

ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ ГЕНДЕРНОГО РАВЕНСТВА В СФЕРЕ ТРУДА В УКРАИНЕ

Ирина ЛАГУТИНА,

кандидат юридических наук, доцент, доцент кафедры трудового права и права
социального обеспечения Национального университета

"Одесская юридическая академия"

Summary

The article emphasizes the importance of gender mainstreaming in the application of international labor standards, as it helps to ensure equal access for men and women to the benefits established by these standards. The article defined equal pay, overtime, working hours, vacation, benefits to mothers and family responsibilities, health care, and human dignity at work - are promoting gender equality in the workplace

Keywords: ensuring equal rights, gender equality, discrimination, personal non-property labour rights.

Аннотация

В статье подчеркивается важность учета гендерных аспектов при применении международных трудовых стандартов, поскольку это способствует обеспечению равного доступа мужчин и женщин к льготам, устанавливаемые этими стандартами. В статье определяется равное вознаграждение, сверхурочная работа, продолжительность рабочего дня, отпуск, льготы матерям и семейные обязанности, медицинское обслуживание, а также человеческое достоинство на работе - служат продвижению гендерного равенства на рабочем месте

Ключевые слова: обеспечения равных прав, гендерное равенство, дискриминация, личные неимущественные трудовые права.

Постановка проблемы. Проблема обеспечения гендерного равенства, ликвидации дискриминации по признаку пола и применения способов, направленных на устранение дисбаланса между возможностями женщин и мужчин реализовывать равные права в сфере труда является одной из самых актуальных проблем науки современного трудового права.

Обзор последних исследований. В настоящее время отдельные проблемы правового обеспечения равенства женщин и мужчин в сфере труда исследуются в работах

таких ученых, как Н. Болотина, В. Власов, И. Киселев, Е. Кулаковская, О. Липовская, Е. Мезенцева, В. Можаяев, Р. Ржаницына, Г. Чанышева, И. Чуткова, И. Шамшина, О. Ярошенко. Правовым аспектам гендерного равенства в Украине посвящены также исследования Т. Мельник, О. Рудневой, М. Буроменского, в которых ученые отмечают неравномерность представительства женщин и мужчин в политике, анализируют механизмы обеспечения равных прав и возможностей для мужчин и женщин в международном аспекте. Проблемы гендерной дискриминации проанализированы в трудах Э. Либановой, О. Гришновой, В. Новикова, О.Макаровой, М. Баксаковой, Т. Журженко, Е. Плисовской, Г. Герасименко.

Целью настоящей статьи является анализ правового обеспечения равных прав и возможностей женщин и мужчин в сфере труда, а также внесение предложений по его совершенствованию.

Изложение основного материала. Гендер – это система отношений и взаимодействий, образующих фундаментальную составляющую социальных связей; система устойчивая и одновременно изменчивая и являющаяся основой стратификации (т.е. социального расслоения) общества по признаку пола и иерархизации его представителей. Именно эта система отношений, укоренившись в культуре, позволяет создавать представление о «мужском» и «женском» как о категориях социального порядка, наделять властью одних (как правило, мужчин) и субординировать других (женщин) [1, с.161].

Гендерное равенство следует определить как цель, заключающуюся в равенстве женщин и мужчин, которая вытекает из веры в несправедливость многочисленных форм гендерного неравенства. ООН определила гендерное равенство как цель, касающуюся прав человека, особенно прав женщин, а не мужчин, и экономического развития. Это равное отношение к мужчинам и женщинам. Например, равное вознаграждение за труд равной ценности, равная численность мужчин и женщин среди бенефициаров, равное распределение бюджета и других ресурсов на деятельность мужчин и женщин [2, с. 11].

В контексте достойного труда гендерное равенство охватывает равенство возможностей для равенства доступа к безопасной и здоровой производственной среде, равенство в ассоциациях и коллективных переговорах, равенство в достижении ощутимого карьерного роста, охране материнства, а также в справедливом и для мужчин, и для женщин балансе между работой и семьей. МОТ понимает гендерное равенство как вопрос прав человека, социальной справедливости и устойчивого развития [3, с. 48].

Равные возможности занятости означают: 1) равное отношение на рабочем месте (политика равных возможностей занятости означает справедливое отношение к каждому, кто имеет работу или пытается ее найти); 2) акцент на личных качествах работника (лучшая работа для лучшего кандидата); 3) причинно-следственный механизм повышения эффективности производительности и конкурентоспособности; 4) содействие активному привлечению работников (это требование способствует успешному внедрению управленческих планов, которыми, в частности, является общее управление качеством); 5) надлежащий способ планирования бизнеса (политика равных возможностей занятости определяет четкие цели и разрушает барьеры на пути к занятости и максимальной производительности); 6) связь со всеми аспектами занятости, включая поиск кандидатов, заработной платой и другими выплатами, карьерным ростом и условиями труда; 7) решение, а не проблему (политика равных возможностей занятости – это путь, который применяют во всем мире для решения проблем, связанных с причинами дискриминации) [4, с. 10].

Л.С. Ржаницына справедливо отмечает, что невозможно говорить о подлинном развитии человечества без учета гендерного фактора. Тем более, что женщины практически во всех странах составляют половину, а то и больше населения. И в то же время сегодня они лишены многих возможностей в экономической и политической жизни, по сравнению с мужчинами. В силу стереотипных представлений о мужчинах и женщинах в обществе сохраняется гендерное неравенство [5, с. 30].

В 2009 году МОТ и Представительство Европейского Союза в Украине начали совместный Проект «Равенство женщин и мужчин в мире труда». Главной целью проекта является содействие укреплению потенциала государственных органов власти и социальных партнеров в содействии гендерному равенству и расширению возможностей женщин в сфере труда путем разработки, внедрения и мониторинга гендерно-чувствительной политики и программ занятости при повышении осведомленности, распространении информации и оказании поддержки для разработки и внедрения документов и инструментов с учетом местных особенностей, содействие введению практических изменений.

В рамках Проекта технического сотрудничества «Равенство женщин и мужчин в мире труда» деятельность будет нацелена на накопление украинскими партнерами полученного передового опыта по вопросам разработки и внедрения гендерно-чувствительной политики. За последние годы Украина ввела важнейшие основы

законодательной и институциональной структуры с целью содействия равенства женщин и мужчин и решения проблем гендерной дискриминации.

Украина достигла прогресса в развитии законодательства в сфере обеспечения равных прав и возможностей для женщин и мужчин. Но женщины все еще остаются уязвимыми, испытывая различные формы дискриминации и гендерного неравенства, что обусловлено недостаточным национальным опытом внедрения законодательства в этой сфере. Дискриминация в сфере занятости и гендерные предубеждения - это факторы, которые чаще всего ограничивают доступ женщин к лучше оплачиваемой, более престижной работе и укрепляют существующее неравенство [6 с. 1].

Украина имплементировала в национальную юридическую практику важнейшие международные нормы о гендерном равенстве. Так, Украина ратифицировала Конвенцию ООН о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщины Факультативный протокол к ней, а также все основные Конвенции Международной организации труда, среди которых Конвенция МОТ № 100 о фавном вознаграждении, Конвенция МОТ № 111 о дискриминации в области труда и занятий и Конвенция МОТ № 156 о трудящихся с семейными обязанностями.

Важную роль в правовом обеспечении достижения гендерного равенства в Украине отводится Конституции Украины, Закону Украины «Об обеспечении равных прав и возможностей женщин и мужчин» от 08.09.2005 № 2866-IV [7], Государственной программе обеспечения равных прав и возможностей женщин и мужчин на период до 2016 года от 26.09.2013 № 717 [8].

В Законе Украины «Об обеспечении равных прав возможностей женщин и мужчин» рассматривается внедрение гендерных подходов как целостный процесс и стратегический ориентир.

В соответствии с Законом гендерное равенство определяется как равный правовой статус женщин и мужчин и равные возможности для его реализации, что позволяет лицам обоих полов принимать равное участие во всех сферах жизнедеятельности общества. Другим связанным с гендерным равенством термином является дискриминация, которая определяется законом как действия или бездействие, выражающие любое различие, исключение или привилегии по признаку пола, если они направлены на ограничение или исключают возможность признания, пользования или осуществления на равных основаниях прав и свобод человека для женщин и мужчин.

На практике равные возможности занятости означают преодоление барьеров, чтобы все потенциальные работники могли претендовать на ту должность, к которой они

стремятся, с одной стороны, и проявить свою максимальную производительность – с другой [9, с. 11].

Прогрессивное значение для Украины этого Закона заключается в том, что в нем юридически обеспечиваются: согласование и гармонизация национального законодательства по гендерным вопросам с международно-правовыми актами; законодательное признание наличия в стране гендерной дискриминации во всех сферах социальной жизни и необходимости запрета ее как явления, сдерживающего социальный прогресс; как специальная сфера выделено обеспечение равных прав и возможностей женщин и мужчин; признание гендерной политики как государственной и определение ее направлений; подчеркивание роли и значения обеспечения реальных возможностей для достижения гендерного равенства; определение механизма обеспечения равных прав и возможностей женщин и мужчин: системы органов, учреждений и организаций, наделенных полномочиями по обеспечению равных прав и возможностей мужчин и женщин [10, с. 18].

Практическому обеспечению гендерного равенства способствует впервые выделенное в украинском законодательстве как самостоятельное направление государственной деятельности в сфере гендерного равенства применения позитивных действий – специальных временных мер, направленных на преодоление очевидного дисбаланса между возможностями женщин и мужчин реализовать равные права, предоставленные им Конституцией и законами Украины.

Модель позитивных действий предполагает изменение системы найма на работу и продвижения по службе путем установления дополнительных возможностей либо ограничений для лиц того или иного пола.

В соответствии с Законом Украины «Об обеспечении равных прав и возможностей женщин и мужчин» работодатель обязан: создавать условия труда, которые позволили бы женщинам и мужчинам осуществлять трудовую деятельность на равной основе; обеспечивать женщинам и мужчинам возможность совмещать трудовую деятельность с семейными обязанностями; осуществлять равную оплату труда женщин и мужчин при одинаковой квалификации и одинаковых условиях труда; принимать меры по созданию безопасных для жизни и здоровья условий труда.

Следует отметить, что этот Закон соответствует европейским стандартам в сфере гендерной политики и продвигает Украину на пути гендерной интеграции. Вместе с тем с целью повышения эффективности реализации его норм, которые носят в основном декларативный характер, было бы целесообразно предусмотреть юридическую

ответственность за несоблюдение установленных в нем положений, как со стороны работодателей, так и со стороны третьих лиц [11, с. 16].

В национальном трудовом праве предусмотрен запрет необоснованного отказа в приеме на работу; за необоснованный отказ в заключении трудового договора с беременной женщиной или женщиной с ребенком до трех лет предусмотрена уголовная ответственность. Однако механизм обеспечения в названных ситуациях доказательственной базы не разработан, судебная практика установления факта дискриминационных действий в отношении женщины при трудоустройстве и продвижении по службе отсутствует, не предусмотрены такие санкции и меры поощрения в отношении работодателя, которые стимулировали бы его к соблюдению гендерного равенства в трудовых отношениях [12, с. 9].

Говоря о реализации социально-экономических прав, необходимо обращаться не только к юридическому равенству, но и к равенству фактическому, которое может быть обеспечено посредством всех способов государственного воздействия, включая специальные меры защиты. Равенство фактических возможностей – это инструмент реального выравнивания положения мужчин и женщин в общественных отношениях, действенная система обеспечения равенства в правах [13, с. 14].

Итак, в Украине имеет место продвижение в реализации принципа гендерного равенства в сфере труда. Об этом свидетельствуют существующая нормативно-правовая база, созданные институты, осуществление мероприятий гендерного направления. Однако, несмотря на наличие законодательства, контроль за гендерной дискриминацией, бюджетное финансирование, уровень информационно-пропагандистской работы с населением можно оценить как недостаточный. Такая оценка касается и текущей практики защиты от гендерной дискриминации через судебную систему. Рассмотрение заявлений и жалоб на случаи дискриминации по признаку пола и анализ гендерного дисбаланса кадрового состава организации проводились нечасто [14, с. 18]. Сфера деятельности Государственной инспекции Украины по вопросам труда в отношении вопросов дискриминации по половому признаку должна распространяться не только на случаи увольнения беременных женщин или на отказ в их трудоустройстве из-за оплачиваемого отпуска по беременности, а также вопросы доступа к занятости, служебного продвижения, отнесения к профессиональным категориям, дискриминации в сфере оплаты труда [15, с. 11].

Разрыв между де-юре и де-факто продвижения гендерного равенства в Украине обусловлен тем, что: 1) правовая система, обеспечивающая гендерное равенство, имеет

недостаточные экономические основания, а механизмы контроля и мониторинга соблюдения законодательства в сфере гендерного равенства несовершенны; 2) отсутствует надлежащая ответственность за невыполнение нормативно-правовых актов в данной сфере.

Украине важно учитывать требования к процессу функционирования национального механизма внедрения гендерной политики, которые закреплены в международно-правовых актах. Требования к национальному механизму следующие: 1) быть подчиненным должностному лицу максимально высокого уровня; 2) осуществлять децентрализованное планирование, выполнение и контроль для широкого привлечения неправительственных организаций и общественности; 3) быть обеспеченным необходимыми человеческими и финансовыми ресурсами; иметь возможность влиять на правительство в разработке политики во всех отраслях [16, с. 57, 64].

Проблемы, связанные с гендерной дискриминацией, решаются различными способами: через коллективные договоры (соглашения); через участие в различных консультациях, встречах, совещаниях, в том числе, и на самом предприятии; путем выработки программ деятельности профсоюзов по данному вопросу [17, с. 20].

Возможности социального диалога по улучшению положения женщин в сфере труда еще не полностью оценены в Украине. Это было подтверждено во время экспертизы коллективных договоров, проведенной в 2005 году при поддержке Проекта технического сотрудничества МОТ «Украина: содействие реализации основных принципов и прав в сфере труда» [18].

При этом статья 18 Закона Украины «Об обеспечении равных прав и возможностей женщин и мужчин» предусматривает, что в случае коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений в генеральные соглашения, отраслевые (межотраслевые) и территориальные соглашения, коллективные договоры включаются положения, обеспечивающие равные права и возможности женщин и мужчин. Коллективные соглашения (договоры) должны предусматривать: 1) возложение обязанностей уполномоченного по гендерным вопросам – советника руководителя предприятия учреждения и организации, из структурных подразделений на одного из работников на общественных началах; 2) комплектование кадрами и продвижение работников по работе относительно соблюдения принципа предоставления преимуществ лицу того же пола, в отношении которого существует дисбаланс; 3) устранение неравенства в оплате труда женщин и мужчин как в различных отраслях экономики, так и в одной отрасли на базе общего социального норматива оплаты труда в бюджетной и

других сферах, а также на основе профессиональной подготовки (переподготовки) кадров. К сожалению, указанные нормы Закона далеко не всегда реализуются на практике.

Выполнение Государственной программы по утверждению гендерного равенства в украинском обществе на период до 2016 г. от 26.09.2013 № 717 позволит: 1) усовершенствовать нормативно-правовую базу в сфере обеспечения равных прав и возможностей женщин и мужчин, привести ее в соответствие с международными стандартами и законодательством Европейского Союза; 2) создать условия и возможности для паритетного участия женщин и мужчин в принятии политических, экономических и социальных решений; 3) повысить уровень осведомленности работодателей по вопросам внедрения международных стандартов равенства сотрудников в сфере труда; 4) создать надлежащие условия для обеспечения женщинам и мужчинам возможности совмещать с семейными обязанностями; 5) повысить уровень осведомленности населения по вопросам равного распределения семейных обязанностей и ответственности между женщинами и мужчинами по воспитанию ребенка; 6) повысить уровень компетенции специалистов по вопросам обеспечения равных прав и возможностей женщин и мужчин; 7) обеспечить включение в учебные программы стандартов гендерного образования; 8) обеспечить проведение информационных кампаний с участием средств массовой информации, учреждений культуры и учебных заведений с целью преодоления стереотипных представлений о роли женщины и мужчины; 9) усовершенствовать механизм реагирования на факты дискриминации по признаку пола.

Выводы. Таким образом, реализация данных положений будет эффективной в рамках указанных в Законе Украины «О социальном диалоге в Украине» от 23.12.2010 № 2862-VI [19] форм социального диалога, а именно: обмена информацией, консультаций, согласительных процедур, коллективных переговоров по заключению коллективных договоров и соглашений. Именно социальный диалог приведет к более устойчивым результатам в содействии гендерному равенству и в разработке, внедрении и мониторинге гендерно-чувствительной политики.

Литература:

1. Пушкарева Н.Л. Зачем он нужен, этот гендер?// Н. Л. Пушкарева// Социальная история. - 1999. – С. 155-177.
2. Гінарау А. Комплексний гендерний підхід у колективних переговорах. Посібник для тренерів. Міжнародна організація праці, 2010 р. – 96 с.

3. Азбука прав працюючих жінок і гендерної рівності (друге видання). – Авторське право, Міжнародна організація праці, 2010 р. – 244 с.
4. Курінько Р. М. Дотримання принципу рівного ставлення та недискримінації на робочому місці у державному та приватному секторах України. Посібник для роботодавців. Міжнародна організація праці, 2010 р. – 36 с.
5. Ржаницына Л. С. Женский труд: дискриминация усиливается/Л. С. Ржаницына// Человек и труд. – 1998. – №5. – С. 28-31.
6. Карбонезе В. Комплексний гендерний підхід у державній службі зайнятості України: посібник для тренера/В. Корбанезе; Група технічної підтримки з питань гідної праці та Бюро МОП для країн Центральної та Східної Європи. – Київ, МБП, 2011. – 114 с.
7. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 08.09.2005 № 2866-IV// Офіційний вісник України. – 2005. - № 40. - Ст. 2536.
8. Про затвердження Державної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2016 року: Постанова Кабінету Міністрів України від 26 вересня 2013 р. № 717// Офіційний вісник України.– 2013. - № 79. - Ст. 2925.
9. Курінько Р. М. Кращі практики на рівні підприємств щодо поваги принципів рівних можливостей зайнятості та недискримінації на робочому місці у державному та приватному секторах України. Результати дослідження. – К., 2010. – 50 с.
10. Гендерна політика в системі державного управління: підручник/ За заг. ред. М. М. Білинської. – Запоріжжя: Друкарський світ, 2011. - 132 с.
11. Лазор В.В. Актуальные проблемы обеспечения равных прав и возможностей мужчин и женщин в трудовых отношениях / В.В. Лазор // Актуальні проблеми права: теорія и практика. Збірник наукових праць. – Луганськ: Вид-во СНУ ім. В. Даля. – 2007. – №10. – С. 11-16.
12. Лазор Л.И. Сущность, значение и перспективы реализации принципа гендерного равенства в сфере труда на современном этапе развития украинского государства / Л.И. Лазор // Актуальні проблеми права: теорія и практика. Збірник наукових праць. – Луганськ: Вид-во СНУ ім.В.Даля. – 2007. - №10. – С.3-11.
13. Лазор В.В. – Там само. – С. 11-16.
14. Гендерні стереотипи та ставлення громадськості до гендерних проблем в українському суспільстві. – К., 2007. – 144 с.
15. Комплексний гендерний підхід у системі інспекції праці України/ Жоан Палет і Віларо, Міжнародне бюро праці. Київ: МБП, 2010. – 54 с.

16. Організаційні та правові елементи інституційного механізму забезпечення гендерної рівності в Україні. – Запоріжжя: Друкарський світ, 2011. - 140 с.

17. Гендерна рівність у світі праці в Україні/ Г. Чепурко; Міжнародне бюро праці, Група технічної підтримки з питань гідної праці та Бюро МОП для країн Центральної та Східної Європи/ Київ: МБП, 2010. – 50 с.

18. Ситуаційний аналіз проблеми гендерної рівності у сфері праці в Україні. Аналітичний звіт. – К.: Центр соціальних експертиз ІС НАНУ, 2005// [Електронний ресурс]/ Сайт Центру соціальних експертиз. – Режим доступу://<http://www.csep.org.ua/index.php/ru/about-us>

19. Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23.12.2010 № 2862-VI // Голос України від 18.01.2011. – № 8.