

ПРАВОТВОРЧИСТЬ І РЕАЛІЗАЦІЯ ЦИВІЛЬНО-ПРАВОВИХ ВІДНОСИН



В.М. ВЕНЕДИКТОВА

канд. юрид. наук

Національний університет внутрішніх справ

УДК 343.211.4:331.101.21

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ФАКТИЧНОЇ РІВНОСТІ ПРИ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА НА ПРАЦЮ

Розглянуті сучасні проблеми принципів гендерної рівності та їх реалізація в трудових правовідносинах демократичного суспільства.

За умов, коли відбувається демократизація усіх сфер соціального життя, формуються громадянське суспільство і правова держава, право має піднятися на новий щабель розвитку, що потребує перегляду деяких положень загальнотеоретичної юридичної науки, серед яких особливо актуальною є теорія принципів права та місце принципу гендерної рівності серед принципів права України [1, с.103-108]. Концепція "гендера", або "гендерних стосунків", яка стала актуальною проблемою соціології, психології, культурології та інших суспільно-політичних наук, розглядає жінку не тільки як біологічну особу, а й як члена суспільства зі своїм особистим статусом і власною стратегією суспільної поведінки [2-6]. Для юридичної науки ця концепція має опосередковане значення як додатковий метод дослідження соціальних процесів, що впливають на сферу правового регулювання. Напрацювання більш-менш виразної схеми, структури напрямів-реалізації гендерного принципу в правових нормах галузі, дотримання його у реальних суспільних відносинах та визначення заходів щодо вдосконалення правових механізмів його забезпечення; вимагає побудови системи поглядів, загальної їх моделі, концепції формування правового механізму, дотримання принципу рівних можливостей саме в рамках трудових правовідносин [7, с.6].

Забезпечення рівності і боротьба проти дискримінації завжди була чільним принципом діяльності Міжнародної організації праці (МОП). Цей принцип затверджений статутом МОП і підкріплений Філадельфійською Декла-

рацією, яка стверджує: "всі люди незважаючи на расу, віросповідання чи стать, мають право на матеріальний добробут і духовний розвиток в умовах свободи і почуття власної гідності, економічної безпеки і рівних можливостей". Базовий принцип рівного ставлення і рівних можливостей для жінок і чоловіків, проголошений Міжнародною організацією, полягає у наступному: по-перше, шляхом дотримання прав людини і забезпечення умов, необхідних для досягнення демократії. Боротьба проти дискримінації щодо статі вважається наріжним питанням в захисті прав людини. У зв'язку з цим, особлива увага приділяється правам жінки і усунення випадків дискримінації щодо статі при працевлаштуванні і виборі виду занять; по-друге, шляхом проголошення соціальної справедливості і зменшення обсягів бідності, забезпечуючи жінкам можливість працевлаштування і навчання, та поліпшуючи їх умови праці й соціального захисту; по-третє, шляхом соціального та економічного розвитку, сприяючи участі жінок у прийнятті рішень, формуванні і розвитку політики праці, реалізації заходів, спрямованих на досягнення рівності.

Частина перша ст.24 Конституції України зазначає, що громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом, тобто конкретизує закріплену у ст.21 Конституції України вихідну засаду - принцип рівності всіх прав людини - щодо тих осіб, котрі є громадянами України [8]. У ст.24 живаються два терміни: рівність та рівність прав (рівноправність). Очевидно, що це не може бути випадковим - явища, які позначаються

цими термінами з точки зору загальної теорії рівності та теорії прав людини, не є тотожними. Так, П. Рабінович пропонує трактувати ці два поняття наступним чином: "Рівноправність - це однаковість, тобто рівність прав людини і громадянина у всіх і кожного" [9, с.28]. Вона поділяється на загально-соціальну та юридичну. Вважаємо що, запропонована класифікація означає наступне: загальносоціальна рівноправність - це однаковість основних прав і свобод кожної людини. Вона існує завжди, оскільки кожному, в силу самого факту його народження, належать рівні з іншими основні права. Юридична рівноправність - це однаковість, рівність юридичного статусу правоздатних суб'єктів, насамперед, рівність їх основних (конституційних) прав і юридичних обов'язків. Інакше кажучи, загально-соціальна рівноправність полягає у фактичній, "матеріальній" рівності прав і свобод людини, а юридична рівноправність - у формальній рівності юридичних прав і свобод. Тобто, юридична рівність прав і свобод є свідченням визнання державою фактичної рівності основних прав людини та забезпечення цих прав усіма засобами державного впливу - аж до примусу [10, с.3-7].

Рівність людей - це фактична, реальна однаковість їх соціальних можливостей у використанні прав і свобод людини й у виконанні соціальних обов'язків [11, с.47-53]. Зважаючи на об'єктивно зумовлену, закономірну неоднаковість індивідуальних властивостей, здібностей, можливостей кожної людини та своєрідність, унікальність індивідуальних умов її життя, соціальна нерівність як неминучий результат і вияв такої неоднаковості може бути частково послаблена, пом'якшена за допомогою спеціальних заходів з боку держави та інших суб'єктів суспільства. В частині першій ст.24 Конституції України наголошується не лише на рівноправності всіх громадян України, але й на їх рівності перед законом, тобто на реальній можливості використовувати увесь перелік прав та свобод громадянина України. Друга частина цієї статті Конституції містить так зване недискримінаційне положення (non-discrimination clause), яке характерне для всіх базових демократичних міжнародних та національних документів у сфері прав людини, а саме: не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками [8]. Отже, частина друга коментованої статті фіксує загальний принцип неприпустимості встановлення за будь-яких соціальних чи особистісних підстав привілеїв і обмежень (тобто встановлення додаткових можливостей, позбавлення зобов'язань або звуження змісту та обсягу певних прав, можливостей).

У той же час, в частині третій ст.24 Конституції України, яка безпосередньо присвячена подоланню дискримінації стосовно жінок в Україні, наголошується на тому, що рівність прав жінок і чоловіків забезпечується наданням жінкам рівних з чоловіками можливостей у

громадсько-політичній і культурній діяльності, у здобутті освіти і професійній підготовці, у праці та винагороді за неї; спеціальними заходами щодо охорони праці і здоров'я жінок, встановленням пенсійних пільг; створенням умов, які дають жінкам можливість поєднувати працю з материнством; правовим захистом, матеріальною і моральною підтримкою материнства і дитинства включаючи надання оплачуваних відпусток та інших пільг вагітним жінкам і матерям [12, с.157-168]. Отже, у зазначеній вище статті Конституції передбачено основні напрями державних заходів, спрямованих на забезпечення фактичної рівності жінки і чоловіка. Тому вислів "рівність прав", який тут вжито, видається дещо неточним, неадекватним: адже, за змістом даного припису, йдеться не про рівноправність, а якраз про рівність (фактичну, соціальну рівність можливостей у реалізації прав).

Таким чином, постає наступне запитання - як заборона на встановлення привілеїв та обмежень, у тому числі за ознаками статі (як це прямо передбачено частиною другою ст.24 Конституції), кореспондує з тими спеціальними заходами (пільгами), які встановлюються у частині третій коментованої статті? Очевидно, що законодавець виходив з того, що усі можливі привілеї, а також обмеження слід поділяти на соціально-обґрунтовані, виправдані та соціально-безпідставні, необґрунтовані, не виправдані. Визначальним критерієм такого розподілу є, насамперед, сприяння забезпеченню фактичної соціальної рівності шляхом встановлення формальної нерівноправності, тобто саме шляхом юридичних привілеїв та обмежень. Отже, законодавець підтвердив дотримання положень ст.4 Конвенції з ліквідації всіх форм дискримінації стосовно жінок та не відніс спеціальні заходи, спрямовані на подолання фактичної нерівності можливостей жінок та чоловіків, до дискримінаційних заходів, тобто до "привілеїв та обмежень", які заборонені.

Варто зазначити, що не всі науковці погоджуються з таким підходом законодавця. Так, Н. Болотіна, здійснюючи гендерну експертизу соціального законодавства України, вважає, що "у ст.24 все ж зроблено ухил на захист прав жінок, тоді як і чоловіки потребують аналогічних захисних засобів. Зокрема, йдеться про створення умов, які лише жінкам надають можливість поєднувати працю з материнством" [13, с.40]. На її думку, такі положення порушують принцип гендерної рівності. Автор вважає, що такий підхід є характерною ілюстрацією формального розуміння принципу гендерної рівності та механістичного підходу до гендерного аналізу законодавства. Для визначення сутності рівності між чоловіком і жінкою необхідно виходити з понять, що мають відношення до цього питання. Першочергове значення, на думку Л. Завадської, мають два аспекти: соціальна структура роду (чоловічого або жіночого) та стосунки між ними [14, с.3]. Соціологи проводять різницю між чоловіками і жінками за такими ознаками: біологічна стать; гендерна ідентифікація; гендерні ролі [15]. Дослідниця репродуктивних прав жінок О. Балласва правильно за-

значає, що, вступаючи в правові відносини, індивіди не позбавляються своєї біологічної визначеності [16, с.18]. Соціальні наслідки біологічної визначеності індивідів не можуть ігноруватися й законодавцем. Звичайно, законодавець не торкається безпосередньо біологічних особливостей індивідів. Проте, правове регулювання покликане порівняти різні соціальні наслідки цієї визначеності.

Гендерна рівність передбачає, в першу чергу, рівність чоловіка і жінки перед законом. Це право повинно бути гарантоване: шляхом надання жінкам рівних можливостей в суспільно-політичній і культурній діяльності, отриманні освіти і професійної підготовки, в праці і винагороді за неї; спеціальними заходами для охорони праці і здоров'я жінок; створенням умов, які дозволяють поєднувати працю з материнством [17, с.23-27]. Економічні права жінок припускають не тільки право на працю і нормальні умови праці, але й право на гарантовану заробітну плату, яка не повинна бути меншою, встановленою законом, а також право на підвищення кваліфікації і професійний ріст. На жаль, дискримінація жінок у сфері зайнятості підсилюється, що робить жінку не конкурентоздатною на ринку праці, а значить ставить під удар її економічні права. Гуманізація взаємовідносин у різних сферах сучасного суспільства окреслює об'єктивну вимогу дотримання рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у трудових правовідносинах, відображає гендерні аспекти взаємовідносин роботодавця та найманого працівника. Проблема забезпечення рівного становища працюючих жінок і чоловіків, у сучасних умовах, знаходить нове осмислення з огляду на процес трансформації суспільно-економічного устрою в Україні [18, с.38-41]. Індивідуалізація інтересів, зміщення акцентів на захист прав окремої особистості активізують висвітлення рівня юридичного та фактичного закріплення можливостей жінки та чоловіка як людини у сфері праці. Економічна самостійність суб'єктів господарювання об'єктивно зумовлює прагнення роботодавця забезпечити ефективність виробничої діяльності, стимулює пошук шляхів її здешевлення та отримання більшого прибутку, що, значним чином, позначається на упередженому ставленні при виборі працівників [19].

Як було зазначено вище, відповідно до ст.24 Конституції України жінки мають рівні з чоловіками права і свободи. Конкретизація цього конституційного принципу щодо трудових правовідносин полягає у тому, що жінки нарівні з чоловіками мають право на реалізацію усіх наданих законодавством про працю можливостей щодо застосування своєї здатності до продуктивної праці у різних галузях суспільного виробництва. Рівність жінок у сфері трудових відносин забезпечується наданням їм однакових з чоловіками можливостей у професійній підготовці, праці та винагороді за неї [20, с.354]. Чинність Основного Закону як нормативного акта найвищої юридичної сили вимагає удосконалення правового забезпечення реалізації жінками права на працю. Забезпечення юридичної рівності жінок і чоловіків стосовно

вільної реалізації права на працю, не означає рівності їх фактичного становища. Нерівність останнього обумовлена об'єктивними особливостями жіночого організму, умовами життєдіяльності жінок та, як наслідок, ширшими, порівняно з чоловіками, соціальними функціями. "Рівні права і можливості в одержанні освіти, загальної і спеціальної підготовки призвели до того, що жіноча праця за своєю кваліфікацією зрівнялась з чоловічою. Але, крім роботи на виробництві, жінки багато сил і часу приділяють домашньому господарству і вихованню дітей, навіть за умови, що це повноцінна сім'я, в якій є чоловік. Тому об'єктивно жінка не може нарівні з чоловіком брати участь у суспільному виробництві", - переконаний професор В.І. Прокопенко [21, с.383].

Особливість (специфіка) реалізації права на працю, і власне праці жінок, полягає у тому, що, по-перше, демократичне, гуманне законодавство не може допустити юридичної нерівності осіб чоловічої і жіночої статі в сфері їх вільного вибору виду й місця застосування здібностей до продуктивної суспільно корисної діяльності за трудовим договором чи контрактом, а, по-друге, об'єктивно, жінка через своє соціальне призначення продовження людського роду, виховання дітей та необхідність ведення домашнього господарства, не може нарівні з чоловіком брати участь у суспільному виробництві. Юридично визначена рівність трудових прав осіб різної статі входить в протиріччя з фактичними обставинами життєдіяльності жінок. Сьогодні багато жінок намагаються поєднувати функцію материнства з безперервною виробничою працею, безвідносно до її виду й особливостей, це часто призводить до негативних наслідків у стані їх здоров'я, відбивається на якості виховання і підготовки до повноцінного суспільного життя підростаючого покоління. Як слушно зазначає В.І. Прокопенко: "Поширена теорія гармонійного поєднання виробничої праці з материнством є оманливою, оскільки нею приховується експлуатація жінки" [21, с.383]. Очевидно, тому реалії сьогодення подають чимало прикладів, коли захоплені своєю справою, жінки поступаються сім'єю, особистим щастям заради кар'єри.

Діалектика розвитку соціально-юридичного явища "застосування праці жінок у суспільному виробництві" в умовах сьогодення нашою хує на такий висновок: враховуючи фактичну нерівність жінок і чоловіків стосовно реалізації конституційного права на працю, юридично встановлену рівність осіб різної статі в цій сфері, законодавець, проголошуючи останню, повинен додатково створити відповідні умови, необхідні для усунення (у крайньому випадку пом'якшення) впливу фактично існуючих обставин, які й призводять до нерівності. Додаткові умови забезпечення права на працю і праці жінок повинні відігравати компенсаційну роль з тим, щоб трудові можливості чоловіків і жінок досягли фактичної рівноваги, були приведеними до єдиного знаменника.

Таким чином, зрівняння жінки з чоловіком у суспі-

льному виробництві зовсім не означає, що жінка повинна виконувати важку "чоловічу" роботу. Мова повинна йти не про рівність у продуктивності праці, тривалості роботи, розмірі оплати. Жінкам мають бути надані найбільш сприятливі умови для реалізації права на працю. Рівність в наданні можливостей жінкам, у порівнянні з чоловіками, повинна забезпечити держава шляхом повного визнання в законодавстві і на практиці рівності тієї ролі, яку жінки виконують у суспільстві в поєднанні з сімейними обов'язками. Отже, визнання міжнародним співтовариством людини як найвищої соціальної цінності потребує належних правових гарантій гендерної рівності, насамперед, у сфері трудового права. Загальна спрямованість на реформування правової системи України та її побудови, у відповідності до основоположних принципів у галузі прав та свобод людини, має спиратися на встановлення рівних правових умов здійснення трудової діяльності для жінок і чоловіків. Принцип заборони дискримінації при регулюванні трудових відносин, у цілому, задекларований нормами трудового законодавства. Однак, ефективність його здійснення на практиці потребує подальшої конкретизації.

ЛІТЕРАТУРА

1. Руднєва О. Гендерна рівність як принцип законодавства України // Право України. -2002. -№ 4. -С.103-108.
2. Рівність проблеми гендерної дискримінації. Механізм забезпечення рівності жінок і чоловіків в Україні: Матеріали всеукр. семінару. -К.: УАДУ, 1998. -108 с.
3. Ахаладзе М.Г., Ахаладзе Т.Ю., Костриця В.Я, Ліанова Е.М., Луценко Є.М., Осовий Г.В., Яременко О.О. Права працюючих жінок в Україні. -К.: Юрїони, 1999. -192 с.
4. Балакірева О.М., Лавріненко Н.В., Левченко К.Б. та ін. Проблеми розвитку демократії та забезпечення рівних прав для жінок і чоловіків в Україні трансформаційного періоду. -К.: Генеза, 1997. -168 с.
5. Воронина О. Пол и гендер как категория феминистской философии // Философские исследования. -1995. -№ 4. -С.80-89.
6. Д. Мергус, М. Датт, Н. Флауерс. Права женщин - права человека: Пособие. -М.: БЕК, 1996. -238 с.
7. Лаврінчук І.П. Трудове законодавство України. Гендерна експертиза /Відп. ред. Т.М. Мельник. -К.: Логос,

2001. -70 с.

8. Конституція України // ВВР України. -1996. -№ 30. -Ст.141.
9. Рабінович П.М. Права людини і громадянина у Конституції України (доінтерпретації вихідних конституційних положень). -Х.: Право, 1997. -234 с.
10. Битяк Ю.П., Зуй В.В., Комзюк А.Т. Переконавання і примус у державному управлінні. Адміністративна відповідальність: Конспекти лекцій. -Харків: Укр. юрид. академія, 1994. -44 с.
11. Конституція України - основа реформування суспільства /В.Я. Тацій, Ю.П. Битяк, Ю.М. Грошовий, М.В. Цвік. -Х.: Право, 1996. -96 с.
12. Лавріненко О.В. Правовий та соціальний захист жінок як суб'єктів службово-трудова правовідносин // Дотримання прав жінок та завдання правоохоронних органів України: 3б. наук. статей. -Харків-Київ: Ла Страда-Україна, 1999. -С.157-168.
13. Болотіна Н.Б. Соціальне законодавство України. Гендерна експертиза. -К.: Логос, 2001. -125 с.
14. Гендерная экспертиза российского законодательства /Отв. ред. Л.Н. Завадская. -М.: Изд-во БЕК, 2001. -237 с.
15. Социология: наука об обществе /Под общ. ред. В.Г. Андрущенко, Н.И. Горича. -Х.: Рубикон, 1997. -683с.
16. Баллаева Е.А. Гендерная экспертиза законодательства РФ: репродуктивные права женщин России. -М.: Прогресс, 1988. -123 с.
17. Кутасов В.П. Рівність - принцип трудової діяльності // Віче. -1998. -№ 2. -С.23-27.
18. Айвазов С. Русские женщины в лабиринтах равноправия. Очерки политической теории и истории: Документальные материалы. -М.: Эхо, 1998. -408 с.
19. Балакірева О.М., Якубова Ю.М., Левченко К.Б. та ін. Доповіді про виконання в Україні в Україні Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації стосовно жінок: Четверта та п'ята об'єднана періодична доповідь (подана у відповідності до ст.18 Конвенції). -К.: Дім, 1998. -52 с.
20. Чанишева Г.И., Болотіна Н.Б. Трудове право України. -Х.: Одиссей, 1999. -480 с.
21. Прокопенко В.І. Трудове право: Підручник. -Х.: Консум, 1998. -480 с.

Надійшла до редколегії 13.03.2004

ВЕНЕДИКТОВА В.М. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ФАКТИЧЕСКОГО РАВЕНСТВА ПРИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРАВА НА РАБОТУ

Рассмотрены современные проблемы принципов гендерного равенства и их реализации в трудовых правоотношениях демократического общества.

VENEDIKTOVA V.M. MAINTENANCE OF ACTUAL EQUALITY AT REALIZATION OF THE RIGHT FOR WORK

Modern problems of the principles of gender equality and their implementation in the labor law relations of a democratic society have been investigated