

На початку творчого шляху

УДК 349.2

С.Г. Білоус

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В ТРУДОВОМУ ПРАВІ УКРАЇНИ

Анотація. Стаття присвячена гендерним аспектам в трудовому праві України. Аналізуються проблеми гендерної рівності в законодавстві про працю України. На основі норм трудового законодавства робиться висновок про необхідність правового механізму, який забезпечував би реалізацію принципу гендерної рівності в трудових відносинах.

Ключові слова: гендер, гендерна рівність, рівні можливості чоловіків і жінок.

Аннотация. Статья посвящена гендерным аспектам в трудовом праве Украины. Анализируются проблемы гендерного равенства в законодательстве о труде Украины. На основании норм трудового законодательства делается вывод о необходимости правового механизма, который обеспечивал бы реализацию принципа гендерного равенства в трудовом праве Украины.

Ключевые слова: гендер, гендерное равенство, равные возможности мужчин и женщин.

Abstract. The article dedicated to the gender aspects in a labour law of Ukraine. Problems of gender's equality are analyzed in the labour legislation of Ukraine. On the basis of norms of labour legislation drawn conclusion about necessity of legal mechanism which would provide realization of principle of gender equality.

Key words: gender, gender's labour, equal opportunities for men and women.

На даний момент актуальною проблемою як у нашій державі, так і країнах Європейського Союзу є забезпечення рівноправності жінок і чоловіків, саме на виконання цього завдання направлені міжнародні правові акти та національне законодавство. Втілення принципу рівних прав і можливостей жінок і чоловіків як складової державної політики вимагає значних зусиль і послідовної роботи державних органів і громадянського суспільства

Метою статті є аналіз правових норм, що регулюють трудові відносини жінок та чоловіків та проблеми гендерної рівності в законодавстві про працю України.

Концепція рівності у сфері праці непередбачає того, що чоловіки та жінки однакові або що в них однакові ролі чи потреби. Насправді концепція рівності, тим паче гендерної рівноправності, прагне надання рівної цінності та рівного визнання специфічних особливостей, ролі та потреб жінок і чоловіків. Роль і статус чоловіків і жінок відрізняються в суспільстві й зумовлені історичним контекстом. Відповідно можуть відрізнятися й їхні потреби. Жінкам відводять конкретні ролі матері, господині. Зазвичай це означає, що вони мають слабші позиції в плані доступу до роботи та професійної підготовки, рівної оплати праці тощо. Щоб забезпечити прогрес на

шляху досягнення гендерної рівноправності, на таку невідповідність треба зважати в процесі розробки політики, програм і проектів, аби якомога повніше запобігати їм.

Сучасні жінки все частіше вибирають не домашні турботи, а працю, «самостійність», «кар'єрний ріст». Дана теорія не є новою для України: в епоху СРСР «радянських жінок» дуже часто задіювали до «рівноправної» праці на тракторах та в шахтах. Сьогодні часи змінились, почали активно культивуватись образи жінки-бізнесмена, жінки-політика і т. ін. На мою думку, це зумовлене тим, що жінку не влаштовує її однобоке бачення в суспільстві як берегиню домашнього вогнища. Тож покращення становища жінок, створення сприятливих умов для забезпечення рівних із чоловіками можливостей щодо участі в політичному та суспільному житті – ключові моменти сучасної гендерної політики.

Але як показує практика питання про підвищення ролі жінки у суспільно-політичному й економічному житті країни розв'язується надто повільно і надто складно. Попри всі зусилля, рівноправність жінки у політиці та бізнесі нашим суспільством ще не сприймається психологічно. Саме ця сторона проблеми останнім часом стала предметом активного дослідження багатьох вчених. Питання правового регулювання праці жінок досліджували вчені О. Абрамова, В. Більшай, З. Барбаш, І. Вертухова, І. Лавринчук, Г. Мерцалова, В. Семчик, В. Толкунова, Н. Шептуліна, В. Штифанов, Л. Юшина, Н. Болотіна, О. Гаврилюк, Л. Заводська. Окремі питання правового забезпечення рівності жінок та чоловіків у сфері праці в даний момент досліджуються в роботах таких вчених, як Н. Б. Болотіна, І. В. Власов, А. М. Ярошенко, В. Е. Можаяєва.

Важливим у забезпеченні гендерної рівності є сприйняття досвіду західних країн. Скажімо, в Верховній Раді України мало жінок, доцільно було б прийняти закон, згідно з яким у парламенті їх має бути не менше 50% (така практика існує в скандинавських країнах) – тоді українська політика стане більш миролюбивою і спрямованою на соціальний захист.

У сучасному розумінні гендер – це соціальна особливість статі людини на відміну від біологічної статі. Це соціально-рольовий статус, що визначає соціальні можливості людини – чоловіка і жінки в усіх сферах життєдіяльності [9, 728]. Сучасні гендерні дослідження головну увагу зосереджують на механізмах відтворення гендерної рівності, на стосунках жінок і чоловіків у суспільстві.

Принцип рівності трудових прав жінок і чоловіків закріплений в ст. 24 Конституції України а також в Кодексі законів про працю. Так, статтями 21 та 22 КЗпП встановлено, що Україна забезпечує рівність трудових прав усіх громадян, зокрема незалежно від статі, і не допускається будь-яке пряме або непряме обмеження прав чи встановлення прямих або непрямих переваг під час укладення, зміни, припинення трудового договору залежно від статі.

Інші спеціальні законодавчі акти, які регулюють окремі питання, пов'язані з трудовими відносинами, наприклад, Закон України «Про зайнятість населення» від 1 березня 1991 р. № 803-ХІІ, «Про оплату праці» від 24 березня 1995 р. № 108/95-ВР, «Про відпустки» від 15 листопада 1996 р. № 504/96-ВР, «Про охорону праці» від

14 жовтня 1992 р. № 2694-ХІІ, а також законодавчі акти, які регулюють питання конкретної галузі (освіти, охорони здоров'я, науки, культури, підприємництва, державної служби) також містять відповідні правові норми, які мають забезпечувати рівність трудових прав жінок і чоловіків.

З метою досягнення паритетного становища жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства шляхом правового забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, ліквідації дискримінації за ознакою статі та застосування спеціальних тимчасових заходів, спрямованих на усунення дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків реалізовувати рівні права було прийнято Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 8 вересня 2005 р.

У цьому Законі визначено, що рівні права жінок і чоловіків – це відсутність обмежень чи привілеїв за ознакою статі, а гендерна рівність – рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості для його реалізації. Крім того, визначено, що рівні можливості жінок і чоловіків – це рівні умови для реалізації рівних прав жінок і чоловіків. Статтями 17–19 передбачено норми, які повинні забезпечити рівні права та можливості жінок і чоловіків у праці та одержанні винагороди за неї.

Роботодавець зобов'язаний забезпечувати жінкам і чоловікам рівні права та можливості у працевлаштуванні, просуванні по роботі, підвищенні кваліфікації та перепідготовці. Він зобов'язаний також: 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; вживати заходів щодо створення безпечних для життя і здоров'я умов праці; вживати заходів щодо унеможливлення випадків сексуальних домагань [3, ст. 561]

Встановлюючи принцип гендерної рівності та забороняючи дискримінацію за ознакою статі, під якою розуміють дію чи бездіяльність, що виражають будь-яке розрізнення, виняток або привілеї за ознакою статі, законодавство одночасно містить і такі правові норми, які закріплюють певні пільги та гарантії для жінок, зумовлені особливостями їхньої біологічної природи, зокрема репродуктивною функцією жіночого організму.

Ю. Орловський зазначає, що правове регулювання праці жінок здійснюється двома групами норм: одна група норм поширюється на усіх жінок, а друга – на жінок, які виконують функцію материнства. [6, с. 342].

Так, стаття 24 Конституції України передбачає спеціальні заходи щодо охорони праці і здоров'я жінок, створення умов, які дають жінкам можливість поєднувати працю з материнством, надання оплачуваних відпусток та інших пільг вагітним жінкам і матерям.

У низці статей КЗпП та в окремих законах України закріплено спеціальні норми, які регулюють працю жінок. Це статті 56, 174–186 КЗпП. Спеціальні гарантії законодавство встановлює жінкам у зв'язку з материнством [11, с. 417]. Аналіз цих норм дає можливість зробити висновок, що жінки виокремлені у категорію працівників,

які потребують додаткового захисту, додаткових гарантій у трудових правовідносинах.

Звичайно, утвердження гендерної рівності вимагає захисту специфічних потреб не тільки жінок, а й чоловіків. У зв'язку з цим варто зазначити, що прикладом встановлення гендерної рівності та ліквідації дискримінації за ознакою статі є стаття 1861 КЗпП, яка поширила гарантії, встановлені статтями 56, 176, 177, частинами третьою – восьмою статті 179, статтями 181–1821, 184–186 КЗпП також на батьків, які виховують дітей без матері (у т. ч. в разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі) [7, с. 727].

Принцип гендерної рівності в трудових відносинах закріплений і в багатьох міжнародно-правових актах, які відповідно до статті 9 Конституції України є частиною національного законодавства, якщо згода на їх обов'язковість надана Верховною Радою України.

Це, зокрема, Загальна декларація прав людини (прийнята і проголошена резолюцією Генеральної асамблеї ООН від 10 грудня 1948 р.), в якій проголошено, що всі люди народжуються вільними і рівними у своїй гідності та правах, у т. ч. незалежно від статі.

Вимоги щодо рівного статусу жінки і чоловіка у трудових відносинах містить і Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації стосовно жінок від 18 грудня 1979 р. Головною метою цієї Конвенції є недопущення дискримінації щодо жінок, що перешкоджає їх участі у політичному, соціальному, економічному і культурному житті. [4, с. 38].

Правовою гарантією захисту працівників від встановлення дискримінаційних положень у трудовому договорі (контракті) є норма статті 9 КЗпП, якою встановлено, що умови договорів про працю, які погіршують становище працівників порівняно із законодавством України про працю, є недійсними.

Таким чином, законодавство України забороняє будь-яку дискримінацію стосовно особи. Проте законодавство створює лише певні правові передумови для рівноправ'я. За визначенням міжнародних експертів та вітчизняних науковців, в Україні існує яскраво виражена гендерна нерівність.

Спостерігається незначний попит на жінок для зайняття керівних посад та, навпаки, підвищений попит в найменш престижних галузях економіки та сферах діяльності на значно нижчу, ніж у чоловіків, заробітну плату. Ще більше потерпає від гендерної нерівності молодь у зв'язку з відсутністю професійних навичок та досвіду роботи.

Для реалізації державної політики щодо рівних конституційних прав та подолання гендерних проблем державна служба зайнятості має здійснювати цілеспрямовані дії у сфері формування відповідного світогляду як чоловіків, так і жінок. Реалізація принципу гендерної рівності являється одним з найважливіших завдань держави. Але недостатньо лише закріплення цього принципу в національному законодавстві, необхідні правові механізми, які б забезпечували реалізацію цього принципу в

трудових відносинах, удосконалення методів та форм державного нагляду та контролю.

Вагомих результатів у подоланні гендерної нерівності можна досягти тільки за умов усвідомлення суспільством в цілому і кожною людиною зокрема, що інтелектуальний та професійний стан і розвиток людини не залежить від статі, віку, кольору шкіри. Успішна гендерна політика є однією з основних ланок процвітання держави і визнання її на світовому рівні, тому в трудових правовідносинах жінкам і чоловікам повинні забезпечуватися рівні права та можливості у працевлаштуванні, просуванні по роботі, підвищенні кваліфікації.

Література

1. Конституція України / Відомості Верховної Ради України. – 1996. – №30. – Ст. 24;
2. Кодекс Законів про Працю – Офіційне видання. – К. : Видавничий дім – Ін- Юре, 2007;
3. Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків» від 08.09.2005 р., Відомості Верховної Ради України від 30.12.2005 р. – №52. – Ст. 561;
4. Конвенція Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації стосовно жінок від 18 грудня 1979 р (Бібліотечка голови профспілкового комітету №5–6, травень – червень, 2005;
5. Иванов С. Советское трудовое право : вопросы теории / С. Иванов, Р. Левшиц, Ю. Орловский. – М. : Наука, 1978;
6. Болотіна Н. Трудове право України : підруч. / Н. Болотіна. – 2-е вид., стер. – К., 2004. – 725 с.;
7. Болотіна Н. Соціальне законодавство України : гендерна експертиза / Н. Болотіна. – К. : Логос, 2001;
8. Шульженко І. Диференціація правового регулювання праці за статевою ознакою / І. Шульженко // Право України. – 2007. – №4. – с. 71;
9. Філософський енциклопедичний словник. – К. : Український центр духовної культури, 1999. – 728 с.;
10. Щербюк Н. Єдність і диференціація правового регулювання праці жінок / Н. Щербюк // Право України. – 2009. – № 1. – с. 63;
11. Трудове право України : академ. курс / П. Пилипенко, В. Буряк, З. Козак та ін./ За ред. П. Пилипенка. – К. : Видавничий дім « Ін Юре», 2006.