

2. Кодекс України про адміністративні правопорушення від 07.12.1984 р. №8073-Х. База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/80731-10#Text> (дата звернення: 01.10.2021).
3. Конвенція Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами від 11.05.2011 року. URL: <https://rm.coe.int/1680462546>
4. Кримінальний кодекс України: Закон України від 05.04.2001 р. №2341-III. База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2341-14#Text> (дата звернення: 01.10.2021).
5. Черевко К. О. Домашнє насильство та насильствр щодо жінок у розрізі законодавства України. Вісник кримінологічної асоціації України. 2021. №1 (24). С. 50-59.
6. Rafael Guerra LUND, Scheila MÂNICA, Giselle Mânica. Collateral issues in times of Covid-19: child abuse, domestic violence and femicide. Revista Brasileira de Odontologia Legal. 2020. № 7(2). P. 54-69.

ДИСТАНЦІЙНА РОБОТА ЖІНОК ТА ЇЇ ОСОБЛИВОСТІ ПІД ЧАС ПАНДЕМІЇ

Панюк Т.П.

*кандидат економічних наук, професор,
професор кафедри економічної теорії*

*Рівненського державного гуманітарного університету
м. Рівне, Україна*

Проблеми, які стоять перед цілим світом та перед Україною зокрема через COVID-19, пов'язані із захистом прав людини і забезпеченням гендерної рівності. Наслідки пандемії мають вплив на жінок та дівчат в Україні, зокрема що стосується сфери трудових, сімейних відносин та захисту від гендерно зумовленого насильства. Аби можна було подолати наслідки впливу пандемії на права людини та забезпечення гендерної рівності, важливо систематично здійснювати моніторинг та досліджувати стан дотримання прав жінок. Адже наслідки COVID-19 не є короточасними та будуть більш видимими після завершення пандемії.

Значна частина зарубіжних науковців стверджують, що в результаті пандемії ми отримаємо чималий «відкат фемінізму», зокрема тих зусиль, які було докладено для досягнення гендерної рівності, і в Україні також. Такі наслідки мала криза, спричинена вірусом Ебола, у трьох

африканських країнах у 2014-му, епідемія вірусу Зіка у 2015-му і недавніх спалахів ГРВІ, свинячого і пташиного грипу.

Про загрози і виклики, з якими стикаються жінки та дівчата у зв'язку з пандемією, йдеться в дослідженні ООН Жінки «Попередження: Насильство проти жінок та дівчат & COVID-19» (Prevention: Violence against Women and Girls & COVID-19) (UN Women), у якому зазначається, що «...коли традиційні гендерні ролі диктують, що чоловіки повинні забезпечувати свої сім'ї, ця реальність може створити відчуття неадекватності, невизначеності та втрати контролю, провокуючи утвердження влади, зокрема шляхом насильства щодо своїх партнерів у подружжі, дітей або інших осіб, з якими кривдник спільно проживає. Там, де існує бідність та нездатність задовольнити основні потреби, дівчата піддаються ризику раннього виходу заміж чи застосуванню до них сексуального насильства».

Оскільки криза коронавірусу є глобальною і матиме довгостроковий вплив, передусім на становище жінок та дівчат в Україні, важливо в цій ситуації дослідити, дистанційну роботу жінок та її особливості під час пандемії

Після запровадження карантинних обмежень уряд врегулював на законодавчому рівні умови дистанційної роботи на підприємствах. Частина підприємств, установ та організацій, які не могли забезпечити роботу дистанційно, відправляли своїх працівниць у відпустки за власний рахунок або щорічні відпустки. Проте дехто з підприємців змушений був припинити свою роботу на невизначений термін.

Питання дистанційної роботи обговорювалося на ринку праці уже тривалий час. В Україні воно не було настільки актуальним, проте дедалі більше власників бізнесу частково переходили на залучення працівників до дистанційної роботи.

Пандемія COVID-19 швидко внесла свої корективи на ринку праці, внаслідок чого були прийняті і зміни до Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП) та передбачена така форма організації праці, як дистанційна (надомна) робота.

При дистанційній (надомній) роботі працівники розподіляють робочий час на свій розсуд, на них не поширюються правила внутрішнього трудового розпорядку, якщо інше не передбачено у трудовому договорі. При цьому загальна тривалість робочого часу не може перевищувати норм, передбачених статтями 50 і 51 КЗпП.

Окрім того, відповідно до змін до КЗпП, «на час загрози поширення епідемії, пандемії та/або на час загрози військового, техногенного, природного чи іншого характеру умова про дистанційну (надомну) роботу та гнучкий режим робочого часу може встановлюватися у наказі (розпорядженні) власника або уповноваженого ним органу без обов'язкового укладення у письмовій формі трудового договору про

дистанційну (надомну) роботу». Безумовно, передбачення такої можливості є позитивом, оскільки це сприяє швидкому налагодженню трудових відносин.

Зауваження до цього нормативного регулювання стосуються виконання роботодавцем обов'язку гарантувати належні та безпечні умови праці, який передбачений КЗпП, а також забезпечити належними технічними засобами для виконання працівником посадових обов'язків. Очевидно, що у випадку дистанційної роботи виконати ці обов'язки неможливо.

Проект Закону про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо удосконалення правового регулювання дистанційної роботи № 4051 від 04.09.2020 передбачає таке визначення дистанційної роботи:

«Дистанційна робота – це така форма організації трудових відносин між працівником та роботодавцем та/або виконання роботи, коли робота виконується працівником поза приміщеннями роботодавця в будь-якому місці за його вибором та з використанням інформаційно-комунікаційних технологій.

При виконанні дистанційної роботи працівник самостійно обирає власне робоче місце та персонально відповідає за забезпечення безпечних та нешкідливих умов праці на ньому.

Порядок і строки забезпечення працівників, які виконують роботу дистанційно, необхідними для виконання ними своїх обов'язків обладнанням, програмно-технічними засобами, засобами захисту інформації і іншими засобами, порядок і строки подання такими працівниками звітів про виконану роботу, розмір, порядок і строки виплати компенсації за використання належних працівникам або орендованих ними обладнання, програмно-технічних засобів, засобів захисту інформації та інших засобів, порядок відшкодування інших, пов'язаних з виконанням дистанційної роботи, витрат визначаються трудовим договором про дистанційну роботу.

У випадку відсутності відповідного положення у трудовому договорі забезпечення засобами роботи, пов'язаними з інформаційно-комунікаційними технологіями, які використовує працівник, покладається на власника або уповноважений ним орган, який забезпечує відповідне встановлення та технічне обслуговування, а також оплачує витрати, пов'язані з цим».

Такі законодавчі пропозиції поліпшують регламентацію дистанційної роботи в частині, що стосується обов'язків працівників і роботодавців. Водночас ставимо під сумнів можливість реального виконання роботодавцем обов'язку, який передбачений законопроектом, який ми цитували вище, щодо забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці на робочих місцях на території і у приміщеннях власника.

Щодо проблем, пов'язаних з дистанційним режимом роботи, зауважимо таке, що дистанційний режим роботи за відсутності гендерної політики в компанії призводить до збільшення навантаження на жінок. Адже жінки під час карантину через спалах COVID-19, окрім виконання своїх професійних обов'язків, виконували одночасно і домашню роботу (прибирали, готували тощо), а також допомагали з навчанням дітям, які теж вчилися дистанційно вдома. Як результат більшості жінкам доводиться працювати вночі через звантаженість хатньою роботою протягом дня. Це свідчать, що неоплачувана домашня праця (яку наразі здебільшого виконують жінки) у випадку дистанційної роботи погіршує становище жінок, призводить до надмірного їх навантаження та насильства з боку чоловіків.

Для зменшення дискримінації жінок та забезпечення належних можливостей конкурувати з чоловіками нарівні у сфері трудових відносин потрібно проводити широкі інформаційні кампанії, які сприяли б подоланню наявних у суспільстві гендерних стереотипів та активному залученню чоловіків до розподілу домашніх обов'язків.

Отже, для переведення на дистанційну роботу зобов'язує роботодавців, окрім впровадження гендерної політики, створювати працівникам умови для такої роботи щоб жінки не піддавались домашньому насильству та фізичному або психологічному навантаженню.

Література:

1. Violence against women in times of COVID-19. URL: <https://inbreakthrough.org/violence-against-women-in-times-of-covid-19/>.
2. The Coronavirus Is a Disaster for Feminism. Pandemics affect men and women differently. URL: <https://www.theatlantic.com/international/archive/2020/03/feminism-womens-rights-coronavirus-covid19/608302/>.

ВПЛИВ ПАНДЕМІЇ COVID-19 НА ЗАПОБІГАННЯ ДОМАШНЬОМУ НАСИЛЬСТВУ

Суржко О.А.

*аспірант кафедри кримінального процесу та криміналістики
Донецького державного університету внутрішніх справ
м. Маріуполь, Донецька область, Україна*

Гендерне насильство трапляється у всіх країнах та економічних і соціальних групах. Це підриває здоров'я, гідність, безпеку і автономію своїх жертв. Відтак, 07 грудня 2017 року з метою протидії домашньому