

УДК 331.106

**Н.О. МЕЛЬНИЧУК**, канд. юрид. наук,  
Київський університет права НАН України

## ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ В АСПЕКТІ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРИНЦИПУ ДОГОВІРНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ

*Ключові слова:* гендерна рівність, принцип договірною регулювання праці

Метою статті є вивчення основних засад гендерної рівності. Новизна даної роботи полягає в тому, що вказаний об'єкт досліджується в розрізі договірною регулювання праці, яке з одного боку, допомагає жінкам та чоловікам реалізувати себе в якості професіоналів без урахування статі, оскільки ринок потребує не працівника, а його здібності, але, з іншого, зумовлює необхідність підвищувати жінкам свою конкурентоспроможність на ринку праці за рахунок відмови від наданих лише їм природою властивостей до материнства. В таких умовах постає питання про пошук балансу між прагненням до рівності в царині праці та необхідністю зберегти здоров'я жінки, а відтак, і всієї нації. Актуальність теми є очевидною з огляду на поширювані в світі тенденції до зрівняння чоловіків та жінок у своїх прагненнях до самореалізації саме в професійній сфері, а не на сімейному поприщі.

Під час дослідження передбачається визначити, в чому полягає рівність та рівноправність; з'ясувати причини нерівного ставлення до чоловічої та жіночої праці; вивчити, який стан із забезпеченням прав жінки та чоловіка в сфері праці в Україні; зробити висновки щодо піднятого питання. В процесі роботи використано наукові доробки Н.В. Грицяк, О.Р. Дашковської, С.М. Прилипка, В.І. Прокopenка, П.М. Рабіновича, О.М. Рудневої, Т.І. Фулей, М.І. Хавронюка, К.І. Чижмарь, О.М. Ярошенка та інших науковців.

Рівність у договірному регулюванні трудових відносин, окрім рівності сторін при вступі

у такі відносини, під час їхнього існування та припинення, передбачають також і рівність між собою працівників. Як відомо, серед основних сучасних загальнолюдських принципів права, називають і принцип юридичної рівності. Т.І. Фулей називає його як «принцип юридичної рівності однойменних суб'єктів», та вказує, що «принцип юридичної рівності в найзагальнішому сенсі означає, що до однойменних суб'єктів не можуть застосовуватись будь-які розрізнення, винятки, обмеження чи переваги з огляду на певні їхні властивості» [1, с.8–9]. Працівники, як однойменні суб'єкти, також визнаються юридично рівними між собою. Насамперед це забезпечується нормами Конституції України, де в ст.24 встановлюється, що «громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом», а також «не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками» [2]. Принцип рівності всіх громадян перед законом закріплено не тільки в Конституції України, але й в міжнародно-правових актах. Деталізується цей принцип в галузевому законодавстві: «Україна забезпечує рівність трудових прав усіх громадян незалежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, роду і характеру занять, місця проживання та інших обставин» (ст.2-1 КЗпП України) [3]. Головною гарантією його реального здійснення визнається заборона на будь-яку дискримінацію, яка має наслідком ненадання яких-небудь прав і свобод, порушення рівності можливостей у галузі праці та занять: «Відповідно до Конституції України будь-яке пряме або непряме обмеження прав чи встановлення прямих або непрямих переваг при укладенні, зміні та припиненні трудового договору залежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів,

релігійних переконань, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, роду і характеру занять, місця проживання не допускається» (ч.2 ст.22 КЗпП України) [3].

Актуальним питанням у царині забезпечення рівності серед працівників постає забезпечення гендерної рівності. Як вірно вказує з цього приводу О.Р. Дашковська, «в умовах гендерної рівності чоловік і жінка наділені власним колом прав і обов'язків. Це обумовлено об'єктивним процесом розвитку людської цивілізації, відповідає потребам суспільства і залежить від особливих біологічних та психологічних характеристик чоловіка і жінки. Право не може змінювати основоположні об'єктивні процеси суспільного розвитку і відповідно не може урівняти соціальний статус чоловіка і жінки. Воно може різними методами правового регулювання за допомогою надання додаткових і спеціальних прав частково вирівнювати правовий статус різних учасників правовідносин, створювати рівні можливості для реалізації їх суб'єктивних прав, що повною мірою стосується чоловіків і жінок» [4, с.3].

В юридичній літературі відзначається, що рівноправність як однаковість, тобто рівність прав людини і громадянина, всіх і кожного, поділяється на загально соціальну і юридичну [5, с.113]. Загально соціальна рівноправність – це однаковість основних прав і свобод кожного людини. Юридична рівноправність – це однаковість, рівність юридичного статусу державно-правоздатних суб'єктів, насамперед рівність їх основних (конституційних) прав та юридичних обов'язків. Загально соціальна рівноправність полягає у фактичній, «матеріальній» рівності прав і свобод людини, а юридична рівноправність – у формальній рівності юридичних прав і свобод. В той же час рівність людей – це фактична, реальна однаковість їхніх соціальних можливостей у використанні прав та свобод людини й у виконанні соціальних обов'язків. Зважаючи на об'єктивно зумовлену, закономірну неоднаковість властивостей, особистих здібностей, реальних можливостей кожної людини та

особливість, унікальність індивідуальних умов її життя, соціальна нерівність як неминучий результат і вияв такої неоднаковості може бути частково послаблена, пом'якшена за допомогою спеціальних заходів (пільг або ж обмежень) з боку держави та інших суб'єктів суспільства [5, с.113–114]. Вірно з цього приводу пише О.Р. Дашковська: «рівність чоловіка і жінки не слід трактувати як ідентичність їх правового статусу; у тій сфері, що не пов'язана з природними відмінностями чоловіка і жінки, їх юридична і фактична рівність можуть збігтися» [4, с.7].

Як вже вказувалося, в ч.1 ст.24 Конституції України встановлюється не тільки рівноправність всіх громадян України, а й їх рівність перед законом, тобто наголошується на реальній можливості використовувати весь перелік прав і свобод громадянина України. Частина 2 вказаної статті містить так зване недискримінаційне положення, характерне для всіх базових документів у сфері прав людини. Разом із цим саме ч.3 ст.24 присвячена боротьбі із дискримінацією щодо жінок в Україні: «рівність прав жінки і чоловіка забезпечується: наданням жінкам рівних з чоловіками можливостей у громадсько-політичній і культурній діяльності, у здобутті освіти і професійній підготовці, у праці та винагороді за неї; спеціальними заходами щодо охорони праці і здоров'я жінок, встановленням пенсійних пільг; створенням умов, які дають жінкам можливість поєднувати працю з материнством; правовим захистом, матеріальною і моральною підтримкою материнства і дитинства, включаючи надання оплачуваних відпусток та інших пільг вагітним жінкам і матерям» [2].

Дискримінація за ознакою статі склалася історично. Зокрема, це зумовлено привілейованим становищем чоловіків ще в стародавні часи, коли жінкам заборонялося приймати участь в державних справах, на них покладался обов'язок у всьому прислухатися та підпорядковуватися чоловікові. Не вдаючись до аналізу історії та причин виникнення даної ситуації, оскільки з цього приводу вже здійснено ряд досліджень, відмітимо, що останнім

часом дана проблема все більше привертає увагу правозахисних суб'єктів. Зокрема, «у сучасному міжнародному праві державами-членами ООН розроблено, укладено й ратифіковано понад 20 міжнародних конвенцій, спеціально присвячених тим чи іншим питанням захисту прав жінок. Питання рівних прав і можливостей жінок і чоловіків є одним із провідних у діяльності Європейського Союзу. Серед проблем, що мають бути вирішеними, Рада Європи називає також узгодження сімейного і професійного життя жінки і чоловіка; надання можливості людям здійснювати їх рівні права. Уперше в законодавстві ЄС термін «гендерний підхід» виникає у Третій програмі дій стосовно рівних можливостей для різних статей (1991–1995 рр.). У лютому 1996 р. Комісія ЄС офіційно зобов'язалася проводити політику, засновану на гендерному підході... Проте в жодній країні східноєвропейського регіону та СНД не існує механізму забезпечення гендерної рівності, який був би закріплений окремим законодавчим актом парламенту» [6, с.10]. При цьому міжнародно-правові акти щодо захисту прав жінок діляться на дві категорії: «акти, спрямовані на забезпечення рівноправ'я жінок, та акти, що мають на меті захист спеціальних прав жінок» [7, с.5].

Аналіз сучасного суспільно-політичного та соціально-економічного становища жінок і чоловіків в Україні свідчить про наявність дискримінації за ознакою статі. Сьогодні науковці констатують порушення принципу рівності між чоловіками і жінками в доступі до соціального розподілу. Дослідження економістів та соціологів показують, що економічне становище жінок є гіршим, ніж чоловіків: наявна фемінізація бідності; виконання материнської функції часто стоїть на заваді службовій кар'єрі жінки та належно не враховується в подальшому соціальному забезпеченні; жінки більшою мірою зазнають дискримінації при прийомі на роботу; кількість жінок на керівних посадах, особливо на вищих рівнях управління, значно менша, ніж чоловіків; аналогічна тенденція спостерігається і в ква-

ліфікаційному розподілі між вченими-жінками і вченими-чоловіками у сфері науки [8, с.13]. О.Р. Дашковська обґрунтовує таку ситуацію наступним чином: «існування в радянські часи нерівності чоловіка і жінки у розподілі сімейних обов'язків і в сфері оплати праці, що було пов'язано з пануванням думки про невисоку ефективність жіночої праці через перерви в роботі та подвійне навантаження у зв'язку з народженням дітей і доглядом за ними, оцінкою жінок як осіб, які не прагнуть до підвищення своєї кваліфікації і професійного статусу, і як наслідок залучення їх у галузях виробництва з рівнем оплати праці нижче середнього» [4, с.8]. Отже, слід погодитися, що сьогодні найчастіше нерівність прав жінки та чоловіка обумовлюється, по-перше, історичними обставинами, що склалися в цій сфері, по-друге, наявністю проголошених, але недостатньо забезпечених рівних прав чоловіків та жінок, по-третє, попри розповсюдженість даної проблеми, її глибокий аналіз розпочався тільки в середині ХХ століття і сьогодні вказана проблема тільки-но набирає обертів. Найбільше дискримінації щодо жінок сьогодні спостерігається в політичній та економічній областях. Надихнені новою теорією фемінізму, сучасні дослідники питання гендерної рівності, наголошують на необхідності зрівняння чоловіків та жінок.

Водночас вірно вказує В.М. Венедиктова, що «треба мати на увазі, що найвищу небезпеку для досягнення жінками стану оптимальної соціальної і правової захищеності та створення всіх умов для їх вільної самореалізації містить у собі лозунг «досягнення рівних можливостей». Диференціація чоловічого та жіночого організму відносно здійснення дітородної функції споконвічно обумовлює нерівність можливостей чоловіка та жінки. Неврахування цього факту зачасти сприяє поверховості та ідеалістичності поглядів, концепцій та планів щодо підвищення ролі жінки в суспільстві» [9, с.41].

Тому слід диференційовано підходити до врегулювання трудової діяльності чоловіків та жінок. При цьому така диференціація має

виходити з особливостей працівника певної статті. Шляхом диференційованого підходу до праці осіб різної статті спеціальними нормами має установлюватися особливий порядок, у порівнянні із загальним, прийому на роботу, звільнення, особливий порядок регулювання робочого часу й часу відпочинку, оплати праці, тощо. Слід також враховувати, що «немає статевої обумовленості до занять тією чи іншою діяльністю, а є соціальні чинники, що диктуються, виховуються і формуються у процесі соціалізації гендерної обумовленості» [10, с.56], тому відмінності, які ми спостерігаємо сьогодні у праці жінок та чоловіків є результатом не суто біологічної природи жінки та чоловіка, а тільки наслідком розвитку соціальних норм, які і виробили як певні моделі поведінки обох статей, так і сприйняття такої поведінки в суспільстві.

Разом із тим, не слід перенавантажувати зміст рівності прав чоловіків та жінок в силу того, що лише жінка може виконувати функцію материнства, а відтак, вона визначально не може бути рівною чоловікові як в соціальній, так і в інших сферах. Ідейне впровадження рівності жінки та чоловіка може мати і зворотній, негативний результат. Зокрема, В.І. Прокопенко пише: «Поширена теорія гармонійного поєднання виробничої праці з материнством є оманливою, оскільки нею приховується експлуатація жінки» [11, с.383]. Цікаво відмітити, що в Україні, незважаючи на те, що жінки мають однакові з чоловіками права на оплату праці, а законом заборонена будь-яка дискримінація в цій сфері, реальні заробітки жінок становлять менше 80 % того, що заробляють чоловіки.

Зрозуміло, що державно-правовий механізм забезпечення рівних прав і можливостей чоловіків і жінок є системним утворенням. Він складається із сукупності взаємопов'язаних організаційно-правових елементів, серед яких: а) законодавча діяльність по створенню та забезпеченню правових механізмів і процедур запровадження принципу гендерної рівноправності в українське суспільство; б) діяльність органів виконавчої влади, до

компетенції яких входить сприяння реалізації принципу рівних прав і можливостей чоловіків і жінок; в) різні механізми формування і розподілу фінансових ресурсів; г) державно-правовий захист прав людини; д) державно-правовий контроль за виконанням прийнятих рішень; е) участь у міжнародних механізмах захисту прав людини та інше [12, с.25–37]. Для того, щоб розуміти, яким чином цей механізм має бути ефективним, слід усвідомлювати, що найактивніша участь і жінок, і чоловіків в економічній діяльності всього світу припадає на вікову групу від 25 до 44 років, тобто на репродуктивний вік жінок. Жінка під час трудової діяльності поєднує функції не тільки материнства та виробничу, але й зачасти доглядає за домашнім господарством, і все це робиться за рахунок сну, відпочинку. Звідси за працівником-жінкою закріпилася репутація працівника, який здебільшого має хронічну перевтому, не використовує свої здібності на повну, не може повністю віддаватися кар'єрі та виконанню посадових обов'язків. Окрім того, як відзначає В.І. Прокопенко, «пільги та переваги, передбачені законодавством про працю підірвали конкурентоздатність жіночої робочої сили на ринку праці. Утримувати працівників, які мають багато пільг, власнику або уповноваженому ним органу не вигідно, а примусити підприємців брати жінок на роботу в сучасних умовах практично неможливо» [11, с.384].

У чинному трудовому законодавстві України можна виділити такі основні групи юридичних гарантій праці жінок: 1) заборона на встановлення і застосування дискримінаційних вимог при укладенні, зміні та припиненні трудового договору; 2) заборона застосування праці жінок на окремих видах робіт, таких як важкі роботи, роботи зі шкідливими або небезпечними умовами праці, підземні роботи (крім деяких підземних робіт, зокрема, нефізичних робіт, робіт, пов'язаних із санітарним та побутовим обслуговуванням); забороняється залучати жінок до підймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми; 3) вагітним

жінкам відповідно до медичного висновку знижуються норми виробітку, норми обслуговування або вони переводяться на іншу роботу, яка є легшою і виключає вплив несприятливих виробничих факторів, із збереженням середнього заробітку за попередньою роботою. Жінки, які мають дітей до трьох років, у разі неможливості виконання попередньої роботи переводяться на іншу роботу із збереженням середнього заробітку за попередньою роботою до досягнення дитиною віку трьох років; 4) на підставі медичного висновку жінкам надається оплачувана відпустка у зв'язку із вагітністю та пологами; 5) жінкам, які мають дітей віком до півтора року, надаються, крім загальної перерви для відпочинку і харчування, перерви для годування дитини; 6) не допускається залучення до робіт у нічний час, до надурочних робіт і робіт у вихідні дні і направлення у відрядження вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до трьох років. Жінки, що мають дітей віком від 3 до 14 років або дітей-інвалідів е можуть залучатись до надурочних робіт або направлятись у відрядження без їх згоди; 7) звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до 3 років ( в окремих випадках – до 6 років), одиноких матерів при наявності дитини віком до 14 років або дитини-інваліда з ініціативи роботодавця не допускається, крім випадків повної ліквідації підприємства, установи, організації, коли допускається звільнення з обов'язковим працевлаштуванням. Обов'язкове працевлаштування зазначених жінок здійснюється також у випадках їх звільнення після закінчення строкового трудового договору [13, с.99–100]. Попри такі, нібито достатньо забезпечені права жінки, все ж ситуація із реальним її становищем в трудових відносинах не є задовільною.

Отже, підводячи підсумок вище викладеному, відзначимо, що слід диференційовано підходити до врегулювання трудової діяльності чоловіків та жінок. Разом з тим забезпечення юридичної рівності жінок і чоловіків стосовно вільної реалізації права на працю не означає рівності їх фактичного становища.

Нерівність останнього обумовлена об'єктивними особливостями жіночого організму, умовами життєдіяльності жінок та, як наслідок, ширшими порівняно з чоловіками соціальними функціями. Така позиція має бути відображена в новому Трудовому кодексі. Слід підтримати точку зору В.М. Венедиктової та внесені нею пропозиції щодо компенсаційного підходу до праці жінки в частині компенсації їй обмеження її можливостей шляхом встановлення виплат жінкам, які доглядають за дитиною, на рівні не меншому, ніж середня заробітна плата, яка повинна бути більшою ніж прожитковий мінімум; забезпечення потреб в отриманні безкоштовної професійної освіти, підвищення кваліфікації та перекваліфікації, з гарантованим працевлаштуванням для жінок, які не мали можливості отримати освіту або втратили професійні вміння та навички з причин догляду за дитиною; забезпечення потреби у професійному зростанні шляхом створення квот для жінок в органах державної влади, в різних галузях народного господарства незалежно від форм власності тощо.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Фулей Т. І. Сучасні загальнолюдські принципи права та проблеми їх впровадження в Україні : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : спец. 12.00.01 / Т. І. Фулей ; Нац. ун-т ім. Т. Шевченка. – К., 2003. – 16 с.
2. Конституція України : від 28.06.1996 р. // ВВР України. – 1996. – № 30. – С. 141.
3. Кодекс законів про працю України // ВВР України. – 1971. – № 50. – Ст. 375
4. Дашковська О. Р. Правове становище жінки в аспекті гендерної рівності: загальнотеоретичний аналіз : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня д-ра юрид. наук : спец. 12.00.01 / О. Р. Дашковська ; Нац. юрид. акад. України імені Ярослава Мудрого. – Х., 2008. – 35 с.
5. Рабінович П. М. Права людини і громадянина : навч. посіб. / П. М. Рабінович, М. І. Хавронюк. – К. : Атіка, 2004. – 464 с.

6. Руднева О. М. Гендерна рівність у праві України : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : спец. 12.00.01 / О. М. Руднева ; Нац. юрид. акад. України імені Ярослава Мудрого. – Х., 2002. – 20 с.

7. Чижмарь К. І. Міжнародні стандарти рівноправ'я та захисту прав жінок та практика України : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : спец. 12.00.11 / К. І. Чижмарь ; Ін-т законодавства Верховної Ради України. – К., 2007. – 21 с.

8. Грицяк Н. В. Теоретико-методологічні засади формування й реалізації державної гендерної політики в Україні : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня д-ра наук з держ. управ. : спец. 25.00.01 / Н. В. Грицяк ; Нац. акад. держ. управ. при Президентові України. – К., 2005. – 29 с.

9. Венедиктова В. М. Гендерна політика держави в контексті кодифікації трудового законодавства / В. М. Венедиктова // Кодифікація трудового законодавства України: стна

та перспективи : матеріали наук.-практ. конф. (м. Запоріжжя, 25–26 червня 2004 р.) / за заг. ред. проф. В. Венедиктова. – Х. : Вид-во Нац.ун-ту внутр.справ, 2004. – С. 40–43.

10. Здравомыслова Е. Социальная конструкция гендера и гендерная система в России / Е. Здравомыслова, А. Темкина // Материалы первой Российской ежегодной школы по женским и гендерным исследованиям. – М., 1997.

11. Прокопенко В. І. Трудове право України : підручник / В. І. Прокопенко. – Х. : Консум, 1998. – 480 с.

12. Полента С. В. Реализация конституционного принципа равенства полов / С. В. Полента // Государство и право. – 1998. – № 6. – С. 25–37.

13. Прилипко С. М. Трудове право України : підручник / С. М. Прилипко. – 2-ге вид., перероб. і допов. / С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко. – Х. : Вид-во «ФІНН», 2009. – 728 с.

*Мельничук Н. О. Гендерна рівність в аспекті реалізації принципу договірного регулювання праці / Н. О. Мельничук // Форум права. – 2011. – № 4. – С. 466–471 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2011-4/11mndpr.pdf>*

Визначено основні засади гендерної рівності в аспекті розвитку договірного регулювання праці. З'ясовано сутність та причини нерівноправного відношення до праці жінки та чоловіка. Зроблено висновок про доцільність збереження тенденцій до надання обом статям рівних прав та можливостей, але із необхідністю усвідомлення особливо-го положення жінки в суспільстві.

\*\*\*

*Мельничук Н.А. Гендерное равенство в аспекте реализации принципа договорной регуляции труда*

Определены основные принципы гендерного равенства в аспекте развития договорного регулирования труда. Выяснена сущность и причины неравноправного отношения к труду женщины и мужчины. Сделан вывод о целесообразности сохранения тенденций к предоставлению обоим полам равных прав и возможностей, но с необходимостью осознания особенного положения женщины в обществе.

\*\*\*

*Melnichuk N.A. Gender Equality is in the Aspect of Realization of Principle of the Contractual Adjusting of Labour*

Basic principles of gender equality are certain in the aspect of development of the contractual adjusting of labour. Essence and reasons of unequal attitude are found out toward labour of woman and man. Conclusion about expedience of maintenance of tendencies to the grant to both sexes of equal rights and possibilities, but with the necessity of realization of the special position of woman for society is drawn.