

Вербицька К.В.,
здобувачка вищої освіти
Група ЮД-944
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ
Науковий керівник:
Золотухіна Л.О.,
доктор юридичних наук, доцент,
професор кафедри цивільно-правових дисциплін
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ

ПРОБЛЕМИ ГЕНДЕРНОЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ В СФЕРІ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН: ДОСВІД БОРОТЬБИ НА МІЖНАРОДНОМУ РІВНІ

Міжнародне співтовариство солідарно в тому, що принцип рівності в галузі праці та зайнятості, проявом якого є принцип гендерної рівності, повинен бути одним із ключових принципів демократичної держави. У багатьох зарубіжних країнах держава відіграє активну роль в провадженні цього принципу, серед яких можна визначити українське суспільство. За станом на сьогодні в Україні має місце здійснення реалізації принципу гендерної рівності у сфері праці, про це може свідчити нормативно-правова база, створені інститути, здійснення заходів гендерного спрямування. Варто зазначити, що завдяки цим заходам впливу Україна має певний прогрес у сфері розвитку законодавства щодо гарантування справедливих та рівноправних можливостей для жінок і чоловіків.

Однак, за станом на сьогодні, жінки все ще залишаються вразливими, зазнаючи різних форм дискримінації та гендерної нерівності. Такі прогалини перш за все обумовлені недостатнім досвідом, що сформувався на національному рівні щодо впровадження законодавства в цій сфері. Тому, на сьогодні питання щодо удосконалення інституту гендерної рівності та протидії різних форм дискримінації в галузі трудових правовідносин залишається актуальним.

Вже зараз, ми маємо великий спектр наукових досліджень в сфері правового регулювання рівності жінок та чоловіків в сфері праці, ця тема глибоко досліджувалася в роботах І.П. Лаврінчук, М. Бураменського, О. Коваленко, М.В. Штилева, О.В. Вашанова, Б.А. Римар, З.А. Добош.

Перш за все, потрібно розуміти та сприймати гендерну рівність як мету, яка з'явилась в наслідок несправедливості в різних формах гендерної нерівності. Формуючи правовий аналіз сучасного законодавства ми прийшли до висновку, що фактично в українському законодавстві існують певні норми, що спрямовані на протидію дискримінаційного ставлення до людини. Так, наприклад, відповідно до статті 2-1 КЗпП України «забороняється будь-яка дискримінація у сфері праці» [1]. Також, законодавчо закріпленим є принцип рівності, що можна простежувати у близько п'ятнадцяти статтях Основного закону держави та

інших нормативно-правових актах. Однак, потрібно розуміти, що формальне закріплення не відповідає практичному застосуванню цих норм, що і становить основну причину прояву дискримінації у трудовій сфері, саме тому, ця проблема потребує удосконаленого вирішення. Ускладнюючим фактором цього питання є глобальна фінансово-економічна криза, яку спричинила пандемія COVID-19, епідемія поставила під загрозу вже існуючий досягнутий прогрес, що формувався протягом десятиліть.

У сфері трудових відносин, як і у сфері гендерних відносин більшій дискримінації піддаються жінки, така статистика побудована ще з витоків радянських часів, коли гендерна дискримінація була поширеним явищем у цій сфері. Вже в той час, деякі вчені приділяли увагу питанню нерівного ставлення до жінок у сфері праці, також були сформульовані погляди на жінку як на неповноцінну істоту. Перш за все слід виокремити визначення дискримінації у сфері праці, щоб більш коректно розуміти проблеми, з якими стикаються жінки, а в деяких випадках і чоловіки. Схиляючись до думки І.С. Сахарука дискримінацією в сфері праці можна вважати «встановлення відмінностей між працівниками за ознаками статі, віку, стану здоров'я, способу життя та іншого., не застосоване на їх ділових якостях та змісті праці, не пов'язане з наданням додаткових гарантій окремим категоріям працівників, що призводить до обмеження або унеможливлення визнання чи реалізації їхніх трудових прав і порушення рівності можливостей у галузі праці» [2, с. 20].

Чому саме категорія жінок підпадає під проявив дискримінації, та складає більший процент низькооплачуваних робітників? З цього приводу варто зазначити думку європейських фахівців у сфері банківських послуг, вони вважають, що основа дискримінації щодо жінок полягає у гендерній стеріотипізації, що ставить жінок та чоловіків у нерівне положення щодо оплати їх праці. Однак, Україна як і більшість країн світу приймає закони щодо протидії дискримінації у трудовій та інших сферах, та проблема продовжує існувати. Знову ж таки, розв'язання цієї проблеми ускладнює її недоліки на практиці, надані права жінкам та чоловікам продовжують порушуватися, також, зберігається розбіжність між «реаліями» соціальних процесів та законодавчими закріпленням принципів гендерної рівності.

Наприклад, аналізуючи проблеми дискримінації на прикладі законодавства Франції можна виокремити принцип «недискримінації», що має для суспільства конституційну цінність. В положеннях Преамбули Конституції Франції 1946р. зазначається заборона вияву дискримінації до особи за ознаками статі, віри, раси, а також, профспілкової діяльності. Чинна Конституція передбачає положення, згідно до яких нація повинна забезпечувати рівність усіх громадян перед законом, не зважаючи на етнічне походження особи, його статі, раси та ін.. Варто зазначити і той факт, що загалом галузь законодавства, що регулює трудові відносини у Франції, формувалася під впливом судової практики Європейського суду Правосуддя, а також європейського законодавства. Найголовніші внески ЄС у законодавство Франції проявляються у рівній оплаті праці громадян, не зважаючи на стать працівника, навіть винагороди за сумлінно виконану працю мають бути однакового розміру.

Прояви непрямой дискримінації також є внеском ЄС, згідно до них зазначаються умови неповного робочого часу, а також, при прояві дискримінації до особи, вона повинна мати на це докази. Подібним прикладом є в тому числі Закон Швеції про забезпечення рівних можливостей чоловіків і жінок у сфері праці, який зобов'язує підприємців забезпечити рівний розподіл робочих місць між чоловіками і жінками. Наприклад, в разі коли на одне робоче місце претендують два кандидати, то за інших рівних умов перевага повинна бути віддана кандидату тої статі, який недостатньо представлений на підприємстві.

Ще одне рішення проблеми рівного доступу жінок і чоловіків до трудової діяльності – розвинена система державних послуг по догляду за дітьми та хворими членами сім'ї. Статистика свідчить про істотне зниження рівня економічної активності жінок, що мають дітей, і чим більше дітей в сім'ї, тим менш економічно активна жінка.

Міжнародно-правові стандарти, що регулюють питання недопущення дискримінації у сфері праці, представляють собою систему міжнародних актів як загального, так і спеціального характеру. До основних актів протидії дискримінації можна віднести Конвенцію МОП «Про дискримінацію в галузі праці та зайнятості», саме в ній можна знайти визначення щодо дискримінації у сфері праці, до основної мети Конвенції належить «проводити національну політику, спрямовану на заохочення, методами, що узгоджуються з національними умовами й практикою, рівності можливостей та поводження стосовно праці й занять з метою викорінення будь-якої дискримінації з приводу них» [3].

Також, вагомий внесок у розвиток трудового законодавства внесла Резолюція МОП щодо гендерної рівності, на якому було визнано проблему поширення жіночої дискримінації та її очевидність в усьому світі. Конгресом було визнано вагомий внесок жінок у економічне та суспільне життя, однак попри це, заробітна платня є меншою на 30-60%, ніж у чоловіків. Також, конгресом була звернута увага на проблеми домагання до жінок, ненадійність робочих місць, а також, високий процент безробіття. Основними цілями та завданнями Резолюції стало підтримання ініціативи членських організацій, активізування кампанії "Профспілки для жінок, жінки для профспілок", та проведення гендерного аудиту.

В українському законодавстві був прийнятий Закон України «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків» основною метою якого було «досягнення паритетності у становищі чоловіків та жінок в усіх сферах життєдіяльності суспільства, шляхом правового забезпечення» [4]. Закон ставить собі за мету наділення жінок та чоловіків рівними можливостями у сферах трудовідносин, а також, зобов'язує роботодавців виконувати обов'язки щодо рівного забезпечення працевлаштування та кар'єрного зростання. Вагому роль у протидію дискримінації у сфері праці вніс Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» норми якого відповідають міжнародним стандартам, а зокрема Конвенції про ліквідацію усіх форм дискримінації щодо жінок, норми обох документів зосереджують увагу на створенні сприятливих умов для реалізації жінками своїх прав, враховуючи

біологічні та соціальні відмінності жінок було створено запровадження спеціальних заходів.

Отже, станом на сьогодні, українське законодавство робить кроки щодо запобігання дискримінації, однак, досі залишаються актуальними питання доступу чоловіків і жінок до трудової діяльності та професійного розвитку, асиметричний рівень заробітної плати чоловіків і жінок, та захист прав і інтересів осіб, які зазнали дискримінації. Міжнародною спільнотою на захист прав трудящих була розроблена система нормативно-правових актів спрямованих на забезпечення рівних прав та можливостей здійснювати трудову діяльність. З метою досягнення гендерної рівності мають бути прийняті конкретні заходи, зокрема варто звернути увагу на розвиток системи державних послуг по догляду за дітьми та хворими членами сім'ї. Також, важливим заходом є подолання розриву між розміром заробітних плат чоловіків і жінок, які мають однакову кваліфікацію, зокрема, шляхом контролю роботодавців.

На нашу думку, боротьба з дискримінацією тільки з боку держави не принесе бажаних змін. Суспільству необхідно формувати нетерпимість до стереотипного ставлення до тієї чи іншої людини. Так, наприклад, чим більше суспільство пропагує основну роль жінки як роль матері, тим вище дискримінація на ринку праці. Зміцнення думки про те, що батьки і матері несуть рівну відповідальність за виховання дітей сприяло б збільшенню кількості відпусток по догляду за дитиною чоловіків, а також більшому залученню жінок, які мають дітей, в трудовий процес. Вкрай важливо спиратися на те, що кожен має рівні можливості для реалізації своїх трудових прав.

Список джерел:

1. Кодекс законів про працю України : Закон УРСР № 322-VIII від 10.12.1971. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/322-08/page5>
2. Сахарук І. С. Недопущення дискримінації у сфері праці як принцип трудового права : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / І. С. Сахарук; Київ. нац. ун-т ім. Т. Шевченка. - К., 2012. - 20 с. - укр.
3. Конвенція «Про дискримінацію в галузі праці та занять» № 111: прийнято МОП 25.06.1958. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_161#Text
4. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : Закон України від 8 вересня 2005 року № 2866-IV. Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2005, № 52, ст. 561.

Глушаченко В.В.
здобувач вищої освіти