

Олена Нагорна
старший викладач кафедри
цивільного права та процесу
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ

ГЕНДЕРНА ДИСКРИМІНАЦІЯ В ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИНАХ

Принцип рівноправності як один з основних принципів правового регулювання - це соціальне явище, що характеризує якісні параметри функціонування будь-якого демократичного суспільства. Цей принцип, визнаний людством як одне з найважливіших умов його нормального розвитку і організації життя людини, привертає увагу дослідників у різних галузях права, в тому числі і в сфері праці. Як один з основних принципів трудового законодавства, принцип рівних прав і можливостей для працівників застосовується до всіх джерел і нормам трудового права і, отже, пов'язує трудове законодавство та інші нормативні акти, колективні договори і угоди про рівні трудові права для всіх працівників, які перебувають в одній правовій системі.

Гендерна рівність є невід'ємною частиною загальної концепції рівності. Багатогранна і неоднозначне поняття «гендер», яке по-різному інтерпретується багатьма дослідниками, останнім часом стало центральною категорією в міждисциплінарній науковій області. Не вдаючись в етимологічний аналіз поняття «гендер», а також наукові та методологічні обґрунтування статусу цієї категорії, зазначимо, що сучасна наука розглядає гендер як соціально сконструйовану, соціально встановлену характеристику відмінностей в поведінці і емоційних реакціях між чоловіками і жінками. Роль, яку він розглядає в конкретному суспільстві як відповідну для жінок і чоловіків, як соціальну модель їх взаємовідносин в основних соціальних інститутах.

Рівність трудових прав і заборона дискримінації при прийнятті на роботу за ознакою статі гарантуються національним законодавством, зокрема згідно з Конституцією України (статті 21, 24, 43) і Трудовим кодексом України (статті 2-1), згідно з Законом України «Про засади запобігання і протидії дискримінації в Україні», «Про забезпечення рівних прав та можливостей для жінок і чоловіків» та ін. Україна ратифікувала Конвенцію про рівну винагороду чоловіків і жінок за працю рівної цінності про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок. Навіть Угода про асоціацію між Україною та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії їх державами-членами містить п. 1 ст. 420 про співпрацю щодо забезпечення гендерної рівності та рівних можливостей для чоловіків та жінок у сфері зайнятості, освіти та навчання, економічної та суспільної діяльності, а також у процесі прийняття рішень. Однак насправді ситуація з гендерною рівністю в трудових відносинах далека від ідеалу. У порівнянні з чоловіками жінки рідше займають високооплачувані посади для просування по службі. Більшість роботодавців, як і раніше віддають перевагу чоловікам, оскільки жінки з більшою ймовірністю припиняють роботу і втрачають навички в зв'язку з пологами або доглядом за дітьми. Жінок першими звільняють і змушують шукати роботу в тішовій економіці, займатися низькооплачуваною і низькооплачуваною роботою без гарантій соціального забезпечення або шукати роботу за кордоном, наражаючи себе на небезпеку і приниженням і позбавляючи їх увагу при вихованні дітей [1].

У міжнародному світовому рейтингу гендерної рівності, підготовленому Всесвітнім економічним форумом, Україна посіла 65 місце з 149 країн. У п'ятірку лідерів увійшли скандинавські країни: Ісландія, Норвегія, Швеція і Фінляндія, а також Нікарагуа з Латинської Америки (5-е місце).

За даними Державної служби статистики України, середня заробітна плата чоловіків в Україні становить 26,6 відсотка. Вище середньої заробітної плати жінок [3].

Згідно з Постановою Кабінету Міністрів України № 273 від 11 квітня 2018 року затверджено Концепцію Державної соціальної програми щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків до 2021 року [4]. Серед шляхів і засобів вирішення проблеми недостатнього рівня реалізації рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життя Уряд, зокрема, вказує на вдосконалення відповідної нормативної бази.

Прикладом для України у вирішенні цієї проблеми може бути позитивний досвід скандинавських країн. Наприклад, Шведський закон 1991 року про рівні можливості працевлаштування вимагає від роботодавців забезпечити рівний поділ праці між чоловіками і

жінками. На підприємствах, де кількість працюючих чоловіків і жінок не приблизно однаково, необхідно наймати додаткових представників непередставлених статі. Наприклад, якщо на одну роботу претендують два кандидати, то необхідно прийняти кандидата рівного статі, який недостатньо представлений на підприємстві [5, с. 70].

У преамбулі Закону України від 8 вересня 2005 № 2866-IV «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» говориться, що його мета - досягнення рівності чоловіків і жінок у всіх сферах життя, забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків, усунення дискримінації за ознакою статі та застосування спеціальних заходів, спрямованих на усунення диспропорції між здатністю жінок і чоловіків користуватися рівними правами, наданими їм Конституцією і законами України [6].

Відповідно до ч. 5 ст. 16 цього Закону для досягнення збалансованого представництва жінок і чоловіків на державній службі та на службі в органах місцевого самоврядування з урахуванням категорії посадових посад допускається застосування позитивних дій. Частина перша ст. 17 цього закону говорить, що роботодавці можуть приймати позитивні заходи для досягнення балансу між жінками і чоловіками в різних сферах діяльності і між різними категоріями працівників.

Отже, підсумовуючи вищевикладене, необхідно внести поправки в ці положення Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», які включають не право, а обов'язок глав держави і місцевого самоврядування та роботодавців діяти позитивно, щоб усунути нерівність між чоловіками і жінками, користуватися конституційним правом на працю.

1. Кодекс законів про працю України: закон України від 10 грудня 1971 року № 322-VIII URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення 08.05.2021)

2. Прогонюк Л. Ю. Сучасні тенденції розвитку трудових прав в Україні. Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції. 2019. № 6. С. 42.

3. Гендерна політика в системі державного управління: підручник. За заг. ред. М. М. Білінської, Запоріжжя: Друкарський світ, 2011. 132 с.

4. Жінки і чоловіки в Україні. Статистичний збірник. Державна служба статистики України. К., 2013. 120 с.

Карина Пісоцька
викладач кафедри
адміністративного права, процесу
та адміністративної діяльності
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ

ПРОБЛЕМИ РЕАЛІЗАЦІЇ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В НАЦІОНАЛЬНІЙ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ

Сьогодні в нашій державі відбувається становлення гендерного права та гендерного суспільства. Одним із важливих векторів розвитку держави в цьому напрямку є реформування правоохоронних органів та сектору оборони із врахуванням гендерної складової.

Основним завданням правоохоронних органів є охорона прав і свобод людини, а тому приділення уваги таким питанням як гендерна чутливість під час професійної діяльності та вирішення проблем громади тільки розширить межі демократичності, професійності та ефективності в діяльності правоохоронців.

Водночас, не дивлячись на явні переваги гендерночутливих правоохоронних структур, існують певні проблеми щодо реалізації гендерної рівності.

Зокрема, в органах Національної поліції України діяльність жінок-поліцейських, в рамках гендерної рівності, мають такі проблемні питання:

- проблеми, які виникають при поєднанні служби і домашніх обов'язків;
- протиріччя між інтересами державної служби та материнством;
- суперечливість впливу психологічних особливостей жінок на якість виконання професійних обов'язків (більш високий рівень емоційності; розвиненість емпатії; рівень виконавчої дисципліни; схильність до професійних стресів; залежність від шкідливих звичок; рівень агресивності);

- наявність проблеми сексуальних домагань на робочому місці та адаптації до умов