

# Трудове право як основа досягнення гендерної рівності в суспільно-економічних відносинах

■ Ігор КУДРЯ, доктор філософських наук

**Розглянуто основні функції трудового права в регулюванні суспільно-економічних відносин. Охарактеризовано основні правові традиції. Визначено, що в сучасних умовах трудове право є однією з головних умов досягнення гендерної рівності у сфері праці.**

**Ключові слова:** трудове право, правова традиція, гендерна рівність.

Трудовое право как основа достижения гендерного равенства в общественно-экономических отношениях

Игорь КУДРЯ, доктор философских наук

**Рассмотрены основные функции трудового права в регулировании общественно-экономических отношений. Охарактеризованы основные правовые традиции. Определено, что в современных условиях трудовое право является одним из главных условий достижения гендерного равенства в сфере труда.**

**Ключевые слова:** трудовое право, правовая традиция, гендерное равенство.

A labor law as a basis of achievement of gender equality in social economic relations

Igor KUDRIA, Doctor of Philosophy

**It was considered the main functions of the labor law in the regulation of social economic relations. Basic legal traditions were characterized. It is defined that nowadays a labor law is one of the main conditions for achieving gender equality at work.**

**Keywords:** labor law, legal tradition, gender equality.

Основними функціями сучасного трудового права як одного з базових механізмів регулювання суспільно-економічних відносин є формування законодавчої бази трудових відносин, встановлення демократії в трудовому колективі, а також гарантування права на працю кожному працездатному громадянину.

У країнах, де трудове право має тривалу історичну традицію та достатньою мірою розроблений понятійно-категоріальний апарат і виконує згадані функції, воно може не тільки сприяти встановленню соціальної справедливості, а й позитивно впливати на економічний розвиток, забезпечувати політичну стабільність і нівелювати ймовірності виникнення соціально-економічних і суспільно-політичних конфліктів.

Трудове право регулює як індивідуальні взаємовідносини, так і колективні форми взаємодії у сфері праці. Правове регулювання індивідуальних взаємин у сфері праці здійснюється на підставі правових норм, що визначають виникнення й припинення трудових відносин (укладення трудових договорів, призупинення та припинення їхньої дії), права та обов'язки щодо різних аспектів трудових відносин (мінімальний і максимальний вік працівника, гендерні питання, робочий час, оплата праці, безпека праці та охорона здоров'я). Воно також передбачає правове регулювання діяльності відповідних інститутів примусового виконання правових норм (інспекції з праці та судів).

Правове регулювання колективних форм взаємодії у сфері праці передбачає правові гарантії права працівників і роботодавців на створення професійних організацій, права на ведення колективних переговорів та інші права.

Трудове право існує в більшості країн світу, проте є істотною відмінністю в механізмі нормативно-правового регулювання у сфері суспільно-трудова відносин, у мірі розробленості трудового законодавства, а також у обсягах компетенції робітників і роботодавців та їхніх організацій у регулюванні сфери праці в рамках колективно-договірної або індивідуально-договірної практики. Ці відмінності зумовлені насамперед тим, до якої правової традиції належить певна національна система права. Виокремлюють дві основні правові традиції – загального права і цивільно-правову традицію.

До традиції загального або прецедентного права належать національні системи права Великої Британії, США, Північної Ірландії, Канади, Австралії, Нової Зеландії, а також низки країн, які входять до Співдружності націй. Ця традиція сформувалася на основі англійського права. Англійське загальне право являло собою сукупність судових рішень-прецедентів. У країнах, що належать до традиції загального права, основні взаємовідносини у сфері праці регулюються на основі прав загального або прецедентного права. Суперечки або претензії щодо законних трудових прав та обов'язків розв'язуються судами.

Цивільно-правова традиція притаманна переважній більшості національних систем права країн континентальної Європи, а також низці систем права неєвропейських країн. Цивільно-правова традиція виникла на основі римського права та являє собою раціонально структуровану систему абстрактних правових норм, а не

сукупність емпіричних правил загального права або судових прецедентів. Провідну роль у цивільно-правовій традиції відіграють кодекси – кодифіковані правові норми галузевого характеру. У цивільно-правовій традиції немає практики прецеденту, притаманної загальному праву. Відповідно суд не має права створювати нові норми права.

У країнах із цивільно-правовою традицією трудове право систематизоване в Трудовому кодексі з урахуванням традицій цивільного права.

Країни, що розвиваються, перебувають під впливом цих двох провідних правових традицій. Трудові кодекси цих країн постійно потребують змін відповідно до економічних і соціальних умов сьогодення. У багатьох країнах, що розвиваються, реформи трудового права останнім часом набули білатерального характеру: з одного боку, потрібно розширити правовий захист основних прав трудящих для підвищення гарантії їхніх прав і основних видів правового захисту; з другого – забезпечити більшу гнучкість регулювання трудових відносин, яка сприяла б підвищенню продуктивності праці, економічному зростанню та соціальному розвитку.

В епоху глобалізації трудове законодавство країн, що розвиваються, постало перед основним викликом – досягненням паритету між соціальним захистом, справедливістю, гендерною рівністю та економічною ефективністю. Відповідь на цей виклик епохи передбачає необхідність пошуку прийнятної та ефективної рівноваги між соціальним захистом, справедливістю та гендерною рівністю, з одного боку, та економічною ефективністю – з другого. При цьому слід урахувати соціально-економічні уявлення, що домінують у певному типі суспільства, та суспільно-політичні реалії часу.

Здійснюючи правову реформу, необхідно передусім оцінити вплив (як позитивний, так і негативний) чинних правових положень і пропонувані змін у трудовому законодавстві на реалізацію інтересів працівників і роботодавців, а також суспільства загалом у найближчому майбутньому й у далекій перспективі.

У процесі реформи трудового законодавства особливу увагу слід приділяти питанням забезпечення рівності між різними групами трудівників, які потребують підвищеного захисту. Це, зокрема, стосується й гендерних відмінностей. Подолання гендерної нерівності у сфері праці потребує широкої політичної ініціативи, що виходить далеко за рамки законодавчої реформи.

Позитивними прикладами широкомасштабної політичної ініціативи у сфері забезпечення рівності в трудових відносинах є політико-правова практика США та Європи.

Політико-правова практика США спрямована на створення певних пільг для расових меншин, афроамериканців та інших представників небілої раси й полягає в запровадженні етнічних і расових квот під час вступу до вищих, обіймання певних престижних посад.

Ця практика ґрунтується на тому, що права домінуючої більшості природним шляхом дотримані, бо культура цієї більшості є офіційною й розвивається на державному рівні, а права меншин, навпаки, ущемлені. Політична спеціальних заходів, спрямована на подолання всіх видів нерівності, стала у США вже традицією. Вона здійснюється завдяки цілій низці політико-правових інструментів: положень законодавства, розпоряджень судів і неурядових програм.

В Європі практика забезпечення рівності в трудових відносинах набула поширення у формі преференцій за ознакою статі, захисту рівності у правах жінок і чоловіків, недопущення обмеження в усіх сферах трудових відносин.

Правовою основою вироблення єдиної європейської політики, принципів трудового законодавства, подібності практики в забезпеченні рівності в трудових відносинах стала Директива про рівність права на працю (2000/78/ЄС), яка забороняє дискримінацію під час працевлаштування, професійної підготовки на підставі

релігійних переконань, інвалідності, вікового цензу або статевої орієнтації [1].

Імплементациєю положень директиви в національні законодавства займається Європейська комісія по боротьбі з расизмом і нетерпимістю, створена 1993 року. Вона перевіряє відповідність нових законів, ухвалених державами – членами ЄС, згаданій директиві й робить відповідні кроки для дотримання цих положень.

Згідно зі згаданою директивою держави – члени ЄС зобов'язані визначити органи, завданнями яких є забезпечення основних принципів директиви. Країни ЄС мають зобов'язання щодо поширення інформації про закони з рівноправності – як нові, ухвалені відповідно до директиви, так і наявні. Держави також повинні: сприяти дискусії між наймачами та найманими робітниками про рівне ставлення й діалогу з неурядовими організаціями, які займаються проблемами гендерної дискримінації; скасовувати будь-які дискримінаційні закони та норми.

Країни ЄС що п'ять років звітують перед Єврокомісією про застосування директиви. Європейську мережу органів з рівноправності очолює Голландська комісія з рівноправного поводження. Метою діяльності мережі є розвиток взаємодії та сприяння обміну інформацією між органами з рівноправності всіх держав – членів ЄС для гарантування однакового застосування законів ЄС з рівноправності й піднесення рівня правового забезпечення захисту прав громадян.

Мережа сприяє органам з рівноправності в обміні професійними знаннями та досвідом, стратегіями правозастосовної діяльності, інформацією про ефективні практики, закони та стратегії Євросоюзу. У цьому аспекті мережа допомагає згаданим органам виконувати свої функції, ефективніше здійснювати підтримку жертв дискримінації, сприяє посиленню їхньої незалежності.

У рамках системи контролю Єврокомісія може ініціювати виконавчі процедури проти держав – членів ЄС, які не виконали вимог директиви. Процес починається зі звернення (у формі офіційного листа) комісії до держави із зазначенням невиконаних вимог. Для відповіді державі встановлено двомісячний термін. Якщо питання не врегульовано, Єврокомісія подає мотивований висновок, для підготовки відповіді на який держава також має два місяці. Якщо відповідь незадовільна, Єврокомісія може передати справу на розгляд до Суду ЄС. Якщо Суд визнає, що держава порушила свої зобов'язання, то вона має вжити всіх необхідних заходів для виконання його рішення. Якщо вона його не виконала, Суд може встановити певну суму штрафу.

При цьому, оцінюючи національне законодавство країн ЄС з регулювання трудових відносин, Єврокомісія враховує їхнє право обирати найприйнятніші способи для реалізації вимог директиви. Якість законодавчих заходів з імплементациї директиви ЄС визначається на підставі висновків Європейської мережі незалежних правових експертів.

Отже, у світовій правовій доктрині та практиці нагромаджено неабиякий позитивний досвід у сфері забезпечення рівноправності трудящих та усунення гендерної дискримінації. Він може бути дуже корисний для українського суспільства. Здійснюючи правову реформу в Україні, можна було б трансплантувати основні елементи правового регулювання трудових відносин США та Європи. Світовий досвід також стане у пригоді під час експертизи проектів нормативних правових актів, які регулюють питання гендерної рівності й захисту прав меншин.

## ■ Список використаних джерел

1. Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation // Official Journal of the European Communities, 2000, vol. 43, l. 303, pp. 16–22.