

7. Див.: Rasset B. World Politics. Menu for choice / B. Rasset, H. Starr. San Francisco, 1981. – 415 p.
8. Див. Ernst B. Haas. The Study or regional Integration Reflections on the Joy and Anguish of Pretheorizing // International Organization. Autumn, 1970. Vol. XXIII. No. 4. – P. 635.
9. Див.: Tranholm-Mikkelsen J. Neo-functionalism: Obstinate or Obsolete? A Reappraisal in the Light of the New Dynamism of the EC // Millennium: Journal of International Relations Studies. 1991. V. 20. № 1. – P. 1–22.
10. Див.: International Regionalism. Joseph S. Nye, Jr., ed. (Boston: Little Brown and Company, 1968. – P. 25.
11. Див.: Karl W Deutsch. The Analysis of International Relations. Second Edition. Prentice-Hall Inc., Linglewood Cliffs, NJ, 1978. – P. 247.
12. Taylor P. Regionalism: the thought and the deed. Frameworks for international cooperation. New York: St.Martin's Press, 1996. – P. 35–55.
13. Европейский регионализм // Институт геополитики профессора Дергачева В.А. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.dergachev.ru/book-7/04.html>
14. Бусыгина И.М. Концептуальные основы европейского регионализма / И. М. Бусыгина // Регионы и регионализм на Западе и в России. – М. : Ин-т Европы, 2001. – С. 56.
15. Европейский регионализм: от концепта к реальности [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://regionsar.ru/node/492>
16. Мальгин А. Украина: соборность и регионализм [Электронный ресурс] / А. Мальгин. – Режим доступа : <http://www.archipelag.ru/authors/malgin/?library=1848>

Стаття надійшла до редакції 07.10.2011 р.

E. Vasil'kova

EUROPEAN REGIONALISM

This article examines problems of development of fenomen regionalizmu on European.

УДК 349.22

К. І. Дмитрієва

ЩОДО УДОСКОНАЛЕННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ЖІНОК ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ

У статті розглянути особливості регулювання гендерних трудових правовідносин. Зроблені висновки щодо удосконалення національного законодавства, необхідності його систематизації, втілювання принципу гендерної рівності у сфері праці.

Ключові слова: право на працю; трудові правовідносини; дискримінація; гендерна диференціація оплати праці; права жінок; професійна сегрегація.

Постановка проблеми. Демократизація сучасного українського суспільства передбачає створення рівних можливостей для самореалізації особи незалежно від її соціального походження, національності, віку, статі. Проголосивши себе демократичною, правовою і соціальною державою, Україна тим самим узяла зобов'язання дотримуватися вимог міжнародного співтовариства відносно рівноправ'я громадян, у тому числі за статевою ознакою.

Останнім часом необхідність досліджень у сфері праці жінок стає усе більш актуальною для сучасної України. Падіння рівня життя, обмеженість доступу до

матеріальних ресурсів, проблеми зайнятості, скорочення соціальної підтримки з боку держави, тобто увесь комплекс соціально-економічних проблем торкнувся, передусім, жінок.

Ступінь наукової розробки теми. Правовому регулюванню праці жінок приділяли увагу такі фахівці в галузі трудового права, як О.А.Абрамова, М.І. Данченко, В. Л. Більшай, Г.В. Мерцалова, Є.О. Монастирський, В.Ф. Медведкіна, Л.А. Ніколаєва, М.А. Покровська, Е.А. Правдіна, О.Г. Павшукова, В.М. Толкунова, Н.Н. Шептуліна, Н.Б. Болотіна, М.В. Буроменський, В.І. Власов, И.Я. Кисельов, Е. Кулаковская, О. Липовская, Е.Б. Мезенцева, В.Е. Можаяев, Р. С. Ржаніцина, І.Ю. Чуткова, І. І. Шамшина, А.М. Ярошенко та ряд зарубіжних авторів, таких як С. Фолтер-Барнс, Д. Меда, Д. Гомьен, Д. Харрис, Л. Зваак.

Виклад основного матеріалу. Визнання міжнародним співтовариством людини як найвищої соціальної цінності потребує належних правових гарантій гендерної рівності насамперед у сфері трудового права. Право на працю визнається за кожною людиною та є однією із важливих соціально-економічних прав. В Основному законі нашої держави чітко зазначено, що кожна особа має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працюю, яку особа вільно обирає або на яку вільно погоджується. Ця норма ввійшла в українське законодавство із Загальної декларації прав людини 1948 року.

Загальна спрямованість на реформування правової системи України та її побудову 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 [1].

Ідея рівності жінок і чоловіків засвідчена та проголошена міжнародним співтовариством. Вона вимагає окреслення загальних напрямів та конкретних засобів впровадження у реальне життя одного із аспектів рівноправного становища людини. Одним із таких напрямів є функціонування правової системи, складові якої орієнтовані на впровадження керівної ідеї гендерної рівності у реальні суспільні відносини.

Право на рівні права та рівні можливості у різних сферах суспільних відносин є складовою центрального інституту правової системи – правового статусу особи. Усвідомлення вихідного, базового значення цієї категорії знайшло підтвердження в одному з перших міжнародно-правових актів, спеціально присвячених вирішенню гендерної проблематики – Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок 1979 р., у ст., 15 якої, зокрема зазначено: «Держави-учасниці надають жінкам однакову з чоловіками цивільну праводієздатність та однакові можливості з її реалізації», а також у подальших актах міжнародних організацій (Декларація про рівноправність жінок і чоловіків, прийнята у 1988 р. Комітетом міністрів Ради Європи) [2].

Дві найважливіші соціальні стратегії сучасного світу – стійкий розвиток і гендерна політика. Сьогодні їх слід розуміти в єдиному соціокультурному контексті. Ідея гендерної рівності і співпраці жінок і чоловіків, їх згоди і взаєморозуміння набуває загальнопланетарної значущості, стає умовою і передумовою стійкого розвитку держави.

Попереднє ХХІ ст. століття вперше в історії продемонструвало становлення і розширення міжнародно-правового і конституційного призначення права на працю і свободи праці. Признання державами права на працю в першій половині ХХ ст. привело до подальшого закріплення системи прав людини у сфері праці на різних рівнях міжнародного і внутрідержавного правового регулювання.

Останнім часом сталися серйозні зміни у вітчизняній системі права у напрямі забезпечення рівності чоловіків і жінок. Так, проблема гендерної рівності розглядалася в Програмі діяльності Кабінету Міністрів України «Відвертість. Дієвість.

Результативність», затвердженою постановою КМУ від 15 березня 2003 року № 334 і схваленою Верховною Радою України. У розділі 2.2. «Створення умов для усестороннього гармонійного розвитку людини» була проголошена мета – досягнення гендерної рівності. 25 липня 2005 р. був прийнятий Указ Президента «Про вдосконалення роботи центральних і місцевих органів виконавчої влади відносно забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків», а 8 вересня 2005 р. Верховна Рада України прийняла Закон «Про забезпеченні рівних прав і можливостей жінок і чоловіків». Для реалізації цих планів КМУ 5 липня 2006 року схвалив Концепцію державною програми гендерної рівності в українському суспільстві на 2006-2010 рр. Новизна концепції «впровадження гендерних підходів» в Україні полягає в тому, що гендерний вимір стає таким, що становить всіх стратегічно важливих напрямів державної політики.

Незважаючи на досить детальне закріплення в міжнародних документах та національному законодавстві принципу гендерної рівності, ситуація на сьогоднішній день в Україні з цього питання досить складна. Формування ринкових відносин і ринку праці, процеси первісного накопичення капіталу, депресія соціальних галузей (в яких була зайнята вагома частка жінок), об'єктивно сприяють дискримінації жінок. На жаль, ми не можемо констатувати, що жінки на практиці мають однакові з чоловіками можливості для реалізації власних прав, які гарантує їм Конституція України. Тому яку б сферу громадського життя ми не аналізували, жінки знаходяться в дискримінованому стані.

На міжнародному і внутрідержавному рівні права людини у сфері праці включені в основні права людини, що зумовлює їх визнання, дотримання і захист як основний конституційний і міжнародно-правовий обов'язок держав і соціальних партнерів по регулюванню праці. В результаті історичного процесу свого формування і розвитку права людини у сфері праці стали регулюватися на трьох рівнях сучасної міжнародної правової системи: на загальносвітовому рівні, на міжнародному регіональному рівні і на рівні двосторонньої міждержавної співпраці. На загальносвітовому рівні основними міжнародними актами, що визнали трудові права і що включили їх в систему основних прав людини, є акти, прийняті Організацією Об'єднаних Націй: Загальна декларація прав людини 1948 р., Міжнародний Пакт про цивільні і політичні права 1966 р., Міжнародний Пакт про економічні, соціальні і культурні права 1966 р., документи Усесвітньої конференції з прав людини 1993 р. Основними міжнародними актами, спеціально присвяченими правам людини в трудових стосунках, стали основоположні правові акти, прийняті Міжнародною організацією праці як спеціалізованою установою ООН.

Принципові питання регулювання сфери праці, що стосуються істотних аспектів взаємодії з нею інших сфер суспільного розвитку, отримали віддзеркалення також і в правових актах Усесвітньої торговельної організації, ЮНЕСКО, інших спеціалізованих міжнародних організацій. Основними правовими актами МОП, що стосуються прав людини, стали Статут Міжнародної організації праці, Декларація цілей і завдань Міжнародної організації праці 1944 р., Трьохстороння декларація принципів, що стосуються багатонаціональних підприємств і соціальної політики 1977 р., Декларація МОП про основоположні принципи і права у сфері праці 1998 р. і правові акти, офіційно визнані МОП як основоположні конвенції. Їх прийняття і визнання основоположними конвенціями дозволило закріпити загальні пріоритети політики у сфері праці, орієнтовані на права людини, виділити основні проблеми, що вимагають глобального політико-правового регулювання в даній сфері, і встановити його основні правові початки. На регіональному рівні в різних частинах світу були прийняті міжнародні акти, в яких підтверджуються доповнюються і конкретизуються загальносвітові правові норми, що стосуються прав людини у сфері праці.

Велике політико-правове значення для країн Європи мають Європейська Соціальна Хартія 1961 р. (переглянута, у ред. 1996 р.), Хартія Європейського Співтовариства про основні соціальні права трудящих 1989 р. і Хартія Європейського Союзу про основні права 2000 р.

У системі правових стандартів, що стосуються основних прав у сфері праці і закріплених в нормах міжнародного права, відбувається розвиток, по-перше, основних індивідуальних трудових прав, включаючи, права на соціальний захист, по-друге, основних колективних трудових прав, включаючи, профспілкові права, в третіх, основоположних принципів у сфері праці, в четвертих, пріоритетних механізмів забезпечення реалізації принципів і прав у сфері праці.

Що ж до прав жінок у сфері праці, то вони отримали спеціальне нормативне віддзеркалення в основному міжнародно-правовому акті про недискримінацію жінок - в Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації відносно жінок, прийнятої 18 грудня 1979 р. У статті 11 даній Конвенції вказано, що держави-учасники приймають всі відповідні заходи для ліквідації дискримінації відносно жінок в області зайнятості, з тим, щоб забезпечити на основі рівності чоловіків і жінок рівні права, зокрема: право на працю як невід'ємне право всіх людей; право на однакові можливості при наймі на роботу, у тому числі вживання однакових критеріїв відбору при наймі; право на вільний вибір професії або роду роботи, на просування в посади і гарантію зайнятості, а також на користування всіма пільгами і умовами роботи, на здобуття професійної підготовки і перепідготовки, включаючи учнівство, професійну підготовку підвищеного рівня і регулярну перепідготовку; право на рівну винагороду, включаючи здобуття пільг, на рівні умови відносно праці рівної цінності, а також на рівний підхід до оцінки якості робіт; право на соціальне забезпечення, зокрема в разі відходу на пенсію, безробіття, хвороби, інвалідності, через старість і в інших випадках втрати працездатності, а також право на оплачувану відпустку; право на охорону здоров'я і безпечні умови праці, у тому числі по збереженню функції продовження роду. Даним переліком не вичерпується вся сукупність прав, що гарантуються міжнародним співтовариством жінкам, як і чоловікам, у сфері праці. Але саме цей перелік є найбільш ємким віддзеркаленням правових завоювань жінок у відстоюванні рівних правових можливостей і звернення у сфері праці. Недопущення дискримінації визнане в міжнародному трудовому праві як необхідна умова для затвердження рівності можливостей і звернення в області праці і занять.

Принципові норми про ліквідацію дискримінації у сфері праці містяться в Декларації ООН про ліквідацію дискримінації відносно жінок 1967 р. і конвенції ООН про ліквідацію всіх форм расової дискримінації (1969 р.), про ліквідацію всіх форм дискримінації відносно жінок (1979 р.), про захист прав трудящих-мігрантів і членів їх сімей (1990 р.).

Принцип заборони дискримінації задекларований у статті 14 Європейської Конвенції про захист прав людини та основних свобод 1950 р.: «Здійснення прав і свобод, викладених цій Конвенції, гарантується без будь-якої дискримінації за ознакою статі, раси, кольору шкіри, мови, релігії, політичних чи інших переконань, національного або соціального походження, належності до національних меншин, майнового стану, народження або інших обставин» [3] та у нормах українського законодавства. Стаття 14 даної Конвенції гарантує рівність у здійсненні основних прав та свобод. Грунтуючись на постулаті про рівність усіх людей, це положення, на відміну від попередніх статей частини першої, яка стосується «прав і свобод», не проголошує, власне кажучи, якихось прав людини як таких. Вона скоріше встановлює правило щодо здійснення прав, зазначених у статтях 2–13 Конвенції, що полягає в принципі недискримінації. Таким чином, ця стаття не створює додаткового права, а доповнює вже гарантовані права [4].

У політиці праці повинні враховуватися як ті правові вимоги, які містяться в засадничих нормах, так і тенденції їх розвитку, що проявляються при прийнятті нових актів, що призначаються для подальшого поширення їх дії. По-перше, в міжнародних стандартах, розширюється і конкретизується поняття дискримінації. Стосовно сфери праці «дискримінація» визначається правовим стандартом як всяку відмінність, виключення або перевагу, засновані на ознаках раси, кольори шкіри, статі, релігії, політичних переконань, національної приналежності або соціального походження і що мають своїм результатом ліквідацію або порушення рівності можливостей або звернення відносно доступу до професійного навчання, доступу до праці і до різних занять, а також відносно умов праці (ст. 1 Конвенції № 111, п. 1 Рекомендації № 111).

Стаття 17 Закону України «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків» закріплює, що жінкам і чоловікам забезпечуються рівні права і можливості в працевлаштуванні, просуванні по службі, підвищенні кваліфікації і перепідготовці. Також в законодавстві уперше задекларовано «недопущення випадків сексуальних домагань», визначення яких містять Загальні положення Закону.

Держава має право визначити в якості «дискримінації» всяку іншу відмінність, виключення або перевагу, що мають своїм результатом ліквідацію або порушення рівності можливостей або звернення в області праці і занять, по консультації з представницькими організаціями працедавців і працівників. При цьому рекомендується, щоб було визнано, що усі особи повинні користуватися без дискримінації рівністю можливостей і звернення відносно доступу до установ, що відають професійним орієнтуванням і працевлаштуванням; доступу по власному вибору до навчання і роботи на підставі особистих схильностей до цього навчання або роботи; просування по роботі згідно з їх особистим характером, знаннями і старанням; міцності положення на займаній посаді; плати за працю рівної цінності; умов праці, включаючи робочий час, періоди відпочинку, щорічну оплачувану відпустку, техніку безпеки і охорони здоров'я на підприємстві, а також заходи по соціальному забезпеченню і побутовому обслуговуванню і посібники, що надаються у зв'язку з роботою (п.2 Рекомендації № 111).

Право жінок на працю і на захист від дискримінації задекларовано у законодавстві практично всіх розвинутих держав, але реальне втілювані даних положень у реалії, все ще не відбулося. Л.С. Ржаніцина справедливо відзначає, що неможливо говорити про справжній розвиток людства без врахування гендерного чинника. Тим паче, що жінки практично у всіх країнах складають половину, а то і більше населення. І в той же час сьогодні вони позбавлені багатьох можливостей в економічній і у політичному житті, в порівнянні з чоловіками. Через стереотипні уявлення про чоловіків і жінок в суспільстві зберігається гендерна нерівність. І це, у свою чергу, проектується на трудові стосунки.

Українська економіка потребує широкого використання жіночої праці, тому що, по-перше, вона характеризується високим професійним рівнем. По-друге, кількість жінок перевищує кількість чоловіків в структурі населення. За даними Державного комітету статистики України більшою частиною населення є жінки. На 1 січня 2009 року кількість постійного населення України складала 45 млн. 963,359 тис. (на 1 січня 2008 року – 46 млн. 192,3 тис., на 1 травня 2009 року – 45 млн. 881,048 тис. осіб). При цьому кількість жінок перевищує кількість чоловіків на 3 млн. 593,495 тис. осіб – 24 млн. 778,427 тис. жінок проти 21 млн. 184,932 тис. чоловіків.

За даними Держкомстату, кількість міського населення на 1 січня складала 31 млн. 331,587 тис. осіб (на 1 січня 2008 року - 31 млн. 413,1 тис.), у тому числі чоловіки – 14 млн. 349,742 тис., жінки – 16 млн. 981,845 тис.; сільського населення – 14 млн. 631,772 тис. осіб (на 1 січня 2008 року – 14 млн. 779,2 тис.), чоловіки – 6 млн. 835,190 тис., жінки – 7 млн. 796,582 тис. Що стосується розподілу за віком, то на

1 січня 2009 року в Україні проживало 16 млн. 932,683 тис. жителів у віці до 30 років (чоловіки – 8 млн. 656,028 тис., жінки – 8 млн. 276,655 тис.), від 30 до 60 – 19 млн. 658,319 тис. осіб (чоловіки – 9 млн. 236,771 тис., жінки – 10 млн. 421, 485 тис.), від 60 до 99 – 9 млн. 370,932 тис. осіб (чоловіки – 3 млн. 291,846 тис., жінки – 6 млн. 079,086 тис.).

Кількість українців працездатного віку на 1 січня 2009 року складала 27 млн. 846,901 тис. осіб, у тому числі чоловіки – 14 млн. 296,866 тис., жінки – 13 млн. 550,035 тис.

Станом на 1 січня 2009 року середній вік українців склав 40,1 року, зокрема чоловіків – в 37,3 років, жінок – в 42,5 років. Середній вік жителів столиці України – 38,6 років (чоловіків – 36,5 років, жінок – 40,4 років). Середній вік міського жителя – 39,7 років (чоловіків – 37,2 років, жінок – 41,9 років), жителів сільської місцевості – 40,8 років (чоловіків – 37,6 років, жінок – 43,6 років). На 1 січня вік 1 тис. 425 українців перевищував 100 років, у тому числі чоловіків – 287 і жінок – 1138.

Дискримінація жінок та чоловіків під час працевлаштуванні, частіше починається вже з моменту подачі працедавцем оголошення про вакантне робоче місце. Приміром цього, можуть служити оголошення, котрі публікуються в ЗМІ. В них, все частіше можна зустріти стать, вік потенційного працівника, а якщо це стосується жінки, то й зовнішні данні. Величезна кількість даних оголошень можна об'яснити головним чином відсутністю норми в українському трудовому законодавстві, яка б забороняла публікацію такої інформації.

Однією з причин росту безробіття стає диференціація населення, що посилюється, по доходах. Верства населення, на користь якого перерозподіляється сьогодні національний доход, не може сформувати потужного попиту на предмети масового споживання вітчизняного виробника. Нині спостерігається стагнація вітчизняного виробника і, як наслідок, відбувається гендерний дисбаланс зайнятості в регіонах.

У системі принципів трудового права важливе місце посідає принцип рівності працівника та роботодавця в трудових відносинах. Сторони трудового договору юридично рівні як при його укладенні, так і при виконанні. Проте, фактично така рівність часто обмежена, адже роботодавець має як економічні важелі впливу на працівника (розмір заробітної плати, премії тощо), так і юридичні (зокрема, дисциплінарна відповідальність). З огляду на це, традиційно в трудовому праві працівника вважають слабшою стороною трудового договору, яка потребує додаткового захисту держави. Саме тому важливе місце належить захисній функції трудового права, а також тим принципам, які направлені на захист прав працівника. Серед таких принципів особливе місце посідає принцип заборони дискримінації у сфері праці, який поширює свою дію не лише на тих осіб, які вже є учасниками трудових відносин, зокрема працюють по трудовому договору, але й на потенційних працівників, які шукають роботу. Адже дискримінація при прийнятті на роботу є навіть більш поширеною, ніж в трудових відносинах. Проте, діюче трудове законодавство на сьогодні не забезпечує належного захисту прав працівників, що й зумовлює актуальність обраної теми.

Найбільш загальні норми щодо захисту особи від дискримінації можемо знайти в Конституції України. Так, ст. 21 проголошує, що усі люди є рівними у своїх правах, ст. 24, – що громадяни є рівними перед законом, 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 [5]. Одразу варто зауважити, що норма статті 24 Основного Закону суперечить міжнародним стандартам, встановлюючи рівність перед законом лише для громадян. Схожа проблема існує і в Кодексі законів про працю (далі – КЗпП), ст. 2-1 якого регламентує рівність трудових прав усіх громадян незалежно від окремих

дискримінаційних ознак [6]. Звичайно, можуть існувати окремі обмеження щодо іноземців чи осіб без громадянства стосовно реалізації права на працю (зокрема, неможливість працювати державним службовцем, обмеження трудової правосуб'єктності за відсутності дозволу на працевлаштування тощо). Проте, в даному випадку, доцільним було б передбачити, що працівники мають рівні трудові права, а обмеження можуть встановлюватись лише законом. Таким чином, вважаємо, норма щодо рівності трудових прав поширювалась би не лише на громадян України, але й на іноземців та осіб без громадянства, які законно перебувають на території України.

Ст. 55 Конституції кожному гарантує право на оскарження в суді рішень, дій чи бездіяльності органів державної влади, органів місцевого самоврядування, посадових і службових осіб; можливість захисту своїх прав за допомогою Уповноваженого Верховної Ради з прав людини, міжнародних судових установ чи органів міжнародних організацій; шляхом самозахисту [7].

Дискримінація в області праці означає інше і менш сприятливе поводження з людьми із-за властивих їм характеристик, що не мають відношення до їх заслуг або вимог до цієї роботи (раса, колір шкіри, релігія, підлога і інші). Не може вважатися дискримінацією відмінності в зверненні і винагороді, якщо вони засновані на відмінності в продуктивності праці. Деякі працівники і певні види занять відрізняються більшою, в порівнянні з іншими, продуктивністю. Це пояснюється рівнем умінь, кваліфікацією і здібностями : чим він вищий, тим вище трудова віддача і трудові досягнення працівників. Різне відношення, засноване на мірі особистих заслуг тієї або іншої людини і досягнень, таких як талант, знання, уміння, не є дискримінацією. Різні звернення, спрямовані на задоволення особливих потреб окремих осіб, за умови, що їм забезпечуються рівні можливості, не є дискримінаційним. Наприклад, не може вважатися дискримінацією забезпечення працівника з обмеженою працездатністю відповідними можливостями для трудової діяльності або заборона використати працю вагітних жінок на виробництві з шкідливими умовами.

Сучасна економіка праці виділяла наступні види трудової дискримінації:

1. Дискримінація в заробітній платі одних працівників або груп працівників в порівнянні з іншими. У економіці будь-якої країни співробітники, що мають рівну кваліфікацію і стаж, нерідко отримують різну зарплату за виконання однієї і тієї ж роботи в одній і тій же галузі або навіть організації. Існує традиційні, тобто у багатьох країнах групи працівників, що найбільш дискримінуються по рівню зарплати : жінки в порівнянні з чоловіками, негри в порівнянні з білими і місцеві жителі в порівнянні з приїжджими.

2. Дискримінація при наймі на роботу, звільненні з роботи. Подібній дискримінації, окрім вищеназваних груп, зазвичай схильні люди, звільнені з місць позбавлення волі ув'язнені, інваліди, некваліфікована молодь. Їх останніми приймають на роботу і першими звільняють. Нерівні можливості при працевлаштуванні можуть виникнути у зв'язку з віком працівника, расової і етнічної приналежності.

3. Дискримінація при просуванні по службі тих, хто вже працює в організації. Таким складніше зробити кар'єру, їх неохоче просувають по службових сходах, призначають на відповідальні посади. Подібній дискримінації частіше піддаються жінки, іммігранти, національні меншини.

4. Професійна сегрегація, проявляється в стійкому розділенні професій і посад між різними групами працівників. Так, існують традиційні чоловічі і жіночі професії. Професійна сегрегація спостерігається при розділенні професій між місцевими і приїжджими працівниками.

5. Дискримінація в освіті і професійній підготовці. У сучасному світі не часто зустрічається формальне обмеження доступу людини до освіти унаслідок іноземного громадянства, незнання державної мови і інше. Проте людині, що народилася у бідній

сім'ї, може просто не вистачити гроші для продовження навчання. Іммігрантам взагалі доводиться нелегко: і заробітки у них нижчі, і інвестувати в освіту їм складніше. Статистичні дані показують, що у багатьох країнах рівень освіти у жінок нижчий, ніж у чоловіків [8].

Перераховані види трудової дискримінації тісно пов'язані між собою, посилюючи один одного, приміром, дискримінація в освіті сприяє професійній сегрегації, яка у свою чергу, закріплює і поглиблює нерівний доступ до освіти. Дискримінація певної групи людей знижує рівень її доходів і можливості інвестицій в людський капітал, що утрудняє доступ представників цієї групи до високооплачуваних професій і зміцнює професійну сегрегацію.

За кордоном вченими створені немало теорій, що пояснюють, чому дискримінація на ринку праці існує і носить такий масовий і стійкий характер. Багато теорій трудової дискримінації бачать в якості її основного джерела упередження з боку наймачів, власне працівників, а також споживачів. Причини у подібних упереджень можуть бути самої різної спрямованості, неприязнь до представників певної раси, національності і так далі. Так, упередження наймача можуть поширюватися на жінок (чи чоловіків), іммігрантів, літніх (занадто молодих) працівників, недостатньо або надмірно освічених людей.

Крім існування спеціальних гарантій при укладенні трудового договору, диференціація праці жінок повинна виявлятися у розширенні роботи переважно з гнучкими формами зайнятості, а також на підставі інших нетипових форм зайнятості. Це відповідає не тільки економічним умовам господарювання, що постійно змінюються, та інтересам роботодавців, а й більшості жінок, які шукають роботу саме такої форми праці, оскільки це більше відповідає обраному ними способу життя. Якщо говорити про таких суб'єктів трудових правовідносин, як жінки, які поєднують роботу з материнством, то нетрадиційні, нетипові форми зайнятості набули певної актуальності. Вони є необхідними і корисними для розвитку економіки, нормального функціонування ринку праці, задоволення потреб цих жінок.

Диференціація оплати праці жінок повинна виходити з умови рівності в оплаті чоловіків та жінок за рівну роботу. Тобто підстави суб'єктної диференціації праці можуть пов'язуватися лише зі станом жінки (вагітність, наявність дитини до трьох років, дитини-інваліда та ін.) або з існуванням обмежень та навіть заборони праці жінок на надурочних роботах, роботи в нічний час, на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах [9]. Зрозуміло, що статеві відмінності ніяким чином не повинні відбиватися на оплаті праці жінок.

Більш того, законом передбачене забезпечення рівних можливостей під час укладання колективних договорів та угод. 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 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 як у різних галузях господарства, так і в одній галузі на базі загального соціального нормативу оплати праці в бюджетній та інших сферах, а також на основі професійної підготовки (перепідготовки) кадрів [10]. До того ж згідно з нормами Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» роботодавець зобов'язаний створювати умови праці, які дозволяли 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 [11].

Але можна розмовляти про норми діючого трудового законодавства про гарантії для жінок, наприклад, щодо необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу (зокрема вагітній жінці), але ж вони не діють, бо не відповідають реаліям. Очевидно, що вагітній жінці потрібно шукати соціального захисту не у роботодавця, а у держави. У роботодавця всі повинні працювати, такий роботодавець буде вигідний і громадянському суспільству, і державі. Аналіз рівня заробітної плати чоловіків і жінок показує існування таких розбіжностей. Крім того, збереженню заробітної плати на нижчому рівні, ніж у чоловіків, сприяє ідеологія «сімейного заробітку», в якому чоловіки вважаються головними годувальниками. Поряд з терміном трудового права «диференціація оплати праці жінок» в сучасних умовах все частіше використовується поняття гендерної диференціації [12].

Гендерна диференціація оплати праці, з точки зору гендерної теорії – це різниця в оплаті праці жінок і чоловіків. Вона завжди має перевагу на користь останніх і спостерігається в усіх регіонах світу впродовж всього ХХ століття. Варіації між країнами коливаються від 75% до 30%. У Німеччині жінка заробляє в середньому 70% від заробітків чоловіка. Це означає, що їй потрібно трудитися 15 з половиною місяців, щоб отримати стільки, скільки отримує чоловік за один рік. У США працюючі жінки середніх років заробляють трохи більше - 74%. Причому важливою детермінантою розмірів заробітку є вік жінки. Ті з них, хто досяг 50 років і старше, можуть розраховувати тільки на 65% заробітків чоловіків.

На думку О.А. Вороніної, причинами такої диференціації оплати праці є професійна сегрегація жінок, сексистські стереотипи про меншу цінність жіночої робочої сили, материнські обов'язки жінок, що часом вимушують їх йти на менш вигідні умови праці або відмовлятися від професійної кар'єри [13]. Іноді спостерігається «чиста» дискримінація, проте найчастіше причини більш приховані: жінки виконують більше неоплачуваної роботи, більше жінок працюють неповний робочий день, а часто в секторах, де домінують жінки, оплата праці нижча, ніж в інших секторах економіки. Європейська структура вивчивши цю проблему, для подолання різниці у розмірі оплати праці пропонує ряд дій з чотирьох напрямів: забезпечення кращого виконання чинного законодавства, зокрема шляхом адаптації законодавства і підвищення рівня обізнаності населення про закони, що діють, визначення боротьби з різницею в оплаті праці як одного з аспектів політики працевлаштування країн – членів ЄС, сприяння вирівнюванню роботодавцями оплати праці, підтримка обміну позитивним досвідом у сфері боротьби з «розривом» в оплаті праці між країнами-членами [14].

Законодавством України встановлено як різновид робочого часу – неповний та скорочений робочий час. Скорочена тривалість робочого часу встановлюється, як правило, законодавством. На сьогодні скорочена тривалість робочого часу встановлюється для працівників віком від 16-ти до 18-ти років – 36 годин на тиждень, для осіб віком від 15-ти до 16-ти років (учнів віком від 14-ти до 15-ти років, які працюють у період канікул) – 24 години на тиждень. Скорочена тривалість робочого часу встановлюється для працівників, зайнятих на роботах зі шкідливими умовами праці, – не більш, як 36 годин на тиждень. Крім названих категорій працівників, законодавством встановлюється скорочена тривалість робочого часу для окремих категорій працівників (учителів, лікарів та інших працівників). Скорочена тривалість робочого часу лише може встановлюватись за рахунок власних коштів на підприємстві для жінок, які мають дитину до 14 років або дитину-інваліда.

Як бачимо, жінки як працівники з особливим статусом (наприклад, вагітні жінки, жінки, що мають дитину у віці до 3 або 14-ти років чи дитину-інваліда та ін.) не мають права в загальному випадку на скорочений робочий час, якщо, звичайно, вони не

входять до перелічених раніше груп працівників. Оплата праці у випадку скороченого робочого часу не змінюється порівняно з повним робочим часом, що підвищує рівень захисту права на оплату праці таких осіб. Тобто скорочена тривалість робочого часу означає, що час, протягом якого працівник має виконувати трудові обов'язки, скорочується, але працівник має право на оплату праці у розмірі повної тарифної ставки, повного окладу. За угодою між працівником і власником або уповноваженим ним органом може встановлюватись, як при прийнятті на роботу, так і згодом, неповний робочий день або неповний робочий тиждень. Як виняток із загального правила (встановлення неповного робочого часу за погодженням сторін трудового договору), деяким категоріям працівників надане право на встановлення неповного робочого часу. Це – вагітні жінки, жінки, що мають дитину у віці до 14-ти років чи дитину-інваліда, у тому числі таку, що знаходиться під опікою жінки, а також жінки, що здійснюють догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку. Власник зобов'язаний на прохання працівника, що має право на неповний робочий час, встановити робочий час тієї тривалості, про яку просить працівник. Оплата праці на умовах неповного робочого часу проводиться пропорційно відпрацьованому часу, тобто вона нижча, ніж на умовах повного робочого часу. Неповний робочий час відрізняється від скороченого робочого часу розміром оплати праці. За відпрацьований нормальний чи скорочений робочий час працівнику, при почасовій заробітній платі, виплачується повна, встановлена у відповідному порядку, тарифна ставка (посадовий оклад). При неповному робочому часі, якщо встановлена почасова форма оплати праці, працівнику виплачується відповідна частина тарифної ставки (посадового окладу).

Л. А. Шатрова, кандидат соціологічних наук, провела соціологічне дослідження в процесі якого, при опитуванні працевластів, з'ясувалося, що на їх думку, жінки менш орієнтовані на професійну діяльність, більше – на сім'ю і дітей, тому нездібні до високопрофесійної діяльності [15]. Таким чином, існують суб'єктивні моменти, пов'язані із стереотипами у свідомості суспільства.

Так, проведене в Росії обстеження керівників і менеджерів підприємств показало, що найбільш відповідними для чоловіків вважаються такі види діяльності, як: робота, пов'язана з ухваленням рішень; робота з людьми; інтелектуальна робота; робота, пов'язана з підвищеними фізичними навантаженнями. Для жінок найбільш відповідними названі такі заняття, як робота з паперами; робота, що вимагає підвищеної уваги і терпіння; чисто виконавська робота; робота, що не вимагає високої кваліфікації і освіти [16]. Думки розділилися лише з приводу роботи, що припускає високий рівень освіти і кваліфікації. З цього питання 50% опитаних вважають, що така робота більшою мірою підходить чоловікам; приблизно 30% вважають таку діяльність найбільш відповідною для жінок; нарешті, близько 20% вважають, що такий вид діяльності в рівній мірі підходить і чоловікам, і жінкам [17]. Не буде перебільшенням стверджувати, що українське суспільство дотримується схожої позиції з цього питання, незважаючи на закріплення принципу гендерної рівності на конституційному рівні.

Якщо звернутися до досвіду тих економічно розвинених країн, де з підвищеною увагою відносяться до прав жінок, то ми можемо побачити, що ситуація відносно реалізації гендерної рівності відрізняється від тієї, яка існує в Україні. Зокрема, в США сьогодні майже три чверті заміжніх жінок з маленькими дітьми працюють. Дослідження, проведене в 1995 році організацією «Уїрлпул», називає цих жінок «новими годувальниками», оскільки багато хто з них дає половину або більше половини родинного доходу. Проте їх мотивація, підкреслює С. Фолтер Барнс, не зводиться лише до грошей. При проведенні цього дослідження виявлено також, що ці жінки вважають важливою свою роль як вдома, так і зовні удома - в обох сферах діяльності. На сучасному етапі робота для жінок придбала нове, глобальніше значення, спростовувавши старі уявлення про те, що жінки, що беруться до добре оплачуваної

роботи, роблять це в збиток сім'ї. Результати дослідження показують, що стовідсоткових домогосподарок цінують удома менше, ніж жінок, які проводять на роботі повний робочий день і реалізуються в професійному плані [18].

КЗпП не містить терміну «дискримінація», як і норм, які б встановлювали пряму заборону здійснення дискримінаційних дій роботодавцем. Кодекс обмежується вищезазначеною ст. 2-1, регламентованою ст. 22 недопустимістю будь-якого прямого або непрямого обмеження прав чи встановлення прямих або непрямих переваг при укладенні, зміні та припиненні трудового договору залежно від окремих дискримінаційних ознак та визначеною ст. 184 заборonoю відмовляти жінкам у прийнятті на роботу з мотивів вагітності або наявності в них дітей [19]. Отже, крім того, що КЗпП дуже обмежено декларує захист від дискримінації, і в існуючих нормах мова йде лише про заборону дискримінації при укладанні, зміні та припиненні трудового договору. Натомість, дуже часто існує дискримінація саме при прийнятті на роботу, тобто ще до виникнення трудових відносин. Звичайно, існує визначена ст. 22 КЗпП необґрунтована відмова в прийомі на роботу, проте вона не тотожна забороні дискримінації. Крім того, дискримінація може виникати при просуванні по службі, підвищенні кваліфікації, реалізації права на відпустку тощо, що також не регламентовано КЗпП.

Суб'єктна диференціація регулювання праці жінок в трудовому законодавстві виявляється, по-перше, в існуванні гарантій, встановлених законодавством, при прийнятті на роботу. Спеціальним правовим механізмом для працевлаштування жінок-матерів є бронювання на підприємствах, в організаціях, установах робочих місць. Так, згідно з Законом України «Про зайнятість» держава забезпечує надання додаткових гарантій щодо працевлаштування працездатним громадянам у працездатному віці, які потребують соціального захисту і не здатні на рівних конкурувати на ринку праці, у тому числі:

- жінкам, які мають дітей віком до шести років;
- одиноким матерям, які мають дітей віком до чотирнадцяти років або дітей-інвалідів [20].

Для працевлаштування зазначених категорій жінок встановлюється квота робочих місць для підприємств (об'єднань), установ і організацій незалежно від форм власності та організаційних форм з чисельністю працюючих понад 20 осіб для бронювання ними до 5 відсотків загальної кількості робочих місць, у тому числі з гнучкими формами зайнятості. У разі відмови у прийомі на роботу таких жінок, у межах установленої броні з підприємств, установ та організацій державна служба зайнятості стягує штраф за кожен таку відмову в розмірі чотирьох мінімальних заробітних плат [21]. Досліджуючи практику бронювання для зазначеної категорії працівниць, можна зробити висновки про те, що основними чинниками, які гальмують працевлаштування жінок, є: невідповідність заброньованих робочих місць їх фаху, низька заробітна плата, несвоєчасна її виплата, робота підприємств у стані неповної зайнятості та ін. Тому для вирішення цього питання слід розробити механізм матеріального стимулювання підприємств з метою створення робочих місць. Для цього необхідно зменшити податки підприємствам, що створюють робочі місця для жінок, які мають дітей віком до шести років, і одиноких матерів, які мають дітей до чотирнадцяти років або дітей-інвалідів.

Одним з проявів дискримінації являється сегрегація за статевою ознакою, або гендерна сегрегація. Професійна сегрегація за ознакою статі – це нерівномірний розподіл жінок і чоловіків в економіці. Професійна сегрегація, з одного боку, є одним з основних ресурсів створення гендеру, тобто створення між полами відмінностей які не є природними, сутнісними або біологічними; з іншого боку, професійна сегрегація сама формується під впливом гендерної системи, існуючої в суспільстві. Одним з основних наслідків професійної сегрегації виявляється нерівність прибутків і соціальних позицій

між полами.

Представники російської школи гендерних досліджень С. Роцин і С. Солнцев аналізують гендерну сегрегацію у сфері зайнятості, яку визначають як «асиметричний розподіл чоловіків і жінок в різних структурах зайнятості: галузевих, професійних, посадових» [22].

Сегрегація має дві складові – вертикальна і горизонтальна. Горизонтальна сегрегація характеризує різний розподіл чоловіків і жінок по професійних групах і галузях. Існує багато професій стереотипно сприйманих як «жіночі» або «чоловічі» професії. Наприклад, професії няні, медсестри, шкільної вчительки, вихователя, бібліотекаря сприймаються нами як «жіночі» професії. Тоді як професії водія, фінансиста, брокера визнані «чоловічими». Само найменування професії частенько іманентно містить її гендерну ідентифікацію. Вертикальна сегрегація дістала назву «Скляна стеля», тобто це деякий рівень в кар'єрній ієрархії, вище за яке жінки практично не мають можливості піднятися, хоча формальних обмежень для заняття позиції вище немає. Вертикальна сегрегація діє у рамках однієї і тієї ж професійної групи.

Як відмічають дослідники, горизонтальна і вертикальна сегрегації пов'язані між собою, і в сукупності зумовлюють гендерний розрив в заробітках, який складає 40%. В цілому констатується що для української економіки феномен «скляної стелі» залишається стійким явищем, проте Україна не є виключенням, подібна ситуація характерна для більшості європейських країн.

Дослідження, проведене дослідниками Т. Комиссаровою та С. Роциним виявило, що у працедавців існують стійкі стереотипи професійної переваги чоловіків і жінок. Дослідники роблять висновки про те, що на ринку праці в основному реалізується не пряма, а прихована дискримінація, яка проявляється в політиці найму і просування, і відбиває гендерні переваги працедавців по відношенню до певних робітників місцям і видам діяльності. Така прихована дискримінація сприяє формуванню горизонтальної і вертикальної сегрегації на ринку праці.

КЗпП не визначає способів захисту трудових прав працівника, з огляду на що можна використовувати лише ті, що передбачені ст. 16 Цивільного кодексу. Проте, часто такі способи можуть бути неефективними, адже не враховують специфіку трудових відносин порівняно з цивільно-правовими (зокрема, і щодо фактичної нерівності сторін трудового договору). КЗпП, крім того, не містить норми, яка б дозволяла особам, які вважають, що вони піддалися дискримінації в сфері праці, звернутись до суду чи інших юрисдикційних органів для захисту таких прав.

З аналізу ст. 55 Конституції України випливає можливість звернення безпосередньо до суду за захистом своїх прав. На сьогодні трудові спори, в тому числі й щодо захисту від дискримінації, розглядаються судами загальної юрисдикції в порядку цивільного або адміністративного судочинства. Вже не перший рік точаться дискусії щодо створення трудової юстиції. Вважаючи поспішним створення трудових судів, вважаємо, що на даний момент було б актуальним прийняття Трудово-процесуального кодексу, який би дозволив судам загальної юрисдикції розглядати трудові спори з врахуванням специфіки останніх. Так, зокрема, не справедливою на сьогодні є ситуація, коли трудові спори, в одних випадках, розглядаються в порядку цивільного судочинства (головним принципом якого є рівність сторін), а інші - в порядку адміністративного (де враховується фактична нерівність сторін матеріальних правовідносин, що передували спору, а, отже, характерною є активна роль суду в процесі). Трудово-процесуальний кодекс повинен змінити таку ситуацію, врахувавши нерівність сторін трудового договору в матеріальних правовідносинах.

Судова практика щодо розгляду спорів по захисту працівників від дискримінації сьогодні фактично відсутня. Головна причина полягає в тому, що довести її наявність,

досить складно (особливо на етапі прийняття на роботу), оскільки роботодавці, як правило, вдаються не до відкритої, а до «замаскованої» дискримінації. Деякі країни, наприклад США, пішли шляхом закріплення презумпції вини роботодавця щодо застосування ним дискримінації у трудових спорах даного виду. Проте, в Україні застосування такої практики, на даний момент, вважаємо передчасним. Тим не менше, необхідно спростити (причому, на законодавчому рівні) для працівника доказування наявності в діях роботодавця дискримінації. Наприклад, при відмові в прийомі на роботу доводити лише наявність аналогічної або більш високої кваліфікації порівняно з особою, прийнятою на роботу.

Ще одна проблема – в Україні немає установи, яка могла б провести експертизу щодо наявності чи відсутності факту дискримінації в певних діях осіб. А така експертиза є ефективним способом доказування наявності в діях роботодавця ознак дискримінації.

Судовий захист має ряд недоліків, зокрема – складність, та тривалість судового процесу, а також значна вартість (зокрема, витрати на правову допомогу). У зв'язку з цим актуальним є створення альтернативних можливостей для захисту осіб, що постраждали від дискримінації. Зокрема, зарубіжний досвід свідчить, що досить ефективним може стати адміністративний захист.

Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» задекларував можливість адміністративного оскарження дискримінації за ознакою статі [23]. Однак, реально механізми адміністративного оскарження сьогодні не працюють, оскільки не визначено процедуру розгляду таких скарг, правовий статус сторін при їх розгляді, а також рішення, які можуть бути прийняті та порядок їх виконання. Щодо дискримінації за іншими підставами, то адміністративний захист взагалі не передбачено (крім звернення до омбудсмена, передбаченого Конституцією).

З огляду на те, що адміністративні механізми захисту будь-яких прав, в тому числі при допущенні дискримінації, є набагато зручнішими для особи, необхідно їх вдосконалювати та забезпечувати дієвість і ефективність. Зокрема, необхідно чітко визначити процедуру розгляду скарг на дискримінацію. Щодо рішення, яке може бути прийнято за результатом розгляду скарги, воно повинно містити припис з вимогою про усунення дискримінаційної практики (якщо така виявлена), зобов'язання виплатити компенсацію жертві дискримінації. Також може бути прийняте рішення про передачу справи на розгляд суду для накладення адміністративного стягнення.

Отже, на сьогодні трудове законодавство щодо захисту працівників від дискримінації далеке від досконалості, тому не в змозі забезпечити належну реалізацію статті 55 Конституції України. Необхідно спростити процедуру доказування факту дискримінації; прийняти Трудово-процесуальний кодекс, який би передбачав особливості розгляду трудових спорів щодо захисту від дискримінації; законодавчо врегулювати адміністративний захист. Крім того, вдосконалення потребує КЗпП, зокрема, визначити пряму заборону дискримінації, а також способи захисту працівників при виникненні трудового спору. І, звичайно, потрібно визначити можливі форми самозахисту, який на сьогодні в трудовому праві на законодавчому рівні взагалі не регламентовано.

Рішення гендерних проблем неможливо, якщо увага буде сконцентрована тільки на жіночих проблемах. Для дотримання гендерного балансу потрібне рівноправне включення чоловічих питань. Слід погодитися з Н.Б. Болотіною, яка, здійснюючи гендерну експертизу соціального законодавства, вважає, що «зроблений ухил у бік захисту прав жінок, тоді як і чоловіки потребують аналогічних захисних заходів. Зокрема, йдеться про свідомість таких умов, коли тільки жінкам надається можливість об'єднувати роботу з материнством» [24].

Дослідження, що проводиться Центром досліджень ринку праці Інституту

економіки РАН з приводу гендерних переваг працедавців [25]. Найцікавіше у відповідях респондентів – аргументація переваг. Найбільш поширеними аргументами на користь найму чоловіків виявилися: більш висока витривалість, менша конфліктність, більш висока продуктивність праці. В якості пояснення вибору жінки наводилися такі характеристики, як: більш висока виконавча, відповідальність і більш висока дисципліна. При цьому в ході обстеження із застосуванням непрямих або прихованих показників не вдалося знайти вагомих підтверджень уявлення про нижчу якість або більш високі витрати, пов'язані з жіночою робочою силою. Більше того, було виявлено, що працедавець-чоловік спочатку робив вибір між чоловіком і жінкою, а потім «придумував» для цього пояснення. Дійсно, чоловіки і жінки на ринку праці знаходяться в конкурентних стосунках і у цілому ряді випадків працедавець-чоловік проявляє активну гендерну солідарність, приймаючи на роботу осіб своєї підлоги. Така поведінка працедавця-чоловіка сьогодні є соціально виправданою як з точки зору соціокультурних установок, так і з точки зору правових норм, існуючих в нашому суспільстві. Проте така "конкуренція" явно контр продуктивна, про що свідчать дані соціологічних досліджень [26]. І це можна пояснити. В ході еволюції виживали ті біологічні види, які були здатні жити великими групами. Але чим більше група, тим більше потрібні навички для підтримки її цілісності. Безумовно, руховою силою еволюції є конкуренція - суперництво між групами, в групі, між полою і тому подібне. Але для забезпечення цілісності співтовариства потрібне встановлення і підтримка соціальних зв'язків, що здійснюється за допомогою турботи за собі подібними. Сьогодні ми спостерігаємо руйнування багатьох соціально-правових інститутів, що забезпечують взаємодію статей і підтримують стійкі соціальні зв'язки (інститути браку і сім'ї, наприклад). Ось чому необхідно в системі права передбачити, з одного боку, норми, що забезпечують рівну конкуренцію чоловіків і жінок в громадському розвитку, надаючи, в деяких випадках, пріоритетні можливості тій або іншій підлозі. А з іншого боку, украй важливі правові механізми забезпечення солідарності підлог (взаємодії при рішенні загальних проблем), чому явно не сприяють існуючі гендерні норми. При цьому слідє окрім норм декларативного характеру, яких і так досить, передбачити норми права, встановлюючи механізми примусового застосування.

Сьогодні основні принципи гендерної рівності у сфері праці включають: рівність можливостей і однакове ставлення до чоловіків і жінок у сфері зайнятості; рівну оплату праці рівної цінності; поліпшення балансу між роботою і сім'єю для працівників (жінок і чоловіків); охорону материнства. Ці принципи відображені в Конвенції МОП № 100 про рівну винагороду за працю рівної цінності.

Сучасна концепція розвитку людського потенціалу, розроблена ООН, включає чотири основні елементи: продуктивність, рівноправ'я, стійкість і розширення можливостей. Питанням забезпечення гендерної рівності у сучасному світі приділяється значна увага в діяльності названої міжнародної організації. «Ні у одному сучасному суспільстві, – вказується в документах ООН по людському розвитку, – жінки не мають в розпорядженні таких можливостей, які мають чоловіки. Цей нерівноправний статус веде до збереження істотних диспропорцій між значним вкладом, який вносять жінки в розвиток людського потенціалу, і тим, наскільки мала їх доля в тих, що надаються цим процесом пільгах» [27].

У цьому аспекті В.І. Власов, справедливо підкреслює, що при плануванні політики розвитку ринку праці завжди необхідно брати до уваги питання рівноправ'я по статі, щоб повністю і в рівній мірі враховувати потреби, інтереси як жінок, так і чоловіків [28]. Принципово важливим, відмічає В.Е. Можаяв, видається рішення Європейського суду 1997г. про визнання необхідним в певних межах квотування робочих місць, тобто виділення конкретного відсотка цих місць для заповнення їх жінками, що мають відповідні професійні навички [29]. Держава повинна передбачати

такі заходи правового порядку, які дозволили б реально і повною мірою утілювати принцип гендерної рівності у сфері праці. В зв'язку з цим представляє інтерес правовий досвід В'єтнаму, де передбачені державою податкові пільги для підприємств, на яких великою мірою використовується жіноча праця. Крім того, в названій країні існує правова норма, що зобов'язує працедавця віддавати при працевлаштуванні перевагу жінці, якщо її професійний рівень такий же, як у чоловіка, що претендує на цю вакансію [30]. Справедливість такого правового підходу представляється очевидною. При недостатньому рівні реалізації гендерної рівності, що склався, у сфері праці держава повинна передбачати такі правові норми, які дозволили б виправити ситуацію, забезпечити реальне втілення рівності чоловіків та жінок в трудових стосунках, і тим самим сприяти зміні соціальних стереотипів в цій сфері.

Висновок. Таким чином, наявність декларацій гендерної рівності в законодавстві ще не гарантує подолання дискримінації жінок в трудових стосунках. Для цього необхідно: 1) створення ефективного правового і організаційного механізму реалізації принципу гендерної рівності на практиці шляхом прийняття відповідних правових норм; 2) вдосконалення форм і методів державного нагляду і контролю; 3) впровадження ефективного механізму судового захисту від дискримінації. В той же час важливо відмітити, що закріплення в Конституції України принципу рівноправ'я жінок і чоловіків свідчить про те, що наша держава виходить на європейський і світовий рівень рішення гендерних проблем в громадському житті і трудових стосунках. І це є важливим аспектом розвитку людського потенціалу, розвитку демократичних і гуманістичних начал в суспільстві.

Подальше закріплення гендерних ідей в правовідносинах сприятиме ефективнішому їх втіленню у фактичних стосунках, оскільки тільки ставши рівноправним суб'єктом правовідносин, жінка зможе стати повноцінною учасницею усіх процесів, які відбуваються в суспільстві. Гендерна рівність більше не буде «окремим питанням» і стане такою, що становить усіх державних програм і стратегічних напрямів розвитку державно організованого суспільства.

Список використаної літератури

1. Лаврінчук І.П. Трудове законодавство України. Гендерна експертиза. – К. : Логос, 2001. – С. 4.
2. Там само. – С. 6.
3. Європейська конвенція з прав людини. – К. : Віпол, 2004. – С. 629.
4. Там само. – С. 631.
5. Конституція України: прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 р. // Відомості Верховної Ради. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
6. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1971. – (Додаток до №50).
7. Конституція України прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 р. // Відомості Верховної Ради – 1996. – № 30. – Ст. 141.
8. Мазин А. Л. Трудовая дискриминация и управление персоналом // Трудовое право. – 2003. – № 1. – С. 80.
9. Стычинский Б.С. Научно-практический комментарий к законодательству Украины о труде : в 2 т. Т. 1. / Б. С. Стычинский, И. В. Зуб, В. Г. Ротань. – Симферополь: Таврида, 1998. – С. 896.
10. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : Закон України // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 2005. – № 52. – Ст. 18.
11. Там само. – Ст. 17
12. Мальшева М.М. // Словарь гендерных терминов. – М. : Информация. XXI век, 2002. – С. 103.

13. Воронина О.А. // Словарь гендерных терминов. – М. : Информация. XXI век, 2002. – С. 45.
 14. По матеріалам сайту УНІАН // <http://www.unian.net/rus/news/news-203973.html>
 15. Шатрова Л.А. Гендерные стереотипы на рынке труда Татарстана / Л. А. Шатрова // Социологические исследования. – 2003. – № 3. – С. 124–126.
 16. Мезенцева Е. Б. Трудовые права в современном российском контексте (гендерный аспект) / Е. Б. Мезенцева // Права женщин в России: исследование реальной практики их соблюдения и массового сознания (по результатам анкетного опроса). Т. 1. – М. : МЦГИ, Ин-т социально-экономических проблем народонаселения РАН, 1998. – С. 169.
 17. Там само. – С. 171.
 18. Фолтер-Барнс С. Баланс между работой, семьей и требованиями закона [Электронный ресурс] // США: Общество и Ценности. Электронный журнал. ЮСИА. – 1997. – Т. 2, №2, июнь. – С. 19. Режим доступа: <http://usinfo.state.gov/journals/itsv/0597/ijsr/tocsv.htm>
 19. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1971. – (Додаток до №50).
 20. Про Національний план дій щодо поліпшення становища жінок та сприяння впровадженню гендерної рівності у суспільстві на 2001–2005 роки // Постанова КМУ № 479 от 06.05.2001.
 21. Положення “Про порядок бронювання на підприємствах, в організаціях і установах робочих місць для працевлаштування громадян, які потребують соціального захисту” : затвердж. Постановою Кабінету Міністрів України від 27 квіт. 1998 р. № 578.
 22. Рощин С.Ю. Кто преодолевает "стеклянный потолок": вертикальная гендерная сегрегация в российской экономике / С. Ю. Рощин, С. А. Солнцев. – М., 2006.
 23. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : Закон України від 8 вересня 2005 р. // Відомості Верховної Ради України. – 2005. – № 52. – Ст. 561.
 24. Болотіна Н. Б. Соціальне законодавство України. Гендерна експертиза / Н. Б. Болотіна. – К. : Логос, 2001. – С. 40.
 25. Московская А. А. Стереотипы или конкуренция? Анализ некоторых гендерных предпочтений работодателей / А. А. Московская // Социс. – 2002. – № 3. – С. 52–61.
 26. Русанова Т.Є. Гендерний вимір демократичних перетворень у сучасній державі: соціально-економічний аспект / Т. Є. Русанова // Стратегічна панорама. – 2004. – № 2. – С. 138–143.
 27. Гомьен Д. Европейская конвенция о правах человека и Европейская социальная хартия: право и практика / Д. Гомьен, Д. Харрис, Л. Зваак. – М. : Изд-во МНИМП, 1998. – С. 423.
 28. Власов В. И. Безработица с женским лицом / В. И. Власов // Библиотечка профсоюзного активиста. – 1997. – № 6. – С. 34.
 29. Можаяев В. Е. Проблемы женского равноправия // Трудовые права женщин. Библиотечка профсоюзного активиста. – М. : Профиздат, 1998. – № 10. – С. 33.
 30. Киселев И. Я. Зарубежное трудовое право : учебник для вузов / И. Я. Киселев. – М.: НОРМА-ИНФРА-М, 1998. – С. 245.
- Стаття надійшла до редакції 03.10.2011 р.

К. Dmitrieva

**IN RELATION TO IMPROVEMENT OF LEGAL ADJUSTING OF LABOUR OF
WOMEN ON LEGISLATION OF UKRAINE**

In connection with integration of national legislation of greater value acquires adjusting

of gender relations in the spheres of labour. In the article to consider the features of adjusting of gender labour legal relationships. Drawn conclusion in relation to the improvement of national legislation, necessity of his systematization, necessity to foresee such measures of legal order, that would allow to a full degree to incarnate principle of gender equality in the field of labour.