

СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В ТРУДОВОМУ ПРАВІ УКРАЇНИ

Кушнір Н. В.,

*аспірант Харківського
національного університету
внутрішніх справ*

Трудове право є однією з найважливіших ланок правової системи України, яка відповідає за забезпечення прав громадян у сфері праці. Саме ця галузь є своєрідним перехрестям особистих, колективних, родинних і державних або загальносуспільних інтересів. Тому сучасність все частіше вимагає втручання у вирішення проблем, які виникають у трудовому праві з огляду на зміну суспільних відносин в умовах ринкової економіки, де в основу правового регулювання трудових відносин треба покласти зовсім інші підвалини, зокрема важливе істотне право людини – право вільно розпоряджатися собою та своєю здатністю до праці, своїми здібностями до неї. Це знайшло своє відображення в ст. 43 Конституції України, де закріплено, що кожен має право на працю, що включає можливість заробляти на життя працюю, яку він вільно вибирає, або на яку вільно погоджується. Фактично, зазначене право є виключним правом власності людини на свою робочу силу, вона в умовах ринкової економіки може використовувати на власний розсуд, незважаючи на громадські та колективні інтереси.

Тому трудове право України повинно відображати людські цінності, враховуючи досягнення світової цивілізації, спиратися на політичні, національні, економічні та культурні особливості нашої країни і тим самим сприяти становленню України як цивілізованої європейської держави.

Сучасний етап розвитку нашої державності гостро поставив питання забезпечення гендерної рівності в суспільних відносинах, особливо при реалізації істотно важливого та необхідного права людини – права на працю. Процес соціально-економічної перебудови в Україні супроводжується посиленням диференціації суспільства. Одним із її проявів є гендерна нерівність, що нині притаманна всім суспільствам, незалежно від політичного устрою та рівня соціально-економічного розвитку, і проявляється в нерівних можливостях жінок і чоловіків щодо структур влади, сфери освіти та зайнятості, доходу та власності.

Проте сьогодні не існує цілісної системи показників та індикаторів, що характеризують гендерний дисбаланс в соціально-економічній сфері, залишаються невирішеними проблеми методичного характеру щодо комплексної оцінки гендерної нерівності. Розроблення та обґрунтування потребують заходи державної соціальної по-

літики, направлені на забезпечення гендерної рівності та подолання сталих патріархальних стереотипів, що досі притаманні українському суспільству.

Відсутність цілеспрямованої державної політики сприяння гендерній рівності призводить до посилення соціально-економічної диференціації населення залежно від статі, невідповідності фактичних можливостей жінок та чоловіків декларованій Конституцією України рівності статей та настановам демократичного суспільства. Більше того, існування гендерної нерівності в суспільстві сповільнює економічне зростання, послаблює систему державного управління та знижує ефективність стратегій розвитку суспільства і держави. Треба також зазначити, що підприємницька діяльність, яка становить основу ринку, не допускає безприбуткової діяльності, тому підприємці не зацікавлені у прийнятті на роботу жінок у зв'язку з виконанням ними репродуктивної функції та функції материнства, і які змушені перебувати у зв'язку з цим у тривалих відпустках у зв'язку з вагітністю та пологами й по догляду за дітьми. Тому становище жінки на ринку праці та в сім'ї погіршується, що призводить до небажаних економічних і демографічних наслідків.

Наскільки вірно та ефективно законодавець у нормах трудового права відобразить гендерну рівність з урахуванням гендерної політики держави та забезпечить реалізацію цих норм у площині практичної діяльності, настільки він і забезпечить прогресивний розвиток усього суспільства. Дана проблема набуває особливої актуальності в умовах прийняття нового Трудового кодексу України, який покликаний удосконалити існуючу ще з радянських часів систему трудових правовідносин. Потребує наукового аналізу і питання узгодження нещодавно прийнятого Верховною Радою України Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» з нормами трудового та інших галузей законодавства. Вказане обумовлює важливість та актуальність сучасних проблем реалізації гендерної рівності за трудовим законодавством України, необхідність розроблення науково обґрунтованих прогнозів та рекомендацій, застосування яких у законотворчій та правозастосовній практиці дозволить досягти стану гармонійної збалансованості інтересів представників обох статей, створить умови для максимальної реалізації жінками та чоловіками своїх здібностей та потреб у сфері праці.

Хоча діюче законодавство України і ґрунтується на засадах недискримінації, встановлює рівні умови для жінок і чоловіків стосовно реалізації права на працю, наявна розбіжність між правовими можливостями та фактичною неможливістю їх реалізації свідчить про:

- відставання правозастосовної практики від вимог процесу формування ринкової економіки в аспекті гендерної рівності;

- недосконалість існуючих та відсутність нових правозахисних механізмів в нових умовах господарювання відносно гендерної нерівності;

- низький рівень правової культури населення, в тому числі жінок, що відображається на їх соціально-правовому захисті в трудових правовідносинах.

Тому державне правове регулювання повинно обмежуватися чітко визначеними сферами, а саме: захистом прав і законних інтересів працівників, охороною їх життя та здоров'я, охороною праці жінок, якщо цього потребує їх репродуктивна функція. У регулюванні інших питань державний вплив повинен мати виключно рекомендаційний характер, широко розповсюдженими мають стати типові нормативні акти. Такі питання, як тривалість робочого дня, порядок надання вихідних днів та відпусток, форми організації і системи оплати праці, заохочувальні заходи та заходи відповідальності тощо, повинні визначатися на рівні локального та колективно-договірного регулювання, із застосуванням державних рекомендацій та мінімальних соціальних стандартів і гарантій.