

М. І. СВІТЕНОК

ПРОБЛЕМИ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ У ЗАКОНОДАВСТВІ ПРО ПРАЦЮ УКРАЇНИ

Аналізуються проблеми гендерної рівності в законодавстві про працю України. На підставі аналізу чинного трудового законодавства робиться висновок про необхідність

© *СВІТЕНОК Марія Іванівна* – старший викладач Чернігівського державного технологічного університету

гарантованих рівних можливостей жінок і чоловіків у трудових правовідносинах. Визначаються основні напрями та шляхи подолання дискримінації у сфері трудових правовідносин.

Ключові слова: гендер, рівність, жінка, трудові відносини.

Анализируются проблемы гендерного равенства в законодательстве о труде Украины. На основании анализа действующего трудового законодательства и научных публикаций делается вывод о необходимости гарантированных равных возможностей женщины и мужчин в трудовых правоотношениях. Определяются основные направления и пути преодоления дискриминации в сфере трудовых правоотношений.

Ключевые слова: гендер, равенство, женщина, трудовые отношения.

The equality of gender and its problem arising from the labour legislation of Ukraine are analyzed in the present article. On the basis of the analysis concerning labour laws in force and scientific publications, conclusions of the necessity of guaranteeing equal chances for women and men in labour legal relations are made. Main lines and ways of eliminating discrimination in the sphere of labour legal relations are outlined.

Key words: gender, equality, woman, labour relations.

Одним із найважливіших показників та основних стандартів демократичного розвитку є утвердження гендерної рівності. Початок нового тисячоліття ознаменувався проголошенням сталого людського розвитку – стратегічною метою для всіх країн світу. У Декларації тисячоліття Організації Об'єднаних Націй, що була затверджена у 2000 році, для України визначені цілі розвитку тисячоліття (для виконання протягом 2001–2015 рр.). 3-поміж усіх проблем, які існують на даний час у нашій країні, а саме: бідність, збільшення дитячої смертності, поширення ВІЛ-інфекції/СНІДу та туберкульозу, однією з пріоритетних проблем є гендерна нерівність¹.

У той же час, практика проведення економічних реформ показала, що, за відсутності адекватної системи заходів державного регулювання зайнятості, жіноча частина трудових ресурсів першою витісняється на периферію ринку праці або взагалі за його межі. У результаті посилюється прихована та явна дискримінація жінок, гендерна сегментація ринку праці, знецінення її освітнього і кваліфікаційного потенціалу.

Для українського суспільства, яке на даний час перебуває на стадії невизначеності та формування нових соціальних норм і життєвих стратегій, проблема гендерної нерівності у сфері трудових відносин виявилася не повністю усвідомлено обґрунтованою.

Актуальність даної тематики підтверджується і дослідженнями Міжнародної правозахисної організації Human Rights Watch. Відповідно до висновків її досліджень, чоловіки займають непропорційну кількість керівних державних та адміністративних посад і одержують більшу заробітну плату, ніж жінки на тих самих посадах. Жінки в Україні змушені погоджуватись на низькооплачувану роботу або залишатися безробітними².

Очевидна нерівність позицій жінок та позицій чоловіків на ринку праці призвела до фемінізації бідності. Жінки складають більшість серед соціально-незахищених категорій громадян: пенсіонери, безробітні, працюючі у бюджетній сфері. Скрутне матеріальне становище нерідко штовхає жінок на заробітчанство за кордоном, вони їдуть в основному нелегально, залишаючи малолітніх дітей на своїх родичів, що нерідко означає звичайну дитячу бездоглядність, а, відтак, нерідко і безпритульність.

У зв'язку з тим, що українське суспільство визначилося з власними ціннісними і геополітичними орієнтирами, спрямованими на розвиток демократичної моделі суспільства європейського зразка, проблема забезпечення гендерної рівності є важливою ланкою в досягненні цієї мети.

Аналіз останніх наукових досліджень таких авторів, як Андріїв В.М.³, Лічман Ю.В.⁴, Макаренко С.С.⁵, Чередниченко Н.А.⁶ свідчить про те, що наявність гендерної нерівності в країні при відсутності чіткої державної політики щодо її усунення – загрозовий фактор для визнання нашої країни такою, що не відповідає системі сучасних європейських цінностей. Для внутрішньої політики держави гендерна нерівність небезпечна втратою людського капіталу та недореалізацією трудового потенціалу, що матиме негативний вплив на розвиток економіки, а численні факти дають вагомі підстави при реалізації гендерної політики в Україні чи не найважливішу увагу приділяти саме питанням гендерної рівності в сфері праці. Автор ставить за мету дослідити особливості правового регулювання гендерних відносин у сфері праці в Україні.

Статтями 24 та 43 Конституції України встановлено, що не може бути привілеїв чи обмежень, зокрема, за ознаками статі, а рівність прав жінки і чоловіка забезпечується наданням жінкам рівних із чоловіками можливостей у праці та винагороді за неї, створенням державою умов для повного здійснення громадянами права на працю та гарантуванням нею рівних можливостей у виборі професії та роду трудової діяльності.

Принцип рівності трудових прав жінок і чоловіків закріплений також і в КЗпП. 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, зокрема, Закони України «Про зайнятість населення»⁷, «Про оплату праці»⁸, «Про відпустки»⁹, «Про охорону праці»¹⁰, 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.

Так, згідно зі статтею 1 Закону України «Про оплату праці» розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства, тобто заробітна плата не залежить від статі працівника.

У статті 4 Закону України «Про державну службу»¹¹ встановлено, що право на державну службу мають громадяни України незалежно, зокрема, від статі, які одержали відповідну освіту і професійну підготовку та пройшли в установленому порядку конкурсний відбір або за іншою процедурою, передбаченою Кабінетом Міністрів України.

З метою досягнення паритетного становища жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства було прийнято Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»¹² від 8 вересня 2005 р. № 2866-IV (далі – Закон № 2866), який набув чинності з 1 січня 2006 року.

Зокрема, у Законі № 2866 визначено, що рівні права жінок і чоловіків – це відсутність обмежень і 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. Уперше дано визначення поняттю сексуальних домагань, що передбачає дії сексуального характеру, які виражені словесно (погрози, залякування, непристойні зауваження) або фізично (доторкання, поплескування), що принижують чи ображають осіб, які перебувають у відносинах трудового, службового, матеріального чи іншого підпорядкування.

Статтею 16 Закону № 2866 встановлено, що керівники органів державної влади та органів місцевого самоврядування зобов'язані забезпечити рівний доступ громадян до державної служби та служби в органах місцевого самоврядування відповідно до кваліфікації та професійної підготовки незалежно від статі претендента.

Статтями 17–19 Закону № 2866 передбачено норми, які повинні забезпечити рівні права та можливості жінок і чоловіків у праці та одержанні винагороди за неї.

Зокрема, встановлено, що 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; уживати заходів щодо створення безпечних для життя і здоров'я умов праці; уживати заходів щодо унеможливлення випадків сексуальних домагань.

Роботодавцям забороняється в оголошенні (рекламі) про вакансії пропонувати роботу лише жінкам або лише чоловікам, за винятком специфічної роботи, яка може виконуватися виключно особами певної статі, висувати різні вимоги, надаючи перевагу одній статі, вимагати від осіб, які влаштовуються на роботу, відомості про їхнє особисте життя, про плани щодо народження дітей.

Крім того, передбачено, що в разі колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин (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.

Передбачено також, що роботодавці можуть здійснювати позитивні дії – спеціальні тимчасові заходи, спрямовані на усунення дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків реалізовувати рівні права, надані їм Конституцією і законами України.

Як вірно зазначає Н.Щербюк, процес формування механізмів регулювання ринку праці, який затягнувся, труднощі перехідного періоду, поява гендерного руху, посилення дискримінаційних тенденцій призвели до загострення проблеми участі жінок у суспільному виробництві¹³.

Установлюючи 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.

Так, стаття 24 Конституції України передбачає спеціальні заходи щодо охорони праці і здоров'я жінок, створення умов, які дають жінкам можливість поєдну-

вати 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. Так, статтею 174 КЗпП встановлено заборону застосування праці жінок на важких роботах і на роботах зі шкідливими або небезпечними умовами праці, а також залучення жінок до підіймання та переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми.

Статтями 175-186 КЗпП встановлено обмеження праці жінок на роботах у нічний час, пільги для вагітних жінок та жінок, які мають дітей, відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами і для догляду за дитиною, перерви для годування дитини, гарантії під час прийняття на роботу та заборону звільнення вагітних жінок і жінок, котрі мають дітей.

Стаття 56 КЗпП зобов'язує власника або уповноважений ним орган на прохання вагітної жінки, жінки, яка має дитину віком до чотирнадцяти років або дитину-інваліда, у т. ч. таку, що знаходиться під її опікуванням, або здійснює догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку, встановлювати їй неповний робочий день або неповний робочий тиждень.

Закон України «Про охорону праці», визначаючи основні положення щодо охорони життя і здоров'я всіх працівників, статтею 10 встановив спеціальні норми щодо охорони праці жінок.

Статтею 5 Закону України «Про зайнятість населення» передбачено додаткові гарантії зайнятості для жінок, які мають дітей віком до шести років та самотнім матерям, які мають дітей віком до чотирнадцяти років або дітей-інвалідів.

При цьому слід зазначити, що, згідно зі статтею 6 Закону № 2866, спеціальний захист жінок під час вагітності, пологів та грудного вигодовування дитини, особливі вимоги щодо охорони праці жінок і чоловіків, пов'язані з охороною їх репродуктивного здоров'я, а також позитивні дії не вважаються дискримінацією за ознакою статі.

Звичайно, утвердження гендерної рівності вимагає захисту специфічних потреб не тільки жінок, а й чоловіків. У зв'язку з цим варто зазначити, що прикладом установлення гендерної рівності та ліквідації дискримінації за ознакою статі є стаття 186¹ КЗпП, яка поширила гарантії, установлені 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).

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 в трудових відносинах містить і Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації стосовно жінок від 18 грудня 1979 р. На ліквідацію дискримінації за ознакою статі та забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків спрямовані також відповідні конвенції Міжнародної Організації Праці.

При цьому слід мати на увазі, що статтею 81 КЗпП передбачено наступне: якщо міжнародним договором або міжнародною угодою, в якій бере участь Україна, встановлено інші правила, ніж ті, що їх містить законодавство України про працю, то застосовуються правила міжнародного договору або міжнародної угоди.

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.

Уперше в законодавстві України статтями 22–24 Закону № 2866 визначено відповідальність за порушення законодавства про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Зокрема, встановлено, що особа, яка вважає, що стосовно неї було застосовано дискримінацію за ознакою статі чи вона стала об'єктом сексуальних домагань, має право звернутися зі скаргою до Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини, спеціально уповноваженого центрального органу виконавчої влади з питань рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, уповноважених осіб (координаторів) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в органах виконавчої влади та органах місцевого самоврядування, правоохоронних органів держави та суду.

Особа має також право на відшкодування матеріальних збитків та моральної шкоди, завданих їй унаслідок дискримінації за ознакою статі чи сексуальних домагань. Моральна шкода відшкодовується незалежно від матеріальних збитків, які підлягають відшкодуванню, та не пов'язана з їх розміром.

Особи, винні в порушенні вимог законодавства про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, несуть цивільну, адміністративну та кримінальну відповідальність згідно із законом.

Слід зазначити, що прикінцевими положеннями Закону № 2866 передбачено внесення відповідних змін до інших законів України, які випливають із цього Закону, а також приведення всього законодавства України у відповідність до цього Закону.

На сьогодні відповідальність за порушення гендерної рівності в законодавстві про працю поки що не конкретизується. Проте загальні норми щодо відповідальності службових осіб, керівників підприємств, установ, організацій, а також власників або уповноважених ними органів за порушення законодавства про працю, зокрема статті 45, 237, 237¹ КЗпП, не виключають можливості їх застосування й у випадках встановлення факту дискримінації за ознакою статі, оскільки принцип рівності трудових прав жінок і чоловіків є складовою частиною законодавства про працю, якого власник або уповноважений ним орган, згідно зі статтею 141 КЗпП, зобов'язаний неухильно додержуватись. Порушення ним гендерної рівності є порушенням законодавства про працю.

Аналіз чинного трудового законодавства, наукових поглядів з питань гендерної рівності дозволяє говорити про те, що нині в науці трудового права існують різні підходи до оцінки гендерних аспектів у трудових правовідносинах: від абсолютизації «заходів позитивної диференціації, які забезпечують жінкам однакові можливості в доступі до універсальних прав» (М. Буроменський¹⁴), до повного заперечення доцільності існування позитивної диференціації з мотивів зниження конкурентоспроможності осіб на ринку праці (І. Лавринчук¹⁵, Н. Болотіна¹⁶).

Ураховуючи вищевикладене, можна зробити висновок про те, що й надалі слід удосконалювати законодавство про гендерну рівність у сфері праці, звернувши

головну увагу на реалізацію закріплених положень з даного питання. Щоб ліквідувати дискримінацію за статевою ознакою, слід розглядати у взаємному зв'язку проблеми гендерної нерівності з іншими проблемами жінок, виявляти й усувати прогалини в знаннях у цій сфері.

По-перше, необхідно змінювати нормативно-правову базу, розробляти дієві механізми її запровадження та забезпечити контроль за дотриманням законодавства щодо захисту прав жінок. Тобто проблема забезпечення гендерної рівності у сфері праці тісно пов'язана з формуванням в Україні правової та соціальної держави.

По-друге, необхідно змінювати стереотипи та уявлення, які й досі розглядають жінок як представниць слабкої статі, у бік гендерної рівності. Виходячи з таких стереотипів, значна частина населення вважає теперішню ситуацію нормальною, що перешкоджає подоланню проблеми.

Ці стереотипи починають нам навязувати ще в ранньому дитинстві, зокрема в школі. Тому необхідно внести деякі зміни в навчальні програми, тобто вилучити з навчальних матеріалів зайві гендерні стереотипи; проводити тренінги в закладах освіти; використовувати можливості, які надає система освіти, для руйнування традиційних гендерних ролей та стереотипів і забезпечити впровадження більш альтернативних егалітарних моделей. Тобто, виходячи з того, що лідером повинна бути більш компетентна у тій чи іншій ситуації або проблемі особа, а не залежно від статі. Розроблення якісно нового гендерного підходу в освіті зараз можна вважати одним з головних завдань формування гендерного паритету та гендерної політики в нашій державі.

По-третє, необхідно дещо змінити рівень гендерної професійної сегрегації. Це стане можливим, якщо Україна буде обмінюватися досвідом і знаннями з іншими країнами Європи, щоб потім розробити стратегії, які будуть спрямовані на запобігання виробничим ризикам і небезпекам для того, щоб деякі галузі виробництва стали більш доступні для жінок.

По-четверте, гендерна політика у сфері праці має стати важливою складовою соціальної політики. Необхідно сприяти розвитку системного підходу до дослідження гендерних проблем, що дасть змогу більш широко охопити цю проблему і впровадити методи її регулювання в усі сфери життя населення.

Отже, для того, щоб зменшити показники гендерної нерівності в нашій державі та наблизити їх до показників більш соціально розвинутих країн, необхідно врахувати поставлені вище факти та розробити стратегії за всіма цими напрямками.

1. <http://www.ukraine2015.org.ua/goals/gender>. 2. <http://www.niss.gov.ua/Monitor/Monitor12/03.htm>. 3. *Андріїв В.М.* Жінки і ринок праці: деякі гендерні аспекти // Рівність чоловіків і жінок в Україні: правові аспекти: Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції, м. Київ, 20-21 листопада 2000 р. – К., 2000. – С. 174–178. 4. *Лічман Ю.* Щодо загальноправового поняття гендерної рівності. // Трудове право України: сучасний стан та перспективи: Матеріали науково-практичної конференції; м. Сімферополь, 22–24 травня 2008 р. / За ред. В.С. Венедіктова. – Сімферополь: Українська асоціація фахівців трудового права, Кримський юридичний інститут, 2008. – С. 166–171. 5. *Макаренко С.* Щодо питань реформування трудового законодавства у світлі політики гендерної рівності // Трудове право України: сучасний стан та перспективи: Матеріали науково-практичної конференції; м. Сімферополь, 22–24 травня 2008 р. / За ред. В.С. Венедіктова. – Сімферополь: Українська асоціація фахівців трудового права, Кримський

юридичний інститут, 2008. – С. 171–175. **6.** *Чередниченко Н.А.* До проблеми гендерної рівності в Україні // Проблеми вдосконалення правового регулювання соціально-трудо-вих відносин в Україні: Матеріали науково-практичної конференції; м. Харків, 5–6 черв-ня 2009 р. / За ред. В.С. Венедіктова. – Х.: Українська асоціація фахівців трудового пра-ва, Харківський економіко-правовий університет, 2009. – С. 76–78. **7.** Про зайнятість на-селення: Закон України від 1 березня 1991 р. № 803-ХІІ (зі змін. і доп.) // Відомості Вер-ховної Ради України. – 1991. – № 14. – Ст. 170. **8.** *Про оплату* праці: Закон України від 24 березня 1995 р. № 108/95-ВР (зі змін. і доп.) // Відомості Верховної Ради України. – 1995. – № 17. – Ст. 121. **9.** *Про відпустки*: Закон України від 15 листопада 1996 р. № 504/96 (зі змін. і доп.) // Відомості Верховної Ради України. – 1997. – № 2. – Ст. 4. **10.** *Про охорону* праці: Закон України від 14 жовтня 1992 р. № 2694-ХІІ (в ред. Закону України від 21 листопада 2002 р. № 229-ІУ (зі змін. і доп.) // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 2. – Ст. 10. **11.** *Про державну* службу: Закон України від 16 грудня 1993 р. № 3723-ХІІ // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 52. – Ст. 490. **12.** *Про забезпечення* рівних прав і можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 8 вересня 2005 р. № 2866-ІV // Відомості Верховної Ради України. – 2005. – № 52. – Ст. 561. **13.** *Щербюк Н.* Єдність і диференціація правового регулювання праці жінок. // Підприємництво, господарство і право. – 2009. – № 1. – С. 63. **14.** *Буроменский М.* Меж-дународно-правовые предпосылки гендерного реформирования украинского законода-тельства // Рівність чоловіків і жінок в Україні: правові аспекти: Матеріали Міжнарод-ної науково-практичної конференції; м. Київ, 20-21 листопада 2000 р. – К., 2000. – С. 82–84. **15.** *Лавринчук І.* Трудове законодавство України // За ред. Т.Мельник. – К.: Ло-гос, 2001. – С. 30. **16.** *Болотіна Н.Б.* Трудове право України. – К.: Вікар, 2003. – С. 40.