



ТРУДОВЕ ПРАВО ТА ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

Н. В. Мельницька*

ГЕНДЕРНІ ПІДХОДИ ЩОДО УДОСКОНАЛЕННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ЖІНОК

У багатьох країнах світу останні десятиріччя ХХ ст. були періодом суттєвих зрушень у вирівнюванні прав і можливостей чоловіків та жінок. Україна також не стоїть осторонь цього процесу, одним із напрямків її державної політики є створення сприятливих умов для поліпшення становища жінок, підвищення їх ролі у суспільстві і забезпечення гендерної рівноправності.

В контексті даного дослідження нас цікавить гендерна політика держави, становище жінок на ринку праці, юридичні засоби та механізми боротьби з дискримінацією жінок в трудових відносинах.

Певні аспекти в межах даної проблеми досліджувались у роботах таких вчених як В. Венедиктов, О. Кремльова, О. Руднева, І. Вегухова, В. Пузирний та інших.

Рівність прав і свобод людини і громадянина незалежно від статі визначається та гарантується Конституцією України, іншими законодавчими актами. Конституція України, встановлюючи такі ж стандарти у сфері гендерної рівності, керувалася нормами які закріплені у Загальній декларації прав людини, Міжнародному пакті про громадянські та політичні права, Міжнародному пакті про економічні, соціальні та культурні права, в Конвенції про захист прав людини та основоположних свобод, у Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, інших міжнародних документах.

Важливим кроком у формуванні гендерного законодавства стало прийняття Закону України від 8 вересня 2005 року "Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків"¹, який має на меті досягнення паритетного становища жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства.

Незважаючи на досить детальне закріплення в міжнародних документах та національному законодавстві принципу гендерної рівності, ситуація на сьогоднішній день в Україні з цього питання досить складна. Формування ринкових відносин і ринку праці, процеси первісного накопичення капіталу, депресія соціальних галузей економіки (в яких була зайнята вагома частка жінок), об'єктивно сприяють дискримінації жінок, виштовхують їх у сферу домашнього господарства, часто змушують

© Мельницька Н. В., 2006

* старший викладач кафедри теорії та історії держави і права Хмельницького університету управління та права

¹ ОВУ. — 2005. — № 40. — Ст. 2536.



шукати місце роботи за кордоном. За оціночними даними, на даний час кількість трудових мігрантів з України коливається в межах від 3 до 7 млн. осіб, більшість з яких — жінки².

Дані обстеження населення за методологією МОП свідчать, що питома вага жінок серед безробітного населення працездатного віку коливається в межах 47 %, а рівень безробіття, визначений для таких осіб, серед жінок є дещо нижчим, ніж серед чоловіків (у 2004 році, відповідно — 9,1-9,3 %)³.

Це пояснюється кількома причинами. Як свідчать результати дослідження, жіноча робоча сила зазвичай є дешевшою від чоловічої, а тому роботодавці використовують її з більшим зиском, особливо на непрестижних (допоміжних, некваліфікованих, рутинних) роботах. Крім того, низький рівень оплати праці зробив найману праці економічно не вигідною, збитковою. Тому жінкам, які мають сім'ю і годувальника, вигідніше виховувати дітей та вести домашнє господарство, ніж працювати за мізерну зарплату. З цієї причини значна частина жінок із категорії зайнятих переходять до категорії економічно неактивних. Приміром, середньомісячна заробітна плата жінок упродовж січня-вересня 2005 року становила в Україні 764 грн.⁴ Жінки, як відомо, є основним контингентом працівників галузей освіти, охорони здоров'я, робота в яких хоча й важлива, проте оплачується неадекватно низько, а для чоловіків найчастіше вважається є (за винятком керівних посад).

За методологією МОП, до зайнятих належать ті особи, котрі, не маючи роботи за наймом, працюють у домашньому підсобному господарстві, а серед них переважна більшість — жінки.

Чимало жінок (не лише одинокі матері) несуть також основну відповідальність за матеріальне забезпечення сім'ї, а тому не можуть дозволити собі залишатися тимчасово безробітними, погоджуючись задля заробітку на будь-яку роботу.

Проте розрізняють становище чоловіків і жінок на ринку праці саме за рівнем оплати, коли жінки, як правило, недоотримують третину від рівня оплати чоловіків⁵. Про фактично переважну спрямованість українського ринку праці на дискримінацію жінок свідчить офіційна статистика. Таким чином, за загального погіршення ситуації, позиції чоловіків залишаються в усіх аспектах значно сприятливішими порівняно з позиціями жінок.

Найсуттєвіша дискримінація жінок відчувається у сфері працевлаштування, оплати праці, далі йдуть можливості службового зростання, підвищення кваліфікації, шанси зберегти роботу при скороченні. Жінок звільняють із роботи частіше, ніж чоловіків.

Юридичні засоби і механізми боротьби із дискримінацією людини можна вирізнити у двох принципових підходах. Перший — це підхід формальної рівності. Його прибічники виходять із того, що на законодавчому рівні має бути формалізована рівність прав кожної особи незалежно від будь-яких дискримінаційних критеріїв. Вважається, що законодавче закріплення рівності всіх осіб є достатнім, щоб подолати фактично існуючу в суспільстві нерівність, що тривала століттями. Такий підхід у контексті гендерної теорії права має назву гендерно нейтрального⁶.

В результаті права людини, які, відповідно до положень міжнародних документів і національного права, є рівними для всіх, виявляються в дійсності, як справедливо зазначає О. М. Руднєва, правами "здорового фізично, добре освіченого, фінансово забезпеченого, білого молодого чоловіка, який мешкає у великому місті". Отже, юридична рівність жінок та чоловіків не означає їхньої фактичної рівності, оскільки психологічні, фізичні та фізіологічні особливості чоловічого та жіночого організму вимагають

² Мелеш Я. Протидія торгівлі людьми. Ситуація в Україні // Правозахисник. — 2003. — № 2. — С. 57.

³ Іванчук О. Гендерний паритет і ринок праці // Праця і зарплата. — 2006. — № 12.

⁴ Там само.

⁵ Журженко Т. Ю. Социальное воспроизводство и гендерная политика в Украине. — Х.: Фалло, 2001. — С. 195.

⁶ Руднєва О. Гендерна теорія як можливість удосконалення правового регулювання в Україні. — Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції. 1-13 грудня 2003 р. — К.: Поліграфічний центр "Фаліонт", 2003. — С. 236.



їх урахування в процесі регулювання суспільних відносин. З огляду на це, законодавство про працю передбачає низку заборон та обмежень у виконанні певних робіт, а при виконанні деяких робіт встановлює жінкам пільги і переваги та визначає спеціальні гарантії для жінок, які поєднують роботу з материнством. Даний підхід отримав назву істотної рівності або гендерної чуйності.

Спеціальні юридичні заходи (позитивна дискримінація) виконують функцію правової компенсації жінкам із метою ліквідації наслідків соціальної нерівності (пільги, пов'язані з материнством, із умовами праці, у сферах зайнятості та ін.).

Як зазначає В. С. Венедиктов, становлення ринкової економіки і виникнення у зв'язку з цим підприємств і організацій із різними організаційно-правовими формами господарювання, які базуються на різних формах власності, втрата державної функції роботодавця, зниження рівня контролю з боку держави в сфері праці привели до того, що норми-гарантії для найманих працівників часто стали перетворюватися на антигарантії, які формально захищають працюючих жінок, а насправді, знижують їх шанси на ринку праці⁷.

В. І. Прокопенко також вважав, що пільги та переваги, передбачені законодавством про працю підірвали конкурентну здатність жіночої робочої сили на ринку праці. Утримувати працівників, які мають багато пільг, власнику або уповноваженому ним органу не вигідно, а змусити підприємців брати жінок на роботу в сучасних умовах практично неможливо⁸.

На сьогодні, в галузевій науці сформовано думку, що норми-гарантії для найманих працівників встановлені в умовах ведення планового господарства та державного регулювання економіки шляхом створення все нових і нових робочих місць в умовах сьогодення, коли в житті суспільства господарюють ринкові відносини, суттєво обмежують можливості вільного вибору життєвого шляху для жінки у сфері зайнятості.

Є пропозиції заміни норм заборонного характеру на дозвільні норми, які будуть давати жінці право самостійно приймати рішення (наприклад, необхідно дати жінці можливість вибору працювати у нічний час чи ні)⁹, скасування частини існуючих пільг для жінок.

У зв'язку з тим, що Україна задекларувала себе як соціальна держава проста відмова від існуючого в трудовому законодавстві підходу до жінок є неможливою, бо вона буде визнана неконституційною. Тим більше, що у сучасній західній правовій теорії підхід гендерної чуйності є найбільш прогресивним і базується на визнанні соціальних і біологічних розбіжностях між чоловіком і жінкою, які не можуть бути усунені шляхом закріплення формальної рівності на законодавчому рівні, бо саме підхід формальної рівності фактично призводить до нерівності¹⁰.

Отже, з огляду на зростання відсотка жінок на ринку праці, високі темпи поширення трудової міграції назріла необхідність зміцнення як національних, так і міжнародних механізмів захисту працюючих жінок.

Слід зазначити, що в чинному трудовому законодавстві деякі норми-гарантії для жінок потребують удосконалення, оскільки їх застосування на практиці приводить до дискримінації. Наприклад, абсолютно справедливою і виправданою є наявність у трудовому законодавстві поряд із загальними гарантіями права на працю, в тому числі й права на захист від незаконних звільнень, спеціальних гарантії для жінок, які поєднують роботу з материнством. Так, згідно з ч. 3 ст. 184 КЗпП України¹¹, звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років (до шести — ч. 6 ст. 179), одиноких матерів при наявності дитини віком до 14-ти років або дитини-

⁷ Венедиктов В. С. Проблеми зайнятості жінок та сучасна гендерна політика України // www.univd.edu.ua/

⁸ Прокопенко В. І. Трудове право України: Підручник. — Х., 2000. — С. 422.

⁹ Венедиктов В. С. Вказ. праця.

¹⁰ Руднєва О. Гендерна теорія як можливість удосконалення правового регулювання в Україні: Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції. 1-13 грудня 2003 р. — К., Поліграфічний центр "Фаліонт", 2003.

¹¹ ВВР УРСР. — 1971. — Додаток до № 50. — Ст. 375.



інваліда з ініціативи власника або уповноваженого ним органу не допускається, крім випадків повної ліквідації підприємства, установи, організації, коли допускається звільнення з обов'язковим працевлаштуванням. Але поняття “одиної матері” в Кодексі законів про працю України формально не визначено. Проект Трудового кодексу, прийнятий Верховною Радою в першому читанні, теж не містить визначення поняття одиної матері. Тим часом, саме одинокі матері потребують підвищеного захисту в процесі трудової діяльності. Поняття одиної матері пов'язане не тільки зі звільненням, але й з наданням відповідної допомоги та різних видів відпусток.

Стосовно права одиної матері на допомогу на дітей, то відповідно до ст. 18¹ Закону України “Про державну допомогу сім'ям з дітьми”¹² одиної матері — це такі, які не перебувають у шлюбі; якщо в свідоцтві про народження дитини відсутній запис про батька дитини, або запис про батька проведено в установленому порядку за вказівкою матері.

Поняття “одиної матері” визначено у постанові Пленуму Верховного Суду України “Про практику розгляду судами трудових спорів” від 6 листопада 1992 року № 9¹³. Згідно з п. 9 цієї постанови одинокою матір'ю слід вважати жінку, що перебуває у шлюбі та у свідоцтві про народження дитини якої відсутній запис про батька дитини або запис про батька зроблено у встановленому порядку за вказівкою матері; вдову; іншу жінку, яка виховує й утримує дитину сама. За цим визначенням для визнання “іншої жінки” одинокою необхідно дві ознаки: вона і виховує дитину, і сама її утримує.

Слід підтримати точку зору про те, що після введення в дію Закону України “Про відпустки”¹⁴ таке поняття одиної матері не повинно застосовуватись¹⁵, оскільки п. 5 ч. 12 ст. 10 цього Закону визначає одинокую матір як таку, яка виховує дитину без батька. Отже, участь батька або інших осіб в утриманні дитини не позбавляє матері статусу одиної. Як роз'яснило Міністерство праці та соціальної політики України в Листі від 6 липня 2006 року № 247¹⁶, до категорії одиної матері належать: жінка, яка не перебуває у шлюбі та у свідоцтві про народження дитини якої відсутній запис про батька дитини або запис про батька зроблено у встановленому порядку за вказівкою матері; вдова; жінка, яка виховує дитину без батька (в тому числі й розлучена жінка, яка виховує дитину без батька, незважаючи на факт отримання аліментів, і жінка, яка вийшла заміж, але її дитина новим чоловіком не усиновлена). В даному роз'ясненні наголошено, що зазначене визначення терміна “одинокую матір” застосовується тільки для надання пільг і гарантій, установлених трудовим законодавством щодо відпусток¹⁷.

На нашу думку, в ст. 184 КЗпП або у відповідній статті нового Трудового кодексу слід закріпити поняття одиної матері, яке визначає Закон України “Про відпустки”: “Одинокую мати — це жінка, яка виховує дитину без батька”.

Підводячи підсумок слід підкреслити, що з метою подолання дискримінації жінок, існуючі в трудовому законодавстві норми-гарантії для жінок слід зберегти і в новому Трудовому кодексі України необхідно встановити стимули і пільги для роботодавців, спрямовані на підвищення їх зацікавленості у прийнятті на роботу жінок, а особливо жінок, які мають дітей, та одиноких матерів, видавати закони та підзаконні акти з недискримінаційними заходами та забезпечити їх виконання реальними механізмами реалізації.



¹² ВВР. — 1993. — № 5. — Ст. 21.

¹³ Бюлетень законодавства і юридичної практики України. — 2000. — № 11.

¹⁴ ВВР. — 1997. — № 2. — Ст. 4.

¹⁵ Науково-практичний коментар до законодавства України про працю / Б. С. Сичинський, І. В. Зуб, В. Г. Ротань. — 4-е вид. доп. і перероб. — К., 2003. — С. 739.

¹⁶ Бізнес: законодавство та практика. — 2006. — № 20.

¹⁷ Бізнес-консультант. — 2003. — № 9. — Вересень.