

ТРУДОВЕ ЗАКОНОДАВСТВО УКРАЇНИ



І.П. Лаврінчук

*Трудове
законодавство України*

Гендерна експертиза

ПРОЕКТ "ГЕНДЕРНА ЕКСПЕРТИЗА УКРАЇНСЬКОГО ЗАКОНОДАВСТВА"

ПРОГРАМА ПРООН "СПРИЯННЯ ГЕНДЕРНІЙ РІВНОСТІ"
МІЖНАРОДНИЙ ФОНД "ВІДРОДЖЕННЯ"
ЛІГА ЖІНОК-ВИБОРЦІВ УКРАЇНИ "50/50"

І. П. ЛАВРІНЧУК

ТРУДОВЕ ЗАКОНОДАВСТВО УКРАЇНИ

Гендерна експертиза

Логос
Київ — 2001

ББК 67.9(4УКР)305в7

Л13

Лаврінчук І. П.

Л13 Трудове законодавство України. Гендерна експертиза.— Відп. ред. Т. М. Мельник.— К.: Логос, 2001.— 70 с.
ISBN 966-581-270-X

Пропоноване видання “Трудове законодавство України. Гендерна експертиза” є складовою частиною гендерної експертизи українського законодавства, що здійснюється вперше в рамках проекту ПРООН “Сприяння гендерній рівності”. В ньому висвітлюється забезпечення рівних прав та можливостей чоловіків і жінок у трудових правовідносинах, визначається дієвість правового впливу трудового законодавства України у цьому напрямі, розкривається процес утвердження гендерного компонента основних прав і свобод людини при застосуванні найманої праці з огляду на демократизацію і гуманізацію правових засад життєдіяльності українського суспільства.

Автор розкриває вимоги трудового права щодо заборони дискримінації працівників за ознакою статі, показує гендерні аспекти правотворчості та правозастосування у сфері трудових відносин, висловлює пропозиції щодо необхідності напрацювання норм більш ефективного регулятивного характеру стосовно трудової діяльності працюючих жінок і чоловіків.

Видання розраховане на науковців з питань держави і права та гендерної проблематики, працівників державних органів, широкі кола громадських організацій і всіх, хто цікавиться гендерними аспектами українського законодавства.

Видання здійснюється в рамках проекту “Гендерна експертиза українського законодавства”, який впроваджується за сприяння і фінансової підтримки Програми ПРООН “Сприяння гендерній рівності” та Міжнародного фонду “Відродження” і реалізується Всеукраїнською громадською організацією “Ліга жінок-виборців України 50/50”.

Редактор *Ольга КУЗЬМІНА*

ББК 67.9(4УКР)305в7

ISBN 966-581-270-X

© ПРООН, 2001

ЛАВРІНЧУК Ірина Петрівна, кандидат юридичних наук, спеціаліст у галузі трудового права.

Має досвід роботи у правоохоронних органах. В даний час працює старшим науковим консультантом в Інституті законодавства Верховної Ради України. Основним змістом роботи є проведення експертизи законодавства та проєктів законів, їх розробка. Займається викладацькою діяльністю з правових дисциплін.

Напрямами наукових досліджень є особливості регулювання трудових відносин на державній службі, регламентація трудових прав та їх процесуальне забезпечення, правові гарантії рівності жінок і чоловіків у трудових правовідносинах.

Автор 8 наукових публікацій, ряду статей в Юридичній енциклопедії, співавтор Науково-практичного коментаря Кодексу законів про працю України.



ВСТУП

Гуманізація взаємовідносин у різних сферах сучасного суспільства окреслює об'єктивну вимогу дотримання рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у трудових правовідносинах, відображає гендерні аспекти взаємовідносин роботодавця та найманого працівника.

Проблема забезпечення рівного становища працюючих жінок і чоловіків у сучасних умовах знаходить нове осмислення з огляду на процес трансформації суспільно-економічного устрою в Україні. Індивідуалізація інтересів, зміщення акцентів на захист прав окремої особистості активізують висвітлення рівня юридичного та фактичного закріплення можливостей жінки і чоловіка як людини у сфері праці. Економічна самостійність суб'єктів господарювання об'єктивно зумовлює прагнення роботодавця забезпечити ефективність виробничої діяльності, стимулює пошук шляхів її здешевлення та отримання більшого прибутку, що значним чинном позначається на упередженому ставленні при виборі працівників.

Визнання міжнародним співтовариством людини як найвищої соціальної цінності потребує належних правових гарантій гендерної рівності насамперед у сфері трудового права. Загальна спрямованість на реформування правової системи України та її побудову у відповідності до основоположних принципів у галузі прав та свобод людини має спиратися на встановлення рівних правових умов здійснення трудової діяльності для жінок і чоловіків. Принцип заборони дискримінації при регулюванні трудових відносин у цілому задекларований нормами трудового законодавства. Однак ефективність його здійснення на практиці потребує подальшої конкретизації.

Саме на висвітлення відповідних аспектів забезпечення принципу рівності трудових прав жінок і чоловіків спрямована ця праця. В ній аналізуються основні тенденції реформування трудового законодавства в цілому, стрижнем якого є дотримання законних інтересів найманих працівників. При цьому втілення принципу їх рівних можливостей розглядається як один із визначальних чинників здійснення основних прав і свобод людини в Україні.

ПРИНЦИП РІВНИХ МОЖЛИВОСТЕЙ У СУЧАСНІЙ ПРАВОВІЙ СИСТЕМІ

Ідея рівності жінок і чоловіків засвідчена та проголошена міжнародним співтовариством. Вона вимагає окреслення загальних напрямів та конкретних засобів впровадження у реальне життя одного із аспектів рівноправного становища людини. Одним із таких напрямів є функціонування правової системи, складові якої орієнтовані на впровадження керівної ідеї щодо гендерної рівності у реальні суспільні відносини.

Сучасні мислителі зазначають можливість встановлення політичних і правових форм організації суспільного життя саме завдяки діяльній інтелектуальній та вольовій природі - жінки і чоловіка як людини.

За традиційної соціоцентристської системи організації суспільства рівність громадян проявлялася переважно у встановленні максимально подібних обов'язків (значною мірою — повинностей) учасників суспільних відносин щодо забезпечення громадських, часто тільки державних (вузькокорпоративних) інтересів, які посідали центральне місце у національній правовій доктрині.

За умов формування персоноцентристської системи нове філософське розуміння сутності права через категорію "свободи" зосереджує правове регулювання на утвердженні прав окремої людини. Категорія "рівність" у цьому аспекті має розкривати співвідношення конкретних можливостей через суб'єктивні права особистостей, якими є жінка і чоловік.

Новітня історія сприйняла і намагається керуватись положенням, що — право людини є священним, яких би жертв це не коштувало пануючій владі (за І. Кантом). Перспективи розвитку економічних відносин ставлять вимогу ствердження свободи саме у кантівському розумінні. Це й покликані забезпечити закони держави.

Сучасні правові системи включають рівні права та рівні можливості як складову всіх основних, природних прав людини. Логічно це право можна розглядати фундаментальним підґрунтям усіх основних прав, що закріплені міжнародними актами, національними конституційними нормами.

Увесь комплекс прав людини і громадянина, що зумовлені вимогою поширення рівною мірою на всіх учасників суспільного життя, конкретизується у галузевих нормах права.

Варто зазначити, що усі правові системи формувалися насамперед у зв'язку з великим поділом праці (зростанням її продуктивності, створенням надлишкового продукту та необхідності його закріплення за певними власниками тощо). Тому поширеність регулювання суспільних зв'язків при здійсненні трудової діяльності, що в цілому входять до змісту трудових відносин, потребують окремого висвітлення рівня втілення правової ідеї рівності у галузі трудового права.

Напрацювання більш-менш виразної схеми, структури напрямів реалізації гендерного принципу в правових нормах галузі, дотримання його у реальних суспільних відносинах та визначення заходів щодо вдосконалення правових механізмів його забезпечення вимагає побудови системи поглядів, загальної їх моделі, концепції формування правового механізму дотримання принципу рівних можливостей саме в рамках трудових правовідносин.

Для вирішення цього завдання варто зупинитись на висвітленні правової природи рівності жінок та чоловіків, яка по суті є складовою загального принципу рівності громадян (у розумінні фізичних осіб, окремих індивідів — учасників суспільної життєдіяльності). Право на рівні права та рівні можливості у різних сферах суспільних відносин є складовою центрального інституту правової системи — правового статусу особи (її правосуб'єктності).

Усвідомлення вихідного, базового значення цієї категорії знайшло підтвердження в одному з перших міжнародно-правових актів, спеціально присвячених вирішенню гендерної проблематики — Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок 1979 р., у ст. 15 якої, зокрема зазначено: "Держави-учасниці надають жінкам однакову з чоловіками цивільну правосвідомість та однакові можливості з її реалізації", а також у подальших актах міжнародних організацій (Декларація про рівноправність жінок і чоловіків, прийнята у 1988 р. Комітетом міністрів Ради Європи).

Основним принципом будь-якого права є принцип формування рівності прав різних людей. У цій правовій рівності — визнання свободи суб'єктів права, тобто їх формальної незалежності одного від одного. Більше того, концепція зовнішнього впливу на стать у рамках комплексного підходу до гендерної проблеми¹ встановлює два критерії оцінки результату гендерної політики: 1) за станом рівності в сенсі рівних прав та 2) за умов автономії особистості в розумінні можливості прийняття нею самостійних рішень щодо особистого життя. І, навпаки, встановлення заборон, навіть з метою “гарантій прав”, окремим категоріям громадян — працездатним жінкам, наприклад, передбачає розгляд їх законодавцем такими, що не у повному обсязі здатні розуміти значення своїх дій. Тим самим обмежується їх право приймати самостійне рішення (в яких умовах жінкам працювати, в якому режимі, чи погоджуватись на відрядження тощо), що, безумовно, суперечить визнанню рівною праводієздатності жінок і чоловіків.

Суспільні процеси потребують соціального регулювання через застосування специфічних засобів — правових, передусім, у державі, що проголосила курс на утвердження верховенства права. З метою окреслення шляхів втілення ідеї дотримання гендерної рівності суб'єктів права потрібно визначити елементи впливу складових юридичного механізму на поведінку учасників суспільних відносин.

З огляду на сказане слід повернути увагу до потреби оперування такими правовими поняттями, як норми права, правове становище (статус) осіб, його зміст, а також процес його реалізації у конкретних відносинах, поведінці кожного з них, що становить суспільний інтерес, а, отже, є саме об'єктом правового впливу.

Проводячи зв'язок між цими правовими категоріями, варто згадати, що можливість бути учасниками правових відносин громадяни отримують через встановлення для них у норматив-

¹ Комплексний підход к проблеме равенства женщин и мужчин. Заключительный доклад о деятельности Группы специалистов по вопросу о комплексном подходе к проблеме равенства женщин и мужчин (EG-S-MS). Страсбург, май 1998 г.

ному порядку відповідних прав і обов'язків, їх гарантій, відповідальності за їх порушення — усіх компонентів правового статусу особи. Саме через ці компоненти здійснюється процес закріплення і реалізації тих керівних ідей, принципів правової системи суспільства, що в свою чергу спрямовані на забезпечення відповідних соціальних потреб особи. Тобто процес здійснення таких функцій права як декларативна, регулятивна та охоронна. Виходячи з цього можна вирізнити три етапи розгляду теми відображення гендерної рівності у правовому полі.

Перший етап передбачає висвітлення факту проголошення (декларації) рівності прав жінок і чоловіків у певних сферах суспільної діяльності, в загальних положеннях міжнародного та національного законодавства.

Другий етап містить з'ясування наявності в правових нормах законодавчих, нормативно-правових актів окремої галузі законодавства вимог щодо дотримання принципу рівності представників обох статей у їх суспільній поведінці при реалізації закріплених за ними прав та обов'язків, а також того, яким шляхом, засобами, діями (тобто з'ясування присутності *регулятивного* нормативного матеріалу) вони реалізуються.

Беручи до уваги, що тематика даного дослідження зорієнтована на аналіз законодавчих положень, предметом дослідження буде так зване позитивне право, тобто сукупність правових можливостей громадян, закріплених уповноваженими на прийняття нормативно-правових актів (законів та підзаконних актів) державними органами, іншими суспільними утвореннями (соціальними партнерами).

На цьому етапі мова має йти про рівень відображення у правовому полі галузі трудового законодавства ідеї рівних можливостей, рівнозначних вимог до належної поведінки жінок і чоловіків у процесі здійснення ними трудової функції, закріплення відповідних обов'язків за всіма учасниками трудових правовідносин: роботодавцями, державними організаціями, громадськими об'єднаннями, профспілками, працівниками.

Третій етап згідно з логічною схемою матеріалізації правової норми об'єктивно виступатиме як аналіз правового механізму

му заохочення та зобов'язання до виконання принципу рівності жінок і чоловіків у реальних правовідносинах, зокрема у трудових (*захисна* функція трудового права), так і процесуальний супровід норм матеріального права, регламентація їх застосування.

Аналіз встановлених нормативних положень методологічно спирається на висвітлення можливостей практичного застосування засад рівності статей у реальній дійсності, з'ясування фактичних відносин, що не врегульовані нормами права і перспективи розвитку яких потребують належного правового забезпечення. Логічним початком правового аналізу закріплення принципу рівних можливостей є висвітлення прийнятих світовим співтовариством міжнародно-правових актів, що містять відповідні стандарти, вимоги у напрямі досягнення рівноправного статусу жінок і чоловіків у процесі застосування своїх здібностей до праці.

МІЖНАРОДНО-ПРАВОВІ АКТИ ЩОДО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІВНОГО СТАТУСУ ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ У ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИНАХ

Акумулятором прогресивних перетворень у суспільних відносинах на глобальному рівні є міжнародні норми. Вони втілюють відповідні ініціативи у правове поле міждержавного рівня з метою їх подальшої реалізації національною системою законодавства на рівні країни, а далі — у конкретних суспільних відносинах між індивідами.

Нормами права України передбачено включення міжнародних договорів, що укладені і ратифіковані Україною, до системи національного законодавства і їх застосування у порядку, передбаченому для норм національного законодавства (ст. 17 Закону України “Про міжнародні договори України” від 22 грудня 1993 р.). Більше того, нормам міжнародних договорів або угод, в яких бере участь Україна, надано пріоритет щодо правил, які містить законодавство України про працю, оскільки за наявності розбіжностей застосовуються перші (ст. 8-1 КЗпП України).

Зважаючи на вагомий вплив, який справляють сформульовані та зовнішньо виражені орієнтири у проведенні політики відповідного напрямку на формування правової свідомості людства взагалі, необхідно зазначити основні міжнародні акти відповідно до статусу структури, що їх прийняла.

1. Міжнародні акти загальносвітового рівня: забезпечення рівних можливостей у сфері праці

На загальносвітовому рівні основним міжнародним орієнтиром є *Загальна декларація прав людини*, прийнята 10 грудня 1948 р. Вона визначає рівність усіх людей від народження у своїй гідності та правах (ст.1). Крім того, проголошено, що кожна людина має бути наділена усіма правами та свободами, передбаченими цією Декларацією, без будь-якого розрізнення, зокрема за статтю (ст.2 ч.1). Усім людям надається право на рівний захист від будь-якої дискримінації, що порушує цю Декларацію (ст. 7).

Стосовно рівності жінок та чоловіків у трудових відносинах визначальний характер мають такі положення Декларації, як:

- “Кожен має право рівного доступу до державної служби у своїй країні” (п. 2 ст. 21)²;
- “1. Кожен має право на працю, на вільний вибір роботи, на справедливі та сприятливі умови праці та на захист від безробіття. 2. Кожен без будь-якої дискримінації має право на рівну оплату за рівну працю. 3. Кожен працюючий має право на справедливу та задовільну винагороду, що забезпечує гідне людині існування для нього та своєї сім’ї та додаткове, за необхідності, іншими засобами соціальне забезпечення. 4. Кожен має право створювати професійні спілки та входити у професійні спілки для захисту своїх інтересів” (ст. 23).
- “Кожен має право на відпочинок та дозвілля, включаючи права на розумне обмеження робочого дня та оплачувану періодичну відпустку” (ст. 24).
- “Материнство та раннє дитинство дають право на особливе піклування та допомогу” (п. 2 ст. 25).
- “При здійсненні своїх прав та свобод кожен повинен підлягати тільки тим обмеженням, які встановлені законом виключно з метою належного визнання та поваги прав і свобод інших та задоволення справедливих вимог моралі, громадського порядку та загального добробуту у демократичному суспільстві” (п. 2 ст. 29).

Наступним етапом у розвитку ідеї рівності на міжнародному рівні стало прийняття *Міжнародного пакту про економічні, соціальні та культурні права 16 грудня 1966 р.* (учасницею якого є Україна). Він передбачає обов’язок держав-учасниць гарантувати здійснення проголошених у ньому прав без будь-якої дискримінації, в тому числі на підставі статі.

У сфері праці згідно зі ст. 6 Пакту наша держава визнає право на працю, яке включає право кожної людини на отримання

² Правовідносини державних службовців є сферою регулювання трудового права в Україні з відповідною специфікою, визначеною Законом України “Про державну службу” від 16 грудня 1993 р.

можливості заробляти собі на життя працею, яку вона вільно обирає або на яку вона вільно погоджується і зобов'язується здійснити заходи щодо забезпечення цього права. Ці заходи включають "програми професійно-технічного навчання та підготовки, шляхи та методи досягнення безперервного економічного, соціального та культурного розвитку і повної виробничої зайнятості в умовах, що гарантують основні політичні та економічні свободи людини".

Ст. 7 визнає право кожного на справедливі та сприятливі умови праці, зокрема: а) винагороду, що забезпечує за мінімумом усім трудящим справедливу зарплату та рівну винагороду за працю рівної цінності без будь-якого розрізнення, при цьому, зокрема жінкам, мають бути гарантовані умови праці не гірші від тих, якими користуються чоловіки, з рівною оплатою за рівну працю; задовільне існування для них самих та їх сімей відповідно до установлень цього Пакту;

б) умови роботи, що відповідають вимогам безпеки та гігієни;

с) однакову для всіх можливість просування у роботі на відповідні більш вищі рівні виключно на підставі трудового стажу та кваліфікації;

д) відпочинок, дозвілля та розумне обмеження робочого часу та оплачувану періодичну відпустку, так само як і винагороду за святкові дні".

Згідно з ст. 8 п.1 держава-учасниця зобов'язана забезпечити:

а) право кожної людини створювати для здійснення та захисту своїх економічних та соціальних інтересів професійні спілки та вступати у такі за своїм вибором за єдиної умови дотримання правил відповідної організації. Користування зазначеним правом не підлягає ніяким обмеженням, крім тих, які передбачаються законом або які необхідні у демократичному суспільстві в інтересах державної безпеки чи громадського порядку або для обмеження прав і свобод інших;

б) право професійних спілок створювати національні федерації або конфедерації та право останніх засновувати міжнародні професійні організації або приєднуватись до них;

с) право професійних спілок без перешкод функціонувати без

будь-яких обмежень, крім тих, які передбачаються законом або які необхідні у демократичному суспільстві в інтересах державної безпеки чи громадського порядку або для обмеження прав і свобод інших;

д) право на страйк за умови його здійснення відповідно до законів кожної країни.”

Звичайно, що особливим етапом у розбудові демократичних засад суспільного устрою на підставі рівності статей було прийняття ООН *Декларації про ліквідацію дискримінації щодо жінок* (1967 р.), положення якої на нормативному рівні для національної системи права закріпила *Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок* від 18 грудня 1979 р. (ратифікована за часів Радянського Союзу та за правилом правонаступництва обов'язкова для України).

“Жіноча конвенція” дає нормативне визначення “дискримінації стосовно жінок”, що передбачає будь-яке розрізнення, виключення або обмеження за ознакою статі, спрямоване на послаблення або ліквідацію визнання, використання або здійснення жінками, незалежно від їх сімейного стану, на основі рівноправності чоловіків та жінок, прав людини та основних свобод у політичній, економічній, соціальній, культурній, цивільній або іншій сфері (ст.1).

Щодо рівного статусу жінок та чоловіків у трудових відносинах Конвенція включає такі вимоги в галузі зайнятості, що складаються при реалізації права на однакові можливості при найманні на роботу, в тому числі застосування однакових критеріїв вибору при найманні (п. b ст. 11); права на вільний вибір професії чи роду роботи, на просування по службі та гарантію зайнятості, а також на користування всіма пільгами і умовами роботи, на одержання професійної підготовки та перепідготовки, включаючи учнівство, професійну підготовку підвищеного рівня та систематичну перепідготовку (п. c ст. 11); права на рівну винагороду, включаючи одержання пільг, на рівні умови щодо рівноцінної праці, а також на рівний підхід до оцінки якості роботи (п. d ст. 11); права на соціальне забезпечення, зокрема при виході на пенсію, безробітті, хворобі, інвалідності, по старості та в інших

випадках втрати працездатності, а також право на оплачувану відпустку (п. е ст. 11); право на охорону здоров'я та безпечні умови праці (п.ф ст. 11).

З метою запобігання дискримінації стосовно жінок з причин вступу в шлюб або материнства Конвенція передбачила зобов'язання вжиття сторонами заходів для заборони, під загрозою прийняття санкцій, звільнення з роботи на підставі вагітності або відпустки по вагітності та пологах або дискримінацію з огляду на сімейний стан при звільненні; введення оплачуваних відпусток або відпусток із співвідсною соціальною допомогою по вагітності та пологах без втрати попереднього місця роботи, старшинства або соціальних допомог³; заохочування надання необхідних додаткових послуг з тим, щоб дозволити батькам поєднувати виконання сімейних обов'язків з трудовою діяльністю та участю у громадському житті, зокрема шляхом створення та розширення мережі закладів по догляду за дітьми; забезпечення жінок особливим захистом у період вагітності на тих видах робіт, шкідливість яких для їх здоров'я доведена (п.2 ст. 11).

Трудові стандарти, спеціально розроблені для забезпечення рівних можливостей у сфері праці, захисту працюючих жінок, впроваджуються конвенціями Міжнародної організації праці (МОП).

На початку ХХ ст. жінки вважались більш вразливими за чоловіків у фізичному і соціальному плані та такими, що потребують особливого піклування. Це знайшло вираження у забороні використання їх праці на певних видах робіт з метою збереження здоров'я жінки з огляду на репродуктивну функцію, прийняття мінімальних стандартів щодо відпустки по вагітності та пологах, допомоги по материнству⁴. Так, Україною ратифіковані: *Конвенції МОП № 45* про застосування праці жінок на підземних роботах (що допускає виключення у національному законодавстві

³ Впровадження цієї норми в національне законодавство України (ст. 179 КЗпП України 1971 р.) є більш вагомим з огляду на прийняття цієї вимоги в США тільки нещодавно за часів правління адміністрації Президента У.Клінтона).

⁴ Абетка прав працюючих жінок та гендерної рівності. МБЮ. – Женева. С.14; *Полюшана С.В.* Права жінки в системі прав людини: міжнародний і національний аспекти. – М., 2000, С. 41.

із такої заборони випадків зайняття жінкою керівних посад, роботи, що пов'язана із санітарним та соціальним обслуговуванням, проходженням навчання та стажування у підземних частинах шахти з метою професійної підготовки або іншої епізодичної роботи нефізичного характеру);

Конвенція № 103 про охорону материнства (переглянута з Конвенції №3 і наступний перегляд було заплановано на 2000 р.) передбачає мінімальні стандарти щодо надання жінкам-матерям відпусток по догляду за дитиною (не менше шести тижнів), отримання грошової допомоги за цей період, встановлення перерв для годування дитини, заборони звільнення жінок у період такої відпустки. *Рекомендація МОП № 95* містить положення-заклики до держав встановлювати більш високі гарантії для цієї категорії працівників.

У 1948 р. МОП прийняла також *Конвенцію № 89*, норми якої забороняють роботу жінок у нічні зміни на виробництві. У колишньому СРСР нічна праця жінок (переважно у текстильній промисловості) була досить поширеною. Ця Конвенція не була ратифікована. Варто зазначити, що досить широке коло країн (переважно члени ЄС) згодом денонсували цю Конвенцію як таку, що суперечить принципів рівності жінок та чоловіків, зокрема принципу Директиви ЄС № 76/207 від 9 лютого 1976 р., перешкоджає ефективному застосуванню жіночої зайнятості. Низка країн приєдналась до *Протоколу 1990 р. до Конвенції № 89*, який передбачає дещо спрощений порядок прийняття виключень із неї. Деякі країни мають намір ратифікувати прийняту у 1990 році *Конвенцію № 171 про нічну працю*, яка покликана захищати як чоловіків, так і жінок від негативних впливів нічного режиму роботи.

Починаючи з 50-х років у діяльності МОП відбулось зміщення уваги на забезпечення рівності жінок та чоловіків у сфері праці. Були прийняті акти, що вмістили міжнародні нормативи забезпечення рівності у сфері праці.

Так, *Конвенція № 100 про рівну винагороду чоловіків і жінок за працю рівної цінності*, ратифікована Україною у 1956 р., встановила основний принцип "рівної оплати за працю рівної вартості",

що стосується ставок винагородження, визначених без дискримінації за ознаками статі (ст. 1). Цей принцип був утверджений як заміна терміна “рівна винагорода за рівну працю”, що непрямом допускав дискримінацію жінок у вигляді розміру заробітної плати з огляду на те, що “жіноча праця” не відповідає “чоловічій праці”, зокрема за фізичними навантаженнями, допустимим ризиком для здоров’я тощо.

У 1961 р. Україна ратифікувала *Конвенцію № 111 про дискримінацію в галузі праці і занять*, що встановила вимоги подолання будь-якої дискримінації в сфері праці, тобто “будь-якого розрізнення, недопущення або переваги, що робиться за ознакою раси, кольору шкіри, статі, релігії, політичних переконань, іноземного походження або соціального походження і призводить до знищення або порушення рівності можливостей чи обходження в галузі праці та занять” (ст. 1, п.1). За цим актом і заборона усіх видів дискримінації — як прямої (встановлення переваг та привілеїв), так і непрямой (як наслідок заходів, що встановлюються для всіх працівників без будь-якого розрізнення). Крім того, Конвенція № 111 розглядає як недискримінаційні особливі заходи, спрямовані на задоволення особливих потреб осіб, яких з міркувань статі, віку, фізичної обмеженості, сімейних обставин або соціального чи культурного рівня звичайно визнають за таких, що потребують особливого захисту чи допомоги (ст. 5, п.2). Водночас подібні положення породжують питання щодо легітимності “дискримінації навпаки”, що виникає на основі привілеїв для раніше дискримінованих працівників. Фахівці вважають такі заходи відповідними нормам МОП залежно від фактичної ситуації, якщо вони забезпечують рівновагу між різними категоріями працівників⁵.

Рекомендація № 111 доповнює Конвенції № 100 та № 111 положеннями- побажаннями щодо забезпечення усіх осіб рівними можливостями стосовно доступу до установ профорієнтації та працевлаштування на підставі особистих здібностей та нахилів, недопущення дискримінаційної практики з боку профспілок та

⁵ Кисилев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право. — М.: Дело. — С. 471; Valticos N. International Labour Law. Deventer. 1979. P/ 108-109/.

організацій підприємців стосовно прийняття до свого складу, збереження членства або участі у своїй діяльності.

Обґрунтованим кроком було б прийняття Україною *Конвенції № 117 про основні мету та норми соціальної політики*, що містить правила подолання дискримінації у основних елементах, складових трудових правовідносин: умов найму та просування по службі; допущення на державну або приватну службу; можливостей для професійного навчання; заходів щодо охорони здоров'я, охорони праці; питань дисципліни; участі у колективно-договірному процесі; щодо ставок заробітної плати.

Ратифікована Україною у жовтні 1999 р. *Конвенція № 156 про рівне ставлення і рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками (1981 р.)*, встановлює нормативні вимоги забезпечити цю категорію осіб — жінок та чоловіків, що мають обов'язки стосовно дітей та інших близьких родичів, які знаходяться на їх утриманні або потребують догляду чи допомоги, — можливостями гармонійно поєднувати професійні та сімейні обов'язки. Згідно з цими вимогами Україна повинна вжити заходів щодо забезпечення рівною мірою жінок і чоловіків із сімейними обов'язками правом на вільний вибір роботи з урахуванням їх потреб у сфері зайнятості, у сфері профорієнтації та підготовки, що дало б їм змогу нормально працювати, відновити трудову діяльність після відсутності на роботі у зв'язку з виконанням сімейних обов'язків, розвивати або сприяти розвиткові державних чи приватних служб побуту (установ з догляду за дітьми та надання допомоги сім'ї). Крім того, виконання сімейних обов'язків не може слугувати підставою для звільнення.

У наш час фахівцями МОП вивчається питання про прийняття нормативного акту щодо такої проблеми як статеві домагання на роботі. *Резолюція МОП 1985 р.* висвітлює позицію МОП з цього питання. В ній міститься поняття статевого домагання як небажаної статевої уваги, що має прояв у образливих зауваженнях, брутальних жартах, недоречних коментарях з приводу одягу, зовнішнього вигляду певної особи, її сімейного стану, поблажливого або патерналістського ставлення, що принижує людську гідність тощо, якщо вони дають підставу цій особі вважати, що від її відповідного поведження залежать умови найму.

Окремим рядком можна зазначити доцільність схвалення *Конвенції № 175 про неповний робочий день 1994 р.* та *Конвенції № 177 про надомну працю 1996 р.*, що передбачають забезпечення рівного ставлення до цього кола працівників, переважна більшість яких, звичайно, — жінки.

2. Міжнародне регулювання рівного статусу статей в трудовому законодавстві на регіональному рівні

На регіональному рівні питання рівного статусу працівників висвітлені у ряді міжнародних актів як загальнодекларативного спрямування, так і на зобов'язально-договірному рівні.

Дотримуючись хронологічного аналізу слід зазначити роль *Конвенції Ради Європи про захист прав людини та основних свобод від 4 листопада 1950 р.* На регіональному рівні вона закріпила положення, згідно з яким “користування правами та свободами, викладеними у цій Конвенції, забезпечуються без якої б не було дискримінації за ознаками статі, національного або соціального походження, належності до національних меншин, майнового стану, народження або іншими ознаками” (ст. 14). Своєрідним унікальним явищем є зазначення у тексті нормативного акта *статі* — першою у порядку перерахування ознакою, щодо якої не допускається дискримінація. У зв'язку з цим можна відмітити підвищену увагу міжнародного співтовариства до проблем рівності статей у той період. Є сподівання, що ратифікація Україною цієї Конвенції у 1997 р. надасть нового імпульсу в утвердженні рівноваги у соціальних позиціях жінок і чоловіків у країні.

Декларація Ради Європи про рівноправність жінок та чоловіків від 16 листопада 1988 р. встановила такий перелік напрямів ствердження рівного статусу, що будь-яким чином відбивається на рівних можливостях обох статей у здійсненні професійної діяльності: захист особистих прав; участь у політичному, економічному, соціальному та культурному житті; доступ до державних посад усіх рівнів; доступ до освіти і свободу у виборі початкової та подальшої загальноосвітньої і професійної підготовки; права у подружньому житті; викорінення насильства у сім'ї та суспільстві; права та обов'язки стосовно дітей; доступ до всіх професій, зай-

нятість роботою та заробітна плата; сприяння економічній незалежності; доступ до інформації (п. VI).

Подальша регламентація забезпечення принципу рівності працівників за статтю у європейському просторі передбачена таким актом Ради Європи, як *Європейська соціальна хартія*, підписана Україною у 1996 р. В сучасний період йде підготовка до її ратифікації (можливо, окремих статей).

Серед основних прав та принципів у сфері праці, які відображають вимогу встановлення рівних можливостей жінок та чоловіків, у цьому документі визначаються такі:

- кожна людина повинна мати можливість заробляти собі на життя працею, яку вона вільно обирає;
- всі працівники мають право на справедливі умови праці;
- всі працівники мають право на безпечні та здорові умови праці;
- всі працівники мають право на справедливую винагороду, яка забезпечує достатній життєвий рівень для них самих та для їхніх сімей;
- всі працівники та роботодавці мають право на свободу об'єднання у національні або міжнародні організації для захисту своїх економічних і соціальних інтересів;
- всі працівники та роботодавці мають право на укладання колективних договорів;
- працюючі жінки у випадку материнства мають право на особливий захист;
- кожна людина має право на належні умови професійної орієнтації, які допомагають їй вибрати професію згідно із своїми особистими здібностями та інтересами;
- кожна людина має право на належні умови професійної підготовки;
- кожна людина має право користуватися будь-якими заходами, що дають їй змогу досягти найкращого стану здоров'я;
- всі працівники та їхні утриманці мають право на соціальне забезпечення;
- кожна людина має право користуватися соціальними службами;

- всі працівники мають право на рівні можливості та рівне ставлення до них при вирішенні питань щодо працевлаштування та професії без дискримінації за ознакою статі;
- всі працівники мають право на захист у випадках звільнення;
- всі працівники мають право на захист їхніх прав у випадку банкрутства їхнього роботодавця;
- всі працівники мають право на гідне ставлення до них на роботі;
- всі особи із сімейними обов'язками, які працюють або бажають працювати, мають право робити це без дискримінації та по можливості таким чином, щоб їхні службові обов'язки не суперечили сімейним;
- всі працівники мають право отримувати інформацію та консультації під час колективного звільнення.

Окремі статті Хартії передбачають спеціально встановлені вимоги щодо забезпечення рівного ставлення саме до працюючих чоловіків та жінок. Зокрема, ст. 4 передбачає визнання права працюючих жінок і чоловіків на рівну винагороду за працю рівної вартості;

Ст. 8 включає право працюючих жінок на охорону материнства, а саме:

“1. Забезпечити працюючим жінкам відпустку на період до і після пологів загальною тривалістю не менше 14 тижнів або з оплатою такої відпустки, або з виплатою достатньої допомоги по соціальному забезпеченню, або з наданням допомоги за рахунок державних коштів.

2. Вважати незаконним, якщо роботодавець надсилає жінці попередження про звільнення з роботи у період від дати повідомлення нею свого роботодавця про вагітність до закінчення її відпустки по вагітності та пологах або якщо він робить попередження про звільнення у такий час, що воно набирає чинності в цей період.

3. Забезпечити матерям, що мають грудних дітей, перерви, тривалість яких достатня для годування дитини.

4. Регламентувати залучення до робіт у нічний час вагітних жінок, жінок, які нещодавно народили дитину, і жінок, що годують своїх грудних дітей.

5. Заборонити застосування праці вагітних жінок, жінок, які нещодавно народили дитину, і жінок, що годують своїх грудних дітей, на підземних гірничих роботах і всіх інших роботах, як протипоказані жінкам у зв'язку із небезпечними, шкідливими або важкими умовами праці, і вжити відповідних заходів для захисту трудових прав цих жінок”.

Водночас офіційне тлумачення положень цієї статті не запечує можливості звільнення такої категорії жінок за підставою їх неналежної поведінки. У зв'язку з цим потребують переосмислення і уточнення положення національного законодавства щодо заборони звільнення цієї категорії жінок взагалі, крім випадків ліквідації підприємства.

Ст. 20 Хартії встановлює право на рівні можливості та рівне ставлення при вирішенні питань щодо працевлаштування та професії без дискримінації за ознакою статі. В ній визначено, що з метою забезпечення ефективного здійснення права на рівні можливості та рівне ставлення при вирішенні питань щодо працевлаштування та професії без дискримінації за ознакою статі сторони зобов'язуються визнати це право і вживати відповідних заходів щодо забезпечення його застосування або для сприяння його застосуванню у таких галузях, як:

- а) працевлаштування, захист від звільнення та професійна реадaptaція;
- б) професійна орієнтація, підготовка, перепідготовка та перекваліфікація;
- в) умови працевлаштування і праці, включаючи винагороду;
- г) професійне зростання, включаючи просування по службі.

Крім того, у ст. 27 говориться про право працівників із сімейними обов'язками на рівні можливості та рівне ставлення до них, що передбачає необхідність: вживати відповідних заходів щодо того, щоб працівники із сімейними обов'язками мали можливість влаштовуватися на роботу і працювати, а також повертатися до роботи після відсутності, зумовленої такими обов'язками, вклю-

чаючи заходи у галузі професійного орієнтування та підготовки; враховувати їхні потреби у тому, що стосується умов прийняття на роботу та соціального забезпечення; створити або розширити мережу державних чи приватних послуг, зокрема, закладів по догляду за дитиною удень та інших форм догляду за дитиною; забезпечити обом батькам можливість отримувати в період після відпустки по вагітності та пологах відпустку по догляду за дитиною, тривалість та умови якої мають визначатися національним законодавством, колективними договорами або практикою; забезпечити, щоб сімейні обов'язки як такі не були поважною причиною для звільнення.

Впровадження цих положень у правове поле України, безперечно, сприятиме втіленню основного права людини на рівній статус, незалежно від статі.

У сучасний період проведення Україною курсу на гармонізацію національного законодавства з правом Європейського Союзу особливо висуває на порядок денний питання висвітлення його нормативних установлень. У зв'язку з цим слід зауважити, що забезпечення рівного статусу жінок та чоловіків у сфері праці є одним із головних напрямів нормотворчої діяльності ЄС. До його основних нормативних актів із подолання дискримінації на підставі статі (*Sex discrimination*) входять ст. 119 Римського договору (установчий документ ЄС, що має силу прямої дії), рішення Суду ЄС, а також директиви № 75/117 щодо встановлення принципу рівної оплати праці чоловіків та жінок, № 76/207 щодо забезпечення рівного ставлення до жінок та чоловіків у сфері зайнятості, а також дотичні до трудового статусу жінок та чоловіків директиви № 79/7 щодо рівного ставлення у справах соціального захисту, № 86/378 щодо поширення принципу рівного ставлення на пенсійні системи за окремими професіями, № 86/613 щодо рівного ставлення в сфері самозайнятості.

Норми останніх актів є особливими в тому, що вони надають державам можливості самим визначати шляхи втілення вимог у національному правовому полі⁶.

⁶ Див., наприклад, *Textbook on EC law*. Josephine Steiner & Lorna Woods, London, 6th ed., 1998.

В Україні є проблема адаптації національної системи права до правового механізму, зокрема Європейського Союзу, оскільки вітчизняна регулятивна практика не використовує такий напрям як нормотворчість судової гілки влади. Можливість використання європейського правозахисного механізму залежить від застосування прецедентного порядку забезпечення наданих громадянам прав.

До сфери регіонального (східноєвропейського) закріплення принципу рівних можливостей слід також віднести *Конвенцію СНД про права та основні свободи людини 26 травня 1995 р.*, що містить показові положення. Окрім зазначення, що кожна людина має право на працю та на захист від безробіття, а також на рівну винагороду за рівноцінну роботу, включаючи отримання пільг, на однакові умови стосовно праці рівної цінності та на рівний підхід до оцінки роботи, у ст. 14 встановлено за мету забезпечення ефективності здійснення прав працюючих жінок, щодо якої Сторони зобов'язуються:

а) надавати оплачувану відпустку, достатню допомогу із соціального забезпечення або допомоги із суспільних фондів для жінок, які отримують відпустку до і після пологів строком, передбаченим національним законодавством;

б) вважати незаконним, якщо підприємець повідомляє жінку про звільнення під час її відсутності у зв'язку з відпусткою по вагітності або повідомляє її про звільнення з роботи у такий час, коли строк повідомлення спливає під час її відсутності;

в) забезпечити, щоб матері, що годують немовлят, мали достатньо вільного часу для цього;

г) регулювати прийняття на роботу жінок для роботи у нічну зміну в промисловості;

д) регулювати прийняття на роботу жінок на підземних гірничорудних роботах та відповідно на інших видах роботи, які не підходять для них з причини небезпеки, шкоди для здоров'я або тяжкості.

Слід звернути увагу, що згідно з пунктами г) і д) не передбачено вимог щодо заборони застосування праці жінок у нічну зміну та на підземних роботах — а лише “регулювання прийняття” на

такі роботи. Очевидно, що такі кроки свідчать про вжиття заходів щодо подолання так званої дискримінації навпаки.

Проведення класифікації положень зазначених міжнародних актів дасть змогу зазначити їх відповідність національній структурі галузі трудового права, побудованій у напрямі закріплення трудових прав у сфері забезпечення зайнятості (професійна підготовка та профорієнтація, сприяння у працевлаштуванні), прав громадян при вступі у трудові правовідносини (укладення трудового договору), в процесі виконання трудової функції, упродовж якого виникають права на безпечні умови праці, на справедливу винагороду, на підвищення кваліфікації і просування по роботі, право на об'єднання, на судову та інші форми захисту своїх прав тощо. Тому буде логічним здійснити спробу системного висвітлення рівня забезпечення рівного статусу жінок та чоловіків у національних правових положеннях трудового законодавства відповідно до притаманної зазначеній галузі послідовності регулювання трудових відносин.

РІВНІСТЬ ТРУДОВИХ ПРАВ ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ

Забезпечення рівного статусу працюючих жінок і чоловіків нормами внутрішнього законодавства насамперед втілене в положеннях — *Кодексі законів про працю України, Законах України “Про зайнятість населення”, “Про оплату праці”, “Про охорону праці”, “Про відпустки”, “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності”, “Про колективні договори і угоди”, “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)”*.

Серед спеціальних норм законодавчих актів, спрямованих на регулювання трудових відносин окремого кола працівників, — *Основи законодавства України про охорону здоров'я, Закони України “Про освіту”, “Про наукову і науково-технічну діяльність”, “Про державну службу”, “Про альтернативну (невійськову) службу”, “Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні” “Про підприємства”, “Про пріоритетність соціального розвитку села та агропромислового комплексу в народному господарстві”* та інші.

У правовому полі України наявна значна кількість підзаконних нормативно-правових актів, що визначають правовий статус працівників і впливають на встановлення рівних можливостей для працюючих чоловіків та жінок. У процесі розвитку національної правової системи передбачається закріплення основоположних норм щодо прав громадян на рівні законів і припинення дії значної кількості розрізнених, відомчих актів, що не завжди узгоджуються із принципами дотримання законних інтересів працівників.

Враховуючи загальноприйнятту в Україні зорієнтованість громадської думки в певний період на підвищення статусу жінки в суспільному житті (зумовлену не в останню чергу проведенням міжнародних форумів з питань дотримання прав людини і становища жінок зокрема), зрозумілим буде зазначення у дослідженні питань гендерної рівності окремих національних нормативних актів, що стосуються безпосередньо захисту прав працюючих жінок. Серед них: *Програма вивільнення жінок із виробництва, пов'язаних з важкою працею та шкідливими умовами, а також обмеження використання їх праці у нічний час на 1996 — 1998 рр.,*

затверджена постановою Кабінету Міністрів України від 27 березня 1996 р. № 381; *Про питання щодо поліпшення умов праці жінок*, розпорядження Кабінету Міністрів України від 14 квітня 1994 р. № 250-р; *Перелік важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок*, затверджений наказом Міністерства охорони здоров'я України від 29 грудня 1993 р. № 256; *Граничні норми підймання і переміщення важких речей жінками*, затверджені наказом Міністерства охорони здоров'я України від 10 грудня 1993 р., а також чинні на сьогодні *Положення про порядок та умови застосування праці жінок, що мають дітей та працюють неповний робочий час*, затверджене постановою Держкомпраці СРСР та Секретаріатом ВЦРПС від 29 квітня 1980 р. № 111/8-51 та *Положення про порядок та умови застосування гнучкого графіку роботи для жінок, що мають дітей*, затверджене постановою Держкомпраці СРСР та Секретаріату ВЦРПС від 6 червня 1984 р. № 170/10-101.

Світовий досвід у справі дотримання паритетних засад участі жінок та чоловіків у суспільному житті дає підстави поділяти засоби прояву дискримінації через будь-які утиски в правах окремих осіб, їх груп за певною ознакою ("негативна" дискримінація) та через встановлення певних пільг і переваг для відповідних осіб, що потребували додаткових умов для використання наданих прав ("позитивна" дискримінація). Як "негативна", так і "позитивна" дискримінація може здійснюватись шляхом прямого закріплення в законах (пряма) та проявлятись як наслідок дії однакових для всіх (фактично нерівних) громадян прав (побічна).

Загальноприйнятним на сьогодні є факт, що норми національного трудового права проголошують заборону будь-якої дискримінації і за ознакою статі зокрема. Тому потрібно зазначити, що віднайти приклади зазначення "негативної" дискримінації *de jure* (прямої) у законодавчому масиві навряд чи буде можливо. Водночас захоплення процесом закріплення значних переваг у трудових правах жінок, однозначно (чи однобічно) визнаних незахищеною категорією працівників, призвело до поширення в галузевих нормах явищ "позитивної" дискримінації.

Аналіз положень трудового законодавства та вивчення фактичної їх дії у конкретних відносинах між працівником та роботодавцем, а також інших, пов'язаних з ними відносинах, дає змогу більш вагомо підійти до висвітлення стану дотримання вимог рівного ставлення до працівників-жінок та працівників-чоловіків. Необхідно при цьому зазначити, що абсолютно у всіх випадках дати однозначну оцінку дійсним стосункам за участю відповідних категорій осіб у реальному житті взагалі навряд чи є здійсненим завданням. Однак окреслити орієнтири чи напрями вдосконалення суспільних зв'язків за участю основних категорій діючих осіб — жінок та чоловіків в суспільному просторі є об'єктивно необхідним. Без цього є неможливим пізнання та підвищення рівня здійснення основних прав і свобод людини взагалі.

Логіка висвітлення гендерного принципу в правовому полі національного трудового законодавства вбачає доцільним спиратись на прийняту в науці трудового права структуру змісту трудових правовідносин у світлі майнового, особистісного та організаційного аспектів, що певною мірою слугували критерієм поділу галузі на відповідні інститути. Майновий аспект трудових відносин втілює здійснення права на справедливу винагороду за працю, матеріальну допомогу, на гарантійні та компенсаційні виплати, права та обов'язки, що виникають при заподіянні матеріальної шкоди сторонами. Відповідно, особистісний аспект має прояв у реалізації прав на повагу гідності, недоторканності особи та невтручання в особисте (приватне) життя при здійсненні трудової функції, право на просування по роботі, підвищення кваліфікації, застосування засобів заохочення за сумлінну працю, обов'язку нести дисциплінарну відповідальність за неналежає виконання трудових обов'язків та порушення трудової дисципліни, відшкодувати моральну шкоду тощо. Організаційний аспект у свою чергу визначає права працівників на участь в управлінні виробництвом, у прийнятті рішень стосовно виробничого процесу та застосування праці, право на організацію та об'єднання за професією, здійснення громадських функцій та інші.

Через сформовану таким чином структуру трудових правовідносин доцільно проводити характеристику втілення принци-

пу рівних можливостей працівників обох статей за основними інститутами галузі відповідно до запропонованої вище схеми за порядком дії правового механізму — від проголошення, декларування вимоги дотримання гендерного паритету, через встановлення правила поведінки (формулювання регулятивних положень), до засобів примусового його забезпечення (побудову правоохоронного механізму забезпечення гендерної рівноваги).

1. Декларування гендерного принципу щодо реалізації трудових прав громадян

Поняття гендерної рівності має конституційну природу. Воно втілене в принципі рівних прав і рівних можливостей жінок і чоловіків. У національному законодавстві України це положення відображене в ст. 24 Конституції України, що в цілому присвячена декларації (проголошенню, ствердженню) рівності прав усіх громадян.

Загальноприйнятно констатувати факт відсутності дискримінації особи (групи осіб) за певною ознакою через відсутність виокремлення особливостей становища інших осіб (груп). Водночас зазначення у Основному Законі конкретних напрямів, елементів (складових) забезпечення рівності жінок і чоловіків — шляхом надання 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, встановлення пенсійних пільг; створення умов, які надають жінкам можливість поєднувати працю з материнством; правовим захистом, матеріальною і моральною підтримкою материнства і дитинства, — створює вимогу висвітлення і конкретизації цих положень нормами галузевого та спеціального законодавства.

Відповідно норми трудового законодавства переносять конституційну вимогу рівності громадян у своє правове поле і в загальних положеннях зазначають зобов'язання України забезпечувати рівність трудових прав громадян України незалежно від статі, зокрема: ст. 2-1, 22 Кодексу законів про працю України (далі КЗпП), іноземних громадян на території України (Закон України "Про правовий статус іноземців", ст. 2, 8, 9).

Визначені в Конституції України напрями забезпечення гендерної рівності громадян не вичерпують усього розмаїття її прояву в суспільному житті. Для всеохоплюючого, вміру можливості, усвідомлення законодавцями суспільного завдання висвітлення і запровадження паритетних засад за ознакою статі у різних сферах соціального співжиття постала потреба у розробці і прийняття єдиного нормативно-правового акта на рівні Закону щодо основних вимог по дотриманню принципу рівних можливостей у основних сферах суспільної діяльності людини. Це допомогло б запровадити державну підтримку по забезпеченню рівноправного статусу жінок і чоловіків в українському суспільстві, визначити основні напрями реалізації принципу рівних прав і рівних можливостей осіб різних статей у галузевих нормах законодавчої системи України.

Надалі регулятивні та захисні (правоохоронні) норми галузі права мають створити конкретні правила поведінки учасників окремих груп правовідносин, зокрема трудових, щодо свідомого дотримання означеної вимоги гендерного паритету також і щодо працюючих громадян.

2. Принцип рівних можливостей у регулятивних положеннях трудового законодавства

Дотримання гендерної рівноваги у сфері зайнятості

Серед загальних положень трудового законодавства, що стосуються усіх категорій працівників за основними аспектами трудових правовідносин (майнового, особистісного, організаційного), вимога дотримання рівних можливостей передусім розкривається при реалізації державою політики *зайнятості* населення.

Ст. 3 Закону України “Про зайнятість населення” зазначає першим із принципів діяльності держави у цій сфері забезпечення рівних можливостей усім громадянам, незалежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної належності, статі, віку, політичних переконань, ставлення до релігії, в реалізації права на вільний вибір виду діяльності відповідно до здібностей та професійної підготовки з урахуванням особистих інтересів і суспільних потреб. І далі, ст. 4 цього Закону

закріплює правила, здійснення яких забезпечить державні гарантії права на вибір виду діяльності — незалежно від статі особи, звичайно. Це і захист від необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу, незаконного звільнення, сприяння у збереженні роботи, безплатне сприяння у підборі підходящої роботи і працевлаштування, безплатне навчання безробітних новим професіям, публікація статистичних даних та інформаційних матеріалів про пропозиції та попит на робочу силу тощо.

Водночас серед окремих категорій населення, для яких передбачаються додаткові гарантії зайнятості (ст. 5 — встановлення квоти для прийняття на роботу, заборона відмовляти в прийомі на роботу), виокремлюються як соціально незахищені і менш конкурентоспроможні *жінки, які мають дітей віком до шести років, одинокі матері — за наявності дитини віком до 14 років або дитини-інваліда*. Це положення потребує гендерного уточнення.

Визначення осібно жінок з такими додатковими правами, поперше, ще більше знижує їх конкурентоспроможність на ринку праці, по-друге, порушує права представників іншої половини людства — *чоловіків, які перебувають у тих самих умовах, а також жінок і чоловіків, які мають обов'язки по догляду за іншими близькими родичами*. Перегляд цього положення тим більше є необхідним з огляду на його суперечність ратифікованій Україною у жовтні 1999 р. Конвенції № 156 МОП про рівне ставлення і рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящих із сімейними обов'язками.

Звичайно, такі авторитарно-адміністративні заходи, як квотування робочих місць та заборона відмови у прийнятті на роботу не досить ефективно сприятимуть вирішенню проблеми рівного права зайнятості жінок і чоловіків.

А тому основною проблемою для цієї категорії працівників є можливість (або труднощі) поєднання сімейних обов'язків з трудовою діяльністю. Належними гарантіями зайнятості у цьому випадку була б нормативна вимога реалізовувати такі положення Конвенції, як: умови зайнятості, скорочення тривалості робочого часу, застосування більш гнучких графіків роботи, часу відпочинку та відпусток, створення (відновлення) і розвиток

відповідних служб по догляду за дітьми та надання допомоги сім'ям, взяття до уваги сімейних обов'язків працівників при визначенні підходящої роботи (оскільки відмова від останньої може призвести до втрати права на допомогу по безробіттю).

Можливість працювати у громадян, які мають на утриманні або доглядають за непрацездатними членами родини, значною мірою пов'язана із наявністю розвинутої системи закладів, служб, що допомагають здійснювати піклування за такими громадянами, полегшувати хатню роботу ("друга зміна" для більшості жінок), здійснювати виховання дітей тощо. Вирішення питань соціальної інфраструктури потребує комплексного підходу з визначенням зобов'язаних суб'єктів по створенню цих закладів та їх утриманню, фінансуванню, умов діяльності та ін., що має бути закріплено у окремому законодавчому акті.

Доречно буде зазначити, що ст. 7 Закону України "Про зайнятість населення" констатує необхідність при підшукуванні підходящої роботи враховувати лише трудовий стаж громадянина за спеціальністю, його попередню діяльність, вік, досвід, становище на ринку праці, тривалість періоду безробіття. Позитивним моментом є положення цієї статті, що розглядає як підходящу роботу таку, що потребує попередньої підготовки чи підвищення кваліфікації для громадян, які бажають відновити трудову діяльність після перерви більше одного року. Це, звичайно, безпосередньо стосується громадян із сімейними обов'язками. Однак пропозиції підходящої роботи мають також враховувати і розташування закладів по догляду за непрацездатними членами сім'ї (не тільки дітей), можливості отримувати відповідну допомогу соціально-побутового характеру.

Досягнення правової (в межах соціальної) рівності громадян різних статей не є самодостатньою метою. Особливості жінки, зумовлені її біологічною природою, не можуть не відбиватись на її психофізіологічних якостях і відповідно на її соціальній поведінці, що значною мірою знаходить реалізацію у трудовій діяльності. Репродуктивна функція жіночого організму, пов'язані з її виконанням психосоматичні відмінності від організму чоловіків, певним чином впливають на вартісні життєві орієнтири. Однак і

це не може дати однозначної оцінки соціального пріоритету (за-мовлення) на чоловічу працю. Адже важко заперечити, що такі риси жінок, як здатність до більш уважного ставлення до роботи, винахідливість та ініціативність у скрутних життєвих обставинах, підвищена відповідальність (сформована в процесі виконання домашньої роботи) позитивно відбивається на виконанні нею трудової функції.

Саме соціальні стереотипи щодо ролі жінки в суспільстві як домогосподарки (українська мова навіть не використовує чоловічий рід для визначення цього виду суспільно корисної діяльності) значною мірою зумовлюють використання її праці на менш кваліфікованих роботах, ніж праця чоловіків.

Виконання стратегічної мети Пекінської декларації щодо ліквідації професійної сегрегації та всіх форм дискримінації при працевлаштуванні (Ф. 5.) має і на сьогодні перешкоди, зазначені в матеріалах Регіональної підготовчої наради Європейської економічної комісії з питання про проведення у 2000 р. огляду здійснення Пекінської Платформи дій 19—20 січня 2000 р. Однак сегрегація ринку праці за статевою ознакою — це лише частина проблеми зайнятості в цілому.

Нерозв'язаним питанням залишається на сьогодні робота жінок, які мають високу кваліфікацію, не за фахом, втрата роботи в зв'язку з більшим її попитом на працю чоловіків тощо.

Виконання найбільш важливих функцій у забезпеченні потреб суспільства покладено на органи та установи держави. Це значною мірою зумовлює попит на висококваліфікованих працівників. Одним із основних напрямів діяльності державного механізму є управління суспільними процесами. Статистичні дані щодо співвідношення кількості чоловіків і жінок на державній службі засвідчують переважання кількості жінок у цій сфері суспільно корисної діяльності (68%⁷). Ці показники цілком збігаються із даними щодо співвідношення кількості жінок та чоловіків із вищою освітою.

Така ситуація, здавалося б, логічно призводить до висновку щодо необхідності розробки відповідних заходів у підтримці чо-

⁷ Гендерна статистика моніторингу досягнення рівності жінок і чоловіків.— К., 2000.— С. 7.

ловічого населення України у напрямі забезпечення їх можливостей щодо доступу до державної служби, управління державними справами. Однак більш поглиблений погляд на стан розподілу чоловіків та жінок серед державних службовців у ієрархії посад висвітлює дещо іншу ситуацію. Виявляється, що жінки зайняті переважно на посадах спеціалістів, тоді як на керівних посадах переважають чоловіки. Щодо представництва жінок у вищих органах державної влади, то цей показник в Україні становить 8,4 %.

Висловлення думки широкого загалу має сприяти створенню підґрунтя для вирішення цього питання на правовому рівні. Очевидним є той момент, що зміна реального стану речей у суспільстві, врахування свідомої волі представників кожної статі при вирішенні загальногромадських питань неможливе без встановлення паритетних засад участі обох складових частин людства — жінок та чоловіків за умови переважання однієї з них.

Тому прямуючи до мети побудови демократичного суспільства без ознак дискримінації на різних рівнях громадянського устрою, варто звернутись до напрацьованих світовим досвідом заходів різнобічного спрямування щодо формування управлінського механізму на принципах збалансованого статевого представництва. Складовими таких заходів є **гендерне квотування** представництва на різних етапах формування державного апарату, створення належних умов діяльності для менше представленої у статевому відношенні частини управлінців та контроль за їх дотриманням тощо.

Проблемою в сфері зайнятості є й особливе становище чоловіків на ринку праці, що зумовлено закріпленням за ними обов'язком перед державою проходити військову службу. Така служба виключаються міжнародно-правовими актами і внутрішнім законодавством України із примусових видів професійної діяльності.

Однак така позиція є неоднозначною і потребує перегляду. Національним законодавством намічена тенденція щодо повного переходу порядку проходження військової служби на підставі контракту. Сама форма правовідносин (контрактна) у цьому ви-

падку передбачає засади добровільності їх виникнення та еквівалентну основу оплати цього виду служби. Тобто є реальними сподівання на відхід у небуття такого суспільного явища, як включення юнаків та чоловіків працездатного віку у військові формування в обов'язковому порядку із виконанням зобов'язання щодо діяльності, яка у багатьох випадках не відповідає їх бажанню та професійним навикам, з відривом на тривалий термін від обраної ними професії (або навчання певній професії), із ризиком для життя і здоров'я. Як наслідок — втрата кваліфікації, згаяний для професійного розвитку час, недостатнє матеріальне забезпечення особисто себе і членів сім'ї.

Крім того, виконання військового обов'язку у разі його заміни на підставі релігійних переконань саме для чоловіків передбачає укладення в обов'язковому порядку (із санкціями за порушення вимоги) трудового договору з відповідним підприємством (установою, організацією), на якому громадяни відповідно до Закону України “Про альтернативну (невійськову) службу” можуть проходити альтернативну (невійськову) службу. Спеціальний перелік цих підприємств затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 10 листопада 1999 р. № 2066.

Якщо взяти до уваги, що трудове право взагалі принципово виключає поняття примусового трудового договору (навіть контракт про проходження військової служби офіційно не визнається формою трудових правовідносин, хоча і виникає на *добровільній* основі), то таке правове явище, як трудові правовідносини, що виникають із адміністративного акта (за направленням комісії у справах альтернативної (невійськової) служби)⁸, є принаймні колізією у національному правовому полі.

У зв'язку з цим не є дійсно зумовленим суспільною потребою та економічно виправданим таке обов'язкове (примусове) залучення до трудової діяльності чоловіків. Якщо вже у особи є підстави для звільнення від діяльності військового характеру, то на певний час (до повного переходу на добровільні засади служби у Збройних Силах) доцільно передбачити для громадян, звільне-

⁸ Положення про порядок проходження альтернативної (невійськової) служби, затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 10 листопада 1999 р. № 2066.

них від військового обов'язку, відпрацювання встановленого терміну за основним місцем роботи, можливо, з відрахуванням певної частки заробітної плати на фінансування потреб військової служби.

Принаймні питання з вільним вибором роду роботи і підстав виникнення трудових правовідносин при проходженні альтернативної (невійськової) служби не суперечило б принципам трудового права, наближало б у свою чергу до реалізації принципу рівноправності жінок та чоловіків у процесі трудової діяльності.

Рівні можливості при вступі у трудові правовідносини

Забезпечення права на працю працівників обох статей відбувається через систему нормативних положень організаційного спрямування, що включаються до дії на етапі *виникнення трудових відносин*. Основними проблемними питаннями забезпечення рівного статусу жінок та чоловіків у зв'язку з цим є можливості отримання високооплачуваної роботи, критерії і порядок відбору працівників на роботу, визначення їх належних якостей, нормативні обмеження можливості виконання певного виду робіт, зайняття посад.

Від ефективності вимог щодо прав особи на об'єктивну і неупереджену оцінку її ділових, професійних якостей при вступі й просуванні по роботі, що вимагають належної організації процесу здійснення відбору працівників, значною мірою залежить дотримання рівноправного становища в сфері реалізації права на працю.

Для вирішення цього питання мають діяти належні неупереджені інституції, що проводять оцінку якостей працівників та приймають рішення щодо їх професійної діяльності. Це, зокрема, конкурсні, атестаційні, дисциплінарні комісії, запровадження яких та порядок здійснення їх діяльності у правовому полі України поки що передбачається здебільшого підзаконними нормативно-правовими актами (постановами Кабінету Міністрів України, відомчими положеннями, інструкціями). Такі комісії створюються лише для окремих категорій працівників — державних службовців, керівників підприємств державної форми власності, охорони здоров'я, професорсько-викладацького складу працівників

освіти, науковців. Визначені цими постановами правила не містять принципових положень щодо забезпечення неупередженого ставлення до кандидатів на певну посаду, як-от анонімності кандидатури щодо статі, зокрема, відсутня система критеріїв оцінки і відбору особи. Не передбачено й паритетних засад при формуванні складу комісії і у процесі її діяльності.

У сучасний період назріла потреба прийняття єдиного законодавчого акта, що визначав би галузі трудової діяльності та перелік посад, зайняття яких передбачає проведення конкурсу, проходження періодичної атестації.

Необхідно врахувати й інші умови у різних галузях суспільно корисної діяльності щодо забезпечення об'єктивного ставлення при прийнятті на роботу та здійсненні професійної діяльності.

Варто привернути увагу до тієї обставини, що в антидискримінаційній у цілому нормі Кодексу законів про працю України щодо недопущення обмежень прав чи встановлення переваг (прямих або непрямих) за традиційними ознаками, в тому числі статі, міститься положення, за яким вимоги щодо віку, рівня освіти, стану здоров'я працівника можуть встановлюватись законодавством України (ст. 22, частина друга та не зазначено, що ці вимоги мають визначатись характером і особливостями роботи. Це не завадило передбачити окремі додаткові вимоги щодо певних категорій працівників⁹.

Крім того, заборона вирізнення працівників за ознакою статі все-таки не може бути в наш час однозначною. Зокрема, зарубіжна правова практика допускає як умову прийняття на певну роботу належність до певної статі¹⁰. У національному законодавстві врахування статевого складу громадян передбачено у випадках направлення центрами зайнятості на сезонні роботи (положення про порядок організації сезонних робіт, затверджене постановою

⁹ У спеціальному законодавстві встановлено вимоги до працівників щодо наявності громадянства України для зайняття посади (Закон України "Про державну службу"), володіння державною мовою, певного терміну стажу роботи за фахом (Закон України "Про статус суддів", "Про прокуратуру" та інші).

¹⁰ Наприклад, у Великій Британії це стосується роботи акушеркою (Textbook on EC law / J. Steiner & L. Woods. London. 6th edition. 1998., p.379).

Кабінету Міністрів України від 27 квітня 1998 р. №578). До того ж допущення належності до певної статі як визначальної умови прийняття на роботу (*sex as a determining factor*) передбачено ст.2 Директиви ЄС № 76/207.

Тому при встановленні винятків із антидискримінаційних вимог (частина третя ст. 22 КЗпП) було б більш доцільним скористатись формулюванням, викладеним у Конвенції Міжнародної організації праці № 111 щодо дискримінації в галузі праці і занять, яка закріплює можливість встановлювати такі вимоги до працівника, які зумовлені особливостями професійної діяльності.

Показовим прикладом певного подолання позитивної дискримінації в національному законодавстві щодо умов прийняття на роботу і подальшого регулювання трудових відносин є поширення встановлених гарантій працюючим жінкам-матерям на батьків. Так, при встановленні трудових відносин у момент укладення трудового договору трудовим законодавством безпосередньо передбачалась заборона роботодавцям відмовляти у прийнятті на роботу¹¹ тільки жінкам з мотивів, пов'язаних з вагітністю або наявністю дітей віком до трьох років, самотнім матерям за наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини-інваліда (ст.184 КЗпП України). Така гарантія у 1991 р. була справедливо поширена й на чоловіків.

Однак все ж слід зазначити частковість таких заходів, оскільки чоловіки обмежені у такому захисті лише за умови, що вони виховують дітей без матері (в тому числі і в разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі). Жінки традиційно залишаються "привілейованими" за обсягом трудових гарантій працівниками, на що і зважають роботодавці при найнятті на роботу і, не зазначаючи мотивом наявності умов виконання сімейних обов'язків переважно жінкою, віддають перевагу чоловікам.

Принциповим кроком у подоланні "проблеми переваг" було б наділення у повному обсязі батьків рівними правами та обов'язками щодо догляду за дітьми (а також іншим родичами) й покладання на них самих вирішення питання, кому доглядати за

¹¹ З цього правила впливає також неможливість встановлювати випробувальний термін для перевірки відповідності працівника роботі.

ними. Гарантії ж захисту мають бути встановлені для такої категорії працівників у рівному обсязі (звичайно, з урахуванням репродуктивної функції жіночого організму). Більшої актуальності це питання набрало з ратифікацією Україною Конвенції № 156 про рівне ставлення і рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками.

Важливо окремо зупинитись на процесі оформлення трудового договору, визначенні його змісту, тобто умов, за якими будуватимуться відносини між його сторонами: роботодавцем і працівником.

Певна річ, вимога ст. 9 КЗпП України щодо недійсності умов договорів про працю, які погіршують становище працівників, порівняно із трудовим законодавством є правовою гарантією від встановлення дискримінаційних положень у трудовому договорі. Та навряд чи всі громадяни добре обізнані у своїх правах, наданих йому трудовим законодавством. Погоджуючись на запропоновані роботодавцем умови у разі їх невідповідності законодавству, працівник не звертається за допомогою. Та навіть за умови усвідомлення правопорушення економічна ситуація (масове безробіття, диктат роботодавців у регулюванні трудової діяльності) у країні значною мірою відбивається на лояльності працівника до умов роботи, встановлених власником (або уповноваженим ним органом). У зв'язку з цим вбачається перспективною робота по напрацюванню інституційних механізмів — наглядових інстанцій за дотриманням законодавства щодо забезпечення рівних вимог при прийнятті працівників на роботу. Такі структури можуть бути сформовані як у державних органах (Міністерство праці та соціальної політики України, Державна служба зайнятості), так і за участю громадських організацій.

На міжнародних форумах зазначалось про значну кількість порушень економічних, трудових прав працівників при неформальному встановленні трудових відносин. У зв'язку з цим слід мати на увазі, що за українським трудовим законодавством трудовий договір визнається укладеним, а трудові правовідносини встановленими з моменту фактичного допуску працівника до роботи (ст. 24, частина четверта). Так званого “неформального”

сектора трудових правовідносин в Україні не існує (на відміну від підприємницьких відносин). Захисту підлягають трудові права працівників при виконанні будь-якої роботи на користь власника засобів виробництва, але поки що за відсутності ознак цивільно-правової угоди у правовідносинах сторін. Виконання роботи своїми засобами виробництва, без організаційного підпорядкування вимогам замовника робіт або послуг з оплатою тільки за кінцевий результат замовлення до сфери сучасного трудового законодавства України не входить. Це питання є предметом перспективного врегулювання нормами трудового права, на що звертають увагу фахівці Міжнародної організації праці, зокрема, стосовно праці за договором підряду.

Усна форма трудового договору є досить поширеною, незважаючи на норму про те, що трудовий договір укладається, як правило, у письмовій формі (частина перша, ст. 24 КЗпП). Допуск до роботи без об'єктивованого оформлення трудових відносин на практиці призводить до численних порушень трудових прав громадян, які складно за таких умов виявляти. Тим паче у такій ситуації конкретному працівникові — жінці або чоловікові досить нелегко доводити дискримінаційне ставлення до нього при встановленні умов трудової діяльності. Тому постає актуальне питання щодо активізації контролюючих функцій компетентними установами, представницькими органами працівників. Обов'язком "наглядових" інстанцій має стати ознайомлення з укладеними, особливо на приватних підприємствах, договорами, що передбачають виконання професійної діяльності.

Кроком у напрямі забезпечення вимоги нагляду за дотриманням умов праці (зумовленої значною мірою метою стягнення податків), трудових прав громадян могло б стати введення у грудні 1999 р. ст.24-1 КЗпП України, що передбачає реєстрацію трудового договору між працівником і фізичною особою у державній службі зайнятості. Адже визначення у законодавчому порядку випадків обов'язкового додержання письмової форми трудового договору (при організованому наборі працівників, при укладенні трудового договору про роботу в районах з особливими природними географічними і геологічними умовами та умовами

підвищеного ризику для здоров'я, при укладенні контракту, у випадках, коли працівник наполягає на укладенні трудового договору у письмовій формі, при укладенні трудового договору з неповнолітніми, при прийнятті на роботу, пов'язану із доступом до державної таємниці та ін.) пов'язано із потребою підвищення відповідальності сторін щодо виконання взаємних зобов'язань, захисту їх законних інтересів.

Звичайно, що при дотриманні письмової форми значно спрощеними були б можливості з'ясування відповідних порушень стосовно працівників, доведення наявності несправедливого ставлення.

Окремі вимоги необхідно передбачити щодо нагляду за умовами праці у виробничих структурах, в яких представницькі органи працівників не створені.

Оплата праці: гендерні аспекти

Вступ жінки або чоловіка у трудові правовідносини викликає до дії такі основні інститути трудового права, як сукупність норм, що регулюють питання *оплати праці* (відображає майновий аспект трудових прав громадян). Умова про заробітну плату працівника є однією з основних (обов'язкових) умов трудового договору, що потребує узгодження між сторонами.

У зв'язку з цим варто зазначити, що в українському суспільстві є досить укоріненою дія соціального стереотипу ролі чоловіка як годувальника сім'ї, який має забезпечувати основну частку доходу. Це значною мірою впливає на позицію керівників підприємств та установ, роботодавців при визначенні розміру оплати праці працівників залежно від їх статі.

Умови і порядок забезпечення винагороди за роботу працівників визначаються Законом України "Про оплату праці". У ньому передбачається відповідна система організації оплати праці, що включає нормативні положення законодавчих та інших нормативних актів, генеральна угода на державному рівні, галузеві та регіональні угоди, колективні договори, трудові договори.

Сутність правового механізму забезпечення гарантій у сфері оплати праці полягає в установленні механізму ієрархії нормативних актів щодо визначення розміру мінімального гарантова-

ного рівня заробітної плати працівників. Держава встановлює розмір мінімальної заробітної плати та інших державних норм і гарантій, що є обов'язковим для підприємств усіх форм власності (необхідно було б доповнити словами "і фізичних осіб, що використовують працю найманих працівників"), що може тільки бути дотриманим або підвищеним в актах соціального партнерства - угодах, укладених на державному, галузевому, регіональному рівнях, колективному договорі, а також у трудовому договорі між власником і працівником.

У статті 1 Закону зазначено, що розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства. Забезпечення встановлення справедливої винагороди з дотриманням вимог рівної оплати незалежно від статі працівника має здійснюватись на підставі певним чином врегульованого механізму тарифної системи, схеми посадових окладів, показники яких за вихідними даними мають ґрунтуватись лише на рівні складності і відповідальності роботи, професійного рівня працівника, результатів його праці та результатів господарювання підприємства. З огляду на це в цілому можна було б говорити про дотримання в нормах вітчизняного законодавства гендерного принципу рівної винагороди за працю рівної вартості чоловіків і жінок. Однак статистичні дані свідчать про фактичну невідповідність середнього рівня оплати праці жінок середньому розміру винагороди за роботу чоловіків, що становить 72,5 % останніх¹². Першопричинами такої ситуації є ряд чинників, що традиційно склались у суспільстві, її вирішенню мають сприяти не тільки правові норми, а й інші форми суспільної свідомості (мораль, звичаї, традиції).

Сучасною проблемою є вдосконалення механізму нормування різного виду робіт та його законодавчого врегулювання з урахуванням технічної регламентації трудового процесу та особливостей організму працівника. Відповідні психофізіологічні якості жінок і чоловіків та наявність у них сімейних обов'язків

¹² "Гендерний аналіз українського суспільства", К.: ПРООН, 1999р., С. 146.

мають враховуватись при встановленні нормативів праці, згідно з якими здійснюється оплата за виконану роботу. Реалізація цього напрямку правового регулювання потребує співпраці фахівців різних галузей — правознавців, економістів, медиків, психологів та інших.

Серед чинних норм щодо регулювання нормування праці гендерно справедливим є об'єктивно встановлене право вагітної жінки на зниження норм виробітку (відсоткового зниження інтенсивності навантаження згідно з медичним висновком, застосування підвищених розцінок на виконувани роботи), норм обслуговування або навіть переведення на іншу роботу, яка є легшою і виключає вплив несприятливих виробничих факторів із збереженням середнього заробітку за попередньою роботою (ст. 178 Кодексу законів про працю України). Справедливим було б закріплення положеннями інституту нормування праці в трудовому законодавстві, обов'язкового врахування різниці у навантаженні для працівників незалежно від статі серед працівників, які здійснюють догляд за непрацездатними членами сім'ї.

Основним чинником незадовільного стану умов зайнятості, оплати праці зокрема, у нашому суспільстві залишається низький рівень *вартості робочої сили*. Основні складові вартості робочої сили зазначені в Інструкції по визначенню вартості робочої сили, затвердженій наказом Міністерства статистики № 131 від 29 травня 1997 р., при розробці якої була використана міжнародна стандартна класифікація витрат на робочу силу, визначена у Резолюції про статистику праці, прийнятій Міжнародною конференцією зі статистики праці (червень, 1985 р.).

У міжнародній практиці існує загальне визначення поняття вартості робочої сили. Згідно з резолюцією, прийнятою зазначеною Міжнародною конференцією, вартість робочої сили — це розмір фактичних видатків наймача на утримання робочої сили. Поняття фактичної вартості робочої сили значно ширше за поняття заробітної плати і включає в себе: оплату праці за виконану роботу; витрати на оплату невідпрацьованого часу, що підлягає оплаті згідно з чинним законодавством; винагороди та допомоги; витрати на харчування та інші пільги, що надаються натурою; витрати на утримання житла персоналу, що

оплачує наймач; витрати на соціальне страхування, що оплачує наймач; витрати наймача на професійну підготовку; утримання служб соціального забезпечення та інші витрати, наприклад, на службовий транспорт для працівників, спецодяг, а також податки та відрахування, що розглядаються як витрати на робочу силу.

Однак у сучасний період так званої економічної свободи більшість власників (роботодавців) витрати на “робочу силу” не відносять до “реальних”, тобто до обов’язкових. Розміри трудової винагороди не забезпечують відтворювальної функції заробітної плати — працююча особа, зайнята повний робочий час, не в змозі дозволити собі середній обсяг споживання (не тільки придбати житло, хатню обстановку, одяг, задовольнити духовні запити, а й навіть повноцінно харчуватись). Є підстави говорити про це як про спільну проблему рівня доходів як жінок, так і чоловіків.

Щодо національного доходу частка заробітної плати в Україні становить лише 30% (у економічно розвинених — 70%). Крім того, у другій половині 90-х років 70% працівників не отримували заробітну плату вчасно. За показниками 2000 р. при збільшенні реального валового продукту на 5% (промислового виробництва — на 10,8% і роздрібного товарообороту - на 8,7%) рівень заробітної плати зменшився на 9,6%.

Тому склалася ситуація, за якої в Україні налічується 30% бідного населення і 14,2% злиденного. Подолання бідності визнається міжнародним співтовариством першочерговим завданням. Бідність у сучасних умовах має внутрішньо закладену гендерну нерівність з огляду на показники доходів, їх різницю у жінок та чоловіків за певними галузями економіки, можливості їх отримання.

Основним соціально справедливим джерелом доходів для працездатного населення має бути заробітна плата як винагорода за *суспільно корисну діяльність*, що створює національне багатство всієї країни. Визнання важливості цього чинника в розвитку і ствердженні основних прав людини є проголошення ООН 2002 року Роком рівної платні.

Доречно зазначити в зв'язку з цим, що заходи, здійснення яких передбачається стратегією державної політики з метою підвищення рівня життя населення, зокрема в сфері оплати праці, схвалені Указом Президента України "Про Основні напрями політики щодо грошових доходів населення України" від 7 серпня 1999 р. Серед них: удосконалення законодавства про оплату праці; життя заходів щодо посилення контролю за додержанням законодавства про оплату праці; своєчасною виплатою заробітної плати; реформування системи заробітної плати, спрямоване на істотне підвищення заробітної плати та докорінну зміну структури витрат виробництва; підвищення ефективності діяльності органів виконавчої влади з реалізації законодавчо визначених повноважень щодо встановлення умов і розмірів оплати праці; підвищення вартості (ціни) робочої сили на основі збільшення у виробничих витратах питомої ваги витрат на оплату праці; підвищення розміру мінімальної заробітної плати, відновлення її ролі державної соціальної гарантії; посилення залежності оплати праці від кінцевих результатів виробництва, професійного і кваліфікаційного рівня працюючих; удосконалення механізму договірного регулювання соціально-трудова відносин шляхом поліпшення і конкретизації змісту угод і договорів, що укладаються на державному, галузевому, регіональному і виробничому рівнях; удосконалення процедури укладення і контролю за виконанням угод і колективних договорів з метою посилення соціальних гарантій працівників; зменшення необґрунтованої надмірної міжгалузевої диференціації в оплаті праці; забезпечення підтримки купівельної спроможності населення через індексацію його грошових доходів; реалізації комплексу правових, організаційно-економічних заходів, спрямованих на легалізацію тіньових доходів.

Без сумніву, вирішення цих питань допомогло б встановленню більш високого рівня соціальної справедливості в суспільстві, забезпеченню належних гарантій дотримання рівноправного економічного і правового становища і жінок, і чоловіків.

На жаль, на сьогодні залишається актуальною проблема дотримання чинного законодавства про оплату праці щодо своє-

часної виплати зарплати працівникам, встановлення еквівалентного розміру за виконану роботу, навіть, обов'язкового мінімального розміру, поширене невиконання рішень судових органів щодо примусового виконання обов'язку власників (уповноважених ними органів) з виплати раніше встановленої винагороди працівникам за виконану роботу. У зв'язку з цим є необхідним удосконалення правоохоронних норм трудового та інших галузей (адміністративного, кримінального) законодавства.

Важливо на підприємствах запровадити практику з'ясування причин встановлення меншого розміру оплати праці конкретного працівника порівняно із працюючим іншої статі, який виконував або виконує аналогічну роботу (роботу однакової вартості). До контролю у цій сфері доцільно залучати представників як державних органів нагляду і контролю, так і працівників громадських організацій.

Гендерна рівновага у регулюванні режиму робочого часу

Значна частина порушень соціального балансу як у правовому, так і у фактичному становищі жінок і чоловіків проявляється у регулюванні режиму робочого часу. Чинним законодавством передбачені у вигляді гарантій права жінок-матерів на встановлення гнучкого графіка роботи (Положення про порядок і умови застосування гнучкого графіка роботи для жінок, які мають дітей), обов'язкове запровадження для них неповного робочого дня на їх вимогу (ст. 56 Кодексу законів про працю України, Положення про порядок та умови застосування праці жінок, які мають дітей і працюють неповний робочий час), недопущення залучення до робіт у нічний час, до надурочних робіт і робіт у вихідні дні та направлення у відрядження вагітних жінок і жінок, які мають дітей до трьох років (ст. 179 КЗпП України), право на переведення на іншу роботу із збереженням попереднього середнього заробітку до досягнення дитиною трьох років (ст. 178 КЗпП України), право на відпустку по вагітності, пологах, догляду за дітьми (ст. 179, 181 КЗпП України), гарантії при прийнятті на роботу і заборона звільнення (ст. 184 КЗпП України), право на користування закладами по догляду за дітьми (ст. 186 КЗпП України).

Такі значні переваги для працівниць потребували врегулювання у напрямі збалансування із становищем працівників-батьків. Це завдання покликана була вирішити введена в дію ст. 186-1 КЗпП України, що поширила зазначені гарантії на батьків. Однак гендерне врівноваження не знайшло при цьому логічного завершення через обмеження гарантій випадками виховання дітей без матері, у тому числі у разі її тривалого перебування в лікарняному закладі.

Крім того, у Положенні про порядок і умови застосування гнучкого графіка роботи для жінок, які мають дітей, та у Положенні про порядок та умови застосування праці жінок, які мають дітей і працюють неповний робочий час, не зазначено, що норми цих актів також поширюються на чоловіків-батьків. Відповідно виникають умови порушення рівних правових засад реалізації трудових прав працівників різних статей. Тому необхідно запроваджувати зміни до законодавства про працю стосовно режиму праці жінок і чоловіків.

Право працюючих чоловіків та жінок на відпочинок

У відносинах, пов'язаних з правом на оплачувані відпустки, тісно переплітаються трудові права працівників як матеріально-го, так і особистісного спрямування, оскільки цей вид часу відпочинку передбачає задоволення потреб працівників у духовному розвитку, вирішення соціально-побутових питань, сімейного та дружнього спілкування із збереженням основного доходу за місцем роботи.

Законом України "Про відпустки" передбачені такі види відпусток, як щорічні відпустки, додаткові відпустки у зв'язку з навчанням, творчі та соціальні відпустки. Ця важлива сукупність трудових правовідносин містить ряд неузгоджених питань саме з огляду на дотримання принципу рівних можливостей працюючих жінок і чоловіків.

Так, серед підстав надання соціальних відпусток у ст. 19 Закону передбачається надання щорічної додаткової оплачуваної відпустки тривалістю п'ять днів тільки *жінкам*, які працюють і мають двох і більше дітей віком до 15 років або дитину-інваліда, *жінкам*, які усиновили дитину, тільки *батькам*, які виховують

дитину без матері (в тому числі й у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі). Наприклад, жінці, яка виховує дитину без батька, такої гарантії не передбачено.

Ст. 25 цього Закону передбачає надання відпусток без збереження заробітної плати за бажанням працівника в обов'язковому порядку матері або батьку, *але тільки такому, який виховує дітей без матері*, що має двох і більше дітей віком до 15 років або дитину-інваліда.

Не підлягає сумніву необґрунтованість такої позиції законодавця щодо працюючих жінок і чоловіків, які мають дітей. Якщо сім'я вирішує, що у батька є більше можливостей виділити час для догляду за дітьми, а жінка в свою чергу не може залишити роботу, то має бути забезпечене право подружжя самим здійснити вибір. Відповідні законодавчі положення потребують перегляду.

Окремо мають бути вирішені питання щодо надання відпусток батькам (матері і батьку) у разі навчання іншого подружжя, що доглядає за дитиною, хворим членом сім'ї, відповідно до вимог виконання навчального плану, умов написання книжок, проведеного наукових досліджень тощо.

Рівні можливості підвищення кваліфікації і просування на роботі

Питання рівного статусу жінок і чоловіків у трудових відносинах стосуються реалізації ними прав особистісного характеру. Серед них право на підвищення кваліфікації, на просування по службовій сходові на роботі, повагу до людської гідності, особистої недоторканності, захисту інформації щодо особи тощо.

Введення певних обмежень чи навпаки — створення більш сприятливих умов на роботі для працівників за ознакою статі значною мірою зачіпають саме сферу їх особистих інтересів та пов'язаних з їх реалізацією прав. Це найбільш незахищена сфера правовідносин, оскільки нормативні положення з питань неупередженого ставлення при відборі кандидатур на просування, направлення на навчання для підвищення кваліфікації не містять окремих вказівок щодо врахування гендерного принципу в цьому напрямі. Як наслідок — статистичні показники щодо досить

нерівної кількості жінок і чоловіків, які підвищували кваліфікацію за всіма основними галузями виробництва.

Тому в нормативно-правових актах, присвячених вирішенню означених питань, необхідно закріпити вимоги щодо формування робочих планів підвищення кваліфікації працівників, складання відповідних статистичних матеріалів, із висвітленням підстав для направлення працівників на навчання та підвищенням їх по роботі з тим, щоб створити прозору для нагляду і контролю процедуру реалізації відповідних прав працівників, а також задекларованого в загальних положеннях принципу рівних можливостей.

Особистісний аспект трудових правовідносин значною мірою впливає на застосування правових норм, спрямованих на забезпечення дисципліни праці та застосування норм дисциплінарного впливу на працівників, що відбивається на їх статусній характеристиці.

Гендерні питання охорони праці

Захист особистого здоров'я працівників — жінок і чоловіків є предметом інституту охорони праці в трудовому праві.

Закон України "Про охорону праці" відображає загальний підхід до дотримання безпечних умов праці на підприємстві, здійснення відповідних правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних заходів та засобів, спрямованих на збереження здоров'я і працездатності працівників.

Крім того, ст. 14 цього Закону передбачає спеціальні норми щодо забезпечення охорони праці жінок. У ній закріплено заборону застосування праці жінок на важких роботах і роботах зі шкідливими або небезпечними умовами праці, на підземних роботах, крім нефізичних робіт по санітарному та побутовому обслуговуванню, а також залучення жінок до підіймання та переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми. Перелік важких робіт та робіт зі шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок та Граничні норми підіймання і переміщення важких речей жінками також спрямовані на забезпечення здоров'я жінок при здійсненні трудової діяльності.

Нині жваво дискутується однозначне вирішення питання про недопущення жінок до встановленого переліку робіт. Це фактично позбавляє їх можливості самостійного приймати рішення щодо вибору роду занять та професійної діяльності. Наприклад, у ситуації вибору між отриманням хоча б якого-небудь легального джерела доходів та правом “не ризикувати здоров’ям” за відсутності засобів до існування жінка не має права самостійного вирішення питання. Є потреба у зв’язку з цим вивчення світового досвіду регулювання таких випадків за допомогою гнучких правил, а не авторитарного встановлення заборон.

Крім того, регулюючи нормативно передбачені граничні норми підймання жінками важких речей, варто зазначити, що й чоловікам підіймати важкі речі шкідливо для здоров’я. Адже загальними нормами трудового законодавства справедливо закріплене правило, згідно з яким будь-якому працівнику не може бути доручена робота, протипоказана йому за станом здоров’я (ст. 24, частина шоста КЗпП України).

У цьому аспекті є актуальною проблема проведення загальних заходів щодо поліпшення умов праці, усунення шкідливих чинників на виробництві для всіх працівників.

З огляду на сучасний стан економіки в Україні доцільно було б взагалі встановити заборону залучати працівників — і жінок, і чоловіків до підймання важких речей без їх згоди, якщо це попередньо не було обумовлено трудовим договором.

Проблеми рівного ставлення при звільненні працівників

Значна увага в нормах галузі трудового права приділяється питанням припинення трудових відносин. Така позиція зумовлена тим, що загроза позбавлення працівника роботи є досить вагомим чинником впливу на забезпечення вимог роботодавця, в тому числі необґрунтованих чи протизаконних. Тому законодавство визначило вичерпний перелік підстав звільнення працівників за ініціативою останнього.

Вагомість проблеми звільнення підтверджена прийняттям МОП Конвенції № 158 про припинення трудових відносин з ініціативи підприємця, згідно з положеннями якої таке звільнення допускається лише за наявності законних підстав, пов’язаних зі

здібностями та поведінкою працівника, або викликаних виробничою необхідністю. Крім того не визнаються законними підставами для звільнення належність до певної статі, сімейний стан, сімейні обов'язки, вагітність тощо.

Як зазначалось, положення ст. 22 Кодексу законів про працю України щодо гарантій при укладенні, зміні та припиненні трудового договору містять заборону дискримінації і за статевою ознакою. Однак на практиці дещо ускладненим є безпосереднє виявлення дискримінації за ознакою статі при припиненні трудових правовідносин, оскільки у рішенні власника (або уповноваженого ним органу) позбутись “невигідного” працівника, як правило, зазначаються підстави, передбачені законодавством.

Водночас, спираючись на дані соціологічних опитувань можна скласти певне уявлення про стан дотримання рівня ставлення роботодавців до працівників різної статі. За результатами досліджень Інституту соціології НАН України, більшість чоловіків звільняється за власним бажанням (приблизно 56%), більшість жінок — за скороченням штатів (близько 74 %). Наскільки обґрунтованими і виваженими були рішення в кожному окремому випадку скорочення саме представниць жіночої статі? Певно, що має проводитись відповідна робота і державних наглядових органів, і соціальних партнерів у цьому напрямі. Слід зазначити, що є не достатньою діяльність профспілкових організацій на підприємствах, що певним чином зумовлено їх організаційно-матеріальною залежністю від роботодавця в сучасних умовах.

Тому було б доцільно нормативно передбачити і запровадити в практику залучення не залежних від роботодавців громадських структур до здійснення нагляду за дотриманням вимог антидискримінаційного характеру, зокрема, і при звільненнях працівників.

3. Правоохоронний механізм забезпечення гендерного принципу в нормах трудового законодавства

Реальне функціонування будь-якого нормативного положення значною мірою залежить не тільки від його формального визначення в моделі поведінки (правовій нормі), а й у можливості

застосування державного примусу до його виконання у належних випадках.

Саме у правовій регламентації застосування примусу до виконання встановлених вимог полягає призначення так званої захисної (охоронної) функції трудового права. І серед складових такого механізму, на мою думку, вагому роль відіграють *організаційні структури* із спеціально визначеними функціями із реалізації та дотримання засад рівних можливостей працівників у трудових правовідносинах — державні органи, їх структурні підрозділи або окремі посадові особи, роботодавці та їх об'єднання, уповноважені працівниками органи, передусім — профспілкові організації, та їх об'єднання, інші громадські організації. Крім того, значний вплив на забезпечення встановлених правових вимог справляє наявність у нормативних актах галузі конкретних несприятливих наслідків (*санкцій*) для порушників права на рівне ставлення і рівний правовий статус працівників обох статей у трудових правовідносинах.

Організаційні засади захисту рівного статусу жінок і чоловіків у трудових правовідносинах

Ефективність забезпечення обов'язків роботодавців з дотримання рівних трудових прав працівників значною мірою залежить від можливості відстежувати їх фактичну реалізацію. Передбачена чинним законодавством структура різних за статусом організаційних утворень, що мають здійснювати нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю, включає спеціально уповноважені на те органи та інспекції, які не повинні залежати від власника або уповноваженого ним органу (роботодавця). Основним державним наглядовим органом у сфері застосування праці звичайно є Міністерство праці та соціальної політики України та його структурні підрозділи. Інші центральні органи виконавчої влади здійснюють контроль за додержанням законодавства про працю на підприємствах, в установах і організаціях, що перебувають у їх функціональному підпорядкуванні.

Відповідними функціями у проведенні державної політики та здійсненні контролю за виконанням вимог (як правило, щодо охорони праці) наділені місцеві державні адміністрації та органи місцевого самоврядування.

Повноваженнями щодо здійснення вищого нагляду за додержанням і правильним застосуванням законів про працю традиційно наділені органи прокуратури. Необхідно також брати до уваги можливість Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини у забезпеченні дотримання законних прав і інтересів громадян України — жінок і чоловіків.

Однак практичний досвід свідчить про малоефективність загальних функцій окремих установ без конкретного визначення їх повноважень саме у напрямі здійснення контролю та застосування санкцій за недотримання гендерних засад у сфері трудової діяльності громадян.

Тому об'єктивно зумовленою потребою було б нормативне доповнення або спеціальне виокремлення *повноважень* державних органів, органів місцевого самоврядування, адміністрації роботодавця, представницьких органів працівників, громадських організацій, “задіяних” у процесі забезпечення трудових прав громадян, *по визначенню рівня дотримання принципу рівних можливостей жінок і чоловіків*.

Серед таких повноважень слід виокремити і розроблення відповідних програм діяльності у цьому напрямі, запровадження гендерної статистики та підготовки іншої інформації з цієї проблематики, застосування організаційних та правових заходів щодо забезпечення неупередженого ставлення до працюючих жінок і чоловіків. Відповідні зміни необхідно було б внести до Законів України “Про Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини”, “Про місцеві державні адміністрації”, “Про прокуратуру”, “Про підприємства”, до Положення про Міністерство праці та соціальної політики України. Суттєвим кроком у напрямі забезпечення рівного статусу жінок і чоловіків стало б формування міжвідомчого координаційного органу із залученням громадських утворень і наділення його повноваженнями постійного визначення стану дотримання, зокрема трудових, прав жінок і чоловіків у всіх сферах трудової діяльності.

Наявність конкретизованих нормативних вимог щодо поведінки учасників правовідносин, встановлення відповідальності за їх недотримання надасть можливість відповідальним структу-

рам більш оперативно і ефективно реагувати на факти порушень та вживати заходів щодо їх усунення.

Ряд країн, крім того, пішли шляхом створення окремих інституцій, спеціально уповноважених здійснювати контроль за виконанням законодавства з цього питання та вжиття заходів у разі його порушення. Як приклад можна зазначити запровадження інституту Омбудсмена з рівних можливостей та Комісії рівних можливостей у Швеції, що уповноважені докладати зусиль, спрямованих на утвердження рівності у трудовому житті” (ст. 31 Акта про рівність між чоловіками і жінками Кодексу статусів Швеції) та розглядати питання, “що стосуються наказів, невиконання яких карається штрафом “ (ст. 32 зазначеного Акта).

У Республіці Литва нагляд за впровадженням у практику застосування рівних прав жінок і чоловіків також покладено на Омбудсмена з рівних прав і можливостей, до компетенції якого належить розгляд скарг, пов’язаних з дискримінацією та сексуальними домаганнями, напрацювання рекомендацій щодо перегляду нормативно-правових актів та пріоритетів у політиці впровадження рівних прав.

Порівнюючи міжнародний досвід реалізації та забезпечення належного правового становища громадян з вітчизняним, необхідно враховувати сучасну правозахисну систему України, зважати на існуючу вітчизняну структуру відповідних установ, покликаних бути на сторожі прав людини. В Україні цю діяльність здійснює *Уповноважений Верховної Ради України з прав людини*, до компетенції якого належить розгляд звернень щодо усунення порушення будь-якого права особи у державі. Водночас функції такого рівня правозахисника, на жаль, не підкріплені достатнього рівня повноваженнями і авторитетом влади. Є підстави вважати, що функціонування такої структури (вивіреної міжнародною практикою) в умовах збереження загальнонаглядових функцій органів прокуратури буде не досить ефективним. Перегляд місця і ролі правозахисних установ, побудова їх стрункої системи із чітким визначенням статусу і компетенції — справа складна і потребує часу.

Процедура розгляду трудових спорів в Україні певним чином висвітлює послідовність процесу відновлення порушеного права

працівника та покладення відповідальності за таке порушення і дає підстави для висновків щодо ефективності діяльності кожного суб'єкта застосування правозахисних норм. Так, первинними органами по розгляду трудових спорів за національним законодавством, окрім судів, є *комісії по трудових спорах* на підприємстві, установі, в організації, “якщо працівник самостійно або за участю профспілкової організації, що представляє його інтереси, не врегулював розбіжності при безпосередніх переговорах з власником або уповноваженим ним органом” (ст. 224 КЗпП).

Потребує гендерного вдосконалення порядок формування такої комісії. У ст. 223 КЗпП, зокрема, зазначається вимога щодо кількості робітників у складі комісії підприємства, яка не може бути меншою половини її складу. Зазначена вимога об'єктивно обґрунтована як умова дотримання неупередженого вирішення справи. З огляду на специфіку питань, розбіжностей з приводу порушення рівного ставлення до трудових прав працівників за ознакою статі логічною постає проблема забезпечення об'єктивного рішення цього органу по трудовому спору. Тому при підготовці матеріалу із вдосконалення трудового законодавства у означеному напрямі важливо буде зазначити потребу у встановленні вимог щодо складу комісії при вирішенні питань гендерної рівності працівників. Найбільш прийнятним було б запровадження порядку прийняття рішень у цих випадках комісією, у складі якої буде представлена однакова кількість осіб обох статей.

Вагомим досягненням у розбудові вітчизняної правової системи можна відзначити нормативні положення Основного Закону щодо поширення юрисдикції *судів загальної компетенції* на всі правовідносини, що виникають у державі (ст. 124 Конституції України). Це значно розширює можливості громадян щодо вибору засобів захисту своїх трудових прав незалежно від предмета спору¹³.

¹³ Це положення є суттєвим з огляду на закріплені у чинному Кодексі про працю України порядок обов'язкового попереднього (досудового) розгляду у комісіях по трудових спорах питань захисту трудових прав працівників (ст. 224), окрім випадків, передбачених ст. 232 КЗпП України.

До внесення відповідних змін до Кодексу законів про працю України з метою вдосконалення судової діяльності у сфері захисту прав та свобод людини Пленум Верховного Суду України своєю Постановою від 30 травня 1997 р. № 7 роз'яснив судам, що вони “не вправі з часу введення Конституції в дію відмовляти фізичним чи юридичним особам у прийнятті до судового розгляду заяв і звернень”. Це правило надає широкі повноваження судовій владі по застосуванню норм права, керівних положень (принципів права), що необхідно враховувати при вирішенні питання про створення компетентних правоохоронних структур.

Важливим засобом забезпечення захисної функції трудового права є проведення спеціалізації у функціонуванні судів загальної юрисдикції, що є актуальним з огляду на проведення судової реформи в Україні. Певна річ, що становлення такої спеціалізованої структури, як трудові суди дало б змогу більш детально регламентувати і застосовувати практику вирішення й питань дискримінації саме працівників за статевою ознакою. У країнах, де діють окремі структури щодо нагляду за дотриманням вимоги рівності статей та розгляду справ з приводу його порушення, а також функціонують трудові суди, вирішення питань підсудності спору щодо порушення права на рівне ставлення у трудових відносинах вирішується на користь останніх¹⁴. Тобто вважається, що принципи і умови вирішення питань у трудових судах дають змогу забезпечувати високий рівень захисту прав громадян. Необхідно зазначити у зв'язку з цим, що засади діяльності трудових судів у ряді європейських країн відзначаються демократичністю, оперативністю розгляду спорів та професійною спеціалізацією.

Звичайно, питання щодо виокремлення спеціальних судів, до компетенції яких входив би розгляд трудових спорів, досить складне для України як фінансово, так і організаційно. Водночас при впровадженні судової реформи доцільно було б розглянути можливість проведення спеціалізації в організації роботи судів загальної юрисдикції залежно від категорії справ. Однак слід бра-

¹⁴ Наприклад, Закон Норвегії від 9 червня 1978 р. “Про рівноправність між статями”, частина друга § 14.

ти до уваги, що якість правоохоронної діяльності відповідних структур дуже залежить від кваліфікації їх працівників. Проведення ж спеціалізації має сформувати коло фахівців, що обізнані у “тонкощах” процедури розгляду трудових спорів окремих категорій.

Згідно зі ст. 55 Конституції України громадянам надано право звертатися за захистом своїх прав і свобод до відповідних міжнародних судових установ або органів міжнародних організацій, членом або учасницею яких є Україна. Прийняття Україною схваленого 6 жовтня 1999 р. Генеральною Асамблеєю ООН Факультативного протоколу до Конвенції про ліквідацію усіх форм дискримінації щодо жінок дасть змогу жінкам подавати індивідуальні скарги про порушення положень цієї Конвенції до *Комісії ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок*. Крім того, Кабінетом міністрів Ради Європи відпрацьовуються положення щодо можливості різних категорій працівників подавати до *Європейського суду з прав людини* колективні скарги з приводу порушень їх соціальних та економічних прав. Це стало б якісно новим етапом ствердження суспільно-демократичних засад захисту прав громадян України.

Розвиток демократичних засад у соціальних відносинах безпосередньо залежить від статусу, авторитету, активності складових структур громадянського суспільства. І якщо численні неурядові громадські організації, створені для забезпечення рівних прав та інтересів громадян — жінок та чоловіків, відіграють першорядну роль у проведенні гендерної політики в Україні, то такі об'єднання громадян, що створюються за професійною ознакою, належною мірою не включені у цей процес демократизації.

Специфіка трудових правовідносин об'єктивно зумовлює особливість методу їх регулювання, окрім законодавчого, адміністративного, судового, вагома роль належить колективно-договірному порядку, діяльності *професійних організацій трудящих*.

Професійні спілки — це та складова суспільного механізму управління, що реально в змозі впливати на фактичне становище жінок і чоловіків у конкретних правовідносинах із застосування праці як у вищих структурах влади в державі, так і при здійсненні

простої некваліфікованої роботи. У демократичних країнах вагоме місце об'єднань громадян за професійною ознакою у встановленні умов праці забезпечує оперативне та пристосоване до конкретних обставин врегулювання інтересів роботодавців та працівників — жінок та чоловіків. Роль, авторитет профспілок у ряді країн забезпечила їх участь у встановленні соціальної справедливості у гендерних відносинах на національному рівні. Так, у Норвегії до Комісії із рівноправності два члени із заступником призначаються за пропозицією Центрального об'єднання профспілок Норвегії та Союзу підприємців Норвегії. В Ісландії діє Рада рівного статусу, Голову якої призначає міністр соціальних справ, одного із членів — Конфедерація ісландських роботодавців, одного — Ісландська федерація праці, одного — Федерація профспілок державних і муніципальних службовців та по одному — Ісландська асоціація за права жінок і Федерація ісландських жіночих асоціацій. Важливо використовувати такий світовий досвід за умов становлення організаційних засад забезпечення принципу гендерної рівності в Україні.

На сьогодні за положеннями Закону України “Про професійні спілки, права та гарантії їх діяльності”, прийнятого 15 вересня 1999 р., надані профспілкам повноваження (що водночас є їх обов'язками) із представництва, здійснення та захисту інтересів працівників охоплюють всі аспекти трудових правовідносин, увесь обсяг трудових прав громадян. Як сторона колективних договорів та угод професійні спілки або інші уповноважені працівниками органи, їх об'єднання напрацьовують та встановлюють відповідні норми щодо основних умов праці на національному, регіональному (галузевому), виробничому рівнях¹⁵. Норми трудового законодавства містять вимоги до власника погоджувати з профспілками питання робочого часу працівників (залучення працівників до надурочних робіт, роботи у вихідні дні, введення підсумкового обліку робочого часу), встановлення систем та ставок оплати праці, здійснення інших виплат тощо.

¹⁵ Цікавим у зв'язку з цим є факт прийняття у галузевій угоді між ЦК профспілки Національної академії наук (НАН) та Президією НАН України рекомендації введення скороченого робочого тижня для жінок, що мають дітей дошкільного і початкового шкільного віку із збереженням середнього розміру заробітної плати.

Профспілки безпосередньо наділені такими правовими засобами впливу, як надавати дозвіл на звільнення працівників за наявності обґрунтованих підстав, вимагати від власника звільнення керівника, що порушує законодавство про працю. Ефективне використання цього механізму, напевно, не призвело б до ситуації, коли 72 % звільнених за скороченням штатів працівників за певний період становили жінки. Вирішення проблем рівного статусу працівників значною мірою залежить від ефективності функціонування такої громадської інституції, як професійні об'єднання працівників.

Спираючись на загальні норми Конституції та ст. 2-1, 22 КЗпП України щодо заборони дискримінації, і за ознакою статі зокрема, профспілкові діячі володіють можливістю реалізовувати право на захист працівників, у тому числі і від неоднакового ставлення на роботі.

Окрім використання своїх можливостей безпосереднього впливу на забезпечення рівних прав працівників на місцях, профспілки могли б робити вагомий внесок у становлення спеціального нормативного регулювання через визначення вимог до роботодавців як зобов'язаної сторони у трудових відносинах, закріплення умов відповідальності за порушення саме цього принципу та визначення порядку притягнення до такої відповідальності.

Об'єктивно діяльність професійних спілок є основою захисту прав працюючих громадян у рівному обсязі — жінок і чоловіків.

Поряд з цим важливою є регламентація механізму забезпечення гендерного принципу саме в діяльності представницьких органів працівників. Знову ж таки, варто зазначити об'єктивну потребу висвітлення у нормах законодавства принципів формування представницьких органів та порядок прийняття ними рішень на паритетних — між жінками і чоловіками засадах.

Таким чином, функції, покладені на профспілки, можуть забезпечити дію принципу рівних можливостей на різних етапах здійснення працівниками своїх трудових прав — і при укладенні трудового договору (відбір кандидатури працівника, визначення умов договору), і при виконанні роботи і, звичайно, при вирішенні питання про припинення трудових правовідносин.

Відповідальність за порушення принципу рівних можливостей

Необхідним елементом правозахисного механізму є встановлення та застосування *санкцій* до порушників вимоги дотримання рівних правових можливостей працівників різних статей.

Варто зазначити, що у трудовому законодавстві України не конкретизуються умови відповідальності за порушення його норм. Є поширеними нормативні положення із загальними формулюваннями щодо неналежної поведінки учасників трудових правовідносин, як-от: *“порушення власником або уповноваженим ним органом законодавства про працю”* (ст. 39 КЗпП), *“одноразове грубе порушення трудових обов’язків керівником підприємства, установи, організації”* (ст. 41 КЗпП), відшкодування власником або уповноваженим ним органом моральної шкоди працівнику у разі, *“якщо порушення його законних прав призвели до моральних страждань, втрати нормальних життєвих зв’язків і вимагають від нього додаткових зусиль для організації свого життя”* (ст. 237-1 КЗпП), *“Особи, винні у порушенні законодавства про працю, несуть відповідальність згідно з чинним законодавством”* (ст. 265 КЗпП), *“За порушення законодавства про оплату праці винні особи притягуються до дисциплінарної, матеріальної, адміністративної та кримінальної відповідальності згідно з законодавством”* (ст. 36 Закону України “Про оплату праці”), *“Службові особи, винні у порушенні законодавства України про зайнятість населення, притягуються у встановленому порядку до відповідальності”* (ст. 35 Закону України “Про зайнятість населення”) та інші.

Однак як особа без юридичної освіти, так і фахівець, певно, будуть відчувати труднощі у з’ясуванні, яким саме чином, службова особа нести відповідальність за упереджене ставлення при наданні допомоги безробітному чоловікові або безробітній жінці у підшукуванні роботи, підвищенні кваліфікації тощо.

Звичайно, що при поданні скарги і підтвердженні фактів, у ній викладених, керівник може застосувати дисциплінарне стягнення до працівника служби зайнятості за порушення обов’язків щодо дотримання законодавчих положень у своїй діяльності, зокрема і принципів державної політики зайнятості, викладених у

ст. 3 цього Закону. Але якого характеру мають бути ці стягнення — обійтися доганою або звільнити працівника, з'ясування, чи має право особа на відшкодування за порушення своїх прав — нормативно не визначено.

Традиційно викладена норма права щодо дискримінації з переліком ознак, за якими вона не допускається (невже існують ознаки, підстави для встановлення дискримінації?), є досить невиразною й на практиці неефективною. У низці таких ознак губиться належність до відповідної статі. Дані окремих досліджень, аналізу співвідношення реальних можливостей працівників і жінок, і чоловіків свідчать про значні відхилення від рівноваги та збалансованості у цій сфері. У той же час практично немає інформації щодо діяльності правоохоронних та судових органів з розгляду справ з питань дискримінації за ознакою статі.

Працівники, як правило, звертаються за захистом порушених прав на оплату праці, на затримку її виплати, поновлення на роботі за умов незаконного звільнення, переведення тощо. Однак віднайти приклади порушення трудових прав унаслідок дискримінації працівника-жінки або працівника-чоловіка складно.

Пояснити цю ситуацію можна досить просто, оскільки це підкріплено логікою функціонування правозахисного механізму. Звернувшись до досвіду ряду європейських країн (переважно скандинавських) саме у правовому забезпеченні рівного статусу жінок та чоловіків, можна зазначити позитивні зрушення у їх реальному становищі. Зумовлено це і створенням окремих організаційних структур щодо нагляду за дотриманням вимог рівного ставлення (значною мірою у трудових правовідносинах), і законодавчим визначенням конкретних негативних наслідків для осіб, винних у порушенні принципу рівних можливостей.

Наприклад, Акт про рівність між чоловіками та жінками Кодексу статусів Швеції передбачає конкретні зобов'язання, правила поведінки роботодавця щодо забезпечення рівних прав та можливостей працівників жінок і чоловіків — від складання плану (програми) заходів щодо необхідності надати інформацію неприйнятій на роботу особі про кваліфікацію та інші якості працівника протилежної статі, якому була надана перевага.

Відповідні положення містять вказівки на можливість попередження роботодавця про усунення порушень принципу рівного статусу, накладення штрафу, необхідність здійснення компенсації збитків, моральної шкоди дискримінованій особі.

Штрафні санкції, але на користь держави, передбачає Закон Литви "Про рівні можливості". Закон Норвегії "Про рівноправність між статями", окрім вимоги відшкодування шкоди, сплати штрафу порушником норм Закону, передбачає покарання у вигляді ув'язнення для порушників обов'язку надавати відомості щодо стану дотримання положень цього Закону. Крім того, органи прокуратури при розгляді кримінальних справ можуть вимагати винесення рішення щодо вжиття заходів, спрямованих на припинення протиправної дії або на запобігання її повторення.

Саме наявність конкретизованих у правовому полі моделей поведінки зобов'язаних сторін та регламентація примусу до виконання обов'язків створює практичні передумови реалізації прав громадян на рівне ставлення і рівні можливості.

У нормах національного законодавства України можна відмітити приклади конкретизації правових наслідків для порушників гендерно чутливих вимог. Так, ст. 4 Закону України "Про зайнятість населення" передбачає стягнення штрафу у розмірі середньої річної заробітної плати за кожен відмову у прийнятті на роботу громадян, для працевлаштування яких встановлена квота на підприємстві, в тому числі жінок з дітьми. Необхідно надалі розширювати регламентацію правової відповідальності за недотримання або порушення умов рівного становища громадян у трудових відносинах.

Висвітлення напрямів встановлення правозахисного механізму в сфері порушення принципу рівних можливостей громадян у трудовій діяльності слід розпочинати із стану дотримання рівноправного становища жінок і чоловіків при прийнятті на певну роботу. В цілому виникнення трудових правовідносин, укладення трудового договору є визначальним для всього подальшого процесу виконання трудових обов'язків працівника і зобов'язань роботодавця. Звичайно, будь-яка особа як жіночої, так і чоловічої або статі відчуває певну невизначеність стосовно своїх шансів

на майбутню роботу. За відмови їм у прийнятті на роботу не кожний стане звертатись зі скаргою на дії роботодавця (його представника), навіть якщо є вагомі підстави вважати відмову необґрунтованою з підстав статевої належності.

Тому значну роль для ефективної дії норм захисту рівного ставлення до трудових прав громадян відіграє їх гендерне усвідомлення, гендерна обізнаність що, по-перше, означене право існує, по-друге, якими засобами його можна забезпечити.

За відмови жінці або чоловікові у прийнятті на роботу, якщо є підстави вважати таку відмову зумовленою ознакою статі, виникає ряд питань процесуального характеру, що потребують з'ясування — хто має доводити обґрунтованість (чи навпаки — необґрунтованість) відмови (“тягар доведення”), яка інстанція може або повинна розглядати розбіжності, і, нарешті, які правові наслідки мають виникнути за наявності порушення.

Вирішення таких питань потребують й випадки порушення інших прав працівників у процесі їх трудової діяльності. Наприклад, питання розподілу тягара доведення принципово вирішене у нормах трудового законодавства України. Оскільки у разі виникнення спору на роботодавця покладається обов'язок доводити вину працівника (за аналогією з нормою ст. 138 КЗпП України), томожна припустити, що в разі скарги працівника на упереджене ставлення до нього відповідною інстанцією (комісією по трудових спорах, вищестоящим органом, судом) має бути висунуто вимогу до роботодавців обґрунтувати виваженість своїх рішень.

Однак точність і конкретність правових формулювань сприяють більш ефективному застосуванню законодавства. Тому при розробці нормативних положень з питань забезпечення рівних можливостей працівників було б доцільно окремою нормою записати і вимогу про те, що саме роботодавець має довести обґрунтованість висунутих вимог до працівника при прийнятті на роботу і причин відмови, відсутності мотиву статі працівника.

За теорією будь-яка норма права має свою структуру, серед складових якої обов'язково міститься санкція за недотримання означеного правила поведінки. Тобто певна правова вимога або

можливість за певних обставин діяти тим чи іншим чином забезпечується (має забезпечуватись) настанням несприятливих для порушника наслідків.

Оскільки побудова норми права часто не збігається із статтею конкретного нормативного акта і відповідні санкції за її недотримання можуть міститись в інших його статтях або інших нормативних актах, у положеннях різних галузей законодавства, то, звичайно, не доцільно характеризувати кожне правове установлення як таке, що не містить конкретних вказівок на санкції, як неефективне.

Водночас випадки порушення схожих (однорідних) вимог належної поведінки повинні мати наслідком застосування й адекватних видів відповідальності. Наприклад, за неправомірне використання владних повноважень посадовою особою керівник одноособово визначає обсяг відповідальності працівника (за матеріалами службового розслідування чи без такого). Це може бути і догана, і звільнення, і направлення матеріалів для притягнення до адміністративної чи кримінальної відповідальності. Більш детальної регламентації дій уповноваженої особи не встановлено.

Відповідно постає питання у разі притягнення до різної міри відповідальності працівника чоловічої та жіночої статей - який механізм визначення міри порушення принципу рівного ставлення до працівників, які санкції доцільно передбачати? Потрібно обґрунтовано підійти до встановлення належного механізму оцінки порушень, критеріїв вибору рівня й обсягу відповідальності.

Проблему відповідальності досить складно розв'язати на практиці. Шлях одностороннього наділення працівників тільки правами, а роботодавців — обов'язками не є раціональним. Необґрунтованість певних правових положень може призвести і часто призводить до свідомого їх порушення.

Наприклад, закріплена у ст. 184 КЗпП України заборона звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років (до шести років — частина шоста ст. 179), одиноких матерів за наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини-інваліда з ініціативи власника або уповноваженого ним органу, крім випадків повної ліквідації підприємства, установи, орга-

нізації, коли допускається звільнення з обов'язковим працевлаштуванням, — передбачає суб'єктивне право цієї категорії працівників на поновлення, відшкодування збитків.

У зв'язку з цим виникають запитання, наскільки обґрунтованим і економічно вигідним буде власнику “утримувати” працівницю, яка не виконує вповні трудову функцію, порушує трудову дисципліну, ходять на лікарняні і т.п.? І чи при цьому роботодавець є суб'єктом порушення принципу рівного ставлення до працівників різних статей? Наприклад, у Додатку до переглянутої Європейської соціальної хартії зазначено, що гарантії жінкам при звільненні не тлумачаться як категорична заборона і винятки роблять у певних випадках, коли працююча жінка винна у неналежній поведінці, яка виправдовує розірвання трудових відносин.

Об'єктивно назрілою є потреба внесення змін до національного законодавства з метою усунення необґрунтованого перевантаження “гарантіями” трудових прав працівників.

Окремого врегулювання потребують питання запобігання випадкам насильства щодо працівників, передусім жінок, усунення ґрунту для сексуальних домагань на роботі тощо. Кримінальна відповідальність, наприклад, за примушування керівником до вступу в інтимні стосунки підлеглої йому особи, не завжди є ефективним заходом. Працівники, як правило, не бажають розголосу, тому справа або взагалі не порушується, або до суду не доходить.

Корисним може стати зарубіжний досвід щодо протидії цьому негативному явищу. Вбачається доцільним запровадження дисциплінарних санкцій, відшкодування моральної шкоди в певних випадках порушення вимог етичного характеру на робочому місці з тим, щоб створювались умови нетерпимості до порушників цих вимог. Для вирішення цього питання необхідно розглянути проблему встановлення межі між сексуальним домаганням і сексуальною увагою, що має правові наслідки для особи — як щодо притягнення до відповідальності, так і для захисту від безпідставних звинувачень, регламентацію доведення факту порушення тощо.

Стан застосування “захисних” положень трудового законодавства має стати предметом постійної уваги усіх складових демократичного громадянського суспільства: і державних контролюючих установ, і громадських організацій, представницьких органів працівників, засобів масової інформації тощо. Крім того, на сьогодні невирішеним залишається коло питань щодо випадків притягнення до відповідальності таких суб’єктів трудового права, до функцій яких входить застосування санкції до безпосередніх порушників норм трудового законодавства. Необхідно зробити більш доступною для висвітлення їх діяльність із забезпечення трудових прав працівників на підставі гендерної дискримінації.

Напрацювання методологічних засад, критеріїв встановлення конкретних норм щодо виду, обсягу відповідальності за подібні порушення принципу рівного правового становища працюючих чоловіків та жінок та його процесуального супроводження має стати умовою побудови ефективної законодавчої бази по забезпеченню прав і свобод людини в цілому.

ВИСНОВКИ

Огляд положень міжнародного права та національного законодавства України дає змогу висловити такі міркування щодо рівня розподілу нормативних та фактичних можливостей між працюючими чоловіками і жінками в Україні.

1. Принцип рівності працівників за ознакою статі був адекватно до міжнародних норм задекларований у загальних положеннях трудового законодавства. У переважній більшості законодавчих актів, спрямованих на регулювання трудових відносин чи їх окремих аспектів, закріплена вимога недопущення дискримінації, зокрема і за ознакою статі. За умов досягнення достатнього рівня суспільної правосвідомості наявність нормативно вираженої заборони дискримінації за ознакою статі могла б слугувати засобом забезпечення принципу рівних можливостей на практиці. Адже такі порушення, як звільнення, зменшення розміру оплати праці тощо на підставі належності до певної статі безпосередньо є умовою притягнення до відповідальності. Однак надзвичайно складним є питання доведення такого факту.

2. Характерною рисою трудового законодавства України є дія положень, що закріплюють позитивну дискримінацію працюючих жінок. Однозначно визнавши жінок як малозахищену і економічно слабшу частину працездатного населення, законодавець пішов шляхом наділення їх особливими гарантіями у сфері праці ("позитивна" дискримінація).

Основною підставою виокремлення жінок як об'єкта захисту визначались їх репродуктивна функція, виконання ними обов'язку догляду за дітьми, іншими членами сім'ї, "обслуговування" потреб сім'ї в цілому. Не покладаючись на можливості чоловіків виконувати аналогічні обов'язки, проблему розв'язували нормативним "полегшенням" трудової діяльності жінок. Результатом виявилось їх менш конкурентоспроможне становище на ринку праці, обмеження перспективи для задоволення духовних потреб, професійного зростання, можливостей творчого самовираження тощо.

Загальна економічна ситуація у країні, зниження рівня життя, безробіття, перехід на платне навчання, медичне обслуговуван-

ня, зростання цін за умов низької оплати праці, зменшення платоспроможності населення загострило питання щодо можливості самостійно заробляти собі і членам сім'ї на прожиття. У цій обстановці виявилось, що жінки з гарантіями проти "надмірної" роботи опинились справді у більш незахищеному становищі порівняно з чоловіками.

Відповідно постали проблемні умови трудової діяльності чоловіків, які мають на утриманні непрацездатних членів сім'ї, здійснення догляду за ними.

3. Зважаючи на актуальність питання підвищення ефективності встановлених (відновлених) основних прав і свобод людини, і, з-поміж них права на рівний статус, у сучасний період постала проблема вивчення і використання напрацьованих міжнародним співтовариством засад та шляхів їх забезпечення, виявлення всіх невіршених і неврегульованих розбіжностей, неузгодженостей у національному нормативному регулюванні співвідношення обсягу і змісту прав жінок і чоловіків. Як свідчить аналіз зарубіжних нормативних актів, в них основна увага законодавця звернена саме на сферу забезпечення гендерної рівноваги в трудовій діяльності.

4. Врахування суспільних потреб у забезпеченні основного права людини на рівне ставлення у різних сферах відносин, трудових зокрема, вивчення досвіду світового співтовариства та національних особливостей правового регулювання суспільної поведінки на засадах дотримання цього принципу дає підстави висловити такі міркування про побудову механізму гендерної політики в Україні у сфері трудової діяльності громадян.

Передусім реалізація задекларованого в загальних положеннях нормативно-правових актів принципу рівних можливостей жінок і чоловіків потребує належного, максимально повного впровадження регулятивних норм галузевого (трудоного) законодавства з метою використання їх у конкретних життєвих обставинах. Основою для "запуску" в дію регуляторів статусних відносин у нашому суспільстві об'єктивно повинен стати єдиний нормативний акт на рівні закону, що окреслив би сфери правового впливу з метою забезпечення принципу рівності між жінка-

ми і чоловіками, встановив би моделі поведінки учасників відповідних груп відносин, що особливо насичені проявом гендерних стосунків, визначив засади, рівень “втручання” держави як засобу примусу, наглядові функції та участь громадських організацій.

Цей напрям правового регулювання передбачає напрацювання адекватних положень у загальних нормах трудового законодавства — Кодексі законів про працю України, в його новому проекті, в єдиному законодавчому акті про державні гарантії рівних можливостей жінок і чоловіків, в інституційних законах за групами трудових правовідносин, обґрунтування потреби прийняття нових нормативно-правових актів.

Серед останніх доцільно було б запропонувати розробку законів “Про соціальну інфраструктуру для працівників із сімейними обов’язками”, “Про нормування праці”, “Про конкурсно-атестаційні комісії на підприємствах, установах, організаціях”, “Про притягнення працівників та роботодавців до матеріальної відповідальності”, “Про громадський нагляд за умовами роботи найманих працівників” та ряд інших.

Нормативні положення підзаконних нормативно-правових актів з питань правового становища працівників різних сфер суспільно корисної діяльності слід прийняти на рівні законів. Це стосується, зокрема, необхідності прийняти закони про сезоні роботи, про громадські роботи, про тимчасових працівників, про роботу за сумісництвом тощо.

Окрім того, на часі створення більш ефективного механізму дії правоохоронних положень трудового законодавства, спрямованих на запобігання та усунення порушень усього комплексу трудових прав громадян з огляду на дотримання гендерної рівноваги. Для цього необхідно переглянути норми, що встановлюють відповідні негативні наслідки для осіб, які не дотримуються означеної вимоги або й прямо її порушують. Тобто йдеться про визначення в нормативному порядку *санкцій* за порушення принципу рівного ставлення до працівників різних статей та рівних можливостей при реалізації ними трудових прав майнового, особистісного та організаційного характеру. Це значною мірою по-

легшить роботу органів по розгляду трудових спорів, запровадити і конкретизує підстави і умови відновлення порушених прав та застосування відповідальності до порушників. Актуальною є і розробка процесуального механізму забезпечення регулятивних та правоохоронних норм трудового законодавства із посиленням уваги на захисті трудових прав та рівного правового становища працівників нормами процесуального трудового законодавства.

Важливо напрацювати засади побудови і функціонування структури компетентних установ, відповідальних за дотримання гендерного принципу в трудовій діяльності. Обґрунтовано буде зазначити потребу визначення принаймні діючих в Україні установ, які мають перебрати на себе відповідні функції або поставити питання про створення спеціальних інституцій як державного рівня, так і на громадських засадах.

ЗМІСТ

ВСТУП	4
ПРИНЦИП РІВНИХ МОЖЛИВОСТЕЙ У СУЧАСНІЙ ПРАВОВІЙ СИСТЕМІ	5
МІЖНАРОДНО-ПРАВОВІ АКТИ ЩОДО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІВНОГО СТАТУСУ ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ У ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИНАХ	10
1. Міжнародні акти загальносвітового рівня: забезпечення рівних можливостей у сфері праці	10
2. Міжнародне регулювання рівного статусу статей в трудовому законодавстві на регіональному рівні ...	18
РІВНІСТЬ ТРУДОВИХ ПРАВ ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ	25
1. Декларування гендерного принципу щодо реалізації трудових прав громадян	28
2. Принцип рівних можливостей у регулятивних положеннях трудового законодавства	29
3. Правоохоронний механізм забезпечення гендерного принципу в нормах трудового законодавства	50
ВИСНОВКИ	66

Підп. до друку 10.07.2001. Формат 60×90¹/₁₆. Папір офс. Гарнітура “Таймс”.
Друк офс. Ум. друк. арк. 4,2. Обл.-вид. арк. 6,6. Тираж 1000 прим. Зам. 503.

Видавництво “ЛОГОС”
Свідоцтво ДК № 201 від 27.09.2000 р.
01030, Київ-30, вул. Богдана Хмельницького, 10, тел./факс 235-60-03

