

УДК 305:331.5

DOI <https://doi.org/10.32840/1813-338X-2019-3-20>**О. І. Кисельова**

доктор юридичних наук, доцент,
доцент кафедри адміністративного, господарського права
та фінансово-економічної безпеки
Навчально-наукового інституту права
Сумського державного університету

О. О. Тимошенко

студентка IV курсу
Навчально-наукового інституту права
Сумського державного університету

ПРАВОВІ ГАРАНТІЇ ТА РЕАЛІЗАЦІЯ ПРИНЦИПІВ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ: ПРОБЛЕМИ ТА ШЛЯХИ ВИРІШЕННЯ

Стаття присвячена висвітленню проблем виникнення гендерної дискримінації у сфері трудових відносин в Україні. Автори дослідили основні проблеми гендерної дискримінації, проаналізували причини та фактори поширення цього явища. У роботі розглянуто основні міжнародні та національні акти захисту прав жінок. У нашій державі задля забезпечення гендерної рівності були прийняті нормативні акти, проте вони не функціонують належним чином. Не створено дієвого механізму протидії цьому явищу. В Україні існують гендерні стереотипи, які дискваліфікують жінок під час прийняття на роботу та виконання трудової функції. У статті проаналізовано рівень гендерного балансу політичного представництва і керівництва державними процесами. Також авторами досліджено статистичні дані заробітної плати жінок і чоловіків за видами економічної діяльності. Оскільки в Україні заробітна плата становить основу доходів населення, нерівна плата за рівну працю чоловіків і жінок здатна породити посилення дискримінації за ознакою статі на ринку праці та за його межами. Крім горизонтальної сегрегації, традиційного поділу галузей на «чоловічі» та «жіночі», основними причинами гендерної нерівності в оплаті праці є дискримінаційні громадські установки та соціальна роль жінки. Додаткова складність боротьби з гендерною дискримінацією в сучасному українському суспільстві зумовлена суперечністю між нормативно-правовими актами, в яких проголошується рівноправність статей у всіх сферах життєдіяльності, та дискримінаційними суспільними установками.

Протидія гендерній дискримінації передбачає всебічне вивчення цього правового феномену і створення більш ефективних механізмів для формування правової держави.

Ключові слова: дискримінація у сфері праці, міжнародне регулювання праці, рівність прав і можливостей, трудові відносини, гендерна рівність.

Постановка проблеми. На сучасному етапі розвитку Україна позиціонує себе як демократична держава. Для демократії характерні чимало ознак, з-поміж яких на особливу увагу заслуговує така, як досягнення гендерної рівності. Конституцією передбачені норми щодо забезпечення рівних умов праці та заборони дискримінації в будь-яких проявах. Однак закріплення норм не свідчить про реалізацію їх у практичній діяльності. На жаль, дискримінація жінок існує у трудовому законодавстві щодо працевлаштування, оплати праці та забезпечення пільг.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Вивченням цього питання займалися такі вчені, як О.Р. Заболотна, Н.Л. Полішко, Л.В. Межевська, Л.О. Матохнюк, В.Ч. Купчишина, Ю.А. Кучер, Л.Е. Лебедева, П.П. Лисак, О.К. Рахімова, О.С. Нагорічна, А.О. Мещерякова, О.М. Шинкарук, С.А. Чистяков та ін.

Метою статті є аналіз правового регулювання особливостей дотримання гендерної рівності відповідно до трудового законодавства, встановлення колізій правового регулювання щодо праці жінок і пошук шляхів вирішення цієї проблеми.

Виклад основного матеріалу. Україна прийняла ряд міжнародних документів, що передбачають подальший розвиток через гендерну демократизацію суспільства, засновану на консенсусі, спрямованому на досягнення рівних можливостей для жінок і чоловіків. Особлива увага приділяється вивченню проблем вдосконалення механізмів реалізації заявлених цілей.

Україна демонструє свою прихильність до норм і цінностей, які поділяє європейська спільнота, беручи на себе певні міжнародні зобов'язання в галузі гендерної рівності. Україна підтримала більшість міжнародних політичних заходів і норми міжнародного законодавства в галузі забезпечення функціонального розвитку гендерної політики [7, с. 36]. Вони включають у себе, зокрема, Конвенцію Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, у якій підкреслюється відповідальність уряду за дискримінацію жінок як на соціальному, так і на приватному рівні. Україна реалізує політику, спрямовану на ліквідацію дисбалансів у всіх сферах життя, шляхом підписання Пекінської декларації [5, с. 162].

Одним із головних пріоритетів державної політики України, що відповідають положенням політики ЄС, є забезпечення рівних можливостей для жінок і чоловіків на ринку праці. Крім того, в Україні досягнуто значного прогресу в усуненні гендерної нерівності на законодавчому рівні, але у повсякденному житті все ще залишаються колізії у цій сфері.

На жаль, роботодавці не дотримуються положень законодавства щодо встановлення умов дискримінації жінок під час прийняття на роботу. Зокрема, вимоги щодо віку, які можуть застосовуватися виключно у випадках, передбачених законодавством (наприклад, для неповнолітніх), і в жодному разі до осіб, котрі бажають реалізувати право на працю, закріплене Конституцією, і на котрих не поширюється встановлене законодавством обмеження щодо віку під час прийняття на роботу. Працівники віком від 45 до 60 років, маючи багатий життєвий і фаховий досвід, високу кваліфікацію, нерідко не можуть реалізувати свою трудову функцію через свій вік. Людям, старшим за 45 років, сьогодні складно працевлаштуватися на нормально оплачувану роботу. Проблема не в їхній низькій конкурентоспроможності порівняно з молоддю, а здебільшого у стереотипах ставлення роботодавців до літніх людей [8, с. 55].

Human Rights Watch, провівши дослідження, зауважило, що, коли роботодавці відмовлялися жінкам під час прийняття на роботу і на це була причина, зумовлена підйомом важких предметів, роботодавці не вдавалися до пояснень [10, с. 29]. Таким чином, можна констатувати, що, порушуючи трудове законодавство, роботодавці не мали наміру наймати жінок на деякі види робіт. Вони не бажали брати на роботу жінок через пільги, які встановлює українське законодавство. Також зафіксовані випадки, коли жінки отримують роботу, але роботодавці відмовляються надавати їм пільги, визначені Кодексом законів про працю.

У Законі України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» ч. 3 ст. 17 закріплено, що роботодавці зобов'язані контролювати опублікування в оголошеннях вакансій лише для жінок або лише для чоловіків, за винятком специфічної роботи, яка може виконуватися особами певної статі, висувати різні вимоги, даючи перевагу одній зі статей, вимагати від осіб, котрі влаштовуються на роботу, відомості про їхнє особисте життя, плани щодо народження дітей [2]. Однак законодавством не визначено поняття специфічної роботи, що надає змогу роботодавцям користуватися цією прогалиною і встановлювати умови щодо віку та статі у відборі кандидатів.

Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (1979 р.) передбачає, що стаття не повинна впливати на те, які права має людина. В Україні ця Конвенція ратифікована ще 1980 р., проте її норми досі порушуються в нашій країні. На відміну від доступу до освіти чи кар'єрного зростання, жінки значно менше, ніж чоловіки, залучені до політичного життя, і саме в цій сфері ситуація змінюється дуже повільно. Експерти вбачають кілька причин: низький соціальний статус жінок, економічну залежність від чоловіків, нерівноцінний розподіл сімейних обов'язків, відсутність центрів із політичної освіти населення, відсутність підтримки жінок-політиків із боку чоловіків і нерозуміння останніми важливості проблеми представлення жінок у владі, вплив стереотипу, що політика є чоловічою справою [3].

Порівняно з європейськими країнами в Україні зберігається найнижчий рівень гендерного балансу у галузі політичного представництва і керівництва державними процесами. Наприклад, жінки в середньому по світу займають 22% місць у національних парламентах, а Укра-

їна посідає аж 107 місце у рейтингу з лише 12% жінок у Верховній Раді [9, с. 49]. Постійне сповзання України у світових рейтингах гендерного розриву не свідчить про катастрофічне погіршення політики недискримінації в Україні. В Україні сформована достатня правова база, яка гарантує жінкам рівні права з чоловіками у сфері політики. Але проблема на сучасному етапі полягає не стільки в юридичному проголошенні рівноправності в політичній сфері, як у фактичному втіленні положень міжнародних документів у життя.

Гендерні нерівності виникають також у секторі безпеки й оборони. Відповідно до імплементації резолюції Ради Безпеки ООН № 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2020 р. відбулося розширення прав і кар'єрних можливостей жінок. Дії уряду повинні полягати не в тому, щоб прирівняти жінок до чоловіків, а в тому, щоб наділити їх рівними можливостями під час роботи у цій структурі. Саме забезпечення рівних умов праці та виключення будь-якої дискримінації є гарантом розвитку правової держави [4].

На жаль, Конституція України та закони України належним чином не забезпечують гендерну рівність у сфері безпеки й оборони [1]. Крім того, цей факт унеможлиблює існування норм у спеціальних мілітаризованих законах України, що відповідно регламентували б проходження служби військовослужбовцями-жінками. Це створює підґрунтя для можливих обмежень вступу жінок до військової служби та призупиняє процеси впровадження гендерної політики для всіх складових частин сектору безпеки й оборони [12, с. 92].

ЮНЕСКО визнала гендерну рівність не лише одним із прав людини, а й ключовим елементом мирного сталого розвитку. Незважаючи на те, що наука залишається однією з небагатьох галузей, у яких поширені гендерні упередження, у своїх документах ЮНЕСКО рекомендує, зокрема дослідницьким, науковим і урядовим установам: намагатися досягти рівного представництва жінок у науковій галузі, дослідженнях та управлінні інноваціями, а також керівних органах; підтримувати гендерну рівність і розмаїтість за допомогою фінансування, розроблення програм і моніторингу прогресу та запроваджувати гранти та стипендії для збільшення недостатньо представлених груп (UNESCO Science Report 2015: towards 2030). Статистичні дані України за II квартал 2017 р. щодо середньо-

місячної заробітної плати жінок і чоловіків за видами економічної діяльності засвідчили, що в середньому штатному науковцю-жінці нараховано 7 124 грн, а науковцеві-чоловіку – 8 512 грн [11]. Емпірика дослідження підтверджує можливість різницю в оплаті тим, що, незважаючи на однакові ставки оплати за рівнозначними посадами, кількість дослідників-жінок із науковими ступеннями кандидата, доктора наук менша, ніж чоловіків; та й кількість науковців-чоловіків, які обіймають керівні посади, більша, що відповідно призводить до таких відхилень.

Рівень зайнятості жінок у ЄС у середньому становить 64%, тоді як чоловіків – 76%. До 2020 р. планується вийти на показник рівня зайнятості 75% як для чоловіків, так і для жінок завдяки зростанню частки жінок старшого віку. Крім того, повинна зростати кількість належним чином працевлаштованих одиноких матерів, жінок з обмеженими можливостями, жінок-мігрантів і представниць етнічних меншин [6, с. 139].

Розділення ринку праці за статевим принципом, труднощі поєднання роботи та сімейного життя, недооцінка жіночих навичок і роботи є причинами нерівномірності оплати праці чоловіків і жінок у ЄС, унаслідок чого жінки заробляють у середньому на 16% менше, ніж чоловіки, за кожну годину праці.

Висновки і пропозиції. Таким чином, законодавча база про гендерну рівність забороняє дискримінацію за ознакою статі в Україні, проте вона вимагає більшого корегування чинного законодавства і стійкості інституційної підтримки відповідальних органів. Введення посади Урядового уповноваженого з питань гендерної політики є позитивним кроком, однак не призвело до ефективності державних програм із гендерних питань. Отже, норми, що регулюють трудові відносини у сфері дискримінації, повинні бути удосконалені. Зокрема, необхідно створити правові механізми захисту прав жінок, які можуть бути обмежені у своїй правах (вагітних жінок, жінок, що мають дітей у віці від 3 до 14 років або дітей-інвалідів, жінок передпенсійного віку, жінок, які проживають у селах, і т. д.) фінансування державних і регіональних програм. Це підвищить рівність чоловіків і жінок. Крім того, необхідно розробити та впровадити реальні механізми інтеграції прав жінок і гендерної рівності в роботу державних установ та органів місцевого самоврядування.

Список використаної літератури:

1. Закон України : Конституція України. *Відомості Верховної Ради*. 1996. № 30. С. 141.
2. Закон України : Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. *Відомості Верховної Ради*. 2005. № 52. С. 2693. Ст. 56.
3. Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_207.
4. Розпорядження КМУ : Про затвердження Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2020 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/113-2016-%D1%80>.
5. Вілкова О. Сучасні моделі гендерної політики: сучасність та особливості впровадження. *Політичний менеджмент*. 2008. № 6. С. 160–165.
6. Грекова М.М. Сучасні тенденції міжнародно-правового регулювання праці жінок. *Форум права*. 2012. № 3. С. 139–145.
7. Даудова Г.В. Організаційно-правові аспекти здійснення гендерної політики України в державному управлінні. Львів : ЛПІДУ НАДУ, 2007. Ч. 1. С. 35–37.
8. Ковалевич С.П. Особливості правового регулювання умов праці жінок. *Молодий вчений*. 2017. № 5. С. 54–57.
9. Кучава К.О. Проблеми гендерної рівності у сфері трудових відносин жінок. *Управління розвитком*. 2014. № 6. С. 48–50.
10. Лапшина Л.В. Гендерні стереотипи в професійній сфері: витоки, стан та перспективи існування. *Український соціум. Соціологія*. 2005. № 4. С. 27–34.
11. Реалізація гендерної політики на сучасному етапі розвитку суспільства: стан, проблеми та перспективи. URL: http://ngu.gov.ua/sites/default/files/konferenciya_genderna_polityka_druk_2018-ilovepdf-compressed.pdf
12. Чередніченко Н.А. Регулювання проходження жінками служби в правоохоронних органах. *Право і безпека*. 2007. № 6. С. 91–94.

Kyselova O. I., Tymoshenko O. O. Legal guarantees and implementation of the gender equality principles: problems and ways to solve

The article deals with the issues of gender discrimination in the sphere of labor relations in Ukraine. The authors examined the main problems of gender discrimination, analyzed the causes and factors of the spread of this phenomenon. This paper analyzes major international and national acts for the protection of women's rights. There are regulations in our country to ensure gender equality, but they are not functioning properly. It should be noted that no effective mechanism has been created to counteract this phenomenon. There are gender stereotypes in Ukraine that disqualify women from adopting and performing a job. The article analyzes the gender balance of political representation and leadership in government processes. The authors also examine the statistics of wages of women and men by type of economic activity. As wages form the backbone of population income in Ukraine, unequal pay for equal work for men and women is likely to give rise to gender-based discrimination in the labor market and beyond. In addition to horizontal segregation – the traditional division of industries into “male” and “female”, the main causes of gender inequality in pay are discriminatory social settings and the social role of women. The additional complexity of combating gender discrimination in contemporary Ukrainian society is caused by the contradiction between normative acts, which proclaims gender equality in all spheres of life, and discriminatory social settings.

Combating gender discrimination requires a comprehensive study of this legal phenomenon, but also the creation of more effective mechanisms for the formation of a rule of law.

Key words: *discrimination in the field of work, international regulation of labor, equality of rights and opportunities, labor relations, gender equality.*