

**Б. А. Римар**

кандидат юридичних наук, доцент кафедри трудового права  
та права соціального забезпечення  
Національного університету «Одеська юридична академія»

## ДО ПИТАННЯ ГЕНДЕРНОЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ НА РИНКУ ПРАЦІ

*Стаття присвячена аналізу норм зарубіжного та національного трудового законодавства, міжнародних актів щодо захисту від дискримінації за ознакою статі, визначенню їхньої дієвості, вивченню сучасного стану гендерної дискримінації на ринку праці України та внесенню пропозицій щодо вдосконалення нормативно-правового забезпечення та правозастосовної практики в цій сфері.*

**Ключові слова:** дискримінація, принцип заборони дискримінації, роботодавець, працівник, умови праці.

**Постановка проблеми.** В умовах глобалізації економіки, міжнародного поділу праці, стрімкого розвитку науково-технічного прогресу відбуваються комплексні зміни та нововведення у всіх сферах життєдіяльності.

У нових соціально-економічних умовах трансформуються трудові відносини, змінюються їх суб'єкти. Як відзначають А.М. Лушніков і М.А. Фоміна, роботодавці, вважаючи, що в період економічної кризи необхідно створювати систему трудових відносин, більш вільну від жорсткого регулювання законодавством, знаходять нові шляхи організації трудових ресурсів і розподілу робочого часу, прагнучи до децентралізації процесу виробництва [1].

Поступово змінюється становище працівника. Відзначається прагнення до індивідуалізації та незалежності. Працівник нового типу є більш освіченим, професійно підготовленим, він здатний самостійно обстоювати свої інтереси, відкрито й успішно вести переговори з роботодавцем щодо встановлення найбільш сприятливих і вигідних для себе умов зайнятості.

Однак сучасна трансформація трудових відносин має не лише позитивні наслідки. Сучасний ринок праці характеризується збільшенням проявів дискримінації як під час прийому на роботу, так і безпосередньо під час виконання трудових обов'язків, виплати заробітної плати та звільнення.

Гендерна дискримінація поряд із віковою, етнічною, релігійною, дискримінаціями за ознакою сексуальної орієнтації та за станом здоров'я є одним із найбільш типових сучасних видів дискримінацій. І хоча законодавство України та її зобов'язання відповідно до міжнародних

нормативних документів із прав людини забороняють дискримінацію, що базується на ознаці статі, на вітчизняному ринку праці така дискримінація є поширеним явищем, перешкоджаючи забезпеченню рівних прав і можливостей працівників.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Проблеми дискримінації у сфері праці були в центрі уваги таких вчених, як Н.Б. Болотіна, М.В. Венедіктова, С.М. Прилипко, О.І. Процевський, О.А. Антон, К.І. Дмитрієва, І.В. Лагутіна, І.А. Юрасов, Г.І. Чанишева, О. В. Черноус та ін. Не применшуючи значення наукових праць зазначених науковців, наголосимо, що зазначена проблема є досить розповсюдженою та досі остаточно не вирішеною, тому її подальше комплексне дослідження видається доцільним.

Таким чином, метою статті є аналіз правового регулювання забезпечення рівності прав працівників, визначення поняття дискримінації в трудових відносинах, дослідження найбільш поширених проявів гендерної дискримінації та внесення пропозицій щодо їх подолання.

**Виклад основного матеріалу.** Дискримінація (від латинського слова *discriminatio* – «відмінність») означає обмеження або позбавлення прав за ознакою статі (або гендерною ознакою) в усіх сферах життя суспільства.

В економічному словнику дискримінація на ринку праці визначається як «ситуація, коли підприємці не бажають брати на роботу представників якої-небудь групи на умовах оплати праці, еквівалентної рівню оплати більш бажаних груп» [2].

Ю.С. Шемшученко вважає, що термін «дискримінація» означає умисне обмеження або

позбавлення прав певних юридичних і фізичних осіб [3].

О.А. Антон у сфері праці розрізняє пряму та непрямую дискримінацію. Пряма дискримінація існує, коли нерівне ставлення виникає в результаті прямого застосування законів, правил чи практики, які виражаються в явно відмінному ставленні за однією конкретною ознакою. Як приклад такої дискримінації можна назвати обмеження рівності можливостей за ознаками віку, статі, національної приналежності тощо. Непряма дискримінація пов'язана з тими випадками, правилами та практикою, які, на перший погляд, здаються нейтральними, але на практиці призводять до невігідних ситуацій для тих осіб, на яких поширюється така дискримінація. Наприклад, встановлення вимоги знання мови цієї країни в разі прийому на роботу [4].

О.В. Вашанова поділяє дискримінацію на легальну та фактичну. Легальна дискримінація характеризується тим, що вона безпосередньо передбачена чинним правопорядком держав. Фактична ж дискримінація не передбачена в законодавстві [5].

Витоки дискримінації жінок слід шукати в далекій давнині. Вже тоді вчені та політики говорили про нерівноправне становище жінки в суспільстві. Погляд на жінку як на неповноцінну істоту знайшов своє відбиття в теологічних і філософських працях давнього світу.

За радянських часів гендерна дискримінація у сфері праці була поширеним явищем. Для жінок була закрита служба у збройних силах та інших силових структурах (за винятком ряду технічних чи допоміжних спеціальностей). Їм законодавчо був закритий доступ до важких та шкідливих виробництв, що повністю виключало свободу особистого вибору. Разом із цим деякі закони передбачали заборону дискримінації у сфері трудових відносин. Основи законодавства СРСР і республік про зайнятість населення гарантували громадянам СРСР захист від будь-яких форм дискримінації та забезпечення всім трудящим рівності можливостей в отриманні професії та роботи, виборі умов зайнятості та праці.

Спостерігається спадковість законодавства пострадянського періоду, у якому знайшли відбиття загальні принципи рівності чоловіків і жінок.

Передусім звернемось до положень Основного закону України. Так, ст. 24 Конституції говорить про те, що рівність прав жінки та чоловіка

забезпечується наданням рівних з чоловіками можливостей у здобутті освіти та професійної підготовки, у праці та винагороді за неї, спеціальними заходами щодо охорони праці та здоров'я жінок.

В іншому акті – чинному КЗпП – у ст. 2-1 говориться про те, що в Україні забезпечується рівність трудових прав усіх громадян незалежно від походження, соціального й майнового становища, расової й національної належності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, роду й характеру занять, місця проживання та інших обставин. Частиною 1 ст. 22 Кодексу передбачено, що відповідно до Конституції України не допускається будь-яке пряме або непряме обмеження прав чи встановлення прямих або непрямих переваг під час укладення, зміни та припинення трудового договору залежно від походження, соціального й майнового стану, расової й національної належності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, членства у професійній спілці чи в іншому об'єднанні громадян, роду й характеру занять, місця проживання. Так, ст. 184 КЗпП встановлює заборону відмовляти жінкам у прийнятті на роботу з мотивів вагітності або наявності в них дітей.

Законом України № 2866-IV «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 8 березня 2005 р. забезпечуються рівні права та можливості жінок і чоловіків у праці та одержанні винагороди за неї. Так, відповідно до ст. 17 зазначеного закону жінкам і чоловікам забезпечуються рівні права та можливості у працевлаштуванні, просуванні по роботі, підвищенні кваліфікації та перепідготовці. 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 у разі однакової кваліфікації та однакових умов праці;

- вживати заходів щодо створення безпечних для життя і здоров'я умов праці;

- вживати заходів щодо унеможливлення випадків сексуальних домагань.

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 зі статей, вимагати від осіб, які влаштовуються на роботу, відомості про їхнє особисте життя, плани щодо народження дітей.

Крім того, у п. 3 ст. 11 Закону України «Про зайнятість населення» і ч. 1 ст. 24-1 Закону України «Про рекламу» міститься пряма вказівка на недопустимість зазначення в рекламі про вакансії віку кандидатів і пропозиції роботи лише жінкам або лише чоловікам. Винятком також може бути лише специфічна робота, що може виконуватися лише представниками певної статі.

Ч. 3 ст. 24-1 Закону України «Про рекламу» встановлено відповідальність за обмеження щодо віку та статі кандидатів на роботу. У разі виявлення таких порушень рекламодавець повинен сплатити до Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття штраф у десятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення.

Однак, попри заборону розміщення оголошень про вакансії з дискримінаційними вимогами, тексти із зазначенням бажаної статі працівника продовжують з'являтися в газетах, журналах, на веб-сайтах із працевлаштування. Така ж ситуація і в комерційних рекрутингових компаніях, агенціях зі сприяння у працевлаштуванні, але головне – мало хто звертає на це увагу.

За словами представника Уповноваженого Верховної Ради з прав людини Оксани Філіпішиної, з моменту створення інституту омбудсмена 1996 року було лише одне звернення, що стосувалося дискримінації під час прийому на роботу. І справа не в тому, що таких випадків мало; щодня фахівці «виловлюють» в газетах та Інтернеті оголошення, що мають дискримінаційний характер. Біда в тому, що ця дискримінація не оскаржується. Люди просто не хочуть нікуди звертатися. А оскільки немає конкретного адресата (потерпілого) й не встановлено завданої йому шкоди, то притягати до відповідальності нікого.

З іншого боку, відсутність законодавчого визначення поняття «специфічна робота» надає змогу роботодавцям та рекламним агентствам користуватися цією прогалиною та встановлювати умови щодо віку та статі під час відбору кандидатів.

Особливо яскраво гендерну нерівність ілюструє проведений Західноукраїнським центром

«Жіночі перспективи» моніторинг оголошень про роботу. Моніторинг інформаційно-реklamних видань показав, що серед оголошень, які містять вимоги до статі, більш як дві третини (69,6%) дискримінують жінок і трохи менше третини (30,4%) – чоловіків. Серед таких оголошень у 74% випадків на роботу секретарів, офіс-менеджерів, помічників, робота яких є низькооплачувана, запрошували жінок. У решті категорій посад перевагу надавали чоловікам: робітники, обслуговуючий персонал – 86,1%; керівники всіх рівнів та адмінперсонал – 79,5%; кваліфіковані спеціалісти – 66%; менеджери з реклами, з продажу тощо – 54,3%.

Говорячи про проблеми порушення прав жінок, дуже рідко згадують особливості такої соціально-демографічної групи, як сільські жінки. Єдине комплексне дослідження в цій сфері було проведене в 1997–1998 р. Водночас більшість сільських жителів – це жінки. Поганий розвиток інфраструктури, відсутність у більшості населених пунктів каналізації, водопровідної води, газопостачання призводить до того, що зусилля, які докладаються жінками для здійснення домашньої праці, залишаються на рівні минулого та позаминулого століть. Зайнятість важкою фізичною працею, низький рівень механізації виробничих процесів ведуть до перевантаження жінок. Непропорційно низькі ціни на сільськогосподарську продукцію обумовлюють низький рівень працівників, зайнятих безпосередньо виробництвом у сільському господарстві. Сільські жінки мають гірший порівняно з міськими доступ до медичних, культурних і побутових послуг.

Низкою міжнародних актів (Загальною декларацією прав людини (1948), Конвенцією ООН «Про ліквідацію усіх форм дискримінації щодо жінок» (1979), Конвенцією МОП «Про дискримінацію у галузі праці і занять» (1958), Конвенцією МОП «Про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками та ін.») закріплені загальні принципи рівноправності жінки й чоловіка, у тому числі й в аспекті реалізації права на працю, визначене поняття «дискримінація у сфері праці» та його ознаки.

Так, у ст. 1 Конвенції МОП № 111 «Про дискримінацію у галузі праці та занять» визначено, що дискримінація – це:

а) будь-яка відмінність, недопущення або перевага, що здійснюється за ознакою раси, кольору шкіри, статі, релігії, політичних переконань, національного походження або соціальної

належності, що приводить до знищення або порушення рівності можливостей або поведження у сфері праці та занять;

б) будь-яка інша відмінність, недопущення або перевага, що приводить до знищення або порушення рівності можливостей або поведження у сфері праці та занять.

Конвенція МОП № 111, також визначає, що терміни «праця» та «заняття» містять доступ до професійного навчання, доступ до праці та різноманітних занять, а також оплату й умови праці (п. 3 ст. 1).

Конвенція МОП № 122 «Про політику у сфері зайнятості» визначає, що така політика має на меті забезпечити свободу вибору зайнятості та найбільш широкі можливості для кожного працівника отримати підготовку та використати свої навички для виконання роботи, до якої він придатний, незалежно від раси, кольору шкіри, статі, релігії, політичних поглядів, іноземного походження чи соціального походження.

Серед іноземних держав лідером у регулюванні гендерних відносин вважається Швеція. Близько двадцяти університетів проводять дослідження гендерних відносин на різноманітних кафедрах факультетів гуманітарних наук. Окрім того, у Швеції нараховується понад двадцять різноманітних центрів, дослідницьких шкіл зі спеціальним наголосом на дослідженнях у сфері гендерних відносин. З 1982 року Шведське центральне статистичне бюро має окремий відділ статистики з питань гендерної рівності. До його повноважень входять зібрання, опрацювання та публікація статистичних даних про рівність статей.

Саме Швейцарським інститутом порівняльного права було розроблено найбільш повне визначення терміна «дискримінація». За ним дискримінація – це соціальна подія або ситуація, що характеризується наявністю відмінності, винятку, обмеження або переваги, заснованих на довільній класифікації окремих осіб, їхніх груп або категорій, з огляду на расу, колір шкіри, стать, мову, релігію, політичні чи інші переконання, національне чи соціальне походження, економічне становище, народження або на інші обставини, природні або соціальні характеристики, ніяк не пов'язані з особистими здібностями чи заслугами або з конкретною поведінкою людини, а також якщо на певну людину, групу або категорію осіб поширюється негативне ставлення (у сенсі, що воно сприймається як негативне), викликане якою-небудь

формою поведінки (включаючи бездіяльність) державних органів або окремих осіб і таке, що має кінцевою метою порушення або знищення визнання, використання або здійснення на рівних умовах прав і свобод людини в політичній, економічній, соціальній, культурній чи будь-якій іншій сферах суспільного життя [6].

Отже, міжнародні норми для викорінення дискримінації у сфері праці вимагають від національного законодавства забезпечення рівності та недопущення дискримінації у сфері доступу до праці та професійної підготовки.

Однак, аналізуючи чинне національне законодавство, можна дійти висновку, що воно не містить детальної регламентації принципу недопущення дискримінації у сфері праці, лише у ст. 1 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» від 6 вересня 2012 р. надається визначення поняття «дискримінація». Так, дискримінація за цим Законом – це ситуація, за якої особа та/або група осіб за їхніми ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, мовними або іншими ознаками, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними, зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами та свободами в будь-якій формі, встановленій цим Законом, крім випадків, коли таке обмеження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними.

У вересні 2013 року Постановою КМУ № 717 була затверджена «Державна програма забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків на період до 2016 року», хоча її втілення у життя не було однозначним і досі залишається об'єктивною реальністю в нашій державі.

Відповідно до зазначеної Програми передбачалось три шляхи розв'язання проблем пов'язаних із забезпеченням рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Перший напрям передбачає удосконалення національного законодавства та приведення його у відповідність до міжнародних стандартів та законодавства Європейського союзу. Другий напрям передбачає формування в суспільстві культури гендерної рівності, проте зазначено, що це потребує тривалого часу. Третій напрям передбачає комплексний підхід до розв'язання проблеми, який містить удосконалення законодавства, проведення інформаційно-роз'яснювальних ро-

біт, скорочення розриву в рівні заробітної плати між жінками та чоловіками, а також розроблення механізму реалізації права на захист від дискримінації за ознакою статі.

Позитивним кроком вперед є проект Трудового кодексу України, у ст. 3 якого встановлюється заборона будь-якої дискримінації у сфері праці, досить повно розкривається зміст принципу недопущення дискримінації у сфері праці, конкретизується зміст дискримінації за ознакою статі. Так, дискримінація за ознакою статі містить сексуальні домагання, що виражаються у діях сексуального характеру, поведження (включаючи жести, вирази та фізичний контакт), яке є загрозовим, образливим, таким, що піддає експлуатації або змушує до сексуальних відносин.

Вважаємо, що реалізація таких положень створить законодавчі передумови щодо захисту від дискримінації. На практиці це дасть можливість застосовувати санкції та відповідальність за порушення цих норм.

**Висновки.** Правове регулювання недопущення дискримінації за гендерною ознакою має велике значення для захисту порушених прав. Як свідчить практика та дані опитувань громадської думки, гендерна політика в нашій державі відбувається переважно на декларативному рівні. Відсутній зв'язок між процесами регулювання та дослідження гендерних відносин в Україні, що видно на прикладі українського законодавства щодо питань гендерної дискримінації в трудових відносинах.

Безсумнівно, забезпечення принципу недопущення гендерної дискримінації у сфері праці повинно бути реалізовано на всіх етапах трудових відносин: під час укладення трудового договору, переведення на іншу роботу, оплати праці, звільнення, однак дискримінація має

множинний характер, тобто визначається за кількома ознаками одночасно, тому необхідним є ухвалення комплексного законодавчого акта щодо заборони дискримінації за різними ознаками, який би передбачав як загальні заходи щодо її подолання, так і спеціальні, спрямовані на боротьбу з окремими видами дискримінації. Однак очевидно, що виключно шляхом законодавчої заборони подолати дискримінаційну практику неможливо. У будь-якому разі тільки комплексний підхід до розв'язання зазначеної проблеми дасть змогу досягти певних позитивних зрушень у трудовій сфері в Україні.

#### Список використаної літератури:

1. Лушников А.М. Особенности правового регулирования трудовых отношений при нестандартных формах занятости: опыт стран Запада / А.М. Лушников, М.А. Фомина // Труд за рубежом. – 2007. – № 2. – С. 89.
2. Великий економічний словник / під. ред. О.М. Азріляна. – М. : Інститут нової економіки, 2002. – 1280 с.
3. Шемшученко Ю.С. Юридична енциклопедія : у 6 т. / ред. кол.: Ю.С. Шемшученко (відп. ред.) та ін. – К. : Укр. енцикл., 1998. – Т. 2: Д – Й. – 744 с.
4. Антон О.А. Заборона дискримінації у сфері праці як юридична гарантія: міжнародно-правові нормативи та вітчизняне трудове законодавство / О.А. Антон // Університетські наукові записки. – 2006. – № 1 (17). – С. 173–180.
5. Вашанова О.В. Принцип недискримінації личности в международном праве : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.10 / О.В. Вашанова ; Моск. гос. юрид. акад. – М., 2004. – 232 с.
6. Проблемы дискриминации: правовые аспекты, международный опыт, украинские реалии / авторы-сост.: З. Кись, С. Шеремет. – К. : Всеукр. благотвор. фонд «Коалиция ВИЧ-сервисных организаций», 2007. – 67 с.

#### Римар Б. А. К ВОПРОСУ ГЕНДЕРНОЙ ДИСКРИМИНАЦИИ НА РЫНКЕ ТРУДА

*Статья посвящена анализу норм зарубежного и национального трудового законодательства, международных актов относительно защиты от дискриминации по признаку пола, определению их действительности, изучению современного состояния гендерной дискриминации на рынке труда Украины и внесению предложений по совершенствованию нормативно-правового обеспечения и правоприменительной практики в данной сфере.*

**Ключевые слова:** дискриминация, принцип запрета дискриминации, работодатель, работник, условия труда.

#### Rymar B. A. TO THE ISSUE OF GENDER DISCRIMINATION IN LABOUR MARKET

*The article analyzes the norms of foreign and national labor laws and international acts concerning the protection from discrimination on grounds of sex, determination of their effectiveness. The study of the current status of gender discrimination in the labor market of Ukraine and make proposals for improving normative-legal support and law enforcement practice in this sphere.*

**Key words:** discrimination, principle of prohibition of discrimination, employer, employee, working conditions.