

УДК 349.23/24
orgid.org/0000-0001-9144-371X

*Авескулов Валерій Дмитрович,
асистент кафедри трудового права
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого,
кандидат юридичних наук*

ПРОБЛЕМНІ АСПЕКТИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІВНОСТІ ПРАВ ЧОЛОВІКІВ І ЖІНОК У ТРУДОВОМУ ЗАКОНОДАВСТВІ

В Україні на сьогодні діють численні міжнародні організації, що опікуються питанням забезпечення “гендерної рівності”. Термін “гендерна рівність” умисно береться нами у лапки, оскільки поняття “гендер” ширше за змістом за поняття статі. Такий висновок можна зробити хоча би зі змісту статті 21 Кодексу законів про працю України, де закріплено заборону дискримінації як за ознакою статі, так і за ознакою гендерної ідентичності. Попри це активісти та лобісти руху за “гендерну рівність” використовують саме такий термін, маючи на увазі рівність прав чоловіків та жінок. У цій роботі нам хотілося би стисло охарактеризувати одну із проблем, що існує щодо забезпечення рівності прав чоловіків і жінок у сфері праці.

Стаття 17 Закону України “Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків” закріплює рівність прав та можливостей у працевлаштуванні, просуванні по роботі, підвищенні кваліфікації та перепідготовці. Зокрема, роботодавець зобов’язаний: створювати умови праці, які дозволяють жінкам і чоловікам здійснювати трудову діяльність на рівній основі; забезпечувати жінкам і чоловікам можливість суміщати трудову діяльність із сімейними обов’язками; здійснювати рівну оплату праці жінок і чоловіків при однаковій кваліфікації та однакових умовах праці; вживати заходи щодо створення безпечних для життя і здоров’я умов праці; вживати заходи щодо унеможливлення та захисту від випадків сексуальних домагань та інших проявів насильства за ознакою статі. Роботодавцям забороняється в оголошеннях (рекламі) про вакансії пропонувати роботу лише жінкам або лише чоловікам, за винятком специфічної роботи, яка може виконуватися виключно особами певної статі, висувати різні вимоги, даючи перевагу одній із статей, вимагати від осіб,

які влаштовуються на роботу, відомості про їхнє особисте життя, плани щодо народження дітей. Окрім цього роботодавці можуть здійснювати позитивні дії, спрямовані на досягнення збалансованого співвідношення жінок і чоловіків у різних сферах трудової діяльності, а також серед різних категорій працівників.

Попри таке детальне регламентування досліджуваного питання, можна стверджувати, що в умовах нашого суспільства проблема й досі стоїть дуже гостро. Серед основних пунктів, за якими простежується дискримінація жінок у трудових відносинах, найчастіше виокремлюються такі:

- 1) менший середньостатистичний заробіток жінок у порівнянні із середньостатистичним заробітком чоловіків;
- 2) низький відсоток жінок на керівних посадах в органах державної влади, органах місцевого самоврядування та загалом на українських підприємствах;
- 3) розповсюджене небажання керівників брати на роботу молодих жінок.

Висловимо своє бачення стосовно цих факторів. У першому випадку, на наше переконання, відбувається підміна понять. Так, говорячи про менший заробіток, прихильники цієї точки зору не зазначають, що мова йде про виконання різних робіт (оплату неоднакових посад); принаймні нам не відомо про випадки, коли би чоловік і жінка обіймали однакові посади та отримували різні заробітки. Тому наведена теза швидше є не проявом дискримінації, а наслідком наступного пункту (низький відсоток жінок на керівних посадах).

Щодо останнього хотілося би зазначити, що обіймання керівної посади вимагає від кандидата особливих властивостей, як-то: емоційна врівноваженість, вміння глобально мислити, організаторські здібності, рішучість, стресостійкість, відкритість до нових ідей, здатність до самокритики тощо. Безумовно такий набір якостей може бути притаманним і жінкам, але результати психологічних досліджень, що вивчають характер чоловіків і жінок, говорять про те, що переважно для чоловіків керівні (лідерські) начала є більш природніми. Відповідно постає запитання — чому роботодавець при обранні особи на посаду керівника повинен керуватися принципами рівності між чоловіками та жінками, а не професійно-діловими якостями кандидатів? І чи не відбуватиметься за такого сценарію дискримінація чоловіків, які маючи кращі професійні якості,

вимушені будуть перебувати на других ролях лише через свою стать? Видається, що і в цьому разі висновок авторів теорії “гендерної рівності” є перекручуванням фактів. Посада керівника є найважливішою на підприємстві, і будь-який роботодавець, вирішуючи питання вибору на неї, у переважній більшості випадків опиратиметься на професійно-ділові якості, а не на статеві стереотипи. Схиляємося до думки, що якщо намагатися вирішити “проблему” статевого дисбалансу на керівних посадах, то слід це робити не через примушування роботодавців дотримуватися заданих співвідношень між чоловіками та жінками, а через виховання у жінок лідерських якостей за допомогою навчально-освітніх програм.

На наш погляд, найбільші проблеми щодо недотримання рівності прав чоловіків і жінок у трудових відносинах постають при працевлаштуванні жінок. Дійсно, керівники не завжди бажають брати на роботу молодих жінок, усвідомлюючи обсяг того соціального тягаря, який покладається державою на підприємців: відпустки у зв’язку з вагітністю та пологами; відпустки по досягненні дитиною трирічного віку; неможливість звільнення з ініціативи роботодавця вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років, одиноких матерів при наявності дитини віком до чотирнадцяти років тощо. Більше цього, навіть строковий трудовий договір з названими категоріями жінок може бути розірвано лише за умови їх обов’язкового працевлаштування. Ці та інші гарантійні норми містять причину більшості проблем у трикутнику “держава — роботодавець — працівниці”.

Перш, ніж висловити власну пропозицію із даної проблеми, вважаємо за необхідне звернутися до історії питання. Усі названі норми мають своє походження із радянських часів, коли держава була єдиним роботодавцем, і коли вона могла з легкістю виконувати відповідні зобов’язання. Із виникненням приватної форми власності соціальний тягар із гарантування жінкам додаткових прав задля забезпечення можливості народження та виховання дітей поступово перемістився у сторону приватних підприємців. Проте, реалізація норм, закріплених в главі “Праця жінок” Кодексу законів про працю України та інших нормах трудового законодавства, для малих та середніх підприємств нерідко є непомірною ношею для його власника. Тому роботодавець при прийомі на роботу вимушений шукати квазіпричини, відмовляючи представникам жіночої статі. Таким чином, має місце не дискримінація жінок в її прямому розумінні, а невилі турбота держави із закріплення гарантій трудових прав жінок.

На нашу думку, жодні “гендерні” рухи не зможуть повністю вирішити проблему працевлаштування жінок до тих пір, поки держава не перебере назад більшу частину тягаря із гарантування жінкам можливостей для народження та виховання дітей. Розробка таких механізмів є непростим завданням, але переконані, що саме вони усунуть дійсні причини наявної дискримінації та нададуть роботодавцям необхідний поштовх для усебічного дотримання прав жінок при їх прийомі на роботу та подальшому просуванні кар’єрними сходами. Як приклад такого механізму, можемо навести скасування положення про обов’язкове працевлаштування окремих категорій жінок при розірванні строкових трудових договорів та запровадження у цих випадках гарантійних виплат жінкам із коштів Фонду соціального страхування.

Опоненти можуть сказати, що чоловіки теж повинні приймати участь у вихованні дітей, і озвучена нами концепція спирається на статеві стереотипи. Так, чоловіки повинні приймати участь у вихованні дітей, але щонайменше вагітність, народження та грудне вигодовування дитини є тими жіночими функціями, які вимагають з боку держави додаткового сприяння щодо гарантування трудових прав представниць прекрасної статі.