

ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ У ТРУДОВИХ ВІДНОСИНАХ

GENDER EQUALITY IN LABOR RELATIONS

Красюк Т.В., к.ю.н., доцент,
доцент кафедри трудового права*Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого*Тітова В.І., студентка III курсу
міжнародно-правового факультету*Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого*

Стаття присвячена висвітленню однієї з актуальних проблем – питанню гендерної рівності в трудових відносинах. Нині України проголошує заборону будь-якої дискримінації у сфері праці, зокрема за ознакою статі. Експертиза законодавства, а також трудових відносин із позицій гендерного складника дає змогу окреслити стан дотримання вимог рівного ставлення до працівників – чоловіків і жінок. Світовий досвід дотримання паритетних засад участі чоловіків і жінок у суспільному житті дає підстави констатувати, що є чимало держав, в яких спостерігаються непоодинокі прояви дискримінації, що здійснюється через певні утиски у правах окремих осіб, груп за ознакою статі або через встановлення додаткових вимог, що можуть погіршувати загальні умови й ускладнювати виконання наданими правами покладених обов'язків. Аналіз міжнародно-правових документів у сфері гендерного законодавства дає змогу зрозуміти зміст рівних прав і можливостей чоловіків і жінок і визначити положення, які необхідно імплементувати в національне законодавство для пришвидшення євроінтеграції та покращення процесів демократизації суспільного життя. Потребує вирішення низка проблем, пов'язаних із рівністю чоловіків і жінок: нові форми нерівності в суспільстві, недостатня обізнаність у своїх правах, нерозвиненість громадянського суспільства та гендерної ідеології загалом, суперечливість деяких норм на законодавчому рівні. Гендерна оцінка й експертиза чинного законодавства є стратегічною концептуальною лінією гендерних перетворень у правовій діяльності, яка дає змогу виконувати такі функції: аналіз державної політики у сфері регулювання гендерних відносин, розробка нових норм гендерного права, порівняльний аналіз українського законодавства з міжнародним і шляхи його гармонізації. На цій основі потребують вироблення нова стратегія рівності чоловіків і жінок у трудових відносинах, подолання традиційного бачення їх функцій під час виконання трудових обов'язків, утвердження через законодавство принципу недискримінації на основі нових гендерних підходів, які закріплено як у міжнародних нормативно-правових актах, так і у вітчизняному законодавстві.

Ключові слова: гендер, гендерна рівність, гендерний принцип, принцип рівності, рівні права і можливості чоловіків і жінок, гендерна експертиза, гендерна оцінка, політика рівної зайнятості.

The article is devoted to highlight one of the topical problems – the issue of gender equality in labor relations. Today Ukraine proclaims the prohibition of any discrimination in the employment, in particular on the basis of gender. The examination of legislation and labor relations from the side of the gender component makes it possible to determine the state of compliance with the requirements of equal treatment of employees as men and women. The world experience of observing the parity basis for the participation of men and women in public life gives grounds to understand that there are many states, having individual manifestations of discrimination, and carried out through certain harassment in the rights of individuals, their groups on the basis of gender or by establishing additional requirements, can worsen general conditions and complicate the fulfillment of the assigned duties by the granted rights. Analysis of international legal documents in the field of gender legislation allows us to understand the content of equal rights and opportunities for men and women and to determine the provisions that need to be implemented in national legislation to accelerate European integration and improve the processes of democratization of public life. A number of problems related to the equality of men and women need to be addressed: new forms of inequality in society, insufficient awareness of their rights, underdevelopment of civil society and gender ideology in general, inconsistency of some norms at the legislative level. Gender assessment and examination of current legislation is a strategic conceptual line of gender transformations in legal activity, which allows solving the following functions: analysis of state policy in the field of regulation of gender relations, development of new norms of gender law, comparative analysis of Ukrainian legislation with international and ways of its harmonization. On this basis, it will require the development of a new strategy of equality between men and women in labor relations, overcoming the traditional vision of their functions during the performance of labor duties, and approving through legislation the principle of non-discrimination based on new gender approaches enshrined both in international legal acts and in domestic legislation.

Key words: gender, gender equality, gender principle, principle of equality, equal rights and opportunities for men and women, gender expertise, gender assessment, policy of equal employment.

Рівність у трудових правах та заборона дискримінації у сфері праці за ознакою статі гарантується національним законодавством, зокрема, Конституцією України (ст.ст. 21, 24, 43), КЗпП України (ст.ст. 2-1, 22), законами України «Про засади та запобігання та протидії дискримінації», «Про забезпечення рівних можливостей прав чоловіків і жінок» тощо. Україною ратифіковані Конвенції МОП про ліквідацію усіх форм дискримінації щодо жінок, рівну винагороду чоловіків і жінок за працю однакової цінності та ін. Варто зазначити, що антидискримінаційне законодавство у сфері праці розвивається успішно, однак ефективність його застосування на практиці невисока [1, с. 221]. Тому постає питання більш чіткого визначення сучасної національної парадигми щодо гендерної рівності в трудових відносинах.

Протягом останніх тридцяти років у всьому світі зросло розуміння поняття, пов'язаних із гендерною рівністю. Так, ще у 1995 р. Четвертий План дій, розроблений на Пекінській всесвітній конференції жінок, закликав усі

держави-учасниці до впровадження нової державної політики під назвою «гендерне інтегрування», відповідно до якого суспільство отримує широкий вибір заходів (розробка державної політики, проведення науково-дослідних робіт, планування, впровадження нових норм, моніторинг) для прийняття гендерної політики.

Поняття «гендер» охоплює сферу соціальних ролей і обов'язків, які виконують чоловіки та жінки. Гендер – це не політика, спрямована проти чоловіків, це поняття, що охоплює стосунки жінок і чоловіків, їхній статус стосовно один одного. Управління спеціального радника з гендерних питань ООН вважає гендерну рівність «етапом соціального розвитку людини, на якому права, відповідальність та обов'язки окремих осіб не визначаються фактом приналежності до чоловічої або жіночої статі» [2, с. 5]. Так, права людини – чоловіка та жінки, як і рівність між ними, потребували постійного захисту і охорони, тому завжди були в центрі уваги міжнародної спільноти.

На жаль, в Україні, як і в деяких інших державах, досить повільно набуває широкого вжитку слово «гендер», незважаючи на поширення термінів, які містяться в національному законодавстві, та процеси гармонізації національного законодавства з міжнародним. При цьому одночасно можна спостерігати дедалі більше використання поняття «гендер» як на політичному, так і на науковому рівні, що сприяє актуалізації питань збалансованості чоловіків і жінок у суспільних відносинах, гендерної оцінки українського законодавства, виявленню недоліків і пошуку можливостей його вдосконалення та дає змогу придивитися подолання соціальної ієрархії між статями.

Україна як соціальна правова демократична держава взяла на себе зобов'язання щодо утвердження гендерної рівності в рамках регіонального співробітництва, зокрема Ради Європи. Окрім документів універсального характеру, провідна роль належить Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод (1950 р.), яка була ратифікована Україною в 1997 р. Головні міжнародно-правові документи у сфері забезпечення захисту прав і свобод людини, закріплені у відповідних актах, мають велике значення для формування власної ідеології та політики, що відбилося в національному законодавстві, насамперед у Конституції України.

Конституція – правовий юридичний документ найвищої сили. До того ж Конституцію можна вважати політичним й ідеологічним документом, паспортом-портретом відповідної держави.

Беззаперечним є той факт, що Конституція України є передовою з точки зору утвердження прав і свобод людини. Прийняття такої Конституції покращило становище нашої держави на міжнародній арені та сприяло створенню авторитету. Представники європейської спільноти, зокрема й фахові конституціоналісти, зазначили, що положення Конституції України щодо статусу жінки, способів його гарантування та реалізації цілком відповідають міжнародним документам, і, таким чином, високо оцінили вітчизняне гендерне законодавство загалом.

Перший розділ Основного Закону держави містить найважливіші стратегічні статті. Так, ст. 1 визначає фундамент гендерного характеру, на якому базуються права, свободи й обов'язки чоловіків і жінок. Людина, її життя, здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються найвищою соціальною цінністю (ст. 3), а головним суб'єктом, який визначає зміст і гарантує права і свободи, є держава. Саме держава своєю владою гарантовано захищає права і свободи людини, піклується про соціальну спрямованість економіки (ст. 13), а також встановлює обов'язковість включення міжнародних договорів до національного законодавства України (ст. 9). Таким чином, головними суб'єктами взаємовідносин у суспільстві є людина і держава, де людина – найвища соціальна цінність, а держава стверджує, забезпечує і захищає права і свободи людини, її життя загалом.

Провівши формальну гендерну експертизу положень Конституції, можна зробити висновок, що терміни на позначення суб'єктів не містять ознак статі, наприклад: «усі люди», «кожна людина», «ніхто», «народ», «населення», «сім'я», «діти», «ті, хто працює» тощо.

Другий розділ Конституції вказує на двох головних членів українського суспільства: людину і громадянина. Судячи з термінології, чоловіків і жінок з їхніми різними проблемами в суспільстві немає, отже, «жіночого питання» не існує, адже в Конституції все побудовано на принципі рівності всіх людей і громадян. Проте, провівши детальний аналіз ст. 24, можна сказати, що, незважаючи на принцип рівності, прописаний у ч. 1 і ч. 2 вказаної статті, ч. 3 підтверджує факт того, що громадяни різної статі не можуть бути рівними перед законом з огляду на різні біосоціальні функції, тому потрібні штучні засоби або заходи для забезпечення рівності шляхом введення пільг і при-

вілеїв, а отже, на жаль, на шкоду рівноправності. Варто звернути увагу на те, що законодавець не закріплює обов'язок держави забезпечити працевлаштування жінки, а лише покладає на неї обов'язок створити умови для підтримки материнства і праці.

Незважаючи на доволі сформовану систему гарантій прав і свобод людини і громадянина, відсутня будь-яка згадка про норми-принципи, які можуть містити недопущення насильства та дискримінації щодо жінок, покарання сексуальних посягань, визнання репродуктивних прав і свобод чоловіків і жінок, недопущення насильства в сім'ї. До того ж недоліком є цілковите ігнорування батьківства як важливого соціального явища щодо здійснення принципу рівності чоловіка і жінки в сім'ї.

Отже, можна зробити висновок, що, з одного боку (з позиції гарантування прав людини), Конституція повністю відповідає міжнародному рівню, а з іншого (з позиції прав чоловіків і жінок) – потребує детальної гендерної експертизи і переробки.

У Преамбулі Закону України від 08.09.2005 р. № 2866-IV «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків» наголошується, що його метою є 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 реалізувати рівні права, надані їм Конституцією і законами України [3].

Ефективність реалізації загальних положень законодавства у сфері забезпечення гендерної рівності значною мірою залежить від ступеня їх впровадження у правове регулювання окремих сфер суспільних відносин. Законодавче забезпечення рівних можливостей чоловіків і жінок закріплюється в таких сферах, як громадсько-політичне (виборчий процес, служба в органах публічної влади), соціально-економічне життя (укладення колективних договорів і угод, одержання винагороди за працю, соціальний захист), освіта й наука.

Нормативно-правова база впровадження державної політики щодо жінок та гендерної політики в Україні є досить широкою. Велика кількість нормативно-правових актів, які перебувають в обігу в Україні, безумовно, спрямована на покращення правозастосовної практики, проте це не свідчить про їхню якість, адже більшість із них перетинаються, нерідко дублюються, а іноді й суперечать один одному. Попри це, законодавча база у сфері реалізації гендерної політики в Україні є однією з кращих серед країн пострадянського простору.

Еспінг-Андерсон у своїй книзі «Три типи капіталізму «соціальної держави» (*The Three Worlds of Welfare State Capitalism*) [4] розробив класифікацію форм соціальної держави, в якій зазначив існування трьох типів соціальної політики: консервативної, ліберальної та соціал-демократичної.

У державах із консервативним типом політики рівної зайнятості у чоловіків і жінок чітко визначені соціальні ролі. Незважаючи на більшу участь жінок на ринку праці, трансформацію стосунків у сфері соціального забезпечення і зайнятості, нові відносини в сім'ї, традиційне сприйняття чоловіка й жінки залишається в основному незмінним. Гендерне законодавство цих країн спрямоване на захист особливого статусу матерів (Німеччина, Австрія, Польща), поширення політики пронаталізму (Франція, Бельгія), хоча закони декларують однакове ставлення до чоловіків і жінок і їхню рівноправність.

У країнах із ліберальним типом рівної зайнятості (Велика Британія, США) вперше були прийняті загальні положення, що регулюють антидискримінаційні заходи та рівну оплату праці чоловіків і жінок. Законодавство

щодо гендерної рівності не впроваджується через колективні угоди. Спори, що стосуються рівної зайнятості, як правило, вирішуються в судах на індивідуальній основі. На жаль, лише в мінімальному обсязі ліберальний тип політики надає підтримку інтеграції жінок на ринок праці та має слабку соціальну політику. Хоча на законодавчому рівні гарантується право на гендерну рівність, держави фактично не надають підтримки для догляду за дитиною і, як наслідок, жінки стикаються із суттєвими перешкодами в кар'єрному зростанні на вищих управлінських рівнях.

Країни із соціал-демократичною моделлю (Швеція, Данія, Норвегія) вважаються міжнародними лідерами прогресивної гендерної політики. Менша увага приділяється конституційним гарантіям (наприклад, у законодавстві Швеції відсутні конституційні положення, що гарантують рівну оплату та рівність у ставленні до жінок), а політика рівної зайнятості впроваджується через централізоване колективне лобювання і соціальну політику. Таким чином, ці держави зосередилися більше на індивідуальному, а на колективному аспекті. До того ж Закон Норвегії «Про гендерну рівність» є унікальним у тому значенні, що він стосується не лише трудової діяльності, а й приватної сфери, інших секторів (освіта, політика, сімейне життя) і містить положення щодо позитивних дій на користь чоловіків у видах зайнятості, пов'язаних із навчанням дітей та доглядом за ними.

Незважаючи на те, що Україна належить до держав із консервативним типом політики рівної зайнятості, чинне трудове законодавство має напрацювання більш-менш виразної структури і напрямів втілення гендерного принципу.

Наприклад, із точки зору гендерного підходу важливими є положення Закону України «Про зайнятість населення», а саме: держава гарантує особі право на захист від будь-яких проявів дискримінації у сфері зайнятості населення за ознаками статі (ч. 1 ст. 11), забороняється пропонувати роботу лише жінкам або лише чоловікам, за винятком специфічної роботи (ч. 3 ст. 11). Не містить дискримінації щодо чоловіків положення про те, що надаються додаткові гарантії в процесі працевлаштування окремим категоріям громадян, адже формулювання «один із батьків або особа, яка їх замінює і має на утриманні дитину (дітей) віком до шести років» має на меті підкреслити рівні права обох статей.

Важливим кроком у подоланні дискримінації стосовно чоловіків, які мають особливе становище на ринку праці, на нашу думку, є нововведення у Закон України «Про відпустки». Так, щорічна відпустка повної тривалості до настання шестимісячного терміну безперервної роботи в перший рік роботи на цьому підприємстві за бажанням працівника може надаватися чоловікам, дружини яких перебувають у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами (ст. 10); відпустка без збереження заробітної плати за бажанням працівника надається в обов'язковому порядку батьку, який виховує дітей без матері (в тому числі й у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), що має двох і більше дітей віком до 15 років або дитину з інвалідністю, – тривалістю до 14 календарних днів щорічно, чоловікові, дружина якого перебуває у післяпологовій відпустці, – тривалістю до 14 календарних днів (ст. 25) [5].

Забезпечення гендерної рівності в усіх сферах суспільного життя передбачає вдосконалення ринку праці, впровадження нових професій, зміну їх назв відповідно до статі. Оскільки жінки, на відміну від чоловіків, тривалий час були «замкнені в хатньому просторі», в мові утворилося багато назв людей (за родом діяльності, професією, ієрархічним становищем) – іменників чоловічого роду, тобто маскулітивів. У такому разі використання фемінітивів є необхідним для демонстрації того, що жінка є повноцінною суб'єктом і автономною в суспільних процесах. Так, відповідно до наказу Мініс-

терства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України «Зміни № 9 до Національного класифікатора України ДК 003:2020 «Класифікатор професій» [6] професійні назви робіт можуть бути адаптовані для позначення жіночої статі громадянина, який виконує ці роботи, згідно з потребою користувача під час внесення запису про назву робіт у кадрову документацію окремого співробітника. На нашу думку, такі дії є яскравим прикладом реалізації державної гендерної політики і впровадження рівності чоловіків і жінок як стандарту для українського суспільства.

Також варто звернути увагу на наказ Міністерства соціальної політики України від 29.01.2020 р. № 56 «Про затвердження Методичних рекомендацій щодо включення до колективних договорів та угод положень, що забезпечують рівні права та можливості жінок і чоловіків у трудових відносинах» [7]. У вказаних Методичних рекомендаціях (розділ 2) є опис типових ситуацій дискримінації за ознакою статі в соціально-трудових відносинах. Особливо варто звернути увагу на типові ситуації, зазначені в підпункті 4.3. «Дискримінація за кількома ознаками (множинна дискримінація) – за статтю, віком, іншими ознаками», 4.4. «Дискримінація за зовнішністю та сексуальні домагання на робочому місці» і 4.5. «Сексизм». Такі типові ситуації дадуть змогу більш правильно застосовувати антидискримінаційне законодавство у сфері гідної праці під час робочого процесу. Важливим новим інститутом протидії дискримінації за «захисними ознаками» на підприємстві, в установі і організації як допомога роботодавцеві і найманим працівникам – жертвам дискримінації в цьому документі передбачена посада уповноваженого з гендерних питань, радника керівника підприємства, установи та організації. Примірне положення про його функції, права та обов'язки також додається до Методичних рекомендацій.

Не можна не врахувати той факт, що у зв'язку з тим, що Україна взяла на себе зобов'язання щодо утвердження рівних можливостей чоловіків і жінок, Кабінетом Міністрів України було схвалено від 16 вересня 2020 р. Концепцію комунікації у сфері гендерної рівності, реалізація якої розрахована на період до 2025 р. Серед шляхів і способів розв'язання проблеми недостатнього рівня впровадження принципу рівних прав і можливостей жінок і чоловіків в усі сфери життєдіяльності суспільства Уряд визначає, зокрема, спростування/трансформації гендерних стереотипів щодо професії, соціальних ролей, типів поведінки тощо із залученням відомих жінок і чоловіків, сприяння збільшенню участі жінок у політичній діяльності та процесах прийняття рішень, у тому числі через інформування про позитивне ставлення суспільства до цього, сприяння збільшенню участі жінок і чоловіків у сферах праці, де вони менш представлені, зокрема шляхом інформаційної підтримки самодостатності вибору кожної людини, участі жінок у процесі прийняття рішень та політичній діяльності, розширення економічних прав та можливостей жінок, усунення гендерного розриву в оплаті праці та дотриманні трудових прав та ін. [8].

Дійсно, варто констатувати, що останнім часом в Україні покращилась ситуація з представництвом жінок на державній службі та в службі в органах місцевого самоврядування, збільшилась кількість жінок – народних депутатів. Проте в багатьох інших сферах у практичному втіленні суттєвого прогресу досягти не вдалося, що зумовлює низькі позиції України в міжнародних рейтингах із гендерної рівності та значне відставання від європейських показників [9, с. 68]. Зазначимо, що в реальному житті ситуація з гендерною рівністю далека від ідеалу. Жінки, порівняно із чоловіками, мають менше можливостей у працевлаштуванні на високооплачувану роботу, професійному зростанні та кар'єрному просуванні. Більшість роботодавців продовжують надавати перевагу чоловікам,

оскільки ймовірність переривання жінками часу роботи й втрати кваліфікації через народження дітей або догляд за ними в разі хвороби досить висока. Жінки першими підпадають під звільнення під час скорочення штатів та змушені шукати роботу в тіньовому секторі економіки, виконувати неprestижну низькооплачувану роботу без дотримання їхніх соціальних гарантій, визначених законодавством держави, або ж шукати роботу за кордоном, наражаючись на безпеку і приниження й позбавляючи при цьому уваги і виховання своїх дітей [10, с. 291]. Отже, попри нормативно-правову базу з питань гендерної рівності, жінки досі стикаються з дискримінацією у сфері праці. Цілком поділяємо позицію Т.В. Колеснік у тому, що проблема гендерної нерівності і соціально-економічна та політична дискримінація жінок не може бути вирішена лише реформами з боку держави, оскільки система норм, що забороняють будь-яке погіршення прав жінок, навряд

чи працюватиме без дієвої системи контролю за виконанням цих норм [9, с. 69].

Підсумовуючи вищенаведене, можна сказати, що Україна перебуває на шляху виправлення гендерного законодавства та впровадження норм, принципів і положень, закріплених у міжнародно-правових актах, пов'язаних із наданням рівних прав і можливостей чоловікам і жінкам у трудових відносинах. Незважаючи на те, що Україну можна зарахувати до країн із консервативною політикою зайнятості, наша держава, ратифікувавши міжнародні договори, застосовує норми міжнародного законодавства, суди використовують практику ЄСПЛ, національне гендерне законодавство поступово вдосконалюється. Створення дієвих норм і механізмів захисту є запорукою процесів демократизації та гармонізації суспільного життя й покращення рівня життя загалом, наближення його до європейського.

ЛІТЕРАТУРА

1. Амелічева Л.П. Теоретичні та аксіологічні засади правового регулювання гідної праці в сучасних умовах державотворення : монографія. Вінниця : ТОВ «Твори», 2020. 360 с.
2. Гендерне законодавство: порівняльний аналіз та коментарі. Київ : Заповіт, 2005. 56 с.
3. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків : Закон України від 08.09.2005 р. № 2866-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2005. № 52. Ст. 561.
4. Esping-Andersen, Gosta. 1990. *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. Princeton, N.J. : Princeton University Press.
5. Про відпустки : Закон України від 15.11.1996 р. № 504/96. *Відомості Верховної Ради України*. 1997. № 2. Ст. 4.
6. Про затвердження Зміни № 9 до національного класифікатора ДК 003:2010 № 1574 від 18.08.2020 р. : Наказ Мінекономіки від 18.08.2020 р. № 1574. URL: <https://www.me.gov.ua/Documents/Print?lang=uk-UA&id=c1108c0b-54f2-4e12-b196-efe22f195e05>.
7. Про затвердження Методичних рекомендацій щодо включення до колективних договорів та угод положень, що забезпечують рівні права та можливості жінок і чоловіків у трудових відносинах : Наказ Міністерства соціальної політики України від 29.01.2020 р. № 56. URL: <https://www.msp.gov.ua>.
8. Про схвалення концепції комунікації у сфері гендерної рівності від 16.09.2020 № 1128-р. : Розпорядження КМУ. URL: <https://www.rada.gov.ua>.
9. Колеснік Т.В. Гендерна нерівність у трудових правовідносинах: актуальні питання. *Актуальні проблеми трудового права та права соціального забезпечення* : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф., Харків, 5 квіт. 2019 р. Харків : Юрайт. 2019. С. 66–69.
10. Юшко А.М. Проблема гендерної рівності у трудових відносинах. *Проблеми реалізації прав громадян у сфері праці та соціального забезпечення* : тези та доп. та наук. повідомл. учасників ІХ Міжнар. наук.-практ. конф., м. Харків, 11 жовт. 2019 р. / за ред. О.М. Ярошенка. Харків : Право, 2019. С. 290–292.