

Аннотація

Костюк В. Л. Правовые акты Верховного Суда Украины в системе источников трудового права. – Статья.

В статье исследованы ключевые вопросы о месте и роли правовых актов Верховного Суда Украины в системе источников трудового права. Сделан акцент на основополагающей роли Верховного Суда Украины в обеспечении судебного контроля за соблюдением права на труд и других трудовых прав, обеспечении законности (правомерности) системы источников трудового права. Обосновано отнесение правовых актов Пленума Верховного Суда Украины к вспомогательным источникам трудового права. Подчеркнута важность законодательного определения полномочий Пленума Верховного Суда Украины по обобщению судебной практики, ее направлению в обеспечении судами единых подходов к применению норм актов трудового законодательства.

Ключевые слова: Верховный Суд Украины, правовые акты Верховного Суда Украины, судебный контроль, трудовое законодательство, источники трудового права, вспомогательные источники трудового права.

Summary

Kostiuk V. L. Instruments of the Supreme Court of Ukraine in the system of sources of labour law. – Article.

In the present paper we study the scientific key issues of the place and role of legal acts of the Supreme Court of Ukraine in the system of sources of labor law. It is noted on the fundamental role of the Supreme Court of Ukraine to ensure judicial review of the right to work and other labor rights, the rule of law (legality) of sources of labor law. It is grounded to attribute legal acts of the Supreme Court of Ukraine as the auxiliary sources of labor law. It is stressed the importance of strengthening of legislative definition of the powers of the Supreme Court of Ukraine regarding summarizing of judicial practice and its direction in the provision of courts of unified approaches to the application of the rules of labor law regulations.

Key words: Supreme Court of Ukraine, legal acts of the Supreme Court of Ukraine, judicial review, labor legislation, sources of labor law, auxiliary sources of labor law.

УДК 349.2

І. В. Лагутіна

СПОСОБИ СПРИЯННЯ ҐЕНДЕРНІЙ РІВНОСТІ У СФЕРІ ПРАЦІ

Однією з найактуальніших проблем науки сучасного трудового права є проблема забезпечення гендерної рівності, ліквідації дискримінації за ознакою статі та застосування способів, спрямованих на усунення дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків реалізовувати рівні права у сфері праці.

Окремі проблеми правового забезпечення рівності жінок у сфері праці досліджуються в роботах багатьох учених, таких як Н. Болотіна, М. Буроменський, В. Власов, І. Кисельов, Є. Кулаковська, О. Липовська, Е. Мезенцева, В. Можаяєв, Р. Ржаніцина, І. Чуткова, І. Шамшина, О. Ярошенко. Правовим аспектам гендерної рівності в Україні присвячено також дослідження Т. Мельник, О. Рудневої, М. Буроменського, у яких автори відзначають нерівномірність представництва жінок і чоловіків у політиці, аналізують механізми забезпечення рівних прав та можливостей для чоловіків і жінок у міжнародному контексті. Існування гендерної дискримінації в українському суспільстві й економіці проаналізовано в працях Е. Лібанової, О. Грішнєвої, В. Новікова, О. Макарової, Л. Лобанової, М. Баксакової, Т. Журженко, М. Ліборакіної, Е. Плісовської, Г. Герасименко.

Метою статті є аналіз правового забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у сфері праці, а також внесення пропозицій щодо його вдосконалення.

Тристоронній соціальний діалог і гендерна рівність – основоположні цінності й ключові принципи діяльності Міжнародної організації праці (далі – МОП). Трипартизм є визнаним інструментом управління та сприяння рівності між чоловіками й жінками у сфері праці [1].

Рівність – це не розкіш [2, с. 22]. У контексті гідної праці гендерна рівність охоплює рівність можливостей і ставлення, рівність винагородження й доступу до безпечного та здорового виробничого середовища, рівність у реалізації права на організацію, ведення колективних переговорів, рівність у досягненні відчутного кар'єрного зростання, охороні материнства, а також у справедливому як для чоловіків, так і для жінок балансі між роботою та сім'єю. МОП розуміє гендерну рівність як питання прав людини, соціальної справедливості та сталого розвитку.

У стратегії Європейського Союзу щодо забезпечення рівності між жінками й чоловіками (2010–2015 рр.) сприяння гендерній рівності в процесі прийняття рішень належить до тематичних пріоритетних сфер [3].

Основні проблеми у сфері забезпечення гендерної рівності та розширення прав і можливостей жінок і чоловіків залишаються сталими. Актуальним є збереження високого рівня гендерної сегрегації (горизонтальної та вертикальної) на ринку праці. Крім власне сегрегації, ця проблема зумовлюється також чинниками дискримінаційного ставлення роботодавців до працевлаштування жінок, визначення розміру заробітної плати або ставлення до їх кар'єрного зростання. До того ж законодавство встановлює заборону щодо зайнятості жінок у певних професіях, що знижує їхню конкурентоспроможність на ринку праці. Це зумовлює як розрив у розмірі заробітної плати, так і нерівні можливості отримання доступу до економічних ресурсів, а також відмінності в якісних характеристиках зайнятості й соціальному статусі жінок і чоловіків. Для вирішення цієї проблеми вживаються заходи для викорінення стереотипів щодо «жіночих» і «чоловічих» професій, ухвалюються акти, розробляються рекомендації та проводиться навчання працівників центрів зайнятості, інспекції праці, організацій роботодавців і профспілок щодо протидії дискримінації під час працевлаштування та на робочому місці, а також розробляються й уживаються заходи зі сприяння працівникам із сімейними обов'язками. Однак недостатній рівень розвитку соціально-побутової інфраструктури та системи інституційної підтримки працівників із сімейними обов'язками, значна різниця в кількості часу, який чоловіки й жінки витрачають на домашню роботу, досі є важливим чинником, що обмежує економічні можливості жінок [4, с. 9].

Однією з найбільш поширених форм гендерної дискримінації є нерівність у сфері оплати праці. Наприклад, різниця в середньому розмірі погодинної базової заробітної плати між чоловіками й жінками в галузях економіки в усіх установах країн Європейського Союзу залишається високою та становить у середньому 15%, а в деяких країнах більше 20%. Вирішення цієї проблеми викликає необхідність розроблення інтегрованої, узгодженої політики щодо боротьби із цією формою дискримінації.

Дослідження виявили факти гендерної нерівності з боку роботодавців або керівників середньої ланки фінансових компаній, які розташовані на Уолл-Стріт

(США), оскільки всі жінки в цих компаніях розглядалися як потенційні матері, їх кар'єрне зростання ставилося під сумнів (Roth's study of gender inequality, 2006). Такі дискримінаційні погляди переважали, незважаючи на те, що середня тривалість роботи як у матері, так і в батька після народження дитини зменшувалися: матері працювали на 8% менше годин, ніж батьки, проте отримували лише половину заробітної плати, а батьки працювали на 10% менше годин, проте заробляли на 22% більше оплати [5, с. 38].

Рівні можливості зайнятості означають таке: 1) рівне ставлення на робочому місці (політика рівних можливостей зайнятості означає справедливе ставлення до кожного, хто має роботу або намагається її знайти); 2) акцент на особистих якостях працівника (краща робота для кращого кандидата); 3) причинно-наслідковий механізм підвищення ефективності продуктивності та конкурентоспроможності; 4) сприяння активному залученню працівників (ця вимога сприяє успішному впровадженню управлінських планів, якими, зокрема, є загальне управління якістю); 5) належний спосіб планування бізнесу (політика рівних можливостей зайнятості визначає чіткі цілі та руйнує бар'єри на шляху до зайнятості й максимальної продуктивності); 6) зв'язок з усіма аспектами зайнятості, у тому числі з пошуком кандидатів, заробітною платою й іншими виплатами, кар'єрним зростанням та умовами праці тощо. Політика рівних можливостей зайнятості – це шлях, який застосовують у всьому світі для вирішення проблем, пов'язаних із причинами дискримінації [6, с. 10].

Рівність можливостей працівників означає рівне забезпечення трудових прав працівникам, тобто має бути створено однакові умови працівникам для безперешкодного фактичного здійснення ними трудових прав.

Поширеним проявом гендерної дискримінації на ринку праці є оголошення про вакансії. Такі оголошення з вказівкою про бажану стать працівника з'являються в газетах, журналах, інтернет-виданнях із працевлаштування, як і в приватних рекрутингових агентствах і державних центрах зайнятості. Деякі оголошення вакансій стосуються робіт, які, згідно із законодавством України, можуть виконувати лише чоловіки, однак більшість оголошень із вказівками про бажану стать працівника є порушенням закону. Такі оголошення явно дискримінують як жінок, так і чоловіків, оскільки вони зменшують рівність можливостей на ринку праці.

У 2009 р. МОП і Представництво Європейського Союзу в Україні розпочали спільний проект «Рівність жінок і чоловіків у світі праці». У межах цього проекту передбачено вжиття заходів для підвищення рівня обізнаності, поширення інформації й надання підтримки в розробці та впровадженні пілотних ініціатив і документів, ухвалених з огляду на місцеві особливості.

Україна досягла прогресу в розвитку законодавства у сфері забезпечення рівних прав та можливостей для жінок і чоловіків. Однак жінки залишаються уразливими, зазнаючи різноманітних форм дискримінації й гендерної нерівності, що зумовлюється недостатнім національним досвідом щодо впровадження законодавства в цій сфері та розроблення гендерно чутливої політики. Дискримінація у сфері зайнятості й гендерні упередження – це фактори, які найчастіше обмежують доступ жінок до краще оплачуваної, більш престижної роботи та зміцнюють наявну нерівність [7, с. 1].

Україна імплементувала в національну юридичну практику найважливіші міжнародні норми про гендерну рівність. Так, Україна ратифікувала Конвенцію ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок і Факультативний протокол до неї, а також усі основні конвенції Міжнародної організації праці, наприклад, Конвенцію МОП № 100 про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності, Конвенцію МОП № 111 про дискримінацію в галузі праці та занять, Конвенцію МОП № 156 про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками.

Важлива роль у правовому забезпеченні досягнення гендерної рівності в Україні відводиться Конституції України, Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [8], Державній програмі забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2016 р. [9].

У Законі України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» розглядається впровадження гендерних підходів як цілісний процес і стратегічний орієнтир. Відповідно до цього закону гендерна рівність визначається як рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості для його реалізації, що дає змогу особам обох статей брати однакову участь у всіх сферах життєдіяльності суспільства. Іншим пов'язаним терміном є дискримінація, яка визначається законом як дії чи бездіяльність, що виражають будь-яке розрізнення, виняток або привілеї за ознакою статі, якщо їх спрямовано на обмеження або унеможливлення визнання, користування чи здійснення на рівних підставах прав і свобод людини для жінок і чоловіків.

Прогресивне значення для України цього документа полягає в тому, що в ньому юридично забезпечуються такі моменти: узгодження й гармонізація національного законодавства з питань гендеру з міжнародними стандартами; законодавче визнання наявності в країні гендерної дискримінації в усіх сферах соціального життя та необхідності заборони її як явища, що стримує соціальний прогрес; виокремлення забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків як спеціальної сфери; визнання гендерної політики як державної та визначення восьми її напрямів; підкреслення ролі та значення забезпечення реальних можливостей для досягнення гендерної рівності; визначення механізму забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків (системи органів, установ та організацій, наділених повноваженнями щодо забезпечення рівних прав і можливостей статей) [10, с. 181].

Слід зазначити, що Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» відповідає європейським стандартам у сфері гендерної політики, просуває Україну на шляху гендерної інтеграції. Водночас із метою підвищення ефективності реалізації його норм, які мають переважно декларативний характер, було б доцільно передбачити юридичну відповідальність за недотримання встановлених у ньому положень як із боку роботодавців, так і з боку третіх осіб [11, с. 14].

У національному трудовому праві передбачено заборону необґрунтованої відмови в прийомі на роботу; за необґрунтовану відмову в укладенні трудового договору з вагітною жінкою або жінкою з дитиною до трьох років передбачено кримінальну відповідальність. Однак механізм забезпечення доказової бази в названих ситуа-

ціях не розроблено, судова практика встановлення факту дискримінаційних дій щодо жінки під час працевлаштування та просування по службі відсутня, не передбачено такі санкції й заходи заохочення щодо роботодавця, які стимулювали б його до дотримання ґендерної рівності в трудових відносинах [12, с. 4].

Отже, в Україні мають місце зрушення щодо втілення принципу ґендерної рівності у сфері праці. Про це свідчать існуюча нормативно-правова база, здійснення заходів ґендерного спрямування. Проте, незважаючи на наявність законодавства, контроль за ґендерною дискримінацією, бюджетне фінансування, рівень інформаційно-пропагандистської роботи з населенням можна оцінити як недостатні. Така оцінка стосується також поточної практики захисту від ґендерної дискримінації через судову систему й подання скарг. Розгляд скарг на випадки дискримінації за ознакою статі та аналіз ґендерного дисбалансу кадрового складу організації здійснювалися рідко [13, с. 18]. Сфера діяльності Інспекції праці у питаннях про дискримінацію за статевою ознакою має поширюватися не лише на випадки звільнення вагітних жінок або на відмову їхньої зайнятості через оплачувану відпустку по вагітності, як це зазначалося комісією, а й на питання доступу до зайнятості, службового просування, віднесення до професійних категорій, дискримінації в заробітній платі. При цьому звертається увага, що ст. 22 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» не згадує Інспекцію праці, коли говорить про установи, до яких можна звертатись у разі його порушення [14, с. 11].

Розрив між де-юре і де-факто просуванням ґендерної рівності в Україні обумовлюється тим, що правова система, яка забезпечує ґендерну рівність, має недостатні економічні підстави, а механізми контролю й моніторингу дотримання законодавства у сфері ґендерної рівності є недосконалими, спостерігається недостатній рівень відповідальності за невиконання нормативно-правових актів [15, с. 57].

Проблеми, пов'язані з ґендерною дискримінацією, вирішуються по-різному: через колективні договори (угоди); через участь у різноманітних консультаціях, зустрічах, нарадах, іноді на самому підприємстві; правовими засобами; шляхом вироблення програм діяльності профспілок із цього питання [16, с. 20].

Можливості соціального діалогу щодо поліпшення становища жінок у сфері праці ще не повністю оцінено в Україні. Це було підтверджено під час експертизи колективних угод, проведеної в 2005 р. за підтримки Проекту технічної співпраці МОП «Україна: сприяння реалізації основних принципів та прав у світі праці» [17].

Стаття 18 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» встановлює, що в разі колективно-договірного регулювання соціально-трудова відносин до генеральної угоди, галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод, колективних договорів включаються положення, що забезпечують рівні права й можливості жінок і чоловіків. При цьому колективні угоди (договори) мають передбачати таке: 1) покладання обов'язків уповноваженого з ґендерних питань – радника керівника підприємства установи й організації, їх структурних підрозділів – на одного з працівників на громадських засадах; 2) комплектування кадрами та просування працівників по службі з дотриманням принципу надання переваги особам тієї статі, щодо якої в них існує дисбаланс; 3) усунення нерівності в оплаті праці жінок і чоловіків за її наявності як у різних

галузях господарства, так і в одній галузі на базі загального соціального нормативу оплати праці в бюджетній та інших сферах, а також на основі професійної підготовки (перепідготовки) кадрів.

Виконання Державної програми з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на період до 2016 р. надасть змогу здійснити такі заходи: 1) удосконалити нормативно-правову базу у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, узгодити її з міжнародними стандартами та законодавством Європейського Союзу; 2) створити умови й можливості для паритетної участі жінок і чоловіків у прийнятті політичних, економічних і соціальних рішень; 3) підвищити рівень поінформованості роботодавців із питань запровадження міжнародних стандартів рівності працівників у сфері праці; 4) створити належні умови для забезпечення жінкам і чоловікам можливості суміщати трудову діяльність із сімейними обов'язками; 5) підвищити рівень поінформованості населення з питань рівного розподілу сімейних обов'язків і відповідальності між жінками й чоловіками щодо виховання дитини; 6) підвищити рівень компетенції фахівців із питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; 7) забезпечити включення до навчальних програм стандартів гендерної освіти; 8) забезпечити проведення інформаційних кампаній за участю засобів масової інформації, закладів культури й навчальних закладів із метою подолання стереотипних уявлень про роль жінки та чоловіка; 9) удосконалити механізм реагування на факти дискримінації за ознакою статі.

Саме соціальні партнери здатні досягти результатів у сприянні гендерній рівності та в розробці, впровадженні й моніторингу гендерно чутливої політики.

Література

1. Briskin L. Promoting Gender Equality through Social Dialogue: global trends and persistent Obstacles / L. Briskin, A. Muller. – Geneva : International Labour Office, 2011. – 31 p.
2. Kring S. Guidelines on Gender in Employment Policies / S. Kring, M. Kavar. – Geneva : International Labour Office, 2009. – 128 p.
3. Weiler A. Social dialogue and gender equality in the European Union / A. Weiler. – Geneva : International Labour Office, 2013. – 52 p.
4. Корюкалов М. Гендерна політика та інституційні механізми її реалізації в Україні. Національний огляд виконання Україною Пекінської декларації та Платформи дій і заключних документів Двадцять третьої спеціальної сесії Генеральної Асамблеї ООН / М. Корюкалов. – К. : Регіональне представництво Фонду ім. Фрідріха Еберта в Україні, 2014. – 122 с.
5. Grimshaw D. The motherhood pay gap : a review of the issues, theory and international evidence / D. Grimshaw, J. Rubery. – Geneva: International Labour Office, 2015. – 82 p.
6. Курінько Р. Дотримання принципу рівного ставлення та недискримінації на робочому місці у державному та приватному секторах України : [посібник для роботодавців] / Р. Курінько. – К. : Міжнародна організація праці, 2010. – 36 с.
7. Карбанезе В. Комплексний гендерний підхід у державній службі зайнятості України : [посібник для тренера] / В. Карбанезе. – К. : Міжнародне бюро праці, 2011. – 114 с.
8. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : Закон України від 08.09.2005 р. № 2866-IV // Офіційний вісник України. – 2005. – № 40. – Ст. 2536.
9. Про затвердження Державної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2016 р. : Постанова Кабінету Міністрів України від 26.09.2013 р. № 717 // Офіційний вісник України. – 2013. – № 79. – Ст. 2925.
10. Гендерна політика в системі державного управління / за заг. ред. М. Білинської. – Запоріжжя : Друкарський світ, 2011. – 132 с.

11. Лазор В. Актуальные проблемы обеспечения равных прав и возможностей мужчин и женщин в трудовых отношениях / В. Лазор // Актуальні проблеми права: теорія і практика : зб. наук. праць. – Луганськ : Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2007. – № 10. – С. 11–16.
12. Лазор Л. Сущность, значение и перспектива реализации принципа гендерного равенства в сфере труда на современном этапе развития украинского государства / Л. Лазор // Актуальні проблеми права: теорія і практика : зб. наук. праць. – Луганськ : Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2007. – № 10. – С. 3–11.
13. Гендерні стереотипи та ставлення громадськості до гендерних проблем в українському суспільстві / Ю. Саєнко, Л. Амджадін, М. Васильчук та ін. – К. : Ін-т соціології НАН України, 2007. – 144 с.
14. Палет Ж. Комплексний гендерний підхід у системі інспекції праці України / Ж. Палет. – К. : Міжнародне бюро праці, 2010. – 54 с.
15. Пищуліна О. Організаційні та правові елементи інституційного механізму забезпечення гендерної рівності в Україні / О. Пищуліна, С. Рябошапка, К. Левченко, Т. Марценюк. – Запоріжжя : Друкарський світ, 2011. – 140 с.
16. Чепурко Г. Гендерна рівність у світі праці в Україні / Г. Чепурко. – К. : Міжнародне бюро праці, 2010. – 50 с.
17. Ситуаційний аналіз проблеми гендерної рівності у сфері праці в Україні : [аналітичний звіт] / за ред. Ю. Саєнка. – К. : Центр соціальних експертиз ІС НАНУ, 2005. – 112 с.

Анотація

Лагутіна І. В. Способи сприяння гендерній рівності у сфері праці. – Стаття.

У статті підкреслюється важливість урахування гендерних аспектів під час застосування міжнародних трудових стандартів, оскільки це сприяє забезпеченню рівного доступу чоловіків і жінок до пільг, що встановлюються цими стандартами. Визначено, що однакова винагорода, тривалість робочого дня, відпустка, пільги матерям і сімейні обов'язки, медичне обслуговування, а також людська гідність на роботі сприяють просуванню гендерної рівності на робочому місці.

Ключові слова: забезпечення рівних прав, гендерна рівність, дискримінація, особисті немайнові трудові права.

Аннотация

Лагутина И. В. Способы содействия гендерному равенству в сфере труда. – Статья.

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

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

Summary

Lagutina I. V. The methods of promoting gender equality in the workplace. – Article.

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.

Key words: ensuring equal rights, gender equality, discrimination, personal non-property labor rights.