

Куцовол К. В.,
студентка Полтавського юридичного
інституту Національного юридичного
університету імені Ярослава Мудрого.

ПРОБЛЕМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІВНОСТІ ЖІНОК ЗА НАЦІОНАЛЬНИМ ТРУДОВИМ ЗАКОНОДАВСТВОМ

У статті проаналізовано проблеми правового регулювання праці жінок за національним законодавством. Виділено основні проблеми, з якими жінки стикаються на практиці, наведено позиції провідних науковців щодо цього питання.

Ключові слова: права працівників, праця жінок, гарантії, принцип рівності жінок і чоловіків, працівник.

The article analyzes the problems of legal regulation of women's labor under national law. The main problems that women face in practice are highlighted, the positions of leading scientists on this issue are given.

Key words: workers' rights, women's work, guarantees, principle of equality of women and men, employee.

Конституція України декларує, що громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом. Не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками. Рівність прав жінки і чоловіка забезпечується: наданням жінкам рівних з чоловіками можливостей у громадсько-політичній і культурній діяльності, у здобутті освіти і професійній підготовці, у праці та винагороді за неї; спеціальними заходами щодо охорони праці і здоров'я жінок, встановленням пенсійних пільг; створенням умов, які дають жінкам можливість поєднувати працю з материнством; правовим захистом, матеріальною і моральною підтримкою материнства і дитинства, включно з наданням оплачуваних відпусток та інших пільг вагітним жінкам і матерям [1]. Проте, незважаючи на закріплення такого важливого принципу як рівність всіх громадян не завжди гарантує реалізацію його при забезпеченні права на працю. Саме даний аспект вказує на важливість розгляду даного питання детальніше та визначити основні проблеми правового регулювання праці жінок.

Значну увагу вивченню питань, пов'язаних з проблемами правового регулювання праці жінок за законодавством України, присвятили такі вчені, як: А.О. Афанасьєва, Е.Б. Бойченко, В.В. Володько, В.С. Жигирєєва, О.М. Жук, С.С. Ібрахім, Ж.Б. Ігошина, Н.А. Лаврук, М.Ю. Трегубенко, М.І. Іншин, Н.Б. Ніколаєва, О.В. Павліченко, О.В. Пожарова, Л.А. Пірог, В.В. Романова, М.І. Світенко, С.М. Черноус, І.О. Шашкова-Журавель, О.П. Шестаковський, О.А. Яковлев тощо. Проте, на сьогоднішній день питання визначення змісту правового регулювання праці жінок за законодавством України залишається актуальним.

Попри зазначений вище принцип рівності жінок і чоловіків, Б.О. Лозан вказує, що, незважаючи на наявні спеціальні правові гарантії, жінки не можуть на рівних умовах з чоловіками реалізовувати свої трудові права у сфері праці. У зв'язку з тим, що основною метою підприємницької діяльності є отримання максимального прибутку, підприємці не проявляють зацікавленості у прийнятті на роботу жінок, які мають додаткові порівняно з чоловіками трудові пільги та гарантії (відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами, доглядом за дитиною, заборона або обмеження використання праці жінок на важких роботах і на роботах із шкідливими або

небезпечними умовами праці, заборона залучення жінок до робіт у нічний час, 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 тощо) [2]. Дана теза підтверджує наявну проблему, оскільки роботодавці часто не зацікавлені в прийнятті на роботу жінок для підвищення конкурентоздатності на ринку праці прикриваючи це фізіологічними особливостями жінок, що є неприпустимим.

Перешкодою для багатьох жінок, незважаючи на професійну кваліфікацію, є вимоги до віку і зовнішності. Гендерні критерії виявляються в заявках на різні спеціальності. Більшість «жіночих» вакансій відносяться до сектору послуг і низькооплачуваних виконавчих посад на зразок секретарів та бухгалтерів. Оголошення про набір на робочі спеціальності, пов'язані з фізичними навантаженнями, а також на керівні посади орієнтовані переважно на чоловіків. У таких випадках жінки одразу відмовляються від самої спроби влаштуватись на більшість посад, які відповідають їх професійним навичкам та кваліфікації [3].

Правове регулювання заборони дискримінації щодо працівників має важливе значення для захисту порушених прав. Проте прийняття окремих законодавчих актів щодо заборони дискримінації за різними ознаками в подальшому може негативно позначитись на їх правозастосуванні (мова йде, зокрема, про Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», спрямований на боротьбу з гендерною дискримінацією). Часто дискримінація має множинний характер, тобто здійснюється за кількома ознаками одночасно. Тому необхідним є прийняття комплексного законодавчого акта щодо недопущення дискримінації, який би передбачав як загальні заходи щодо боротьби з дискримінацією, так і спеціальні, спрямовані на боротьбу з дискримінацією за окремими ознаками. При цьому варто ще раз наголосити, що діючий Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» від 06.09.2012 не виконує необхідних 149 функцій, оскільки містить в більшості загальні норми, не визначаючи механізму їх реалізації в контексті боротьби з трудовою дискримінацією, а також чіткі санкції для порушників антидискримінаційного законодавства [4]. Цілком погоджуємось із даною позицією, оскільки боротьба з проявами дискримінації щодо жінок потребує впровадження дієвого механізму застосування санкцій щодо виявлених порушень законодавства. Декларативні норми, які впроваджують принципи рівності чоловіків та жінок, не можуть бути визнані ефективними, так як порушення вказаних принципів не тягне за собою негативних наслідків для особи, яка таке порушення вчинила. Тобто відсутність відповідного механізму відповідальності позбавляє стимулів дотримання встановлених вимог. Таким чином, можемо констатувати наявність проблеми правового регулювання праці жінок в частині відсутності впровадженої міри відповідальності за дискримінаційні дії.

Іншою вагомою проблемою є проблема відсутності відповідальності за дискримінаційні дії щодо жінок. О.С. Чорноус вказує, що для ліквідації дискримінації потрібно використовувати добре продумані, цілеспрямовані та послідовні зусилля і політичні рішення всіх заінтересованих сторін протягом тривалого періоду часу. Вчена зауважує стосовно необхідності наступних заходів: публічно засудити дискримінацію стосовно жінок в усіх галузях найму на роботу, включаючи оголошення про вакансії; переглянути існуючі і розробити нові законодавчі акти та угоди, в яких не тільки буде встановлена юридична заборона на дискримінацію жінок, але й передбачено обов'язок вживати активних заходів щодо запобігання дискримінації і сприяння рівності; забезпечити відсутність дискримінаційної практики прийому на роботу до державних установ та закладів і припинення практики обумовлення статі працівників в оголошеннях про вакансії; прийняти законодавчі акти, що встановлюють дієві стягнення, в тому числі штрафи, з метою покарання компаній та державних установ, що є причетними до дискримінації жінок [5, с. 292]. Вважаємо наведені заходи досить ефективними. Зокрема питання проведення публічних заходів засудження дискримінації спрямовані на нівелювання стереотипів щодо соціального статусу жінки в суспільстві, як передумови до випадків дискримінації жінок.

М.М. Грекова також вказує, що сучасні тенденції полягають у перегляді чисельних заборон на виконання жінками певних видів робіт, відмові від пілг, які розглядаються як несумісні з принципом рівності жінки та чоловіка, з метою усунення їх негативного впливу на зайнятість жінок, підвищення конкурентоспроможності останніх. Крім того, до тенденцій у сучасному міжнародно-правовому регулюванні праці жінок слід віднести практику денонсування окремими державами, особливо країнами-членами ЄС, деяких конвенцій МОП [6, с. 141]. Дана тенденція є досить цікавою з наукової точки зору через необхідність переосмислення та аналізу наявних нормативно-правових норм, якими здебільшого надаються додаткові права та гарантії жінкам, враховуючи їх фізіологічні особливості, зокрема репродуктивну функцію. Вважаємо дану тенденцію достатньо прогресивною та такою, що дозволяє зберегти баланс між чоловіками та жінками.

Можна зробити висновок, що станом сьогодні існує велика кількість проблем правового регулювання праці жінок за національним законодавством, які по'язані або ж з дискримінаційними проявами, або із недоліками самого законодавства. На національному рівні гендерна рівність гарантується, перш за все, Конституцією України, Трудовим кодексом України та окремим Законом України «Про рівні права та можливості жінок та чоловіків» та іншими законодавчими актами. Проте, наразі, залишаються невирішеними питання: чому у випадку звільнення найчастіше скорочують в штаті саме жінок, під час прийнятті на роботу часто акцентується увага на зовнішності, а не професійних навичках на вміннях тощо. Тому важливо звертати увагу на міжнародний досвід забезпечення гарантій для жінок, що позитивно вплине на наближення національного законодавства до міжнародних стандартів.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Трегубенко М.Ю. Правове регулювання охорони праці жінок в Україні. Здоров'я та суспільство: Збірник наукових праць. – Кропивницький, 2019. – 166 ст URL: <http://vmurol.kr.ua/wp-content/uploads/2019/05/Здоров'я-та-суспільство-pdf.pdf#page=166>
2. Лозан Б.О. Правове регулювання охорони праці в Україні. URL: <https://bitly.su/FTUKr7sO> (дата звернення: 02.07.2019).
3. Кравченко А.О., Матейчик В.О., Менів Л.Д. Правові проблеми дискримінації праці жінок у трудових відносинах. Реалії та перспективи розбудови правової держави в Україні та світі. Матеріали II Міжнародної науково-практичної конференції студентів та молодих учених. Том I. М. Суми. 2019 р. С. 200 URL: <https://repository.sspu.sumy.ua/bitstream/123456789/7302/1/Том-1.pdf#page=198>
4. Сахарук І.С. Юридичні гарантії забезпечення рівності та недискримінації працівників за ознакою віку. Тенденції розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення: тези доповідей учасників Міжнародної науково-практичної конференції (. 20 квітня 2018 року) / за ред. д.ю.н., проф. М.І. Іншина, к.ю.н. І.С. Сахарук. К, 2018. 200 с.
5. Чорноус О.В. Сучасні проблеми жінок у сфері трудових правовідносин. Право і Безпека. 2012. № 3. С. 289-292.
6. Грекова М.М. Сучасні тенденції міжнародно-правового регулювання праці жінок. Форум права. 2012. № 3. С. 139-14

УДК 347.9

Лубяна К. А.,
аспірант 3-го року навчання
кафедри нотаріального і виконавчого
процесу та адвокатури