

Діана Рогознікова
студентка юридичного факультету

Лілія Тимченко
ст. викладач кафедри
цивільно-правових дисциплін
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ,
кандидат юридичних наук

ПРОБЛЕМА ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В ТРУДОВИХ ВІДНОСИНАХ

Україна як демократична правова держава проголошує пріоритет прав людини, закріпивши в Основному Законі країни гарантії дотримання прав і свобод людини на принципах рівності і недискримінації. Проблема гендеру – це проблема збалансованості та впровадження принципів демократії співіснування чоловіка та жінки в усі сфери людського життя.

Головне досягнення жіночого руху в країнах Центральної та Східної Європи та СНД останніх п'яти років полягає в тому, що питання жіночих прав, гендерної рівності увійшли в політичний порядок денний майже усіх країн.

Було прийнято:

- Національні плани дій у сфері просування жінок та досягнення гендерної рівності (Україна, Таджикистан, Киргизстан, Вірменія, Литва та інші);

- в деяких країнах розроблені та прийняті спеціальні "гендерні" закони (Киргизія, Литва, Македонія);

- посилюється рівень інституалізації цих питань – шляхом створення спеціальних відділів (Україна), департаментів (Білорусь), посад омбудсменів (Литва), введення посад радників з гендерних питань (Україна).[1]

«Найавторитетнішим» міжнародним договором, метою якого є ефективний захист прав людини, а саме – Європейською конвенцією з прав людини і основоположних свобод, встановлено абсолютне право кожного на реалізацію конвенційних прав (ст. 14 Конвенції) та прав, передбачених національним законом (ст. 1 Протоколу № 12 до Конвенції).

Забезпечення гендерної рівності у трудових правовідносинах знайшли відображення в багатьох міжнародних актах, зокрема в Загальній Декларації прав людини, в якій зазначено, що кожна працююча людина має право на справедливі та сприятливі умови праці, рівну оплату за рівну працю тощо. Заборона дискримінації в трудових відносинах закріплена у багатьох конвенціях і рекомендаціях Міжнародної організації праці. [2]

В Україні для досягнення паритетності у правовому становищі чоловіків і жінок, у тому числі й у трудових відносинах, прийнято Закон України «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків» 2005 року У Законі рівні права жінок і чоловіків визначаються як відсутність обмежень чи привілеїв за ознакою статі, а гендерна рівність розуміється як рівний правовий статус чоловіків і жінок та рівні можливості, тобто рівні умови для реалізації рівних прав чоловіків і жінок. Рівним правам і можливостям у сфері праці присвячені ст. 17-19 цього Закону. Зокрема, йдеться про обов'язки роботодавців забезпечувати жінкам і чоловікам рівні права та можливості у працевлаштуванні, кар'єрному зростанні, підвищенні кваліфікації, здійснювати рівну оплату при однаковій кваліфікації та однакових умовах праці тощо. Встановлена заборона для роботодавців при працевлаштуванні надавати перевагу одній зі статей, за винятком специфічної роботи, яка може виконуватися виключно особами певної статі, передбачені інші вимоги щодо дотримання принципу гендерної рівності. [3]

Однією з проблем гендерної дискримінації у сфері трудових відносин є асиметричний рівень заробітних плат жінок і чоловіків на користь останніх. Гендерна нерівність в оплаті праці спостерігається не тільки в Україні, а й у всіх країнах світу, що підтверджується даними глобального індексу гендерного розриву. Причинами такого розриву в зарплаті є, серед іншого, стереотипи щодо чоловічої і жіночої ролі в суспільстві та традиційні патріархальні уявлення про призначення жінки здебільшого для ведення домашнього господарства і виховання дітей, професійна горизонтальна і вертикальна сегрегація жінок у трудових відносинах, переривання трудової кар'єри і відставання жінок у підвищенні кваліфікаційного рівня через період народження і виховання дітей тощо.

Проблема гендерної рівності в трудових відносинах притаманна всім державам світу і одним із найважливіших засобів впливу на цю проблему є право. Право виступає інструментом, за допомогою якого держава регулює процес суспільного перетворення, впливає на виникнення нових соціально-трудових відносин, забезпечує функціонування державного і суспільного механізму, може гарантувати населенню права, свободи і справедливості в умовах формування ринкової економіки та розвитку нових форм господарювання. Тому зараз, як ніколи, необхідно визначити правові підходи та передбачити трудовим законодавством відповідні урівноваження для повної реалізації гендерної рівності як в сфері працевлаштування, так і реалізації трудових правовідносин.

Розвиток та вдосконалення законодавства в частині гендерної складової є досить важливим завданням, що поставлено перед нами міжнародною спільнотою. Серед основних нормативно-правових актів, спрямованих на реалізацію жінками і чоловіками своїх рівних прав і можливостей, є Конституція України, яка закріпила рівність прав жінки і чоловіка.

Так, відповідно до статті 24 Конституції України громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом. Гендерне законодавство окрім Конституції України також складається з таких законодавчих актів, як Кодекс законів про працю України, Сімейний кодекс України, Цивільний кодекс України та Кримінальний кодекс України, закони України про освіту, пенсійне забезпечення, державну допомогу сім'ям з дітьми, охорону праці, Основи законодавства України про охорону здоров'я та інші.[7]

Проте, незважаючи на існування значної кількості законодавчих актів, що містять гендерний аспект, необхідним було прийняття спеціального законодавчого акту з гендерної проблематики, скласти окремий статут про гендерну рівність і правила, недотримання яких буде каратися законом.

Отже, щоб Україні подолати проблему гендерної рівності, потрібно не говорити про гендерну рівність як винятково жіночу проблему. Це стосується кожного і кожної. Нам не вдасться розв'язати проблему гендерної нерівності, поки у всіх нас не буде розуміння того, що гендерні стереотипи впливають на те, як мислять, живуть і взаємодіють жінки і чоловіки, не применшувати роль жінок. У більшості суспільств види діяльності, які відводилися чоловікам, цінувалися і винагороджувалися більше, ніж ті, що вважалися жіночими. Ось чому звільнитися від гендерних стереотипів, на основі яких ми оцінюємо людську діяльність, настільки складно. Наприклад, на посаду Генерала української армії претендують чоловік і жінка, звісно, візьмуть чоловіка, тому що, в усі віки в Україні завжди на таких посадах був і має бути чоловік, але це не правильно, таку ж саму посаду і військову підготовку має можливість пройти і жінка.

1. Клімова Г. П. Інноваційне суспільство – новий історичний етап цивілізаційного розвитку. Концептуальні засади становлення інноваційного суспільства в Україні: монографія / за ред. Ю. Є. Атаманової, Г. П. Клімової. Харків: Право, 2015. С. 8-40.

2. Кузнецова Ю. А. Особливості типології інновацій зарубіжних і вітчизняних вчених. *Інноваційна діяльність*. 2014. № 3. С. 31-40.

3. Козуб І. Г. Щодо визначення поняття "міжнародно-правові стандарти у сфері праці". *Підприємництво, господарство і право*. 2014. № 2. С. 34-37.

4. Про затвердження Інструкції щодо інтеграції гендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів: наказ Міністерства соціальної політики України від 7 лют. 2020 р. №86. URL: <https://www.msp.gov.ua/documents/5674.html?PrintVersion>. (дата звернення 10.05.2021)

5. Свешнікова М.М., Камінська Н.В. Правові та інституційні засади гендерної політики Європейського Союзу: досвід для України. *Защита прав человека: материалы науч.-практ. конф.* (Комрат, Молдова, 26 окт. 2017 г.). Комрат, 2018. С. 215-219.29.

6. Словник гендерних термінів присвячений основній термінології в галузі гендеру та фемінізму. URL: <http://a-z-gender.net/ua/genderna-demokratiya.html>. 30. Стратегія гендерної рівності Ради Європи на 2018-2023 роки. URL: <https://rm.coe.int/prems-041318-gbr-gender-equality-strategy>.

7. Юшко А. М. Міжнародні соціальні стандарти : навч. посіб. / А. М. Юшко, Н. М. Швець. Х., 2013. 121 с.