

УДК 349.2

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ ЯК НАПРЯМ РЕАЛІЗАЦІЇ КОНЦЕПЦІЇ ГІДНОЇ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

Сахарук І. С.,

*асистент кафедри трудового права та
права соціального забезпечення*

*Київського національного університету
імені Тараса Шевченка,*

канд. юрид. наук

ORCID: 0000-0002-9146-2491

Концепція гідної праці є одним із основоположних напрямів реформування трудового законодавства в сучасний період. Питання гендерної рівності стосується одразу двох складових концепції гідної праці: зайнятості та основоположних принципів, а саме принципу недопущення дискримінації у сфері праці. Нерівність, в тому числі за гендерною ознакою, незважаючи на її нормативну заборону, набула на вітчизняному ринку праці значного поширення.

Гендерні диспропорції та дискримінація на національному ринку праці викликані рядом причин, зокрема професійною сегregaцією, наявністю ряду додаткових пільг для жінок у сфері праці, які зменшують їх конкурентоспроможність, існуванням у роботодавців упереджень щодо осіб цієї статі, їх можливостей тощо. Незважаючи на існування диспропорцій щодо зайнятості та оплати праці за статевою ознакою, в Україні практично відсутні фахові соціологічні дослідження з питань гендерної рівності на державному рівні. Питаннями гендерної оцінки ринку праці цікавляться, переважно, міжнародні інституції та національні правозахисні організації.

Рівні можливості та рівне ставлення у сфері зайнятості, згідно із проектом МОП/ЄС «Моніторинг та оцінка прогресу з питань гідної праці», що реалізується в Україні від назвою «Профіль гідної праці в Україні», визначено одним із правових індикаторів. Відповідно до здійсненого в Профилі аналізу зроблено висновок щодо відсутності рівних можливостей для жінок і чоловіків у суспільному та приватному житті, а також сильнішої вразливості жінок до багатьох форм дискримінації (прямої та опосередкованої) у світі праці. Досі існують гендерні стереотипи, як і відсутність рівних можливостей для жінок і чоловіків у суспільному та приватному житті. Наголошено на існуванні гендерного розриву у заробітній платі, при цьому зазначається, що в Україні відсутня очевидна тенденція до скорочення гендерних нерівностей у доходах.

Серед проблем щодо рівності можливостей у сфері зайнятості, відповідно до Профілю гідної праці в Україні, визначено і низький відсоток жінок в органах державної влади. Дійсно, ще у 2000 році наша держава приєдналася до Цілей розвитку тисячоліття ООН, взявши зобов'язання забезпечити не менше 30 % жінок у представницьких органах влади та на вищих щаблях виконавчої влади до 2015 року. Однак у Верховній Раді України наразі лише 51 жінка із 450 народних обранців, що становить 12,5 %, у Кабінеті Міністрів – 3 жінки, що становить також 12,5 %. За даними Inter-Parliamentary Union, за відсотком жінок у парламенті Україна перебуває на 143 місці зі 191 країни. За статистичною інформацією громадського руху «Чесно», за більшістю кількісних показників середня жінка-парламентар не поступається, а навіть перемагає колегу-чоловіка. У середньому жінка подає на 4 проекти закону більше, частка активних голосувань у жінок депутатів в середньому на 5 % більша, вони пропускають з невідомих причин на 8 засідань менше, ніж колеги-чоловіки.

Відповідно до звіту з глобального гендерного розриву 2016 року, представленого Світовим економічним форумом, Україна займає 69 місце за індексом гендерної рівності (в рейтингу серед 142 країн). Цей показник розраховується виходячи зі співвідношення нерівності між чоловіками і жінками в можливостях побудувати кар'єру, здобути освіту, а також відбутися в політиці. При цьому Україна традиційно найкраща в доступі до освіти, тут жінки мають навіть більш високі показники (у співвідношенні 88 до 77). Значно гірші показники економічної та політичної участі жінок.

Враховуючи поширеність гендерної дискримінації у сфері праці, спеціальні норми, направлені на її подолання, прийняті стосовно жінок. Спеціальні норми щодо правового регулювання праці жінок можна поділити на дві групи: 1) норми, що становлять сутність диференціації, яка пов'язана з фізіологічними особливостями жіночого організму, їх репродуктивною функцією; 2) норми в рамках політики позитивних дій, направлені на створення додаткових умов для подолання гендерної нерівності.

Водночас на практиці наявність значної кількості додаткових пільг та гарантій для жінок не завжди забезпечує для них рівність можливостей, а навпаки іноді стає причиною дискримінації. Тому в XXI ст. у багатьох країнах Заходу та частково в міжнародному праві спостерігається тенденція переходу від захисного до антидискримінаційного законодавства щодо жінок, тобто поступове скасування правових норм, які встановлюють спеціальну

охорону праці жінок, за винятком охорони праці вагітних жінок та жінок-матерів. Так, Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, Європейська соціальна хартія (переглянута), Директива ЄС 76/207 тощо відображають принцип, згідно з яким обмеження роботи жінок у нічний час виправдані тільки у випадку материнства.

Виходячи з субстантивної моделі рівності погоджуємось з О. М. Рудневою в тому, що забезпечення прав жінок не повинно здійснюватись у формі встановлення обмежень і заборон на реалізацію ними своїх прав¹. Слушно видається й позиція О. Р. Дашковської, яка вважає, що використання відповідних пільг необхідно розглядати як право жінок, а не обов'язок, тобто перейти від забороняючого до дозволяючого регулювання². Так, можна надати рекомендаційний характер нормам, що обмежують працю жінок у нічний, надурочний час, відрядження матерів, дозволивши застосування їх праці за наявності письмової згоди, зберігши імперативні обмеження, якщо умови праці шкідливі для їх репродуктивної функції.

Що стосується спеціальних норм для жінок, які приймаються в рамках позитивних дій, в національному законодавстві вони практично відсутні. Хоча згідно зі ст. 17 Закону «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 08.09.2005 роботодавці можуть здійснювати позитивні дії, спрямовані на досягнення збалансованого співвідношення жінок і чоловіків у різних сферах трудової діяльності, серед різних категорій працівників. Найбільш поширеною в міжнародній практиці є ідея квотування. Однак упроваджуватись повинні саме гендерні, а не «жіночі» квоти. Їх сутність зводиться до того, що особа будь-якої статі не може займати більше визначеного відсотка місць у парламенті, інших органах влади, на певних робочих місцях. При такому підході не надається перевага жінкам, а забезпечується саме рівне представництво.

Отже, з метою подолання гендерних диспропорцій на ринку праці першочерговим є внесення змін до трудового законодавства, що визначає диференціацію правового регулювання праці жінок. Так, пропонуємо залишити норми-заборони в контексті трудової діяльності жінок лише у випадку, якщо вони мають на меті

¹ Руднева О. Поняття і сутність принципу недискримінації / О. Руднева // *Проблеми законності*. 2010. № 110. С. 15.

² Дашковська О. Р. Проблеми впровадження принципу гендерної рівності в українське законодавство: загальнотеоретичні аспекти / О. Р. Дашковська // *Проблеми законності*. 2002. № 52. С. 12.

захист їх здоров'я та репродуктивних функцій, з точки зору фізіології. Іншим обмеженням та пільгам слід надати характер суб'єктивного права жінок.

У контексті політики позитивних дій сьогодні єдиним заходом, що застосовується в Україні, є квотування місць для представників обох статей у виборчих списках. Встановлення гендерних квот не є порушенням принципу рівності, оскільки пов'язане з необхідністю виправлення гендерного дисбалансу у представницьких органах влади, що існує, в тому числі, й через обмеження участі жінок в політичному житті потягом тривалого історичного періоду. При цьому держава повинна виступати свого роду «моделлю роботодавцем», що не здійснює дискримінацію за будь-якими ознаками і забезпечує працевлаштування усіх категорій працівників. А враховуючи той факт, що сьогодні така мета не реалізована, необхідними є законодавчі заходи, направлені на реальне забезпечення гендерної рівності в органах державної влади та місцевого самоврядування.

УДК 349.2

МЕДІАЦІЯ (ПОСЕРЕДНИЦТВО) ЯК МОЖЛИВІСТЬ ЗАХИСТУ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ ТА ВИРІШЕННЯ ТРУДОВИХ СПОРІВ (КОНФЛІКТІВ): ДОСВІД США

Середа О. Г.,

*доцент кафедри трудового права
Національного юридичного
університету імені Ярослава Мудрого,
канд. юрид. наук, доцент*

В Україні медіація повільно, але впевнено поширюється у сфері трудових відносин. Слід зазначити, що поряд із сімейною медіацією трудова медіація розвивається в нашій країні досить успішно. Інститут медіації, який останнім часом в західних країнах заробив солідну репутацію, викликає все більшу зацікавленість в Україні. Однак цей актуальний метод альтернативного вирішення спорів сприймається вкрай неоднозначно українськими спеціалістами у сфері права.

Слід констатувати, що, на погляд юристів – фахівців у трудовому праві, потенційних можливостей застосування медіації в трудових спорах сьогодні все ще значно більше, ніж конкретних успіхів. Скоріше, слід говорити про нереалізований потенціал медіації та медіативних технологій у сфері вирішення трудових конфліктів. Потенціал цей великий – досвід зарубіжних країн більш