

Існюк Світлана

магістрантка 1 курсу соціально-психологічного факультету  
ЖДУ ім. Івана Франка  
(науковий керівник: к.ю.н., доцент кафедри спеціальних  
історичних дисциплін та правознавства **Рудницька О. П.**)

## **ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ У ТРУДОВОМУ ПРАВІ**

Реалізуючи загальнодержавну стратегію європейського вибору, українська юридична наука започаткувала цілий комплекс тендерних досліджень у різних галузях юриспруденції, стала ініціатором активного прийняття нормативних актів, які регулюють різні види суспільних відносин щодо запровадження стандартів рівності прав і свобод жінки й чоловіка, тобто тендерної рівності.

В ст.24 Конституції України проголошується рівноправність всіх громадян незалежно від статі. Однак, задеклароване в Основному законі рівноправ'я за ознаками статі ще не є гарантією його забезпечення на практиці, тобто в повсякденному житті. На жаль, рівні права жінок та чоловіків, які проголошуються Конституцією України, закріплені українським законодавством щодо рівних умов праці, винагороді за неї, кар'єрного зростання, постійно порушуються.

Найбільша відмінність міститься у тому, що жінки й сьогодні несуть основний тягар домашнього господарства і догляду за сім'єю, навіть якщо вони витрачають не менше, ніж чоловіки, часу і сил на виробництві [1, с.11]. Через це спостерігається як явна, так і прихована дискримінація жінок в економічній сфері суспільства: за видами професій та посад; за розміром зарплати; за меншим доступом жінок, порівняно з чоловіками, до професійної підготовки, до капіталу; за навантаженням безоплатною роботою вдома та доглядом за сім'єю.

Гендерна дискримінація є двох видів: пряма - коли відношення до однієї особи менш сприятливе, ніж до іншої, саме через стать; непряма - ситуація, коли при реалізації чи застосуванні формально нейтральних правил, критеріїв

або встановленого порядку, ставлять особу певної статі в менш сприятливі умови або становище порівняно з іншими особами (крім випадків, коли їх реалізація чи застосування має об'єктивно виправдану законну мету, а способи її досягнення є належними і необхідними) [2].

Гендерна проблема встановлює два критерії оцінки результату тендерної політики: 1) за станом рівності в сенсі рівних прав; 2) за умов автономії особистості в розумінні можливості прийняття нею самостійних рішень щодо особистого життя. І, навпаки, встановлення заборон, навіть з метою «гарантій прав», окремим категоріям громадян, наприклад - працездатним жінкам, передбачає розгляд їх законодавцем такими, що не у повному обсязі здатні розуміти значення своїх дій. Тим самим обмежується їх право приймати самостійне рішення, що, безумовно, суперечить визнанню рівною право дієздатності жінок і чоловіків. Наприклад, у ст.174 КЗпП зазначено, що «забороняється застосування праці жінок на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах, крім деяких підземних робіт (нефізичних робіт або робіт по санітарному та побутовому обслуговуванню)». Забороняється також залучення жінок до підіймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми; у ст.175 передбачено обмеження праці жінок на роботах у нічний час; у ст. 176 міститься заборона залучення вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до трьох років, до нічних, надурочних робіт, робіт у вихідні дні і направлення їх у відрядження; у ст.177 передбачено обмеження залучення жінок, що мають дітей віком від трьох до чотирнадцяти років або дітей-інвалідів, до надурочних робіт і направлення їх у відрядження; ст.178 передбачено переведення на легшу роботу вагітних ланок і жінок, які мають дітей віком до трьох років; ст.179 - надання відпустки у зв'язку з вагітністю, пологами і для догляду за дитиною; ст. 183 - перерви для годування дитини тощо. Однак, в ситуації високого безробіття та конкуренції праці, високого відсотка фізичної та важкої праці в ній, шкідливих для здоров'я людини виробництв, обмеження на використання жіночої праці призводить до

обмеження їх можливостей з працевлаштування і отримання заробітної платні для утримання себе та своєї сім'ї. Крім того, охоронні концепції щодо формування прав жінок базуються на забороні певних видів діяльності для них, а також надання пільг в окремих ситуаціях порівняно з чоловіками та іншими жінками. Якщо розглянути конвенції Міжнародної організації праці, то можна побачити, що багато які з них спрямовані на захист прав жінок шляхом надання їм певних привілеїв порівняно з чоловіками, тобто встановлення ситуації позитивної дискримінації жінок порівняно з чоловіками. Однак, на нашу думку, позитивна дискримінація без міцної системи соціальних гарантій жінкам веде до звичайної дискримінації жінок в економічній сфері та сфері зайнятості. Вона полягає в тому, що працедавці віддають перевагу діловим відносинам з чоловіками, які не вимагають ніяких пільг та гарантій. Таким чином, жінки позбавляються можливості працевлаштування або мають менші, порівняно з чоловіками, можливості в цій сфері.

Звідси, на нашу думку, у проекті нового Трудового кодексу України у статтях, які закріплюють заборону та обмеження праці жінок за різних підстав доцільно передбачити, що такі обмеження (заборони) є обов'язковими для працедавців тільки за вимогою самих жінок, що як спід підвищить конкурентоспроможність останніх на ринку праці. Крім того, використання відповідних гарантій та пільг жінками необхідно розглядати як їх права, а не обов'язок, як для них самих, так і для роботодавців зокрема.

Забезпечення юридичної рівності жінок і чоловіків стосовно вільної реалізації права на працю не означає рівності їх фактичного становища. «Але крім роботи на виробництві жінки багато сил і часу приділяють домашньому господарству і вихованню дітей навіть за умови, що це повноцінна сім'я, в якій є чоловік. Тому об'єктивно жінка не може нарівні з чоловіком брати участі у суспільному виробництві», - переконаний В.І. Прокопенко [3, с.383].

Питання зайнятості жінок у виробничій та невиробничих сферах є невід'ємним супутником низки проблем, що супроводжують становлення повноцінного ринку праці та є наслідком тривалої економічної й соціальної

кризи. Всебічна участь жінок необхідна у продуктивному і репродуктивному житті, пов'язаному із загальною відповідальністю за ведення домашнього господарства і виховання дітей [4, с.155-156]. Більшості працездатних жінок вкрай важко адаптуватися до ринкових змін в економіці. Зниження рівня зайнятості жінок відбувається як у державному секторі, так і в приватній сфері господарювання. В умовах, коли скорочення працюючих набрало масового характеру, а контроль за дотриманням законодавства знизився, керівникам підприємств у багатьох випадках економічно вигідно зберігати робочі місця за чоловіками. На практиці продовжує функціонувати традиційний “конкурентний”, або так званий, “чоловічий” підхід до справи [7, с.17-31].

Право жінок і чоловіків на отримання рівної винагороди за працю, в тому числі на пільги та на рівні умови праці, регламентується ст.94 Кодексу законів про працю України, яка декларує заборону будь-якого “зниження розмірів оплати праці” незалежно від віку, статі, раси, та іншої приналежності особи. Але не зважаючи на те, що на законодавчому рівні жінки мають рівні з чоловіками права на працю та рівну винагороду за неї, рівень заробітної плати жінок України значно нижчий, ніж у чоловіків. Так, спостерігається гендерна нерівність в оплаті праці: в цілому по економіці зарплата жінок становить 72,3% зарплати чоловіків, у тому числі, в промисловості - 69,2 %.

Запровадження ринкових механізмів призвело до зменшення можливостей жінок щодо зайнятості за наймом і підприємницької діяльності, професійного й кар'єрного зростання, посилення дискримінації жінок в оплаті праці й умовах працевлаштування. З перших кроків перебудови економічних відносин серед тих, хто звертається до служб зайнятості, жінки та молодь становлять понад 80% [8, с.7], і ця тенденція весь час зберігається.

Питання рівного статусу жінок і чоловіків у трудових відносинах стосуються реалізації ними прав особистісного характеру, серед яких домінуючим є право на підвищення кваліфікації та просування по службовій сходах. Введення певних обмежень чи навпаки - створення більш сприятливих умов на роботі для працівників за ознакою статі значною мірою

зачіпають саме сферу їх особистих інтересів й пов'язаних з їх реалізацією прав. Як наслідок, статистичні показники свідчать про досить низьку кількість жінок, що направляються на підвищення кваліфікації за всіма основними галузями виробництва [7].

Таким чином, загальна спрямованість на реформування правової системи України та її побудову відповідно до основоположних принципів у галузі прав та свобод людини має спиратися на встановлення рівних правових умов здійснення трудової діяльності для жінок і чоловіків. Принцип заборони дискримінації при регулюванні трудових відносин у цілому задекларований нормами трудового законодавства. Однак ефективність його здійснення на практиці потребує подальшої конкретизації.

### **Список використаних джерел**

1. Краснов Ю, Кузнецова О. Сучасні проблеми зайнятості жінок в Україні // Україна: аспекти праці. -1998. -№ 4. -С.10-15.
2. Рудницька О.П. Гендерна рівність у соціальній політиці Європейського Союзу / О.П. Рудницька. Сучасні тенденції розбудови правової держави в Україні та світі: Зб. наук. ст. за матеріалами V Міжнар. наук.-практ. конф.(Житомир, 18 травня 2017 р.). С. 55-58.
3. Прокопенко В.І. Трудове право: Підручник. -Х.: Консум, 1998. -480 с.
4. Титова. Т. Тендер крізь призму буденності (жіючий аспект): Соціальна політика і соціальна робота. -К : Аконт, 1999. -245 с.
5. Лаврінчук І.П. Трудове законодавство України: Тендерна експертиза /Відп. ред. Т.М. Мельник. -К: Логос, 2001.-70 с.
6. Бондар І. Кузнецова О. Ринок і безробіття. Соціальна політика держави у сфері зайнятості населення // Праця і зарплата. -1995. -№ 8.
7. Власенко Н.С., Виноградова Л Д , Калачева І.В. Тендерна статистика для моніторингу досягнення рівності жінок і чоловіків. -К.: Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького НАН України, 2002. -56 с.