колективних трудових спорах тощо.

3. Яка передбачена відповідальність за порушення законодавства про працю з боку роботодавця?

Українське законодавство передбачає, зокрема, адміністративну та кримінальну відповідальність роботодавця у разі порушення вимог трудового законодавства.

1). Адміністративна відповідальність.

Відповідно до ст.41 Кодексу України про адміністративні правопорушення порушення встановлених термінів виплати пенсій, стипендій, заробітної плати, виплата їх не в повному обсязі, а також інші порушення вимог законодавства про працю - тягнуть за собою накладення штрафу на посадових осіб підприємств, установ і організацій незалежно від форми власності та громадян - суб'єктів підприємницької діяльності від тридцяти до ста неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.

Порушення вимог законодавчих та інших нормативних актів про охорону праці - тягне за собою накладення штрафу на працівників від двох до п'яти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян і на посадових осіб підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності та громадян - суб'єктів підприємницької діяльності - від п'яти до десяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.

2). Кримінальна відповідальність.

Відповідно до ст. 172 Кримінального кодексу незаконне звільнення працівника з роботи з особистих мотивів, а також інше грубе порушення законодавства про працю - караються штрафом до п'ятдесяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до трьох років, або виправними роботами на строк до двох років. Ті самі дії, вчинені щодо неповнолітнього, вагітної жінки чи матері, яка має дитину віком до чотирнадцяти років або дитину-інваліда, - караються штрафом від п'ятдесяти до ста неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до п'яти років, або виправними роботами на строк до двох років, або арештом на строк до шести місяців.

Відповідно до ст.175 Кримінального кодексу

Безпідставна невивплата заробітної плати, стипендії, пенсії чи іншої установленної законом виплати громадянам більш як за один місяць, вчинена умисно керівником підприємства, установи або організації незалежно від форми власності чи громадянином - суб'єктом підприємницької діяльності, -

карається штрафом від п'ятисот до тисячі неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або виправними роботами на строк до двох років, або позбавленням волі на строк до двох років, з позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до трьох років.

Те саме діяння, якщо воно було вчинене внаслідок нецільового використання коштів, призначених для виплати заробітної плати, стипендії, пенсії та інших встановлених законом виплат, -

карається штрафом від тисячі до півтори тисячі неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або обмеженням волі на строк до трьох років, або позбавленням волі на строк до п'яти років, з позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до трьох років.

Особа звільняється від кримінальної відповідальності, якщо до притягнення до кримінальної відповідальності нею здійснено виплату заробітної плати, стипендії, пенсії чи іншої встановленої законом виплати громадянам.

Пунктом 20 Постанови Пленуму Верховного Суду України від 24 грудня 1999 р. N 13 "Про практику застосування судами законодавства про оплату праці" визначено, що *відсутність коштів у роботодавця не виключає його відповідальності*.

4. Куди працівник може звернутись за вирішенням трудового спору?

За *вирішенням трудового спору* працівники, як ті, що працюють за трудовим договором, так і члени кооперативів та їх об'єднань, колективних сільськогосподарських підприємств, селянських (фермерських господарств), можуть звернутись - до обраної на підприємстві (в установі, організації) *комісії по трудових спорах* або до *місцевого суду*, у строки, встановлені в законі.

5. Хто та у які строки може звернутись до комісії по трудових спорах?

До комісії по трудових спорах може звернутись *працівник*, незалежно від того, чи є працівник штатним або нештатним, тимчасовим, сумісником, членом профспілки. Власник або уповноважений власником орган не може звернутися до комісії по трудовим спорам. В інтересах працівника право звернення із заявою до комісії по трудовим спорам надане *прокурору або органу профспілкової організації*, членом якої є працівник.

Згідно положень ст.225 КЗпП працівник може звернутися *до комісії по трудових спорах у тримісячний строк* з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права, а у спорах про виплату належної йому заробітної плати - без обмеження будь-яким строком.

У разі *пропуску* з поважних причин встановленого строку комісія по трудових спорах може його *поновити*. Заява працівника, що надійшла до комісії, підлягає обов'язковій реєстрації.

6. Які строки і порядок розгляду трудового спору у комісії по трудових спорах?

Згідно ст.226 КЗпП комісія по трудових спорах зобов'язана розглянути трудовий спір у *десятиденний строк* з дня подання *заяви*. Спори повинні розглядатися у присутності працівника, який подав заяву, представників власника або уповноваженого ним органу. Розгляд спору за відсутності працівника допускається лише за його письмовою заявою. За бажанням працівника при розгляді спору від його імені може виступати представник профспілкового органу або за вибором працівника інша особа, в тому числі адвокат.

У разі *нез'явлення* працівника або його представника на засідання комісії розгляд *заяви відкладається* до наступного засідання. При повторному нез'явленні працівника без поважних причин комісія може винести рішення про зняття цієї заяви з розгляду, що не позбавляє працівника права подати заяву знову в межах тримісячного строку з дня, коли працівник дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права.

Комісія по трудових спорах має право викликати на засідання свідків, доручати спеціалістам проведення технічних, бухгалтерських та інших перевірок, вимагати від власника або уповноваженого ним органу необхідні розрахунки та документи.

Засідання комісії по трудових спорах вважається *правомочним*, якщо на ньому присутні не менше *двох третин обраних до її складу членів*.

Працівник і власник або уповноважений ним орган мають право заявити мотивований *відвід* будь-якому члену комісії. Питання про відвід вирішується більшістю голосів членів комісії, присутніх на засіданні. Член комісії, якому заявлено відвід, не бере участі у вирішенні питання про відвід. На засіданні комісії ведеться *протокол*, який підписується головою або його заступником і секретарем.

7. Який порядок винесення, оскарження та виконання рішень комісії по трудових спорах?

Статтями 227-230 КЗпП визначено, що комісія по трудових спорах приймає *рішення більшістю голосів* її членів, присутніх на засіданні.

У рішенні зазначаються: повне найменування підприємства, установи, організації, прізвище, ім'я та по батькові працівника, який звернувся до комісії, або його представника, дата звернення до комісії і дата розгляду спору, суть спору, прізвища членів комісії, власника або представників уповноваженого ним органу, результати голосування і мотивоване рішення комісії.

Копії рішення комісії у *триденний строк* вручаються працівникові, власникові або уповноваженому ним органу.

У разі *незгоди* з рішенням комісії по трудових спорах працівник чи власник або уповноважений ним орган можуть *оскаржити* її рішення до суду в *десятиденний строк* з дня вручення їм виписки з протоколу засідання комісії чи його копії. Пропуск вказаного строку не є підставою відмови у прийнятті заяви. Визнавши причини пропуску поважними, суд може поновити цей строк і розглянути спір по суті. В разі коли пропущений строк не буде поновлено, заява не розглядається, і залишається в силі рішення комісії по трудових спорах.

Рішення комісії по трудових спорах *підлягає виконанню* власником або уповноваженим ним органом у *триденний строк* по закінченні *десяти днів*, передбачених на їх оскарження (стаття 228), за винятком випадків, передбачених частиною п'ятою статті 235 КЗпП.

Рішення комісії по трудових спорах підлягає виконанню власником або уповноваженим ним органом у триденний строк по закінченні десяти днів, передбачених на їх оскарження (стаття 228 КЗпП), за винятком випадків, передбачених частиною п'ятою статті 235 КЗпП.

У разі *невиконання* власником або уповноваженим ним органом рішення комісії по трудових спорах у встановлений строк (стаття 229) працівникові комісією по трудових спорах підприємства, установи, організації видається *посвідчення*, що має силу *виконавчого листа*.

На підставі посвідчення, пред'явленого не пізніше *тримісячного строку* до районного, міського (міста обласного значення), районного у місті відділу державної виконавчої служби, *державний виконавець виконує* рішення комісії по трудових спорах у *примусовому порядку*.

8. Який порядок розгляду трудових спорів місцевими судами?

Як визначено ст.231 КЗпП у *районних, районних у місті, міських чи міськрайонних судах* розглядаються трудові спори за заявами:

1) працівника чи власника або уповноваженого ним органу, коли вони не згодні з рішенням комісії по трудових спорах підприємства, установи, організації (підрозділу);

2) прокурора, якщо він вважає, що рішення комісії по трудових спорах суперечить чинному законодавству.

Безпосередньо в районних, районних у місті, міських чи міськрайонних судах розглядаються трудові спори за заявами:

1) працівників підприємств, установ, організацій, де комісії по трудових спорах не обираються;

2) працівників про поновлення на роботі незалежно від підстав припинення трудового договору, зміну дати і формулювання причини звільнення, оплату за час вимушеного прогулу або виконання нижчеоплачуваної роботи, за винятком спорів працівників, вказаних у частині третій статті 221 і статті 222 КЗпП;

3) керівника підприємства, установи, організації (філіалу, представництва, відділення та іншого відокремленого підрозділу), його заступників, головного бухгалтера підприємства, установи, організації, його заступників, а також службових осіб митних органів, державних податкових інспекцій, яким присвоєно персональні звання, і службових осіб державної контрольно-ревізійної служби та органів державного контролю за цінами; керівних працівників, які обираються, затверджуються або призначаються на посади державними органами, органами місцевого та регіонального самоврядування, а також громадськими організаціями та іншими об'єднаннями громадян з питань звільнення, зміни дати і формулювання причини звільнення, переведення на іншу роботу, оплати за час вимушеного прогулу і накладання дисциплінарних стягнень, за винятком спорів працівників, вказаних у частині третій статті 221 і статті 222 КЗпП;

4) власника або уповноваженого ним органу про відшкодування працівниками матеріальної шкоди, заподіяної підприємству, установі, організації;

5) працівників у питанні застосування законодавства про працю, яке відповідно до чинного законодавства попередньо було вирішено власником або уповноваженим ним органом і виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації (підрозділу) в межах наданих їм прав.

Безпосередньо в районних, районних у місті, міських чи міськрайонних судах розглядаються також спори про відмову у прийнятті на роботу:

1) працівників, запрошених на роботу в порядку переведення з іншого підприємства, установи, організації;

2) молодих спеціалістів, які закінчили вищий навчальний заклад і у встановленому порядку направлені на роботу на дане підприємство, в установу, організацію;

3) вагітних жінок, жінок, які мають дітей віком до трьох років або дитину-інваліда, а одиноких матерів - при наявності дитини віком до 14 років;

4) виборних працівників після закінчення строку повноважень;

5) працівників, яким надано право поворотного прийняття на роботу;

6) інших осіб, з якими власник або уповноважений ним орган відповідно до чинного законодавства зобов'язаний укласти трудовий договір.

9. Що таке позовна заява?

Позовна заява - це спосіб захисту порушеного суб'єктивного права людини, який подається в суд зацікавленою особою в письмовому вигляді.

Позовна заява повинна містити в собі:

1) найменування суду, до якого подається заява;

2) ім'я (найменування) позивача і відповідача, а також ім'я представника позивача, якщо позовна заява подається представником, їх місце проживання або місцезнаходження, поштовий індекс, номер засобів зв'язку, якщо такий відомий;

3) зміст позовних вимог;

4) ціну позову щодо вимог майнового характеру;

5) виклад обставин, якими позивач обґрунтовує свої вимоги;

6) зазначення доказів, що підтверджують кожну обставину, наявність підстав для звільнення від доказування;

7) перелік документів, що додаються до заяви.

Позовна заява підписується позивачем або його представником із зазначенням дати її подання. До позовної заяви додаються документи, що підтверджують сплату судового збору та оплату витрат на інформаційно-технічне забезпечення розгляду справи. У разі пред'явлення позову особами, які діють на захист прав, свобод та інтересів іншої особи, в заяві повинні бути зазначені підстави такого звернення. Якщо позовна заява подається представником позивача, до позовної заяви додається довіреність чи інший документ, що підтверджує його повноваження.

Якщо працівник (позивач) подає заяву до кількох відповідачів, то він повинен подати заяву з копіями відповідно до кількості відповідачів.

10. В які строки працівник може звернутись за захистом своїх прав до суду?

Працівник може звернутися з заявою про вирішення трудового спору безпосередньо до районного, районного у місті, міського чи міськрайонного суду *в тримісячний строк* з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права, а у справах про звільнення - *в місячний строк* з дня вручення копії наказу про звільнення або з дня видачі трудової книжки.

У разі порушення законодавства *про оплату* праці працівник має право звернутися до суду з позовом про стягнення належної йому заробітної плати *без обмеження будь-яким строком*.

Для звернення власника або уповноваженого ним органу до суду в питаннях стягнення з працівника *матеріальної шкоди*, заподіяної підприємству, установі, організації, встановлюється строк *в один рік* з дня виявлення заподіяної працівником шкоди.

Встановлений частиною третьою цієї статті строк застосовується і при зверненні до суду вищестоячого органу або прокурора.

У разі *пропуску з поважних причин* строків, установлених статтею 233 цього Кодексу, районний, районний у місті, міський чи міськрайонний суд *може поновити* ці строки.

11. Чи може бути відшкодована працівнику моральна шкода, завдана роботодавцем?

Відшкодування власником або уповноваженим ним органом *моральної шкоди* працівнику провадиться у разі, якщо порушення його законних прав призвели до моральних страждань, втрати нормальних життєвих зв'язків і вимагають від нього додаткових зусиль для організації свого життя. Порядок відшкодування моральної шкоди визначається законодавством.

Відповідно до норм ст. 23 Цивільного кодексу особа має право на відшкодування моральної шкоди, завданої внаслідок порушення її прав. Моральна шкода полягає:

1) у фізичному болю та стражданнях, яких фізична особа зазнала у зв'язку з каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я;

2) у душевних стражданнях, яких фізична особа зазнала у зв'язку з протиправною поведінкою щодо неї самої, членів її сім'ї чи близьких родичів;

3) у душевних стражданнях, яких фізична особа зазнала у зв'язку із знищенням чи пошкодженням її майна;

4) у приниженні честі та гідності фізичної особи, а також ділової репутації фізичної або юридичної особи.

Моральна шкода *відшкодовується грішми, іншим майном або в інший спосіб*.

Розмір грошового відшкодування моральної шкоди *визначається судом* залежно від характеру правопорушення, глибини фізичних та душевних страждань, погіршення здібностей потерпілого або позбавлення його можливості їх реалізації, ступеня вини особи, яка завдала моральної шкоди, якщо вина є підставою для відшкодування, а також з урахуванням інших обставин, які мають істотне значення. При визначенні розміру відшкодування *враховуються вимоги розумності і справедливості*.

Моральна шкода відшкодовується *незалежно від майнової шкоди*, яка підлягає відшкодуванню, та не пов'язана з розміром цього відшкодування. Моральна шкода відшкодовується одноразово, якщо інше не встановлено договором або законом.

12. Який порядок розгляду та вирішення колективних трудових спорів?

Відповідно до ст.2 Закону України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)" *колективний трудовий спір (конфлікт)* - це розбіжності, що виникли між сторонами соціально-трудова відносин, щодо:

а) встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту;

б) укладення чи зміни колективного договору, угоди;

в) виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень;

г) невиконання вимог законодавства про працю.

Сторонами колективного трудового спору (конфлікту) є:

- на виробничому рівні - наймані працівники (окремі категорії найманих працівників) підприємства, установи, організації чи їх структурних підрозділів або первинна профспівкова чи інша уповноважена найманими працівниками організація та власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи представник;

- на галузевому, територіальному рівнях - наймані працівники підприємств, установ, організацій однієї або декількох галузей (професій) або адміністративно-територіальних одиниць чи профспівки, їх об'єднання або інші уповноважені цими найманими працівниками органи та власники, об'єднання власників або уповноважені ними органи чи представники;

- на національному рівні - наймані працівники однієї або декількох галузей (професій) чи профспівки або їх об'єднання чи інші уповноважені найманими працівниками органи та власники, об'єднання власників або уповноважені ними органи (представники) на території більшості адміністративно-територіальних одиниць України, передбачених частиною другою статті 133 Конституції України.

Сторони спору можуть утворити примирну комісію, яка складається з представників сторін і призначена для вироблення рішення, що може задовольнити сторони колективного трудового спору (конфлікту).

Примирна комісія утворюється за ініціативою однієї із сторін на виробничому рівні - у триденний, на галузевому чи територіальному рівні - у п'ятиденний, на національному рівні - у десятиденний строк з моменту виникнення колективного трудового спору (конфлікту) з однакової кількості представників сторін.

Порядок визначення представників до примирної комісії визначається кожною із сторін колективного трудового спору (конфлікту) самостійно.

Колективні трудові спори (конфлікти) розглядаються виробничою примирною комісією у п'ятиденний, галузевою та територіальною примирними комісіями - у десятиденний, примирною комісією на національному рівні - у п'ятнадцятиденний строк з моменту утворення комісій. За згодою сторін ці строки можуть бути продовжені.

Рішення примирної комісії оформляється протоколом та має для сторін обов'язкову силу і виконується в порядку і строки, які встановлені цим рішенням. Після прийняття рішення щодо вирішення колективного трудового спору (конфлікту) примирна комісія припиняє свою роботу.

Трудовий арбітраж - орган, який складається із залучених сторонами фахівців, експертів та інших осіб і приймає рішення по суті трудового спору (конфлікту).

Трудовий арбітраж утворюється з ініціативи однієї із сторін або незалежного посередника у триденний строк у разі:

- неприйняття примирною комісією погодженого рішення щодо вирішення колективного трудового спору (конфлікту);

- виникнення колективного трудового спору (конфлікту) з питань, передбачених пунктами "в" і "г" статті 2 Закону.

Кількісний і персональний склад трудового арбітражу визначається за згодою сторін. Голова трудового арбітражу обирається з числа його членів.

Колективний трудовий спір (конфлікт) розглядається трудовим арбітражем з обов'язковою участю представників сторін, а в разі потреби - представників інших заінтересованих органів та організацій.

Трудовий арбітраж повинен прийняти рішення у десятиденний строк з дня його створення. За рішенням більшості членів трудового арбітражу цей строк може бути продовжено до двадцяти днів. Рішення трудового арбітражу приймається більшістю голосів його членів, оформляється протоколом і підписується усіма його членами.

З метою сприяння поліпшенню трудових відносин та запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів) Президентом України утворюється *Національна служба посередництва і примирення*.

Представники Національної служби посередництва і примирення можуть брати участь у вирішенні колективного трудового спору (конфлікту) на всіх його стадіях.

13. Яким чином працівники підприємства можуть скористатися правом на страйк?

Відповідно до статті 44 Конституції України ті, хто працює, *мають право на страйк* для захисту своїх економічних і соціальних інтересів.

Порядок здійснення права на страйк встановлюється Законом ("Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)").

Страйк - це тимчасове колективне добровільне припинення роботи працівниками (невихід на роботу, невиконання своїх трудових обов'язків) підприємства, установи, організації (структурного підрозділу) з метою вирішення колективного трудового спору (конфлікту).

Страйк застосовується як *крайній засіб* (коли всі інші можливості вичерпано) вирішення колективного трудового спору (конфлікту) у зв'язку з відмовою власника або уповноваженого ним органу (представника) задовольнити вимоги найманих працівників або уповноваженого ними органу, профспілки, об'єднання профспілок чи уповноваженого нею (ними) органу.

Страйк може бути розпочато, якщо примирні процедури не привели до вирішення колективного трудового спору (конфлікту) або власник чи уповноважений ним орган (представник) ухиляється від примирних процедур або не виконує угоди, досягнутої в ході вирішення колективного трудового спору (конфлікту).

Рішення про оголошення страйку на підприємстві приймається за поданням виборного органу первинної *профспілкової організації* (профспілкового представника) чи іншої організації найманих працівників, уповноваженої згідно із статтею 3 цього Закону представляти інтереси найманих працівників, *загальними зборами* (конференцією) найманих працівників шляхом голосування і вважається прийнятим, якщо за нього проголосувала більшість найманих працівників або *дві третини делегатів конференції*. Рішення про оголошення страйку оформляється *протоколом*.

Страйк вважається галузевим чи територіальним, якщо на підприємствах, на яких оголошено страйк, кількість працюючих становить більше половини загальної кількості працюючих відповідної галузі чи території.

Нікого не може бути примушено до участі або до неучасті у страйку.

Страйк на підприємстві *очолює орган (особа)*, що визначається *загальними зборами* (конференцією) найманих працівників при прийнятті рішення про оголошення страйку.

Орган (особа), який очолює страйк, *зобов'язаний письмово попередити власника* або уповноважений ним орган (представника) не пізніше як *за сім днів до початку страйку*, а у разі прийняття рішення про страйк на безперервно діючому виробництві - за п'ятнадцять днів.

Власник або уповноважений ним орган (представник) зобов'язаний у найкоротший строк попередити постачальників і споживачів, транспортні організації, а також інші заінтересовані підприємства, установи, організації щодо рішення найманих працівників про оголошення страйку.

4. РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО НАПОВНЕННЯ КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ ПОЛОЖЕННЯМИ, ЩО СТОСУЮТЬСЯ ГАРАНТУВАННЯ ПРАВ ПРАЦЮЮЧИХ ЖІНОК ТА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ҐЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ У СФЕРІ ПРАЦІ



Щорічно проходить традиційна кампанія по укладенню та переукладенню **колективних договорів** на підприємствах, в установах і організаціях різних форм власності. Саме цим документом регулюються виробничі, трудові та соціальні відносини трудового колективу з адміністрацією підприємства. Працюють спільні комісії представників роботодавців та профспілок, які потім будуть звітувати перед трудовими колективами про виконання взятих на себе зобов'язань.

Відповідно до ст. 2 Закону України “Про колективні договори і угоди” він укладається на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форм власності і господарювання, які використовують найману працю і мають право юридичної особи. Відповідно до ст. 7 цього закону колективний договір може передбачати **додаткові порівняно з чинним законодавством і угодами гарантії та пільги**, у т.ч. в частині надання додаткових оплачуваних відпусток, виплат заохочувального та матеріального характеру тощо.

Стаття 20 Закону України “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності” зобов'язує роботодавців, їх об'єднання, органи виконавчої влади, органи місцевого самоврядування брати участь у колективних переговорах щодо укладання колективних договорів і угод.

Порядок прийняття колективного договору є найбільш демократичним порівняно з порядком прийняття інших локальних нормативних актів. Працівники можуть брати участь у процедурі прийняття колективного договору безпосередньо, а не бути лише пасивними учасниками. Отже, у працюючих жінок з'являється реальна можливість щось змінювати в поліпшенні умов праці, захисті своїх трудових прав.

Є хороші для наслідування приклади, коли колективні договори, укладені на окремих підприємствах Чернігівської області встановлюють рівень оплати праці та соціального захисту своїх працівників, що значно перевищує норми, визначені законодавством, Генеральною та галузевою угодою. Так, передбачені суттєві додаткові гарантії та соціально-побутові пільги працюючим: отримання додаткових винагород за результатами роботи за рік, надання матеріальних допомог на оздоровлення, при виході на пенсію, грошову доплату до державної допомоги по догляду за дітьми, запровадження додаткового медичного страхування, виділення дотацій на харчування працівників тощо.

На жаль, лишається досить високою кількість підприємств, установ, організацій, на яких колективні договори не укладаються. Це зумовлюється, у першу чергу, тим, що на невеликих підприємствах часто відсутня профспілкова організація, а працівники за умов зростаючого безробіття, цінуючи своє робоче місце, не порушують питання про укладення колективного договору.

Часто позиція роботодавців свідчить про небажання брати на себе довгострокові соціальні зобов'язання, що впливають із необхідності забезпечення сталого розвитку не тільки сфери виробництва та обігу капіталу, а також і соціальної сфери. Рівень середньої заробітної плати в Чернігівській області на сьогодні є одним з найнижчих по Україні (23 місце), що є прямим наслідком “традиційної” ідеології бізнес-менеджменту, спрямованої на всіляку “мінімізацію” витратних статей. 11% працюючих в області отримують заробітну плату нижчу від офіційно встановленого рівня прожиткового мінімуму для працездатного населення і це при тому, що такий рівень, за оцінками незалежних експертів штучно занижується. За висновками експертів ООН, гарантований мінімум для забезпечення відтворення трудового потенціалу країни має становити не менше 3 доларів за годину (25 грн.), тобто середня заробітна плата повинна бути не менше ніж 3500 грн. За останніми статистичними даними таку зарплату в області отримують тільки 9,3% працюючих.

В сучасних умовах одне з головних завдань полягає у тому, щоб колективний договір був укладений на кожному підприємстві, де працюють наймані працівники.

Враховуючи постійну зміну виробничих та соціальних умов, перед трудящими і профспілками постає постійне завдання вимагати своєчасного коригування відповідних договірних гарантій щодо умов праці і життя.

Профспілка, як представник трудового колективу зобов'язана пред'явити роботодавцю оптимальні, економічно обґрунтовані вимоги до соціальних результатів роботи підприємства. Необхідно висувати обґрунтовані вимоги щодо зміни структури витрат роботодавця на робочу силу, враховуючи при цьому необхідність досягнення балансу інтересів роботодавця і найманих працівників. Робоча сила має бути такою ж рентабельною, як і будь-яке виробництво, а показник питомої ваги заробітної плати в собівартості продукції слід поступово наближати до Європейського рівня (35-40%).

Статтею 7 Закону України "Про колективні договори і угоди" визначено, що у колективному договорі встановлюються взаємні зобов'язання сторін щодо регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин. Ця проста норма має ще одне дуже суттєве смислове навантаження – взаємні зобов'язання фактично можна встановити лише на майбутнє, тобто **запланувати їх**. Отже, колективний договір є документом планового характеру, а процес його підготовки – процесом планування, насамперед – соціально-трудоного планування на підприємстві.

Цінність колективного договору, як і будь-якого іншого двостороннього правочину полягає у тому наскільки конкретними і вимірюваними є **взаємні зобов'язання сторін**. Інакше матимемо лише декларативні норми, виконання яких практично неможливо контролювати. Отже, прийняті на себе роботодавцем зобов'язання у сфері забезпечення належних умов праці та відпочину бажано підкріплювати конкретною цифрою коштів, які мають бути виділені на ці цілі.

У колективних договорах має міститися закріплення механізму реалізації права представників профспілкових організацій вносити керівництву підприємства пропозиції щодо вироблення стратегії та системного запровадження принципів **соціальної відповідальності** бізнесу в діяльність підприємства. Зокрема, може йти мова про:

- ініціювання перед роботодавцем розробки та впровадження соціальних програм для працівників підприємства та їхніх сімей;
- врахування при цьому особливих потреб працюючих жінок, жінок-матерів, багатодітних жінок, одиноких жінок з дітьми тощо;
- сприяння запровадженню на підприємстві соціальної звітності.

На сьогодні гостро відчувається актуальність проблеми "виховання" соціально відповідальних менеджерів. Більшість соціальних проблем (у т.ч. , у сфері дотримання прав працюючих жінок) є наслідком значного зрушення економічних можливостей вразливих верств населення через систематичне порушення трудових прав працівників (як жінок так і чоловіків) та відсутність етичного підходу до ведення бізнесу.

Керівники бізнесу орієнтуються, скоріше, не на розвиток соціальних відносин з колективами найманих працівників та урахування індивідуальних потреб різних категорій працюючих, а на формальне дотримання певного кола гарантій, зафіксованих законодавством про працю. Проте слід зазначити, що коло таких державних гарантій досить обмежене, а їх рівень (мінімальна зарплата, прожитковий мінімум та інш.) на сьогодні є зовсім недостатнім для забезпечення належного рівня життя та соціальної злагоди у суспільстві.

Традиційно колективні договори регулюють питання зайнятості, умов праці, рівня оплати праці. При цьому договірні сторони мають націлюватись на забезпечення **більш високих** порівняно з діючим законодавством гарантій для працівників. Зокрема, це може бути:

1. Надання додаткових порівняно з законодавством пільг і компенсацій за важкі та шкідливі умови праці.
2. Надання працівникам підприємства, особливо – жінкам з дітьми путівок на оздоровлення, здешевлених за рахунок роботодавця.
3. Надання додаткової матеріальної допомоги жінкам, що перебувають у відпустці по догляду за дитиною до досягнення нею три- або шестирічного віку.

4. Надання додаткових оплачуваних відпусток (1-3 дні) за рахунок прибутку підприємства у випадках: вступу до шлюбу, народження дитини, батькам, які відправляють дітей до 1 класу тощо.

5. Проведення за кошти роботодавця обов'язкових медичних оглядів працівників, а також оздоровчі заходи, визначені за результатами цих медоглядів.

6. Надання матеріальної допомоги малозабезпеченим сім'ям та сім'ям з дітьми у придбанні шкільного одягу, взуття тощо.

7. Встановлення для працюючих жінок (чорнобильців), а також жінок, які є вдовами учасників ліквідації наслідків аварії на ЧАЕС та виховують неповнолітніх дітей, скороченої тривалості робочого часу із збереженням оплати праці за повний робочий час.

8. Надання роботодавцем працівникам матеріальної допомоги (зокрема, за сімейними обставинами, при народженні дитини, на лікування та медичне обслуговування тощо).

9. Організація пільгового харчування працівників за місцем роботи з метою підвищення рівня ефективності праці, охорони здоров'я та соціального захисту працівників.

10. Виплата працівникові грошової компенсації у розмірі не нижче 50 % від вартості проживання (або фіксовану грошову суму в місяць), якщо працівник знімає житло (гуртожиток) за договором найму і при укладанні трудового договору роботодавець не має можливості надати йому житло (гуртожиток).

11. Ініціювання часткової оплати роботодавцем вартості житлово-комунальних послуг з метою посилення соціального захисту малозабезпечених працівників, інвалідів, багатодітних сімей.

12. Надання роботодавцем довгострокових кредитів працівникам для встановлення засобів обліку і регулювання споживання води, тепла, газу.

13. Організація доставки працівників транспортом підприємства на роботу і додому у вечірні та нічні зміни або компенсування їм відповідних витрат.

14. Надання матеріальної допомоги ветеранам підприємства та малозабезпеченим пенсіонерам для придбання сільськогосподарських продуктів, лікування та періодично для проведення ремонту житла.

15. Надання роботодавцем допомоги на поховання або відшкодування вартості видатків на ці цілі.

16. Сприяння в отриманні пільгових довготермінових кредитів та безвідсоткових позик для придбання житла, товарів довгострокового користування, здобуття вищої освіти.

17. Проведення роботи, спрямованої на дотримання працівниками здорового способу життя.

18. Залучення працюючих до аматорської творчості, заохочення діяльності аматорських колективів.

19. Проведення урочистих вечорів, концертів, культпоходів, поїздок, новорічних свят для дітей тощо.

Крім традиційного кола питань колективні договори та угоди повинні обов'язково передбачати питання гарантування **гендерної рівності**, як того вимагає Закон України "Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків". Відповідно до вимог ст.ст. 17-18 зазначеного Закону жінкам і чоловікам забезпечуються рівні права та можливості у працевлаштуванні, просуванні по роботі, підвищенні кваліфікації та перепідготовці. Роботодавець зобов'язаний:

- створювати умови праці, які дозволяють б жінкам і чоловікам здійснювати трудову діяльність на рівній основі;

- забезпечувати жінкам і чоловікам можливість суміщати трудову діяльність із сімейними обов'язками;

- здійснювати рівну оплату праці жінок і чоловіків при однаковій кваліфікації та однакових умовах праці;

- вживати заходів щодо створення безпечних для життя і здоров'я умов праці.

У разі колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин (генеральна угода, регіональні та галузеві угоди, колективні договори) угоди (договори) мають включати положення, що забезпечують рівні права та можливості жінок і чоловіків, із зазначенням строків реалізації відповідних положень.

При цьому колективні угоди (договори) **мають передбачати:**

- покладання обов'язків уповноваженого з гендерних питань - радника керівника підприємства установи та організації, їх структурних підрозділів на одного з працівників на громадських засадах;

- комплектування кадрами і просування працівників по роботі з дотриманням принципу надання переваги особі тієї статі, щодо якої в них існує дисбаланс;

- усунення нерівності за її наявності в оплаті праці жінок і чоловіків.

Для ефективного вирішення цих питань необхідно чітко уявляти собі потреби членів колективу та вести колективні переговори на благо всіх працівників. **Ось що ви можете зробити:**

- зібрати дані про членів трудового колективу;

- вибрати гендерно-чутливі дані.

- систематизувати дані та провести гендерний аналіз по змінах, професіях та посадах;

- діагностувати гендерні відмінності та диспропорції;

- провести первинне визначення питань і проблем;

- скласти перелік усіх найбільш уразливих категорій працівників на вашому підприємстві (жінки з дітьми, самотні жінки, багатодітні жінки, вдови, ветерани тощо).

- поговорити з ними, з'ясувати їх особливі потреби та інтереси;

- провести обговорення на засіданні профкому;

- розробити план діяльності;

- підготувати спеціальну інформацію для членів профспілок і працівників;

- підготувати інформацію та звіти для роботодавця, поділитися своїми даними про становище працівників, особливо з проблем найбільш уразливих категорій;

- представляти працівників шляхом колективних переговорів і соціального діалогу.

Включити їхні потреби у свій список пріоритетів для порядку денного колективних переговорів;

- провести переговори й досягти підписання відповідних змін до колективного договору (угоди).

- встановити механізми відповідальності для контролю за ходом виконання зобов'язань.

Контроль за виконанням колективного договору, угоди проводиться безпосередньо сторонами, що їх уклали, чи уповноваженими ними представниками. При здійсненні контролю сторони **зобов'язані надавати необхідну для цього інформацію.**

Як зазначається у ст.28 Закону України "Про професійні спілки та гарантії їх діяльності", профспілки, їх об'єднання мають право одержувати безоплатно інформацію від роботодавців або їх об'єднань, з питань, що стосуються трудових і соціально-економічних прав та законних інтересів своїх членів. Крім того, ст.45 цього Закону передбачено, що роботодавці, їх об'єднання зобов'язані **в тижневий термін** надавати на запити профспілок, їх об'єднань інформацію, яка є в їх розпорядженні, з питань умов праці та оплати праці працівників, а також соціально-економічного розвитку підприємства, установи, організації та **виконання колективних договорів і угод.**

Для того, щоб така інформація була об'єктивною, а висновки сторін - коректними, до колективного договору слід включати деталізовану **процедуру оцінювання** рівня виконання сторонами взаємних зобов'язань.

З метою підведення підсумків виконання колективних зобов'язань можуть створюватися **комісії**, які за наслідками проведеної перевірки складають **акт**. Такий акт є основним документом, який свідчить про результати роботи з виконання колективного договору. Одночасно він є підставою для вжиття заходів щодо усунення виявлених недоліків.

5. РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ЩОДО СТАНУ ДОТРИМАННЯ ПРАВ ПРАЦЮЮЧИХ ЖІНОК



Дослідження щодо стану дотримання прав працюючих жінок було проведено на першому етапі реалізації нового регіонального проекту “Підвищення усвідомлення ґендерних прав працюючими жінками” за фінансової підтримки Посольства Фінляндії в Україні.

Метою дослідження було вивчення громадської думки працюючих жінок-матерів щодо того, чи забезпечено дотримання гарантованих їм прав та соціальних гарантій у т.ч. через механізм колдоговірного регулювання соціально-трудова відносин, а також підготовка відповідних експертних висновків та рекомендацій.

На етапі підготовки інструментарію дослідження були проведені засідання експертно-аналітичної групи за участю юристів, соціологів, психологів, спеціалістів у галузі трудових відносин. Була підготовлена спеціальна форма анонімної анкети, що містила 26 запитань. За допомогою регіональних координаторів анкету було розповсюджено серед працюючих жінок м.Чернігова, Носівського та Ріпкинського районів області. Всього отримано 150 заповнених анкет, після чого експерти здійснили опрацювання результатів проведеного дослідження із застосуванням комп’ютерної техніки та програмних засобів, узагальнення отриманої інформації, формування експертних висновків та рекомендацій.

З огляду на застосовану методику відбору, кількість респондентів та їх розподіл за регіонами області, дане дослідження є не соціологічним, а експертно-аналітичним.

На нашу думку, ця праця буде цікавою представникам органів влади, ЗМІ, профспілок, інших неурядових організацій, що здійснюють свою діяльність у напрямку захисту прав найманих працівників.



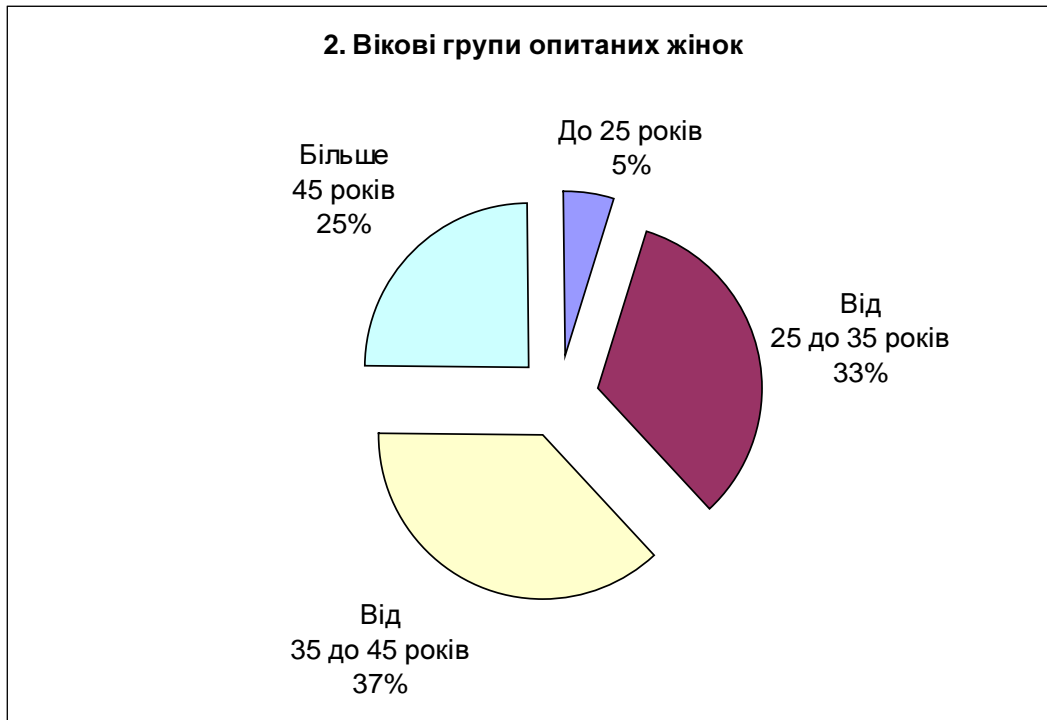
Кількісний розподіл респондентів (працюючих жінок) за регіонами Чернігівської області виглядає наступним чином:

м.Чернігів – 50 осіб;

Носівський район – 50 осіб;

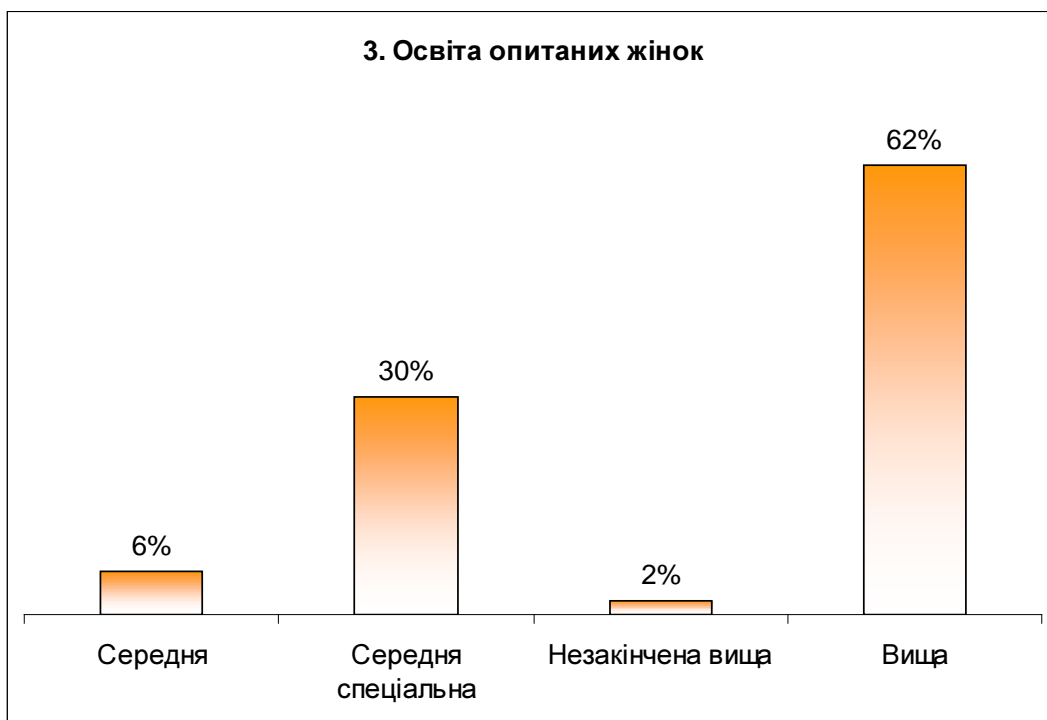
Ріпкинський район – 50 осіб.

Загалом було анонімно опитано 150 жінок, більшість з яких мають дітей та працюють на підприємствах, в установах, організаціях різних форм власності.

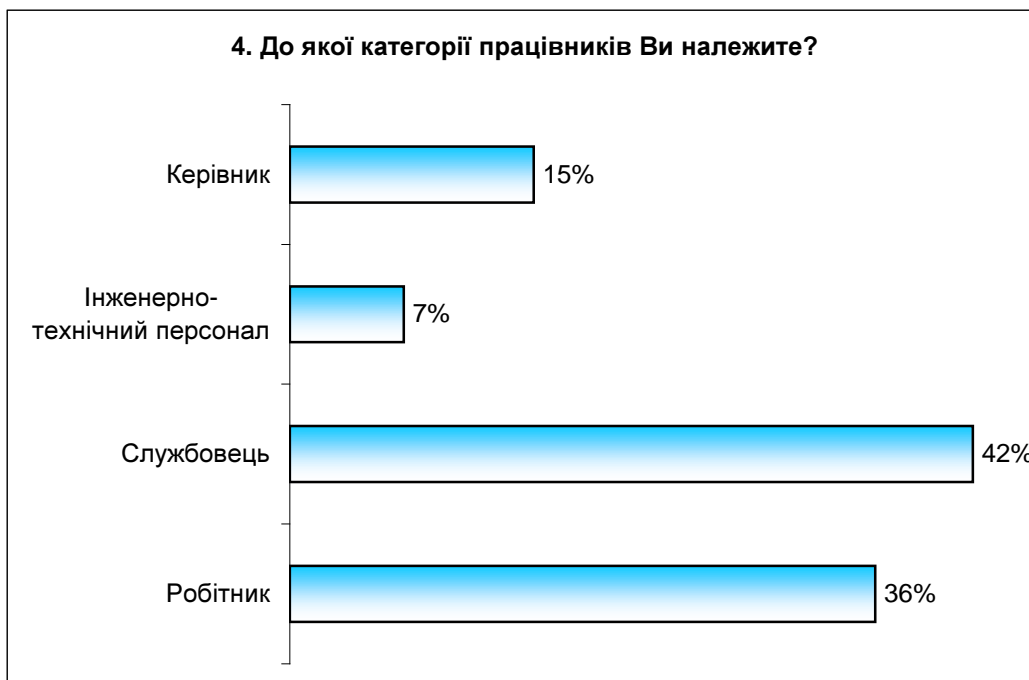


Найбільше опитаних жінок (37%) відносяться до вікової групи від 35 до 45 років, ще 33% є віком від 25 до 35 років, 25% - більше 45 років, ще 5% - молодші 25 років.

Отже, більшість опитаних є достатньо зрілого віку, з певним цікавим соціальним досвідом, який і було відображено у відповідях на питання анкети.



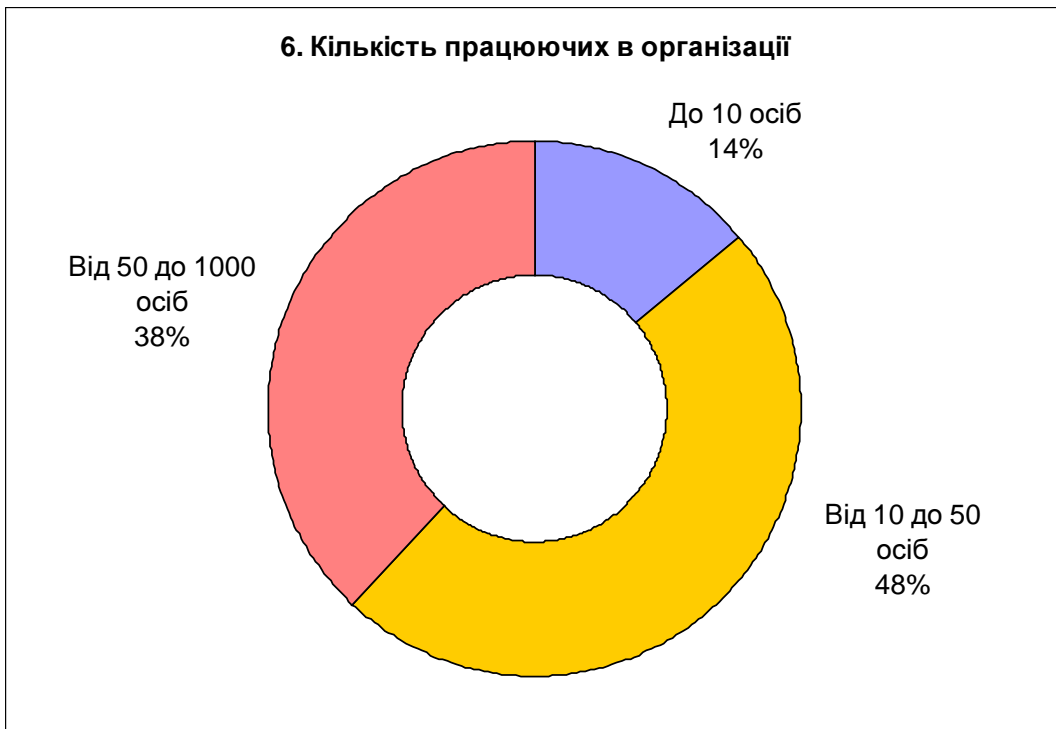
Абсолютна більшість респонденток (62%) мають **вищу освіту**, 30% - **середню спеціальну освіту**, 6% - **середню**, 2% - **незакінчену вищу освіту**. Таким чином, рівень освіти більшості залучених до опитування жінок є достатнім для сподівань на свідоме відношення до своїх соціально-трудових прав.



Більша частка опитаних жінок (42%) є **службовцями**, 36% - працюють за **робітничими професіями**, 15% займають **керівні посади**, а 7% відносяться до **інженерно-технічного персоналу**.



Майже три чверті жінок, які взяли участь у дослідженні (72%) працюють на підприємствах, в установах чи організаціях **державної чи комунальної форми власності**, ще 28% працюють на роботодавців з **приватною формою власності**.



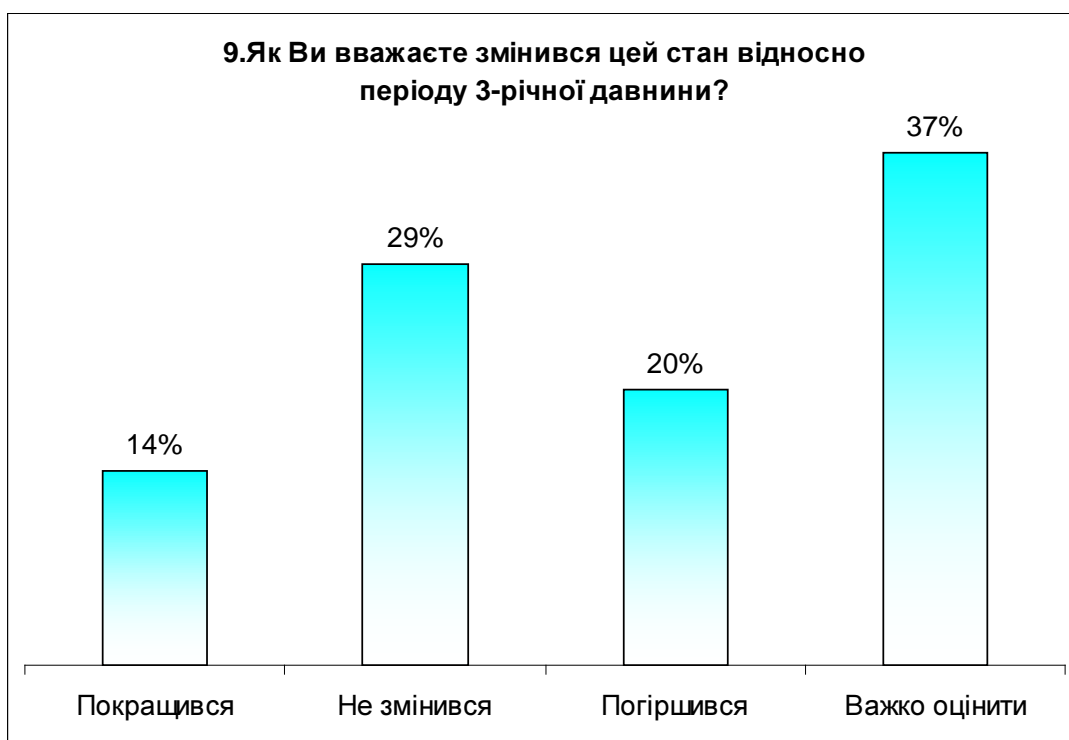
Найбільша частка опитаних жінок (48%) працюють в організаціях з кількістю працівників **від 10 до 50 осіб**, ще 38% респонденток належать до трудових колективів з кількістю працюючих **від 50 до 1000 осіб**, а 14% працюють на маленьких підприємствах з кількістю персоналу **до 10 осіб**.



Оцінюючи розповсюдженість порушень трудового законодавства відносно працюючих жінок-матерів респондентки відповіли, що у різних складових трудових відносин (прийом та звільнення з роботи, виплата зарплати, надання відпусток, забезпечення належних умов праці, надання передбачених законодавством пільг і компенсацій) такі порушення є **постійними** (від 2 до 7%), **досить частими** (від 16 до 21%), допускаються **іноколи** (від 42 до 54%). Приблизно третина опитаних вважають, що порушень трудового законодавства відносно працюючих жінок не допускається ніколи. Отже, приблизно дві третини опитаних жінок вказали на наявність таких порушень, що допускаються з різною періодичністю.



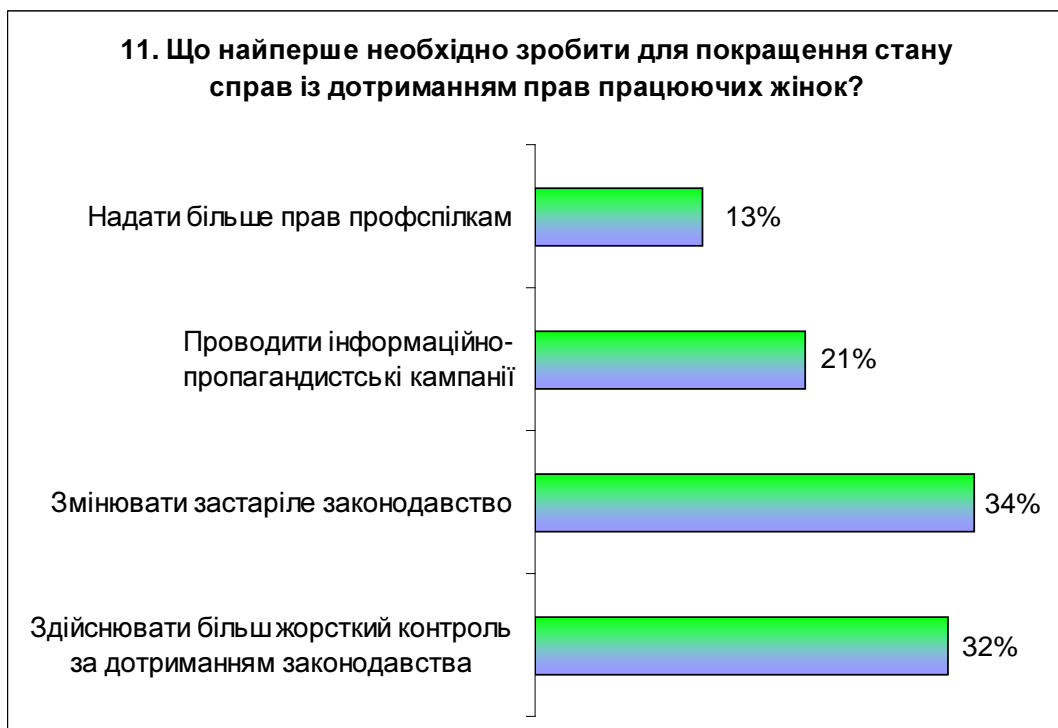
Кожна четверта з опитаних жінок (25%) характеризує сучасний стан з дотриманням прав працюючих жінок у своєму регіоні як **поганий**, хоча приблизно така ж кількість опитаних (27%) оцінюють його як **нормальний** і тільки 8% вважають цей стан **хорошим**. 40% респонденток не змогли дати точну оцінку.



Лише 14% всіх респондентів вважають, що стан з дотриманням прав працюючих жінок **покращився** відносно періоду 3-ти річної давнини, 29% опитаних відмітили, що цей стан **не змінився**, 20% - що **погіршився** і 37% респондентів **не змогли дати точної відповіді**. Таким чином, кожна п'ята з опитаних жінок відмічає негативну тенденцію зміни стану дотриманням прав працюючих жінок протягом 3-х останніх років, кожна третя - вважає, що ситуація останніми роками практично не змінюється ні в кращу, ні в гіршу сторону. Проте досить значна частка опитаних так і не змогли дати однозначної відповіді на поставлене питання.

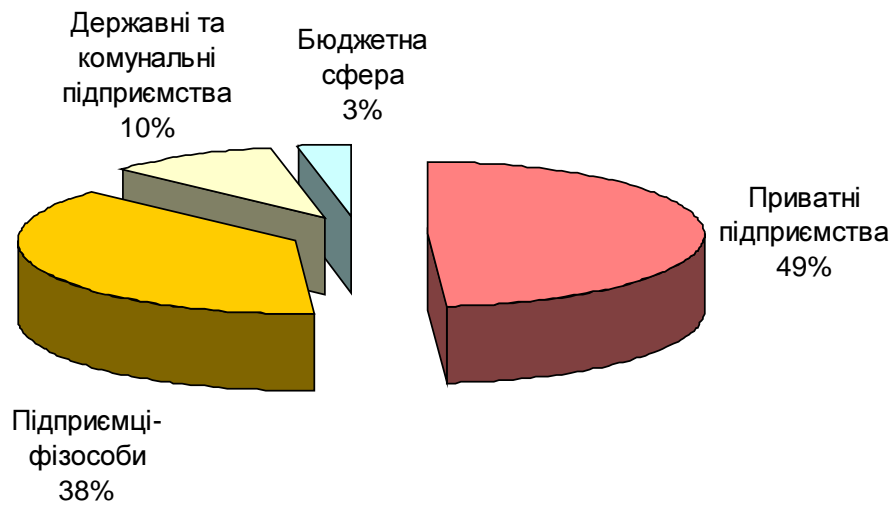


Тільки 18% опитаних виражають сподівання, що в найближчій перспективі ситуація із дотриманням прав працюючих жінок **покращиться**, 32% вважають, що **нічого не зміниться**, 8% - що ситуація **погіршиться**, 42% не змогли точно оцінити перспективи швидких зрушень у цій ситуації.



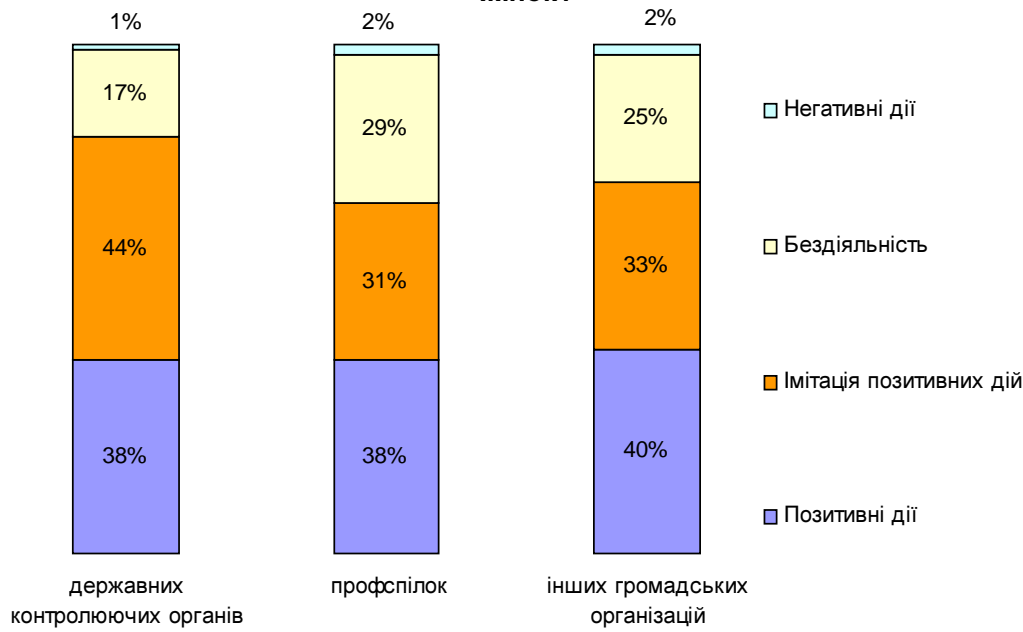
Найбільша частка опитаних вважає, що для покращення стану справ із дотриманням прав працюючих жінок необхідно **здійснювати більш жорсткий контроль за дотриманням законодавства** (32% респондентів), або **змінювати застаріле законодавство** (34% респондентів). Таким чином, найбільше опитаних цілком обґрунтовано вважають, що у справі захисту прав працюючих жінок необхідно покладатися саме на законодавчі гарантії та контроль, які має забезпечити держава.

12. Як ви вважаєте, де найбільше допускається порушень прав працюючих жінок?



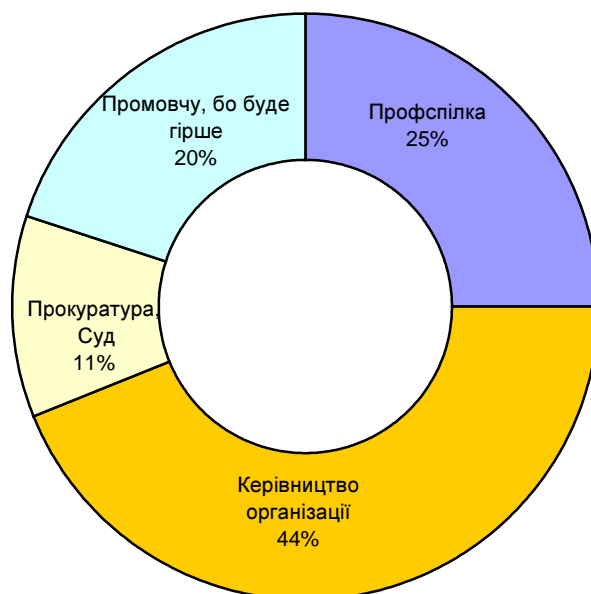
Абсолютна більшість респондентів з числа працюючих жінок відзначили, що найбільше випадків порушень їх прав допускають власники **приватних підприємств** (49%), а також **фізичні особи-підприємці** (38%). На думку опитаних значно менше порушень допускається **на державних та комунальних підприємствах** (10%) та у **бюджетній сфері** (3%).

13. Як Ви оцінюєте дії у сфері захисту прав працюючих жінок?



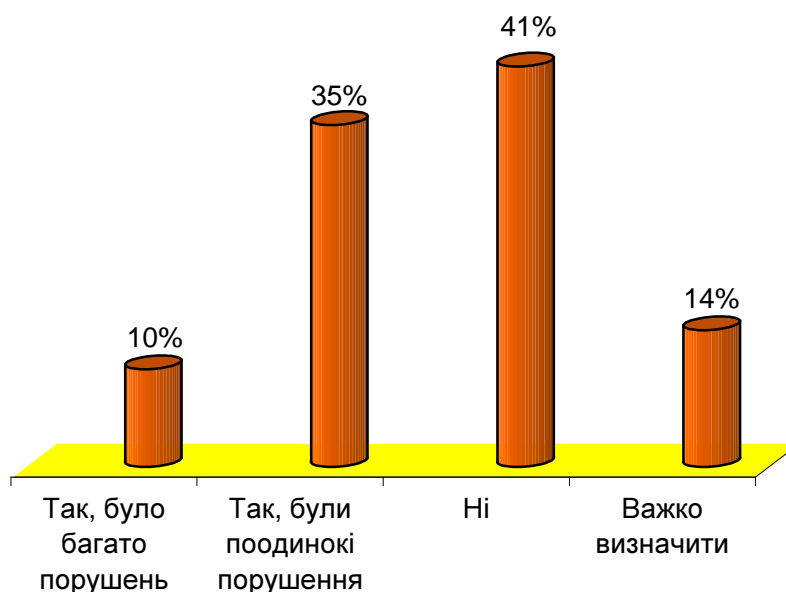
Від 38 до 40% респонденток висловили впевненість, що дії державних контролюючих органів, профспілок та інших громадських організацій у сфері захисту прав працюючих жінок є цілком **позитивними**, натомість майже така ж кількість опитаних (від 31 до 44%) вважає діяльність зазначених органів лише **імітацією позитивних дій** (особливо з боку державних контролюючих органів). Від 17 до 25% опитаних вказали на повну **бездіяльність** органів державного та громадського контролю.

14. Куди Ви звернетесь по допомогу у разі порушення трудових прав?



Більшість опитаних жінок (44%) у випадку порушення своїх трудових прав мають наміри звертатись по допомогу до **керівництва організації**, де вони працюють. Така позиція виглядає дещо парадоксальною, адже потенційних порушень трудових прав можна очікувати саме від роботодавців. 25% опитаних заявили про те, що у такому випадку вони звернуться по допомогу до **профспілкової організації**, членами якої вони є. Кожна п'ята жінка заявила, що взагалі не буде нікуди звертатись, остерігаючись ще більшого погіршення ситуації. Тільки 11% опитаних працівників покладають сподівання на ефективний захист своїх трудових прав на такі органи держави, як **прокуратура та суд**.

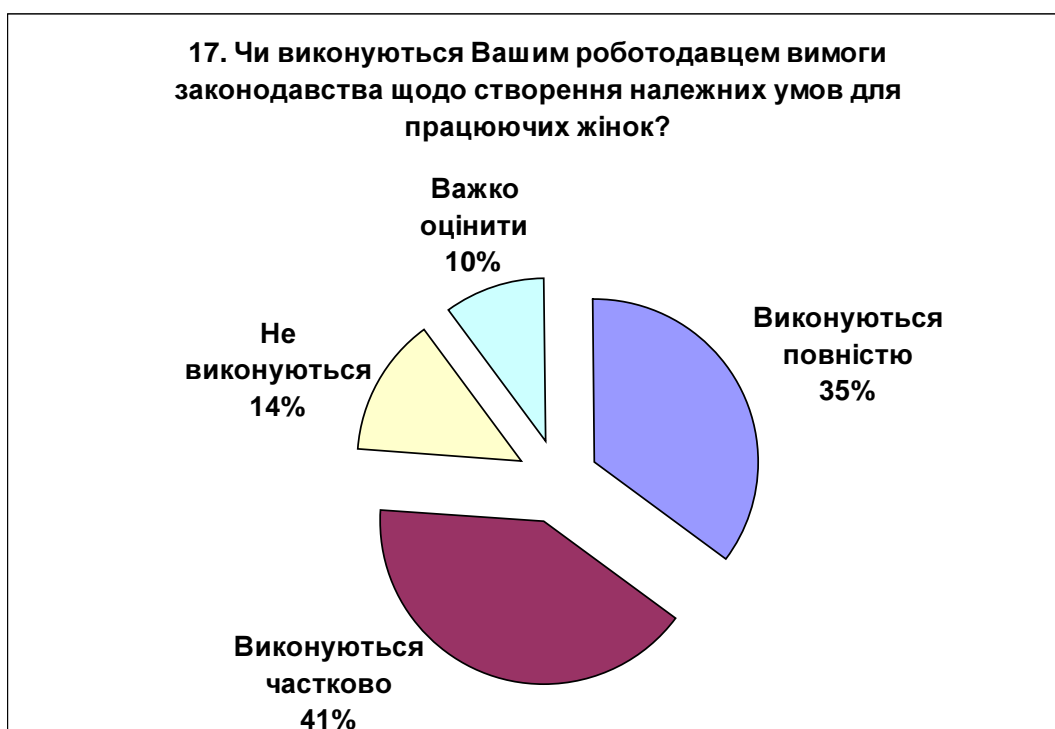
15. Чи порушувались Ваші трудові права в останні 2 роки?



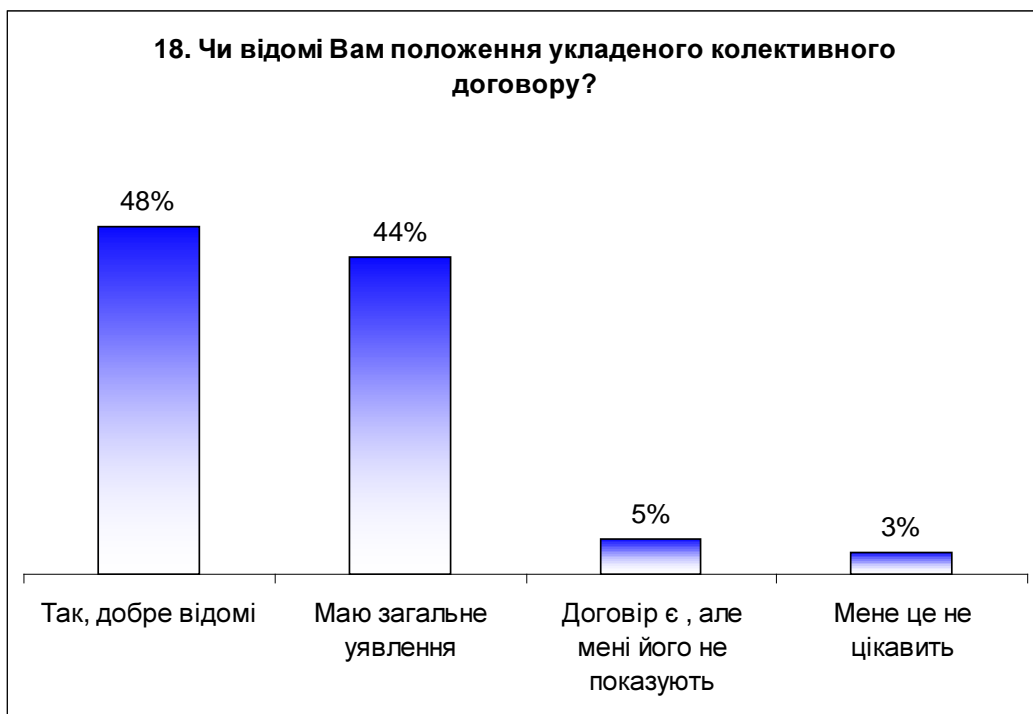
На персональне запитання відносно реальних випадків порушення роботодавцем їх прав за останні 2 роки 10% опитаних жінок-працівниць відповіли, що таких **порушень було багато**, ще 35% відзначили, що були **поодинокі порушення**, 41% **заперечили** наявність випадків порушень їх трудових прав, 14% опитаних не змогли дати точну відповідь на поставлене питання. Таким чином, факти порушень підтвердили загалом більше опитаних, ніж заперечили це.



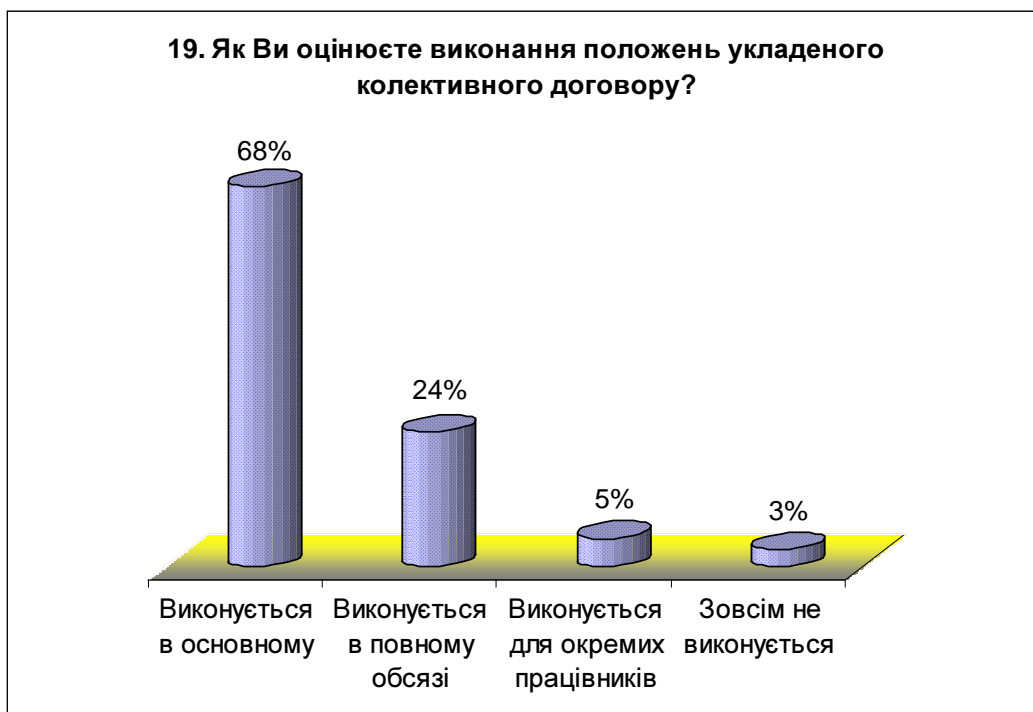
Найбільша частка опитаних з числа працюючих жінок (43%) заявили про те, що **не знають законів** про свої права. Респондентки також відмітили, що вони **не знають про можливі наслідки звернень** за захистом своїх прав (40%), **не знають, куди треба звертатись** (12%) та **як правильно оформити скаргу чи позов** (5%).



35% респонденток повідомили, що їх роботодавець **виконує** вимоги законодавства щодо створення належних умов для працюючих жінок, 41% зазначили, що такі вимоги виконуються роботодавцем лише **частково**, 14% заявили, що їх роботодавець **не виконує** цих вимог, а 10% було складно дати точну оцінку.



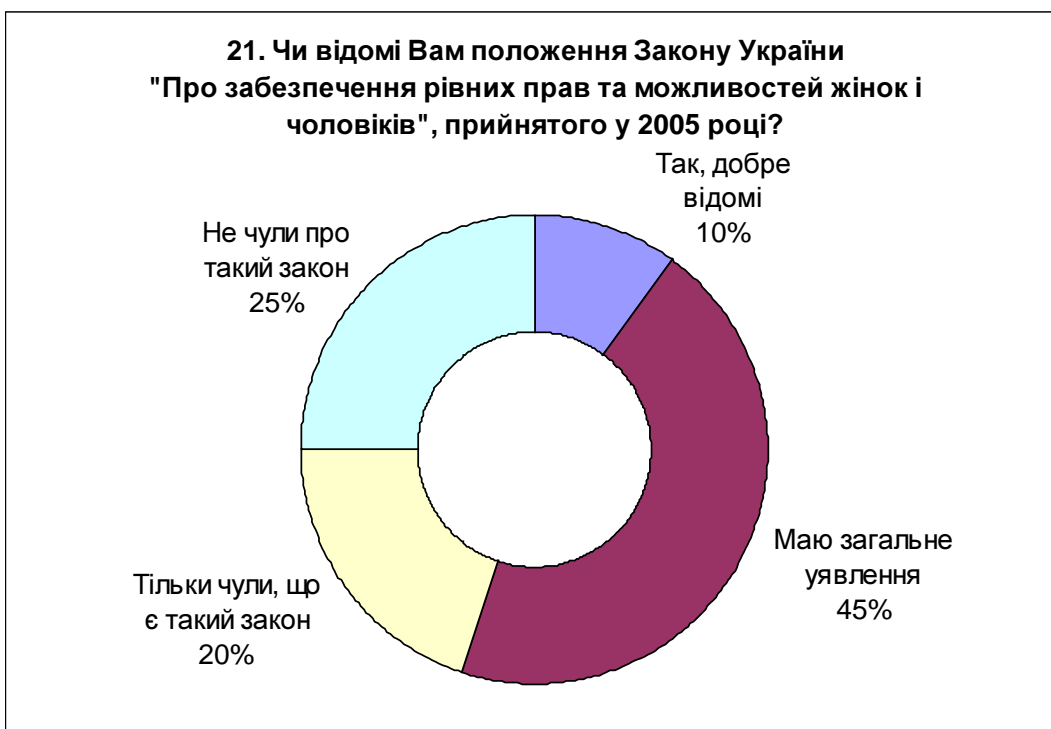
Майже половина опитаних жінок (48%) відповіли, що їм **добре відомі** положення укладеного в організації колективного договору. Трохи менша частина опитаних (44%) повідомили, що вони **мають загальне уявлення** про зміст укладеного колдоговору. Тільки 5% респонденток поскаржились на **неможливість ознайомлення** з текстом колдоговору, а 3% заявили, що він їм **не цікавий**.



Тільки кожна четверта працююча жінка (24%) з числа опитаних вважає, що укладений на підприємстві колективний договір **виконується в повному обсязі**. Ще 68% всіх опитаних вважають, що укладений колективний договір **виконується в основному**. 5% респонденток вважають, що колективний договір виконується **тільки для окремих працівників**, а ще 3% впевнені, що колективний договір **зовсім не виконується**.



Майже кожна третя з опитаних жінок (29%) відзначила те, що **особисто приймала участь** в обговоренні проекту укладеного на підприємстві колективного договору і майже така ж частка респонденток (28%) відмітили, що проект прийнятого колективного договору пройшов обговорення у кожному підрозділі. Проте ще більше опитаних (37%) заявили, що обговорення положень проекту колективного договору в трудовому колективі **не було**, а їх просто ознайомили з готовим до підписання документом, а 6% повідомили, що їх не знайомили ні з проектом, ні з укладеним колективним договором.



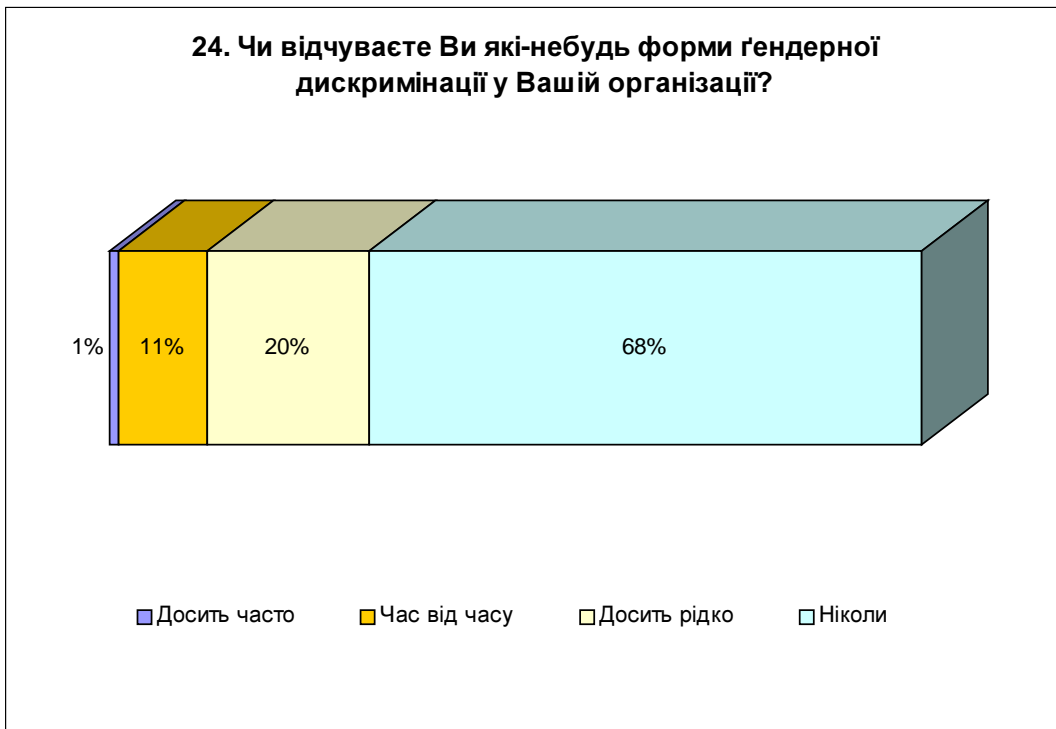
Положення Закону України „Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків”, прийнятого у 2005 році **добре відомі** лише 10% опитаних жінок, ще 20% **тільки чули**, що такий закон є, а 25% зовсім **нічого про нього не знають**. 45% респонденток заявили, що **мають загальне уявлення** щодо положень прийнятого закону.



Більше третини опитаних жінок (34%) зазначили, що за понад 5 років дії нового закону, спрямованого на забезпеченні гендерної рівності ситуація **не змінилась**, 12% були впевнені, що ситуація **покращилась**, 3% - що ситуація **погіршилась**, а більше половини респонденток (51%) взагалі не змогли точно оцінити вплив цього закону.

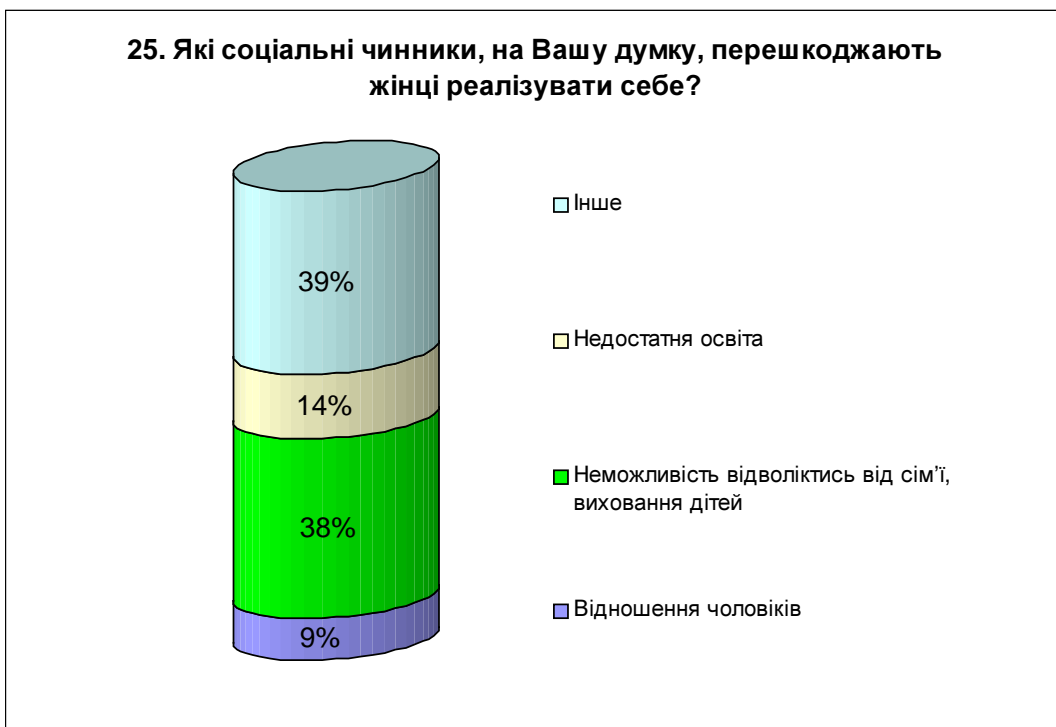


Значна частка опитаних жінок (загалом 87%) відзначили, що за місцем їх роботи відповідні умови праці, які дозволяють жінкам і чоловікам здійснювати трудову діяльність на рівній основі або **створені повністю** (43%), або **створені в основному** (44%). Тільки 11% зазначили, що таку умови **створені недостатньо**, а 2% категорично заявили, що такі умови **не створені**.



На питання відносно проявів ґендерної дискримінації працюючих жінок респондентки відповідали таким чином: **ніколи** не відчували такої дискримінації – 68%, **досить рідко** – 20%, **час від часу** – 11%, **досить часто** – 1%.

На думку експертів загально визнаним є те, що сучасне становище жінок в українському суспільстві також характеризується нерівністю. Ця нерівність існує в усіх сферах життя. Насамперед це стосується сфери професійної зайнятості, можливостей просування сходами професійного чи фінансового успіху. Проте чимало жінок просто **не усвідомлюють своїх прав**, не знають про рух на їх захист і розглядають систему прав людини, як щось абстрактне, що їх не стосується.



На думку опитаних жінок найбільшими перешкодами, які заважають жінці реалізувати себе є: неможливість відволіктись від сім'ї та виховання дітей (38%), недостатня освіта (14%), відношення чоловіків (тільки 9%), щось інше (39%).

Узагальнені експертні висновки за результатами проведеного дослідження

Успішний розвиток підприємств і організацій неможливий без високопродуктивної творчої праці колективу найманих працівників. Але праця вимагає поваги до трудових та соціально-економічних прав працівників, права на об'єднання у професійні спілки, недопущення дискримінації молоді, жінок. Хоча інтереси власника та найманого працівника не завжди збігаються, необхідно знаходити оптимальні шляхи регулювання їх взаємовідносин. Дієвим механізмом реалізації цих питань на рівні підприємств, установ та організацій є соціальний діалог, результатом якого є укладення колективного договору.

З боку держави взаємовідносини між роботодавцем та найманими працівниками регулюються нормативно-правовими актами з питань праці. Зміст цих актів та неухильне їх додержання повинні стимулювати створення таких соціально-трудових відносин, які б забезпечили ефективний розвиток як суб'єктів господарювання, так і найманих працівників та суспільства в цілому.

Наскільки ж сприймається в сучасному економічному середовищі необхідність безумовного додержання вимог законодавства про працю, забезпечення виконання в повному обсязі визначених законом та договорами обов'язків, проведення соціально-відповідальної політики по відношенню до найманих працівників?

Дослідження, проведені раніше та у рамках реалізації проекту "Підвищення усвідомленні ґендерних прав працюючими жінками" підтверджують висновок про те, що наймані працівники сприймаються роботодавцями не як самостійний гравець з власними інтересами, а як адресат для надання певної кількості гарантій, пільг чи компенсацій. Особливо гостро таке відношення відчувається щодо працюючих жінок.

Держава, як орган, який встановлює правила поведінки роботодавців і найманих працівників на ринку праці, забезпечує контроль за дотриманням встановлених нею норм законодавчих та інших нормативно-правових актів з питань трудової та пов'язаної з нею діяльності. Відповідно до ст. 246 КЗпП і ст. 37 Закону «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» профспілкові організації на підприємствах, в установах та їх структурних підрозділах представляють інтереси своїх членів та захищають їх трудові, соціально-економічні права та інтереси.

Наскільки ефективним є такий нагляд та контроль, можна зробити певні висновки з огляду на наступні узагальнені результати дослідження, проведеного в рамках реалізації даного проекту серед працюючих жінок:

- Оцінюючи розповсюдженість порушень трудового законодавства відносно працюючих жінок-матерів респондентки відповіли, що у різних складових трудових відносин (прийом та звільнення з роботи, виплата зарплати, надання відпусток, забезпечення належних умов праці, надання передбачених законодавством пільг і компенсацій) такі порушення є **постійними** (від 2 до 7%), **досить частими** (від 16 до 21%), допускаються **інколи** (від 42 до 54%);
- Кожна четверта з опитаних жінок (25%) характеризує сучасний стан з дотриманням прав працюючих жінок у своєму регіоні як **поганий**, хоча приблизно така ж кількість опитаних (27%) оцінюють його як **нормальний** і тільки 8% вважають цей стан **хорошим**;
- Тільки 18% опитаних виражають сподівання, що в найближчій перспективі ситуація із дотриманням прав працюючих жінок **покращиться**, 32% вважають, що **нічого не зміниться**, 8% - що ситуація **погіршиться**;
- Найбільша частка опитаних вважає, що для покращення стану справ із дотриманням прав працюючих жінок необхідно **здійснювати більш жорсткий контроль за дотриманням законодавства** (32% респондентів), або **змінювати застаріле законодавство** (34% респондентів);
- Абсолютна більшість респондентів з числа працюючих жінок відзначили, що найбільше випадків порушень їх прав допускають власники **приватних підприємств** (49%), а також **фізичні особи-підприємці** (38%);
- Положення Закону України „Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і

чоловіків”, прийнятого у 2005 році **добре відомі** лише 10% опитаних жінок, ще 20% **тільки чули**, що такий закон є, а 25% зовсім **нічого про нього не знають**. 45% респонденток заявили, що **мають загальне уявлення** щодо положень прийнятого закону;

- Більше третини опитаних жінок (34%) зазначили, що за понад 5 років дії нового закону, спрямованого на забезпеченні гендерної рівності ситуація **не змінилась**, 12% були впевнені, що ситуація **покращилась**, 3% - що ситуація **погіршилась**, а більше половини респонденток (51%) взагалі не змогли точно оцінити вплив цього закону.

Стаття 24 Конституції України та стаття 2-1 Кодексу законів про працю України гарантують свободу від всіх форм дискримінації, в тому числі і за ознакою статі. Однак ситуація на практиці є іншою. Роботодавці як в приватному, так і в державному секторах регулярно підкреслюють бажану стать працівника в оголошеннях про вакансії та вимагають під час співбесіди інформацію про сімейні обставини, яку згодом використовують для відмови у роботі. Вимоги щодо віку та зовнішності теж можуть стати перепорою, навіть якщо жінки повністю відповідають посаді з професійної погляду.

Серед інших поширених форм дискримінації, з якими жінки стикаються вже на робочому місці, є відмова у наданні відпусток у зв'язку з вагітністю і пологами, чи для догляду за дітьми, виплата гарантованих державою коштів, обмеження можливостей професійного зростання, сексуальні домагання. Більшість низькооплачуваних робітників – це жінки. До того ж жінкам похилого віку після втрати роботи дуже важко знову повернутися на ринок праці.

Ці проблеми існують не тільки в нас. У США навіть виникло поняття «скляна скеля», яке позначає невидимі штучні бар'єри, що виникають через упереджене ставлення до представниць жіночої статі.

Жінки-працівниці, які взяли участь в опитуванні під час реалізації цього проекту, наводили такі розповсюджені факти порушень прав працюючих жінок:

- роботодавець не надає додаткової відпустки матері, яка має 2-х дітей;
- жінок звільняють з роботи у період перебування у відпустці по догляду за дитиною до 3-х років;
- самотніх матерів з дитиною до 14 років звільняють у зв'язку зі скороченням чисельності персоналу;
- при складанні графіку відпусток не враховуються інтереси матерів з неповнолітніми дітьми. Відпустка надається у незручний період;
- порушуються строки виплати заробітної плати;
- жінок з дітьми примушують працювати понад 8 годин на день без оплати понаднормового часу.

На думку експертів, наше законодавство хоча і створює певні передумови для рівноправності, але не забезпечує практичної реалізації цієї рівноправності, зокрема ефективної протидії всім формам дискримінації жінок на ринку праці.

Проте існує можливість позитивно вплинути на цю ситуацію, використовуючи механізми соціального партнерства та договірного регулювання соціально-трудова відносин. Для цього потрібно збільшити соціально-відповідальну активність найманих працівників та професійних спілок, яка має здійснюватися у двох основних напрямках:

- ефективний захист прав працюючих, гарантованих законодавством України;
- соціальний діалог з роботодавцями, вимоги до роботодавців вести соціально-відповідальний бізнес.

Державним органам, профспілковим організаціям та їх об'єднанням необхідно здійснювати постійний моніторинг та аудит виконання роботодавцями положень законодавства, особливо щодо укладення колективного договору та виконання його норм, дотримання положень законодавства, що гарантує рівні трудові права жінок і чоловіків тощо. Регулярні соціологічні та експертно-аналітичні дослідження у цій сфері повинні стати одним з дієвих елементів у системі контролю за дотриманням прав людини у сфері праці.



6. КУДИ ЗВЕРТАТИСЬ У РАЗІ ПОРУШЕННЯ ВАШИХ ТРУДОВИХ ПРАВ

**У разі порушення Ваших трудових прав
Ви можете звернутись до наступних державних та
громадських органів Чернігівської області:**

Головне управління праці та соціального захисту
населення Чернігівської облдержадміністрації
14028, м.Чернігів, Пр-кт Миру 116а
тел. (04622) 5-38-69, 72-41-12.

Територіальна державна інспекція праці у Чернігівській області
14000, м.Чернігів, вул.П'ятницька, 39 кімн. 907
тел. (0462) 675-226; 604-117.

Чернігівський обласний центр зайнятості
14000. м.Чернігів, вул. Коцюбинського, 40
тел. (04622) 4-23-87.

Федерація профспілкових організацій Чернігівської області
14000, м. Чернігів, вул. Шевченка, 5,
тел. (0462) 77- 47-19.

“гарячі лінії” з питань:

- цивільного, податкового законодавства 673-697;
- колдоговірної роботи 77-42-77;
- оплати праці, робочого часу і часу відпочинку 95-51-63;
- охорони праці 67-62-98

Галузеві профспілкові об'єднання:

Обласна організація профспілки працівників АПК,
вул. Шевченка,5 каб.305, тел.698-316

Обласна організація профспілки працівників культури,
вул.Шевченка,5 каб. 219, тел. 777-135

Обласна організація профспілки працівників держустанов,
вул.Шевченка,5 каб.319, тел.651-875

Обласна організація профспілки працівників
текстильної та легкої промисловості,
вул.Шевченка,5 каб. 311, тел. 664-495

Обласна організація профспілки працівників
охорони здоров'я,
вул. Шевченка,5 каб. 307, тел. 698-311

Обласна організація профспілки працівників ЖКГ,
місцевої промисловості, побутового обслуговування населення,
вул.Шевченка,6 каб. 303, тел. 698-312

Обласна організація профспілки працівників лісового господарства,
вул.Шевченка,5 каб. 405, тел. 774-131

Обласна організація профспілки працівників лісових галузей,
м. Корюківка, вул.Предзаводська, 4, тел. 3-42-97

Обласна організація профспілки працівників автотранспорту та шляхового господарства України,
вул.Шевченка,5 каб. 412, тел. 699-817

Обласна організація профспілки працівників будівництва і промбудматеріалів,
вул.Шевченка,5 каб. 315, тел. 699-754

Профспілкова організація ЧД УДППЗ “Укрпошта”,
вул.Шевченка,5 каб. 327, тел 930-809

Профспілкова організація ЧД ВАТ “Укртелеком”,
вул.Шевченка,5 каб. 321, тел. 4-03-26

Обласна організація Всеукраїнської профспілки працівників і підприємців торгівлі, громадського харчування та послуг,
вул.Шевченка,5 каб. 313, тел. 698-310

Обласна організація профспілки працівників споживчої кооперації, пр-т Перемоги, 139,
тел. 3-60-57

Обласна організація профспілки працівників освіти і науки,
вул. Шевченка, 5 каб. 309, тел. 698-313

Обласна організація профспілки працівників соціальної сфери
вул. Шевченка, 5 каб. 411, тел. 778-873

Обласна організація профспілки працівників хімічної та нафтохімічної промисловості
вул. Шевченка, 5 каб. 317, тел. 672-063

Обласна організація профспілки працівників Пенсійного фонду України
вул. П'ятницька, 83а, тел. 674-711

Обласна організація профспілки працівників автомобільного та сільськогосподарського машинобудування
м.Ніжин вул. Шевченка, 109, тел. 3-18-43

Обласна організація профспілки працівників енергетики та електротехнічної промисловості
вул. Ушинського, 23, тел. 659-179

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Конституція України
2. Кодекс законів про працю України
3. Кодекс України про адміністративні правопорушення
4. Закон України «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків»
5. Закон України «Про колективні договори і угоди»
6. Закон України «Про відпустки»
7. Азбука прав працюючих жінок та ґендерної рівності – М.: Міжнародне бюро праці, 2008.
8. Ґендерна та вікова дискримінація на ринку праці: досвід працівників. - Л.: Видавництво Львівської політехніки, 2006.
9. Жіночі права. Крок за кроком – К.: Основи, 1999.
10. Рівні права та рівні можливості в Україні: реалії та перспективи. - К.: Парламентське видавництво, 2007.
11. Комплексний ґендерний підхід у колективних переговорах. Посібник для тренерів. Міжнародна організація праці, 2010.
12. Ми різні – ми рівні. Основи ґендерної культури – К., 2007.
13. Інструменти інтегрування концепції ґендерної рівності в роботу органів місцевої влади - К.: Український Жіночий Фонд, 2010.
14. Болотіна Н.Б. Трудове право України: Підруч. - К.: Вікар, 2003. – 669с.
15. Кобцов І. Колективний договір: розроблення проекту (у запитаннях та відповідях) // Справочник кадровика. –2005. - №10.- с.17-23.