

3. Базедов Ю.. Возрождение процесса унификации права: европейское договорное право и его элементы // Государство и право. -2000. -№ 2.
4. Иванов С.А.. Проблемы международного регулирования труда. -М.: Изд-во «Наука», 1964. -343 с.
5. Ульяновко О.О. Форми правової інтеграції // Держава і право. -2004. -Вип.26.
6. Силян А.А. Германская модель трудовых отношений в эпоху глобализации (заметки о сути социального партнерства) // Трудовое право. -2002. -№ 10.
7. Корелл Х. Примат международного права и мандат Организации Объединенных Наций: Выступление заместителя Генерального секретаря по правовым вопросам, юрисконсульта ООН на конференции «Вступая в XXI век: к примату права в международных отношениях» // Моск. журнал междунар. права. -2001. -№ 2. -С.7.
8. Теория государства и права: Учебник /Под общ. ред. А.С. Пиголкина. -М., 2003. -544 с.
9. Бахин С. Міжнародне право // Интегральные конвенции как способ унификации национального законодательства. -2003. -№ 7.
10. Тихомиров Ю.А. Публичное право. -М., 1995.
11. Иванов Г.Г., Маковский А.Л. Международное частное морское право. -Л., 1984.
12. Нешатаева Т.Н. Международные организации и право. Новые тенденции в международно-правовом регулировании. -М.: Дело, 1999. -272 с.
13. Зыкин И.С. Договор во внешнеэкономической деятельности. -М., 1990.
14. Лебедев С.Н. Унификация правового регулирования международных хозяйственных отношений (Некоторые общие вопросы) // Юридические аспекты осуществления внешнеэкономических связей: Труды кафедры международного частного и гражданского права МГИМО /Редкол. С.Н. Лебедев, В.А. Кабатов, Р.Л. Нарышкина. -М., 1979.
15. Європейська стратегія зайнятості (Амстердамський договір, 1997) // Інфодиск: Законодавство України, ліцензія № 13F4839F, версія 7.0.1 № 10 01/10/2005.
16. Програма 2000 року "Відкритий метод координації" // Інфодиск: Законодавство України, ліцензія № 13F4839F, версія 7.0.1 № 10 01/10/2005

Надійшла до редколегії 17.04.2006

ВЕЛИЧКО Д.М. УНИФИКАЦІЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ ПОСТІНДУСТРІАЛЬНОГО ОБЩЕСТВА

Рассмотрено состояние с унификацией трудового законодательства в государстве, в частности, недостатки, цели, стимулы приближения к международному законодательству, отличия в нормах национальных правовых систем.

VELICHKO D.M. UNIFICATION OF THE LABOR LEGISLATION IN CONDITIONS GLOBALIZATION OF THE POSTINDUSTRIAL SOCIETY

The condition with unification of the labor legislation in the state, in particular, lacks, the purposes, stimulus of approach the international legislation, differences in norms of national legal systems is considered.



В.М. ВЕНЕДІКТОВА

канд. юрид. наук

Харківський національний університет внутрішніх справ

УДК 349.2(477)

ГЕНДЕРНА ХАРАКТЕРИСТИКА СУЧАСНОГО ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ

Розглянуті окремі аспекти дискримінації жінок в сфері праці, які пов'язані з процесом влаштування на роботу, оплатою праці, часом відпочинку й охороною праці. Пропонується більше уваги приділяти забезпеченню гендерної рівності в колективних договорах, галузевих, регіональних та генеральних угодах.

Українська держава перебуває на початку формування гендерної демократії і створення нової правової системи, у якій жінки і чоловіки розглядаються як рівноправні суб'єкти суспільних відносин, зокрема тих, які регулю-

ються нормами трудового права. Трудовим законодавством встановлюється цілий ряд гарантій у сфері реалізації жінками права на працю. Однак дослідження особливостей забезпечення прав жінок та чоловіків в Україні сього-

дні показує, що майже у всіх галузях суспільного життя в тій чи іншій мірі присутні явища гендерної дискримінації.

Проблеми гендерної рівності у свій час були предметом досліджень С. Айвазової, Н. Болотіної, О. Вороніної, Т. Клименкової, К. Левченко, М. Малишевої Т. Мельник, С. Полєніної, О. Рудневої, Л. Смоляр, З. Хоткіної та інших авторів. Однак, незважаючи на численні дослідження гендерної проблематики, багато питань, пов'язаних з реалізацією права гендерної рівності, залишаються не вирішеними. Тому метою цієї статті є аналіз сучасного стану гендерних проблем в трудових правовідносинах. Її наукова новизна визначається тим, що в ній здійснено гендерну експертизу сучасного трудового законодавства України, під час якої виявлено низку дискримінаційних проявів в сфері жіночої праці.

Переходячи до аналізу гендерних аспектів сучасного трудового законодавства України, зазначимо, що одним із найважливіших проявів рівноправності є рівність чоловіків і жінок на ринку праці. Трудове законодавство України проголошує формальну рівність, забороняє дискримінацію на ринку праці, але на практиці жінки мають менше можливостей кар'єрного зростання, нижчу заробітну плату, працюють переважно в низькооплачуваних сферах трудової діяльності тощо. Так, у сфері зайнятості спостерігаються такі тенденції, як висока концентрація жінок серед зайнятих у галузях невиробничої сфери, в легкій, харчовій, медичній промисловості (від 57,4 % в харчовій до 86,6 % у сфері соціального забезпечення); велика частка жінок-робітниць на роботах, які не вимагають високої кваліфікації; переважання жінок серед незайнятого працездатного населення (62,1 %) [1].

Офіційна статистика та деякі міжнародні експерти зазначають, що формально рівень безробіття серед жінок та чоловіків є приблизно однаковим. Тим не менше більшість безробітних, офіційно зареєстрованих в місцевих центрах зайнятості, становлять жінки: наприклад, 59 % в Львівській області, 73 % в м. Львові та 75,8 % в м. Києві. Уряд України та Всесвітній Банк зауважують, що з припиненням діяльності непродуктивних підприємств жінки перші підпадають під скорочення. До того ж найбільша кількість скорочень відбулася в багатьох галузях з високим рівнем зайнятості жінок, таких, як освіта та охорона здоров'я, а на нову роботу чоловіків приймають скоріше, ніж жінок [2].

Середня тривалість безробіття серед жінок вища, ніж серед чоловіків (відповідно 23 проти 21 місяці у 2002 р.) [3, с.10], що призводить до підвищеного ризику "застійного" безробіття і втрати економічної активності. В певній мірі триваліший період пошуку роботи відбиває більш пасивну поведінку жінок, проте можна стверджувати щодо існування певної дискримінації на ринку праці, оскільки при наймі на роботу перевага часто віддається чоловікам, а не жінкам, навіть із вищим освітньо-кваліфікаційним рівнем; в Україні поширена практика гендерно-привілейованих оголошень про вакансії. Яскравим прикладом цього є рубрикація щоденної газети оголошень "Прем'єр", що виходить у Харкові. Рубрика "робота" включає до себе, зокрема, позиції: "охорона", "інженери, технологи", "керівники", "менеджери" та "дівчата". Зрозуміло, що пропозиції роботи в останній рубриці передбачають некваліфіковану працю, що не потребує спеціальних знань та відповідно оплачується.

Розмір заробітної плати жінок становить у середньому

73 % від розміру заробітної плати чоловіків. Про певну нерівноправність свідчить і незначне залучення жінок з вищою освітою та лідерськими якостями на керівні посади. У приватному бізнесі гендерний баланс щодо зайнятих зберігається більш-менш стало: 50,4 % жінок – 49,6 % чоловіків [4].

Більше половини жінок зайняті у сфері сільськогосподарського виробництва, що означає переважно низько кваліфіковану тяжку фізичну працю по вирощуванню продуктів харчування. Торгівля і послуги – традиційно жіночі сфери - займають друге місце. Бізнесом у промисловості займається 2 % жінок. Найбільша група жінок-підприємців – передпенсійного та пенсійного віку. Для них бізнес, як правило дрібний, кустарний, є просто засобом виживання. Кваліфікованих, готових до сучасного ринку підприємниць слід очікувати від молодшого покоління українок, таких серед жінок-підприємців лише біля 14 %.

Серед державних службовців жінки становлять 68 %, проте на керівних посадах їх лише одиниці. У нинішньому складі Верховної Ради жінки складають близько 5 % від загальної кількості депутатів (середній світовий показник – 10 %, у Швеції – 46 %), і є лише одна жінка серед 24 голів парламентських комітетів [4]. Однак слід зазначити і те, що з початку 2006 р. три жінки зайняли посади губернаторів областей, керівні посади на рівні заступників міністрів, їх помічників та радників жінки займають в деяких міністерствах та відомствах, наприклад МВС.

Але, незважаючи на це, можна стверджувати, що на сучасному ринку праці України існує помітний гендерний дисбаланс, що виявляється у нерівному представництві жінок на керівних посадах, у їх концентрації в найменш престижних галузях економіки й сферах діяльності, нарешті, в значно нижчій, ніж у чоловіків, оплаті праці в усіх без винятку галузях, навіть таких, що традиційно вважаються "жіночими" і де жінки складають переважну частку працюючих.

Високі рівні економічної активності українських жінок супроводжуються тенденцією погіршення як кількісних, так і якісних характеристик зайнятості. Про більш сприятливе становище чоловіків свідчить гендерний аналіз зайнятого населення за статусом та формами зайнятості. За даними обстеження населення з питань економічної активності Держкомстату, в 2005 р. жінки становили лише 25 % роботодавців, маючи внаслідок цього менші можливості доступу до економічних ресурсів та обмежені можливості прийняття рішень. Водночас, серед жінок вищою є питома вага самозайнятого населення та безкоштовно працюючих членів родини (10,5 % жінок проти 9,1 % чоловіків), вони частіше зайняті під час неповного робочого дня.

Протягом перехідного періоду на ринку праці України спостерігається посилення гендерної професійної сегрегації внаслідок переходу від регульованої політики зайнятості до ринкової системи з більш жорстким конкурентним середовищем. Розрахунки показників професійної сегрегації за видами економічної діяльності показують, що для досягнення гендерного паритету третина жінок або чоловіків в Україні мали б змінити свою професію за умови, що представники іншої статі залишаться на своїх робочих місцях, що в загальних рисах відповідає тенденціям розвитку країн з перехідною економікою.

Негативний вплив гендерної сегрегації в "горизонтальній" формі (між різними професіями та видами економічної діяльності) полягає в зниженні гнучкості ринку

праці, обмеженні для окремих працівників (в даному випадку – жінок) можливостей займатися певними професіями, що зменшує ефективність використання людського потенціалу та сприяє посиленню розшарування населення за рівнем доходу. Жіноча зайнятість традиційно переважає в сферах діяльності з найнижчими рівнями середньої заробітної плати – сфері соціального забезпечення, освіти, охорони здоров'я, побутовому обслуговуванні та культурі, в яких жінки становлять понад 70 % працюючих. Водночас, “чоловічими” видами діяльності залишаються високооплачувані галузі важкої промисловості, транспорт, сфера підприємництва.

Ішим чинником гендерного дисбалансу в оплаті праці є законодавче обмеження використання праці жінок на окремих видах робіт, важкі або шкідливі умови праці яких компенсуються значними пільгами. Цей норматив є дискримінаційною нормою трудового законодавства, оскільки обмежує право жінок самостійно обирати шляхи своєї самореалізації в суспільному житті та сфері прикладання праці.

Гендерна асиметрія реалізації прав у сфері праці ще також проявляється в тому, що: 1) переважно жінки поєднують професійні обов'язки з виконанням домашньої роботи й вихованням дітей. Це призводить, по-перше, до фізичного перевантаження жінок, по-друге, жінки в очах роботодавців набувають статусу “неповноцінних” працівників, які не схильні цілком віддатися кар'єрі, брати на себе додаткові службові навантаження тощо; 2) має місце дискримінація під час прийому на роботу. Молода жінка в очах роботодавця – потенційне джерело видатків та організаційних ускладнень у зв'язку з виходом у відпустку по вагітності і пологам. Тому роботодавці не схильні брати жінок на роботу, нерідко в об'явах про вакансії відверто пишуть “потрібен чоловік”; 3) жінки загалом отримують меншу заробітну плату. Це відбувається з таких причин. По-перше, жінка часто вимушена погоджуватися на низькооплачувану роботу, роботу не за фахом через те, що жінок неохоче беруть на роботу взагалі. Крім того, щоб мати можливість поєднувати професійні обов'язки з виконанням домашньої роботи й вихованням дітей, жінка намагається знайти роботу поблизу дому або роботу з неповним робочим днем, а це суттєво обмежує можливість вибору. По-друге, роботодавці, призначаючи жінці заробітну плату меншу, ніж чоловікам (за виконання аналогічних функцій), мотивують це тим, що жінка не є основним годувальником сім'ї, що для неї це “додаткові” гроші; 4) має місце професійна сегрегація за ознакою статі. Традиції виховання та стереотипи професійних корпорацій обмежують опанування жінкою цілого ряду професій. Інакше кажучи, суспільство свідомо орієнтує жінок на вибір суто “жіночих” професій. Переважно це професії соціальної сфери, сфер торгівлі та побутового обслуговування, а також професії допоміжного персоналу.

У зв'язку з процесом вивільнення працівників у галузях економіки і поглибленням диспропорції між пропозицією робочої сили і попитом на неї, у разі відсутності роботи на повний робочий день, не стандартні, не типові режими роботи дозволяють при скороченні обсягів виробництва підтримувати на певному рівні зайнятість, зберегти найбільш досвідчені, кваліфіковані кадри і можливість дати роботу жінкам з дітьми. В ефективних економіках підприємства не здатні забезпечити повну зайнятість працівників

або звільняють зайвих людей, або стають банкрутами. В Україні описана практика “збереження кваліфікованих кадрів” та “можливості дати роботу жінкам з дітьми” призвела до прихованого безробіття, заборгованості із заробітної плати, падіння життєвого рівня й доходів із населення, поширення бідності серед працюючих, декваліфікації незайнятої робочої сили та інших негативних наслідків. Це не має абсолютно нічого спільного із запровадженням гнучких режимів праці та неповної зайнятості за бажанням працівника для поєднання роботи із сімейними обов'язками, яке є позитивним моментом. До найбільш поширених нестандартних (гнучких) режимів праці пропонується віднести: неповний робочий час з пропорційною оплатою; неповний робочий тиждень; поділ робочого місця (використання двох працівників на одному робочому місці почергово протягом робочого дня); альтернативний робочий тиждень (дві жінки працюють на одному робочому місці через тиждень). Трудовим законодавством України визначено лише одну пільгу такого роду – надання жінкам оплачуваних перерв для годування дитини (ст.183 КЗпП) [5]. В інших випадках не передбачено здійснення повної оплати за неповністю відпрацьований робочий час.

Юридичною підставою для встановлення такого режиму є стаття 50 КЗпП України, згідно з якою підприємства і організації при укладенні колективного договору можуть встановлювати меншу норму тривалості робочого часу, ніж передбачено в ч.1 цієї статті, тобто менше 40 годин на тиждень. Цей режим є пільговим, а тому його можна встановлювати у колективному договорі жінкам, які мають малолітніх дітей, з урахуванням їх ставлення до роботи. На практиці дуже рідко застосовують гнучкий робочий день, при якому працівник, відповідно до своїх потреб, може вибирати час приходу та закінчення роботи і час обідньої перерви. Останнім часом значна частина підприємств зіткнулась із необхідністю вивільнення працівників через стрімке зростання витрат на утримання виробничих площ і службових приміщень. У таких умовах для збереження робочих місць доцільно для деяких працівниць дозволити працювати за межами підприємств, установ, організацій, вдома згідно з правилами про надомну роботу. При надомній праці зберігаються за працівником усі гарантії і пільги. Звичайно, такий режим усім запропонувати неможливо, він може застосовуватися лише за згодою сторін і лише для тих, хто самостійно вдома може виконувати свої обов'язки.

Колективні переговори мають важливе значення у сприянні зайнятості жінок, але для того, щоб вони були насправді ефективними, слід усвідомлювати проблеми жінок та приділяти їм належну увагу. Однак досить часто на різних етапах колективних переговорів інтереси та сподівання жінок або не враховуються, або (окрім положень про захист материнства) розглядаються нарівні з інтересами та сподіваннями чоловіків. Цей так званий “гендерно нейтральний підхід” може посилити існуючу дискримінацію чи спровокувати виникнення її нових форм. У зв'язку з тим, що колективні переговори досить часто базуються на угодах, що уклалися в минулому, положення, що стосуються жінок, зовсім не включаються до угод або кількість їх залишається мінімальною. Тому одним із завдань нового Трудового кодексу України є забезпечення гендерної рівності в колективних договорах, галузевих, регіональних і генеральній угодах.

Таким чином, виникає складне завдання формування такої національної гендерної політики в сфері зайнятості, яка б давала можливість, з одного боку, ліквідувати дискримінацію за ознакою статі й усунути всі ситуації нерівноправності чоловіка та жінки, а з іншого, – не створити систему нової дискримінації і не привести до дискримінації чоловіків.

ЛІТЕРАТУРА

1. Власенко Н.С., Виноградова Л.Д., Калачова І.В. Гендерна статистика для моніторингу досягнення рівності жінок і чоловіків. -К.: Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького НАН України, 2000.

2. Защита прав человека по всему миру [Электронный ресурс]. –Режим доступа: http://hrw.org/russian/reports/ukraine/2003/ukraine_report.html.

3. Герасименко Г.В. Гендерні аспекти соціально-економічної політики в Україні: Автореф. дис... канд. екон. наук: 08.09.01 /Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України. -Київ, 2001. -23 с.

4. Гендерні дослідження та комерційне право в Україні [Електронний ресурс]. –Режим доступа: <http://commerciallaw.com.ua/ukr/Outreach/Gender>.

5. Кодекс законів про працю // ВВР УРСР. –1971. –Додаток до № 50. –Ст.375.

Надійшла до редколегії 22.03.2006

ВЕНЕДИКТОВА В.М. ГЕНДЕРНАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА СОВРЕМЕННОГО ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА УКРАИНЫ

Рассмотрены отдельные аспекты дискриминации женщин в сфере труда, связанные с процессом устройства на работу, оплатой труда, временем отдыха и охраной труда. Предлагается больше внимания уделять обеспечению гендерного равенства в коллективных договорах, отраслевых, региональных и генеральных соглашениях.

VENEDIKTOVA V.M. GENDER CHARACTERISTIC OF THE MODERN LABOR LEGISLATION OF UKRAINE

Separate aspects discrimination of women in sphere of the work, the devices connected to process for work, are considered by a payment, time of rest and a labor safety. It is offered to give more attention to maintenance gender equality in collective agreements, branch, regional and general agreements.

УДК 349.2

Г.О. ЗАМЧЕНКО

Харківський національний університет внутрішніх справ

НАГЛЯД ТА КОНТРОЛЬ ЗА ДОТРИМАННЯМ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРАЦЮ ЯК ГАРАНТІЇ ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ¹

Розкрито роль нагляду та контролю в забезпеченні трудових прав працівників, надано визначення поняття «нагляд» та «контроль за дотриманням законодавства про працю», висунуто пропозиції та рекомендації щодо вдосконалення нормативно-правового забезпечення нагляду та контролю за дотриманням законодавства про працю.

Актуальність дослідження нагляду та контролю як гарантій захисту трудових прав не викликає сумніву, адже права та законні інтереси людини, в тому числі і в сфері праці, є основним предметом наукових досліджень. Достатньо пригадати, що трудове право було утворене саме як право охорони прав найманих працівників. Сьогодні відбуваються позитивні зрушення у використанні трудових ресурсів та розподілі їх за сферами застосування праці, формами власності, але за останній час значно збільшилось число порушень трудових та інших соціальних прав громадян. Внаслідок неповної зайнятості, збільшення тривалості безробіття, посилюються процеси деваліфікації. Приватизація, реструктуризація, запровадження механізму

банкрутства підприємств призводять до зростання кількості вивільнюваних працівників [1]. Збільшились випадки незаконних звільнень, несвоєчасна виплата заробітної плати на багатьох державних підприємствах носить масовий характер, працівників направляють у вимушені неоплачувані відпустки. В приватному секторі економіки роботодавці не дотримуються вимог діючого трудового законодавства: трудові відносини не оформлюються в установленому законом порядку, порушуються вимоги КЗпП щодо робочого часу та часу відпочинку найманих працівників, умов, розмірів та строків виплати заробітної плати тощо.

На нашу думку, до числа основних причин подібного положення треба віднести недостатньо чітке правове регулювання таких питань, як нагляд, контроль, механізм реалізації правових норм та відповідальність. Зменшення регулюючої ролі держави в трудових відносинах має супроводжуватись посиленням його контролюючої функції,

¹ Первинна рекомендація з напрямку досліджень: канд. юрид. наук Мельник К.Ю. (ХНУВС).