

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІВНИХ ПРАВ ЧОЛОВІКІВ ТА ЖІНОК ПРИ ПРАЦЕВЛАШТУВАННІ: НОРМИ ТА РЕАЛІЇ

Лободинська О.М.

доц. кафедри соціології і культурології
Національного лісотехнічного університету України

Глобальний підхід до нормативно-правового забезпечення гендерної політики сформульовано у Пекінській платформі дій, прийнятій Четвертою Всесвітньою Конференцією ООН з прав жінок (Пекін 1995): «Успіх жінок та досягнення рівності між чоловіками та жінками є питаннями прав людини та умовою соціальної справедливості, тому їх не можна розглядати як окреме жіноче питання» [1]. Відтак аналіз гендерної політики держави видається недоречним без розуміння правового статусу особи, суб'єктивних прав і юридичних обов'язків особи, механізму впровадження прав і свобод людини та громадянина.

Трудове законодавство України, через Кодекс Законів про працю закріплює основний принцип, що діє в галузі охорони прав жінок, – принцип рівноправ'я. Важливим кроком до утвердження гендерної рівності в українському суспільстві, став Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», метою якого є досягнення паритетного становища жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства.

Цей нормативний акт зобов'язує працедавця створювати умови праці, які дозволяють б жінкам і чоловікам здійснювати трудову діяльність на рівній основі; забезпечувати можливість суміщення трудової діяльності з сімейними обов'язками; здійснювати рівну оплату праці жінок і чоловіків при однаковій кваліфікації та однакових умов праці. Статті закону забороняють працедавцям в оголошеннях про вакансії пропонувати роботу лише жінкам або лише чоловікам, висувати різні вимоги, надаючи перевагу представнику однієї зі статевих груп; вимагати від осіб, які влаштовуються на роботу, відомості про їхнє особисте життя, плани щодо народження дітей. [2].

У процесі соціологічного дослідження¹ ми ставили завдання дізнатися, наскільки роботодавці поінформовані стосовно правового регулювання рівності прав і можливостей жінок та чоловіків. За результатами опитування нами зафіксований низький рівень обізнаності роботодавців із гендерним законодавством країни. Однією із основних відповідей половини респондентів було те, що згідно з Конституцією всі громадяни України мають рівні права. Деякі роботодавці згадали наступне: «...Знаю, що як мати, так і батько можуть йти у відпустку по догляду за дитиною» (Ч-38-п-м)²; «Я чув про гендерну політику, що є якісь навіть закони, але точно не пригадую» (Ч-44-п-в).

Незацікавленість роботодавців підвищувати рівень своєї правової обізнаності пояснюється ними двома основними причинами, які нам вдалося зафіксувати: це диференціація повноважень (тобто переконаність в тому, що за цими питаннями повинні слідкувати корпоративні юристи чи економісти), а також декларативність переважної більшості вітчизняних законів. «Починаєш аналізувати певні закони лише тоді, коли тобі вказують на те, що ти щось зробив не так, тобто застосовують якісь санкції» (Ч-50-п-в).

Корисним для вирішення дослідницьких завдань та вироблення практичних рекомендацій можна вважати судження одного з роботодавців, який є громадянином Німеччини, а в Україні вже 5 років очолює велике (кількість працюючих понад 1600 чоловік) підприємство. З приводу з'ясування проблем, пов'язаних зі статевою дискримінацією (таких, як порушення прав людини) ми отримали наступні судження респондента: «Якщо на одне вакантне місце до мене прийдуть найматися чоловік і жінка, то я перевагу надам жінці.

¹ Соціологічне дослідження проводилося автором у 2008 р. з метою дослідити гендерні аспекти процесу працевлаштування випускників ВНЗ.

² У тезах використовуються посилання на тексти 38 індивідуальних формалізованих з відкритими питаннями інтерв'ю з роботодавцями, які в залежності від характеристик мають наступні умовні позначення: перша позиція – стать роботодавця: (ч – чоловік, ж - жінка); друга позиція – вік роботодавця; третя позиція – форма власності підприємства, яке очолює роботодавець (п – приватне, д – державне); четверта позиція – величина підприємства за кількістю працюючих (м – мале, с – середнє, в – велике).

Така практика в нас застосовується в Німеччині, де жінкам, яким важче знайти роботу через сімейне завантаження, повинні сприяти роботодавці. Якщо я при однакових характеристиках працівників відмовлю жінці, то вона в нас (у Німеччині) звернеться, сто процентів, до суду і я, як роботодавець, буду оштрафований. Тому, щоб не мати непотрібних клопотів, я в умовах конкуренції надам перевагу жінці – зрозуміло, що якщо ця робота не вимагатиме конкретних фізичних даних, які є в чоловіків» (Ч-31-п-в).

З приводу цього судження можна зробити припущення, що на практику дотримання роботодавцями нашої країни чинного законодавства найбільший вплив матиме дієвість механізмів реалізації та захисту прав працівників через суди. Але на сьогодні в Україні практично немає позовів до суду через статеvu дискримінацію при прийнятті на роботу. Дотепер не розроблені механізми захисту прав як жінок-працівниць, так і чоловіків-працівників, а ті можливості, які надає чинне законодавство, дуже часто не використовуються або через необізнаність із ними працівників, або через побоювання (у разі позитивного вирішення питання з примусовим оформленням на працю) зазнати дискримінації та утисків у майбутньому аж до втрати за деякий час набутого у такий спосіб робочого місця.

Отже, слід зазначити, що без детальної розробки механізмів впровадження положень Закону «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» у суспільне життя та відсутність санкцій за недотримання зазначених у правовому документі норм, цей закон залишається декларативним.

Список літератури:

1. Пекінська платформа дій, Четверта Всесвітня Конференція ООН з прав жінок, Пекін, 1995 р. [Електронний ресурс] – Режим доступу до нормативного акту :
<http://www.un.org/russian/conferen/women/womplat.htm>
2. Закон України «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків». [Електронний ресурс] – Режим доступу до нормативного акту:
<http://www.zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=2866-15>