

ОПТИМІЗАЦІЯ СПІВВІДНОШЕННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ЖІНОК ТА ЧОЛОВІКІВ

Іншин Микола Іванович,

*доктор юридичних наук, професор, академік
НАПрН України, завідувач кафедри трудового
права та права соціального забезпечення
Київського національного університету
імені Тараса Шевченка*

При переході до ринкових відносин посилюється роль та значення держави в регулюванні процесів організації праці. Разом із тим, вітчизняне законодавство про працю зберігає свою чинність ще із 1972 року. Саме тому, у правовій доктрині нашої держави регулярно актуалізуються питання, пов'язані із необхідністю удосконалення та оптимізації правового регулювання тих чи інших напрямів трудових правовідносин. Однією із сфер, яка потребує максимальної уваги з боку законодавця, є співвідношення правового регулювання праці жінок та чоловіків. На сьогодні, жінки становлять значну частину економічно активного населення України, зазнаючи при цьому подвійної зайнятості: жінки є суб'єктами трудових правовідносин; водночас, жінки здійснюють догляд за дітьми в поєднанні з веденням домашнього господарства. Жінки мають рівні з чоловіками права на працю, проте законодавець урахував їх фізіологічні особливості та потреби, і передбачив це в чинному на сьогодні Кодексі законів про працю України. Існують окремі посади та спеціальності, у яких праця жінок не допускається, в законодавстві враховано необхідність побудови трудового процесу із урахуванням материнства, встановлено особливі умови праці для жінок, режими робочого часу тощо. Відповідно, щодо чоловіків такі особливості правового регулювання праці відсутні.

Особливостям правового регулювання праці жінок, а також його співвідношенню із правовим регулюванням праці чоловіків,

приділяли увагу такі науковці, як: В. М. Андрійв, О. В. Андрійчук, В. А. Багрій, Н. Б. Болотіна, І. А. Ветухова, Ю. А. Гончарова, М. М. Грекова, Н. О. Кодацька, Д. М. Кравцов, І. П. Лавринчук, Б. О. Лозан, Л. В. Межевська, А. І. Мотрич, Т. В. Омельченко, О. В. Пожарова, В. Ф. Пузирний, І. С. Сахарук, Л. Ф. Сульжук, М. С. Трофименко, І. Г. Хоружа, Г. І. Чанишева, І. О. Шашкова-Журавель, І. В. Шульженко, Г. Г. Яблоновська, О. В. Яцух. Втім, очевидно, що специфіка правового статусу жінок та чоловіків, як суб'єктів трудових правовідносин, та недосконалість чинного законодавства про працю обумовлює актуальність дослідження правового регулювання праці жінок та чоловіків та пошуку шляхів його оптимізації.

Загалом, точки зору дослідників щодо чинного правового регулювання праці жінок та чоловіків є неоднозначними. На сьогодні, найбільш розповсюдженими є три підходи:

1) спеціальні правові гарантії праці жінок, у порівнянні із чоловіками, є недостатніми для належного захисту їх інтересів, та не виконуються на практиці;

2) переваги у правовому регулюванні праці жінок є дискримінаційними щодо чоловіків;

3) нерівність жінок із чоловіками щодо гарантій зайнятості та заробітної плати, внаслідок чого чоловіки отримують значно кращі умови.

Щодо першого підходу, в першу чергу наведемо точку зору І. А. Ветухової. Так, дослідниця звертає увагу на низьку ефективність спеціальних правових гарантій для жінок, зокрема тих, які поєднують працю з материнством в умовах ринкової економіки, пояснюючи це тим, що підприємницька діяльність не припускає безприбуткової діяльності і підприємці не проявляють зацікавленості у прийнятті на роботу жінок, які змушені перебувати у тривалих відпустках у зв'язку з вагітністю та пологами, доглядом за дітьми. Дослідниця пропонує ширше застосування договірних відносин у регулюванні праці жінок, доводить необхідність обов'язкового укладання письмового трудового договору з жінками,

які поєднують роботу з материнством, пропонує використання спеціальних заходів щодо перенавчання та перекваліфікації жінок, які тривалий час були відсутні на роботі у зв'язку з перебуванням у соціальних відпустках, наводить аргументи на користь необхідності встановлення стимулів, пільг та компенсацій для роботодавців, спрямованих на підвищення їхньої зацікавленості у прийнятті на роботу жінок, які мають дітей, та осіб, які фактично здійснюють догляд за дітьми, в тому числі на умовах неповного робочого часу, за гнучким графіком або вдома [6, с. 2]. Тобто, дослідниця підкреслює, що встановлення для жінок додаткових гарантій у трудових правовідносинах призвело до того, що самі роботодавці не зацікавлені у тому, щоб їх працевлаштувати. Для жінок передбачено додаткові гарантії при прийнятті на роботу, при зміні умов трудового договору та при його розірванні. Жінки мають право на отримання інформації про умови праці, на здорові та безпечні умови праці, на особливі режими праці, на додаткові відпустки. Особливою є охорона праці вагітних жінок та жінок у період їх материнства.

Точка зору І. А. Ветухової підтримується зокрема В. М. Андріївим, який аналізуючи проблеми рівності жінок і чоловіків у питаннях зайнятості, вважає, що, з точки зору законодавства, жінки і чоловіки у сфері зайнятості мають однакові права, проте на практиці ці права не завжди дотримуються [5, с. 176]. Тож, на підставі вищенаведеного можна зробити висновок, що особливі гарантії правового регулювання праці жінок на практиці по суті спричиняють наступне: 1) уникання роботодавцем виконання своїх обов'язків щодо надання жінкам таких спеціальних гарантій; 2) зменшення зацікавленості роботодавця у працевлаштуванні жінок на вакантні посади.

Інший підхід полягає у тому, що низка дослідників в галузі трудового права пропонують скасувати пільги та переваги жінкам у сфері зайнятості та працевлаштування, передбачені трудовим законодавством України, які є дискримінаційними відносно чоловіків. Так, частина 1 статті 24 Конституції України забороняє

будь-які привілеї, в тому числі і за ознаками статі. В її нормі передбачене забезпечення рівних конституційних прав і свобод громадян та їх рівність перед законом. Встановлено, що 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 [1]. Із даного приводу І. П. Лаврінчук зазначає, що надання додаткових пільг жінкам в питаннях зайнятості, по-перше, ще більше знижує їхню конкурентоспроможність на ринку праці, по-друге, порушує права представників іншої половини людства – чоловіків, які перебувають у тих самих умовах, а також жінок і чоловіків, які мають обов'язки по догляду за іншими близькими родичами [9, с. 30]. Зокрема, звертається увага на те, що положення чинного законодавства про працю України суперечать Конвенції МОП №156 про рівне ставлення і рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок, ратифікованій Україною у жовтні 1999 року [3], яка передбачає формулювання «трудящий із сімейними обов'язками». У своїй іншій праці І. П. Лаврінчук обґрунтовує необхідність проведення гендерної експертизи трудового законодавства, адже на її думку це «дало б змогу виявити суперечливі моменти нормативних положень, висвітлити прогалини у правовому регулюванні цієї групи правовідносин, напрацювати пропозиції щодо його вдосконалення» [8, с. 170]. Отже, сутність другого підходу полягає у тому, що особливі гарантії правового регулювання праці жінок на практиці спричиняють наступне: 1) встановлення додаткових гарантій жінкам у трудових правовідносинах можна тлумачити як дискримінацію по відношенню до чоловіків, адже в Основному Законі встановлено заборону привілеїв за ознакою статі; 2) прихильниками цього підходу також визнається зменшення конкурентоздатності жінок на ринку праці внаслідок встановлення додаткових пільг.

Третій підхід розкривається у працях І. О. Шашкової-Журавель та І. С. Сахарук. Зокрема, зазначається, що згідно досліджень

Міжнародної організації праці, поряд із загальною тенденцією збільшення кількості працюючих жінок, у світі продовжує зберігатись їх нерівність із чоловіками щодо гарантій зайнятості та заробітної плати, що призводить до збільшення кількості жінок серед «працюючих бідних». Порівняння даних за шістьма групами професій, що було здійснене експертами МОП, показує, що в більшості держав заробітна плата жінок складає не більше 90% від заробітної плати їх колег-чоловіків [11, с. 16; 10, с. 51]. Щодо України, як свідчать статистичні дані ГО «Трудові ініціативи», в нашій державі має місце така сама нерівність. Так, середня зарплата жінок за всю історію незалежності України не перевищувала 79% зарплати чоловіків. Причина – не лише у тому, що жінкам пропонують меншу зарплатню. Більшість розриву спричинена не прямою дискримінацією під час встановлення зарплати, а горизонтальною й вертикальною стратифікацією ринку праці: жінки частіше працюють у менш оплачуваних секторах економіки і на нижчих посадах [7]. Отже, нерівність жінок із чоловіками щодо гарантій зайнятості та заробітної плати проявляється у наступному: 1) в Україні існує нерівність жінок із чоловіками щодо гарантій заробітної плати; 2) жінки є неконкурентноздатними у тих секторах економіки, в яких встановлено високий рівень заробітної плати.

Висновки. Щодо проаналізованих підходів, варто зробити висновок про те, що кожен із них дійсно є актуальним. Кожен із них характеризує різні аспекти проблеми співвідношення правового регулювання праці жінок та чоловіків. Проблеми кожної із проаналізованих сторін можуть бути вирішені шляхом оптимізації законодавства про працю. Наше дослідження свідчить про те, що оптимізація співвідношення правового регулювання праці жінок та чоловіків має передбачити:

1) забезпечення виконання роботодавцем своїх обов'язків щодо надання жінкам спеціальних гарантій, передбачених чинним законодавством про працю;

2) усунення норм, які можна тлумачити як дискримінацію чоловіків у трудових правовідносинах за статевою ознакою;

3) зрівнювання жінок та чоловіків у гарантіях рівня заробітної плати й працевлаштування.

Так, не зважаючи на всю неоднозначність гарантій, наданих жінкам чинним Кодексом законів про працю України [2], вони все ж мають виконуватись роботодавцями. Проте, як свідчить наше дослідження, на практиці цього не відбувається. На нашу думку, для вирішення цієї проблеми доцільно збільшити відповідальність роботодавців за невиконання відповідних приписів.

Як нами встановлено, в Україні встановлено заборону дискримінацію громадян за ознаками статі. Для вирішення проблеми дискримінації чоловіків у трудових правовідносинах за статевою ознакою варто переглянути перелік гарантій для жінок, передбачених на сьогодні Кодексом законів про працю України, і обмежити його лише тими, які прямо слідують із фізіологічних особливостей організму жінки.

Проблема зрівнювання жінок та чоловіків у гарантіях рівня заробітної плати й працевлаштування також має бути вирішена шляхом посилення відповідальності роботодавців. В чинному законодавстві відсутні будь-які передумови для обмежень у працевлаштуванні жінок (окрім Переліку важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок [4]) та в заробітній платні. А отже ця проблема також має бути вирішена шляхом оптимізації.

Список використаних джерел:

1. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. Відомості Верховної Ради України. 1996. № 30. ст. 141.

2. Кодекс законів про працю України: закон України від 10 грудня 1971 року № 322-VIII. Відомості Верховної ради УРСР. 1971. Дод. до № 50. Ст. 375.

3. Конвенція про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками N 156: Міжнародний документ від 23.06.1981 № 156. URL:

https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_010 (дата звернення 09.06.2019 року).

4. Про затвердження Переліку важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок (ДНАОП 0.03-8.08-93): Наказ МОЗ України від 29.12.1993 № 256. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0051-94> (дата звернення 09.06.2019 року).

5. Андрійів В. М. Жінки і ринок праці: деякі гендерні аспекти. Рівність жінок і чоловіків в Україні: правові аспекти: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф., 20-21 листопада, 2000 р., Київ. К., 2001. С. 174-177.

6. Ветухова І. А. Особливості правового регулювання праці жінок, які поєднують роботу з материнством, та його подальше вдосконалення: автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.05. Х., 2001. 13 с.

7. Гендерна рівність: чи існує вона в Україні та для чого вона потрібна: веб-портал «24 канал». URL: https://24tv.ua/genderna_rivnist_chi_ishnuye_vona_v_ukrayini_ta_dlya_s_hogo_vona_potribna_n1027434 (дата звернення 10.06.2019 року).

8. Лаврінчук І. П. Основні напрями гендерного аналізу трудового законодавства України. Рівність жінок і чоловіків в Україні: правові аспекти: матеріали міжнар. наук.-практ. конф., 20-21 листопада 2000 р., Київ. К. С. 162-170.

9. Лаврінчук І. П. Трудове законодавство України. Гендерна експертиза. К.: Логос, 2001. 70 с.

10. Сахарук І. С. Правове регулювання рівних прав і можливостей окремих категорій працівників. Науковий вісник Чернівецького університету. 2010. Випуск 533. С. 49–55.

11. Шашкова-Журавель І. О. Характеристика міжнародно-правової системи захисту жінок від дискримінації у сфері праці. Юриспруденція: теорія і практика. 2008. № 7. С. 16-21.