



Оксана Старчук,

кандидат юридичних наук,

доцент кафедри цивільно-правових дисциплін

Східноєвропейського національного

університету імені Лесі Українки

УДК 349.2 (477)

Окремі аспекти правового регулювання заборони дискримінації жінок

Забезпечення рівних можливостей жінок та чоловіків при реалізації ними прав і свобод у будь-якій сфері суспільних відносин (громадсько-політичній; державній службі та службі в органах місцевого самоврядування; правосудді; трудових відносинах; охороні здоров'я; освіті; соціальному захисті тощо), рівність осіб перед законом і сулом та повага до гідності кожної людини здійснюється шляхом заборони дискримінації, оскільки рівність запобігає та протидіє її проявам.

Метою статті є аналіз міжнародних стандартів та національного законодавства щодо заборони дискримінації жінок й на цій основі вироблення пропозицій, спрямованих на вдосконалення правового регулювання анти дискримінаційних заходів для забезпечення рівності прав і свобод чоловіків та жінок.

Для досягнення поставленої мети необхідно вирішити такі завдання:

– визначити основні підходи до визначення поняття дискримінації за ознакою статі, з'ясувати й проаналізувати її сутність;

– охарактеризувати міжнародні стандарти заборони дискримінації жінок;

– проаналізувати національне законодавство, яке запобігає і протидіє усім проявам дискримінації жінок;

– сформулювати власні висновки й конкретні пропозиції щодо внесення змін і доповнень до гендерного законодавства відповідно до якого забезпечується рівність прав жінок й чоловіків.

Дискримінація як правове явище є предметом дослідження як приватних так і публічних галузей права, а також різних сфер суспільних відносин (соціально-економічної, освітньої, політичної). Окремі аспекти заборони дискримінації, у тому числі дискримінації жінок досліджуються О. О. Бандуркою, С. Ю. Головіною, І. Я. Кісельовим, Р. І. Кондратьєвим, О. Л. Мазиним, Н. Г. Прісекіною, З. В. Ромовською, Є. Б. Хохловим, Т. І. Штриньовою О. М. Ярошенко та ін.

Вказана проблема зумовлює виняткову актуальність та необхідність комплексного дослідження з позицій

того, що вона є основоположною для забезпечення рівності чоловіків та жінок у всіх сферах суспільного життя.

Для запобігання дискримінації жінок розроблено міжнародні стандарти, які стали основою для прийняття законодавчих актів на національному рівні, зокрема: Загальна декларація прав людини 1948 р. [1], Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права 1966 р. [2, с. 24–36], Європейська соціальна хартія (переглянута) 1996 р. [3], Декларація МОП про основоположні принципи і права у світі праці 1998 р. [4], конвенції і рекомендації МОП: № 111 “Про дискримінацію в галузі праці та занять” 1958 р. [5], № 156 “Про рівне ставлення і рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов’язками” 1981 р. [6], № 100 “Про рівну оплату чоловіків і жінок за рівноцінну працю” 1951 р. [7], Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок 1979 р. [8, с. 26–36].

Свідченням нерівності чоловіків та жінок у трудових відносинах є статистичні дані, які були наведені у доповіді МОП “Рівність у сфері праці: відповідь на виклики”. У ній було зазначено, що в усьому світі досить мало жінок працюють на керівних посадах, а саме 28,3 %, хоча, відбуваються значні зміни, зокрема в ЄС протягом останніх десяти років уже збільшено квоту зайнятості жінок на керівних посадах до 30,6 %.

У Загальній декларації прав людини 1948 р. [1] та Міжнародному пакті про економічні, соціальні і культурні права 1966 р. [2] дискримінація щодо жінок визначається як розрізнення в поводженні за ознакою статі, яке навмисно чи ненавмисно завдає шкоди жінкам, заважає суспільству в цілому визнати права жінок як у приватній, так і громадській сфері, чи яке заважає жінкам користуватися своїми визнаними правами людини й основними свободами.

Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації жінок 1979 р.

розглядає дискримінацію щодо жінок як будь-яке розрізнення, виняток або обмеження за ознакою статі, спрямоване на ослаблення чи зведення нанівець визнання, користування або здійснення жінками, незалежно від їх сімейного стану, на основі рівноправності чоловіків і жінок, прав людини й основних свобод у політичній, економічній, соціальній, культурній, громадській чи будь-якій іншій сфері [8].

У відповідності до положень Конвенції МОП № 111 дискримінація – це обмеження трудових прав і свобод (чи встановлення переваг) на основі властивостей особистості і суспільних ознак, які не мають прямого відношення до трудової діяльності працівників [5]. Згідно цієї конвенції дискримінація включає і будь-яке розрізнення, недопущення або перевагу, що робиться за ознакою статі й призводить до знищення або порушення рівності можливостей чи поводження в галузі праці та занять.

Європейська соціальна хартія (переглянута) 1996 р. з метою забезпечення рівних можливостей чоловіка та жінки зобов’язує вживати державам заходів для забезпечення рівності у працевлаштуванні, захисті від звільнення; професійній орієнтації, підготовці, перепідготовці й перекваліфікації; професійному рості тощо (ст. 20) [3].

Також, Конвенція МОП № 156 “Про рівне ставлення і рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов’язками” 1981 р. [6] для встановлення рівних можливостей чоловіків і жінок зобов’язує держави вживати заходи щодо реалізації трудових прав осіб із сімейними обов’язками. На виконання положень цієї Конвенції у проекті Трудового кодексу України передбачено, що працівниками із сімейними обов’язками є мати, батько, опікун, піклувальник в окремих випадках інший член сім’ї, особливості правового регулювання праці яких визначаються статтею 290 проекту [9].

Тому, ратифікувавши міжнародні стандарти заборони дискримінації жінок Україна зобов'язалася здійснювати політику ліквідації дискримінаційних проявів за ознакою статі шляхом реалізації рівних можливостей чоловіків і жінок у всіх сферах діяльності.

Конституція України передбачає рівність прав чоловіка та жінки, яка забезпечується наданням жінкам рівних із чоловіками можливостей у громадсько-політичній і культурній діяльності, у здобутті освіти та професійної підготовки, спеціальними заходами щодо охорони праці та здоров'я жінок, створення умов, які дають жінкам можливість поєднувати працю з материнством, надання оплачуваних відпусток та інших пільг вагітним жінкам і матерям (ст. 24) [10].

Втілити конституційні норми в господарській, культурній, суспільно-політичній та інших сферах життя суспільства та конкретизувати міжнародні стандарти щодо заборони дискримінації за ознакою статі покликано забезпечити Закони України “Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні” [11], “Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків” [12], метою яких є викоринити дискримінацію за ознакою статі й застосувати заходи, спрямовані на усунення дисбалансу між можливостями жінок та чоловіків при реалізації їхніх прав та інтересів.

Зокрема, у Законі України “Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні” дискримінація визначається як ситуація, за якої особа та/або група осіб за їх ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, мовними або іншими ознаками, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними, зазнає обмеження в визнанні, реалізації або користуванні правами і

свободами в будь-якій формі, встановленій цим Законом, крім випадків, коли таке обмеження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними [11].

Згідно Закону України “Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків” дискримінація за ознакою статі – це дії чи бездіяльність, що виражають будь-яке розрізнення, виняток або привілеї за ознакою статі, якщо вони спрямовані на обмеження або унеможливають визнання, користування чи здійснення на рівних підставах прав і свобод людини для жінок і чоловіків (ст. 1) [12].

Із проголошенням незалежності України внесено зміни й до КЗпП, що забороняють дискримінацію у сфері праці, зокрема і будь-яке пряме або непряме обмеження прав чи встановлення прямих або непрямих переваг залежно від статі (ст. 22) [13], що продубльовано у ч. 1. ст. 3 проекту Трудового кодексу України [9].

Причини дискримінації жінок роботодавцями можуть бути різними, зокрема: зловживання своїми правами; незнання антидискримінаційного законодавства тощо. Підтвердженням цього є оголошення про влаштування на роботу у засобах масової інформації, де після означеної професії зауважується, що на роботу потрібен чоловік (жінка) із обмеженням вікового цензу. У таких оголошеннях не дотримується не лише заборона дискримінації за статтю, а й за віком. І це не поодинокі випадки. Зрозуміло, що враховуючи специфіку окремих видів робіт, наприклад, піднімання чи переміщення речей, маса яких перевищує встановлені граничні норми для жінок, в оголошеннях можливе вказування на стать, адже це не суперечитиме антидискримінаційному законодавству, а більше того, свідчитиме про дотримання норм про охорону праці жінок.

Реалізація означених вище положень знайшла своє закріплення у Законі України “Про забезпечення

рівних прав та можливостей жінок і чоловіків”, яким передбачена можливість роботодавцям пропонувати роботу лише жінкам або лише чоловікам у випадку специфічної роботи, яку можуть виконувати тільки особи певної статі (ст. 17) [12].

Зупинимося на проблемі рівності прав чоловіка та жінки, адже рівність унеможлиблює будь-яку дискримінацію.

У правовій доктрині науковці, зокрема, О. Руднева, до складових рівності чоловіків та жінок відносить: рівні права чоловіка й жінки; рівні свободи чоловіка й жінки; рівні обов'язки чоловіка й жінки; врахування особливостей (фізіологічних, психологічних тощо) статей у правовому регулюванні; система засобів гарантування рівності статей у державі [14, с. 107].

Проаналізуємо законодавче закріплення гарантування державою дотримання рівності прав чоловіків і жінок. Відповідно до ст. 17 Закону України “Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків” жінкам і чоловікам забезпечується рівні права та можливості в працевлаштуванні, просуванні по роботі, оплаті праці, підвищенні кваліфікації перепідготовці.

Зокрема, роботодавець зобов'язаний створювати умови праці, які давали б змогу жінкам і чоловікам здійснювати трудову діяльність на рівній основі; забезпечувати можливість суміщати трудову діяльність із сімейними обов'язками; здійснювати рівну оплату праці жінок і чоловіків при однаковій кваліфікації та однакових умовах праці; вживати заходів щодо створення безпечних для життя й здоров'я умов праці; вживати заходів щодо унеможливлення випадків сексуальних домагань [12].

На відміну від усіх інших зобов'язань держави щодо забезпечення рівності прав й свобод чоловіків і жінок, які закріплені у гендерному законодавстві, заборона сексуальних домагань як вид дискримінації за ознакою статі

сперше з'явилась у Законі України “Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків”, пізніше – у проекті Трудового кодексу України, якими передбачено вжиття заходів щодо їх унеможливлення.

Згідно ст. 1 вищезазначеного Закону сексуальні домагання – це дії сексуального характеру, виражені словесно (погрози, залякування, непристойні зауваження) або фізично (дотики, поплескування), що принижують чи ображають осіб, які перебувають у відносинах трудового, службового, матеріального чи іншого підпорядкування [12].

У проекті Трудового кодексу України розширено перелік підстав за якими не допускається дискримінація, однією з яких є заборона обмеження прав працівників через сексуальну орієнтацію, що є новим для трудового законодавства України та є наслідком адаптації національного законодавства до міжнародних стандартів [9].

Забезпечення рівності чоловіків й жінок шляхом заборони дискримінації за ознакою статі не означає, що жінка повинна виконувати роботу тотожну “чоловічій”. Враховуючи психофізіологічні особливості організму жінок, здійснення ними материнської функції їм законодавством передбачаються найбільш сприятливі умови праці.

У багатьох статтях КЗпП України закріплені норми, які регулюють працю жінок, зокрема щодо заборони їх залучення до важких робіт та робіт з шкідливими й небезпечними умовами праці; до підіймання й переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми тощо [13]. Конкретизовані ці положення у нормах Закону України “Про охорону праці”, яким заборонено застосовувати працю жінок на важких роботах і на роботах зі шкідливими або небезпечними умовами праці, на підземних роботах, крім деяких із них (нефізичних робіт або робіт, пов'язаних із санітарним та побутовим обслуговуванням), а також залучення

жінок до підіймання й переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми, відповідно до переліку важких робіт і робіт зі шкідливими та небезпечними умовами праці, граничних норм підіймання й переміщення важких речей, що затверджуються спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади в галузі охорони здоров'я (ст. 10) [15].

Перелік тотожних робіт, на яких забороняється праця жінок; обмеження залучення їх до нічних, надурочних робіт, робіт у вихідні дні, дні державних і релігійних свят; гарантії при прийнятті на роботу вагітних жінок і жінок, які мають дітей передбачені і у проекті Трудового кодексу України (ст. 285-289) [9].

Поряд з тим, такі заходи не обмежують права та свободи чоловіків і не створюють їм перешкод для їх реалізації, а також не надають необґрунтованих переваг, адже диференціація не є проявом дискримінації.

Погоджується із тим і С. Ю. Головіна, яка зауважує, що обмеження чи переваги, які пов'язані зі специфікою трудової діяльності працівника, або зумовлені особливою турботою держави про осіб, які потребують додаткового соціального й правового захисту не є дискримінацією [16, с. 72].

У зв'язку з тим, у законодавстві передбачено перелік дій, які не вважаються дискримінаційними. Згідно міжнародних стандартів у сфері праці дискримінацією не вважається: установлення розмежувань, виключень, переваг, у тому числі обмеження прав працівників, яке не приводить до ліквідації чи порушення рівності можливостей і зумовлено специфічними вимогами, що властиві цьому виду праці; установлення пільг чи переваг для осіб, які потребують соціального й правового захисту; будь-яке розрізнення, недопущення або перевага відносно певної роботи, що ґрунтується на її специфічних вимогах.

Так само і у Законах України “Про засади запобігання та протидії

дискримінації в Україні”, “Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків” та проекті Трудового кодексу України передбачено дії, які не вважаються дискримінацією.

Згідно ч. 3 ст. 6 Закону України “Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні” (ч. 3 ст. 6) не є дискримінацією спеціальний захист з боку держави окремих категорій осіб, які потребують такого захисту; здійснення заходів, спрямованих на збереження ідентичності окремих груп осіб, якщо такі заходи є необхідними; надання пільг та компенсацій окремим категоріям осіб у випадках, передбачених законом; встановлення державних соціальних гарантій окремим категоріям громадян; особливі вимоги, передбачені законом, щодо реалізації окремих прав осіб) [11].

Аналогічні недискримінаційні дії передбачені і у ч. 2 ст. 4 проекту Трудового кодексу України із деталізацією організаційно-правової форми створення суб'єктів господарювання, зокрема зауважено, що законами і статутами господарських товариств (крім акціонерних), виробничих кооперативів, фермерських господарств можуть встановлюватися переваги для їх засновників (учасників) і членів при наданні роботи, переведенні на іншу роботу та залишенні на роботі при вивільненні [9].

При цьому, варто зауважити, що якщо вищезазначені акти закріплюють перелік недискримінаційних дій щодо усіх суб'єктів правовідносин, то у ст. 6 Закону України “Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків” передбачено дії, які не вважаються дискримінацією за ознакою статі, зокрема: спеціальний захист жінок під час вагітності, пологів та грудного вигодовування дитини; обов'язкова строкова військова служба для чоловіків, передбачена законом; різниця в пенсійному віці для жінок і чоловіків, передбачена законом; особливі вимоги щодо охорони праці

жінок і чоловіків, пов'язані з охороною їх репродуктивного здоров'я; позитивні дії [12].

Отже, заборона дискримінації жінок забезпечується через єдність та диференціацію умов праці, адже вони повинні мати рівні права, свободи, обов'язки із чоловіками, враховуючи при цьому їхні статевовікові та психофізіологічні особливості та конкретні умови праці.

Проаналізувавши міжнародні стандарти на національне законодавство щодо забезпечення заборони дискримінації жінок ми прийшли до таких висновків:

Міжнародні стандарти заборони дискримінації жінок знайшли, безпосередньо, своє відображення у національному законодавстві й позитивним є той факт, що воно спрямоване на викорінення усіх форм дискримінації, в тому числі і за статевою ознакою.

Однак, Закон України "Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні", яким визначено організаційно-правові засади запобігання та протидії дискримінації з метою забезпечення рівних можливостей щодо реалізації прав і свобод людини та громадянина не передбачає визначення поняття «дискримінації жінок», а лише вказує, що це є одна із її ознак.

А тому, ми вважаємо за доцільне ст. 1 вищезазначеного Закону доповнити нормою у такій редакції: дискримінація жінок – це діяння (дії чи бездіяльність), спрямовані на розрізнення (відмінності, винятки, привілеї) за ознакою статі, яке заважає жінкам користуватися чи здійснювати свої права й свободи у політичній, економічній, соціальній, культурній, громадській чи будь-якій іншій сфері суспільних відносин на рівних умовах з чоловіками.

Список використаних джерел

1. *Загальна* декларація прав людини 10 грудня 1948 р. – К. : Право: Укр. правнича фундація, 1995. – 12 с.
2. *Міжнародний* пакт про економічні, соціальні і культурні права 16 грудня 1966 р. // Права людини, міжнародні договори України, декларації, документи / упоряд. Ю. К. Качуренко. – К. : Наук. думка, 1992. – С. 24–36.
3. *Європейська* соціальна хартія (переглянута) від 3 травня 1996 р. (вступила в силу 01. 07. 1999 р.) // Збірка договорів Ради Європи. – К. : Парламентське вид-во, 2000 // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=994_062
4. *Про* основоположні принципи і права у світі праці: Декларація МОП від 18 червня 1998 р. // Конвенції та рекомендації, ухвалені МОП 1965–1999 рр. – Т. 2. – 1999. – 39 с. // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=993_260
5. *Про* дискримінацію в галузі праці та занять: Конвенція МОП від 25 червня 1958 р. № 111 // Міжнародний захист прав і свобод людини. – М. : Юрид. л-ра, 1990. / [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=993_161
6. *Про* рівне ставлення і рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками: Конвенція МОП від 23 червня 1981 р. № 156 // Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці 1965 – 1999. – Т. II. / [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.yur-info.org.ua/doc/1600906.jsp>

7. *Про рівну оплату чоловіків і жінок за рівноцінну працю*: Конвенція МОП від 1951 р. № 100 // Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці 1919 – 1964. – Т. I. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/remuner.shtml

8. *Конвенція* про ліквідацію всіх форм дискримінації жінок від 18 грудня 1979 р. // Сборник Международных договоров СССР. – Вып. XXXVII. – М., 1983. – С. 26–36.

9. *Проект Трудового кодексу України* від 22 квітня 2013 р. // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://gska2.rada.gov.ua:8080/pls/zweb_n/webpros4_1?pf3511=467

10. *Конституція* України. Прийнята на V сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 р. № 254к / 96-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.

11. *Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні*: Закон України від 6 вересня 2012 р. № 5207-VI // Відом. Верх. Ради України. – 2013. – № 32. – Ст. 412.

12. *Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків*: Закон України від 8 вересня 2005 р. № 2866-IV із змінами і доповн. // Відом. Верх. Ради України. – 2005. – № 5. – Ст. 561.

13. *Кодекс законів про працю України* від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII // Відом. Верх. Ради УРСР. – 1971. – Дод. до № 50. – Ст. 375.

14. *Руднева О.* Гендерна рівність як принцип законодавства України / О. Руднева // *Право України*. – 2002. – № 4. – С. 103–107.

15. *Про охорону праці*: Закон України від 14 жовтня 1992 р. № 2694-XII в ред. Закону України від 23 вересня 2010 р. № 2562-VI // Відом. Верх. Ради України. – 1992. – № 49. – Ст. 668.

16. *Головина С. Ю.* Конвенции МОТ и понятийный аппарат трудового права / С. Ю. Головина // *Правоведение*. – 1997. – № 2 (217). – С. 72.

Старчук О. В. Окремі аспекти правового регулювання заборони дискримінації жінок

У науковій статті автор приділяє увагу визначенню поняття дискримінації та її заборони щодо жінок шляхом аналізу міжнародних стандартів та національного законодавства, наукових праць з означеної проблеми, які і стали предметом дослідження запропонованої статті.

Ключові слова: дискримінація, заборона дискримінації жінок, гендерна рівність, рівні права чоловіків і жінок, запобігання дискримінації, протидія дискримінації.

Старчук О. В. Отдельные аспекты правового регулирования запрета дискриминации женщин

В научной статье автор уделяет внимание определению понятия дискриминации и ее запрета в отношении женщин путем анализа международных стандартов и национального законодательства, научных работ по данной проблеме, которые и стали предметом исследования предлагаемой статьи.

Ключевые слова: дискриминация, запрет дискриминации женщин, гендерное равенство, равноправие мужчин и женщин, предотвращение дискриминации, противодействие дискриминации.

Starchuk O. Some aspects of legal regulation prohibition of discrimination against women

The scientific article focuses on the definition of the concept of discrimination against women, as well as actions that aren't considered discrimination on sex features. The author analyzes the international standards and national legislation on gender the problem that is the subject of the articles.

Key words: discrimination, prohibition of discrimination against women, gender equality, equal rights for men and women, preventing discrimination, counteraction discrimination.