

Трудове право; право соціального забезпечення

УДК 349.23/24

Кахнова Марина Геннадіївна

студентка

Інституту прокуратури та кримінальної юстиції

Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

Кахнова Марина Геннадьевна

студентка

Института прокуратуры и криминальной юстиции

Национального юридического университета имени Ярослава Мудрого

Kakhnova Maryna

Student of the

Institute of Public Prosecutions and Criminal Justice of

Yaroslav Mudryi National Law University

**ПОРІВНЯЛЬНИЙ АНАЛІЗ НОРМАТИВНОГО ТА
ІНСТИТУЦІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІВНОСТІ ТРУДОВИХ ПРАВ
ЧОЛОВІКІВ ТА ЖІНОК В ЛАТВІЇ ТА УКРАЇНІ
СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ НОРМАТИВНОГО И
ИНСТИТУЦИОНАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ РАВНОСТИ
ТРУДОВЫХ ПРАВ МУЖЧИН И ЖЕНЩИН В ЛАТВИИ И УКРАИНЕ
THE COMPARATIVE ANALYSIS OF THE LEGAL FRAMEWORK TO
ENSURE THE EQUALITY OF LABOUR RIGHTS OF MEN AND
WOMEN IN UKRAINE AND LATVIA**

Анотація. В статті проводиться дослідження нормативної бази (на прикладі України та Латвії), за допомогою якої здійснюється забезпечення практичного застосування принципу гендерної рівності в трудових відносинах. Здійснюється порівняльний аналіз проблемних

питань, пов'язаних із практичним втіленням засад рівності прав чоловіків та жінок на ринку праці в зазначених державах. Приділяється увага визначенню механізмів та інституцій, які забезпечують фактичну реалізацію принципу гендерної рівності в Латвії.

Ключові слова: Трудове право, Латвія, Україна, гендерна політика в країнах ЄС, рівність трудових прав жінок та чоловіків, гендерна рівність.

Анотація. В статті проводиться дослідження нормативної бази (на прикладі України та Латвії), з допомогою якої здійснюється забезпечення практичного застосування принципу гендерного рівності в трудових відносинах. Здійснюється порівняльний аналіз проблемних питань, пов'язаних з практичним впровадженням принципів рівності прав чоловіків та жінок на ринку праці в зазначених державах. Звертається увага на визначення механізмів та інститутів, що забезпечують фактичну реалізацію принципу гендерного рівності в Латвії.

Ключевые слова: Трудовое право, Латвия, Украина, гендерная политика в странах ЕС, равенство трудовых прав женщин и мужчин, гендерное равенство.

Summary. The paper is concerned with the study of the legal framework which is used in Ukraine and in Latvia to ensure the implementation of the gender equality principle in labour relations. The problematic issues which pertain to the practical use of the gender equality principle laws in the job markets of Latvia and Ukraine have been compared. The mechanisms and institutions that support the effective application of the gender equality principle in Latvia have been investigated.

Key words: labour law, Latvia, Ukraine, European countries gender policies, the equality of labour rights of men and women, gender equality.

Постановка проблеми. За результатами досліджень, проведених фахівцями «Human Rights Watch», дискримінація жінок на українському ринку праці є системною проблемою, масштаб поширення якої обумовлюється як економічними факторами (ситуацією економічного застою) так і традиційними стереотипами роботодавців, побудованими на хибній уяві про потенційні фізичні та інтелектуальні можливості жінок [1].

До цього часу в нашій країні діє список з 450 професій на яких не можуть працювати жінки, датований 1919 роком. Українські видання все ще публікують велику кількість об’яв про наявність вакансій, в яких містяться вимоги щодо статі, віку та зовнішності претендента на посаду, а на співбесідах при працевлаштуванні жінкам задаються питання щодо наявності дітей, планів на одруження, які не мають жодного відношення до професійних навичок [2].

Відповідно досліджень Всесвітнього економічного форуму про рівність чоловіків та жінок, на цей час в жодній країні світу не досягнуто гендерної рівності, натомість, Латвія демонструє в цьому питанні один з найкращих результатів серед країн Східної Європи та найкращий серед країн колишнього Радянського Союзу [3]. Крім того, ця країна лідирує за кількістю жінок, які займають керівні посади та кількістю депутатів – жінок в парламенті (більше 53 %). Таким чином, Латвія може слугувати прикладом побудови нормативної та інституційної бази для втілення питань гендерної рівності для нашої держави, оскільки наша держава, будучи учасником Міжнародного пакту про громадянські та політичні права [4], Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (1979 р.) [5], Конвенції про дискримінацію в галузі праці та занять N 111 [6] не може залишатись осторонь взятих на себе зобов’язань.

Враховуючи зазначене, досить актуальним для українського суспільства є питання: чи спроможні наявні нормативні акти, успішно забезпечувати гендерну рівність в українських реаліях? Який саме досвід

Латвії потрібно перейняти Україні для реального викоренення дискримінації за ознакою статі в трудових правовідносинах?

За таких умов, порівняння нормативної бази нашої країни із законодавчою базою Латвійської Республіки, за допомогою якої здійснюється регулювання гендерної рівності в трудових правовідносинах, є досить актуальним, оскільки зазначений аналіз може визначити напрямки реформування та удосконалення українського законодавства та вказати на необхідність створення певних інституцій.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Дослідженнями питань гендерної рівності займалися такі закордонні вчені як Бенделс, Вагнер, Елшайн, Шартер. Загальні питання рівності чоловіків та жінок, в контексті трудових правовідносин в країнах Європейського союзу, вивчали науковці О. Р. Дашковська, Т. Марценюк. Особливості гендерної рівності в нашій країні досліджували Ю. Івченко, В. Никифоренко, А. Табанова. Порівняльним аналізом української нормативної бази та законодавства країн ЄС з зазначеного вище питання займалися вітчизняні Т. Бурейчак, Л. Кобелянська, Т. Мельник, О. Ярош. Втім, вивчення досвіду країн ЄС, з питань недопущення дискримінації в трудових правовідносинах за ознаками статі, залишається досить актуальною, з огляду на скромні успіхи у запровадженні рівності чоловіків та жінок в трудових відносинах в нашій країні.

Виклад основного матеріалу. В умовах прагнення вступу до ЄС законодавство нашої держави поповнюється рядом норм, направлених на забезпечення гендерної рівності в трудових відносинах. Так, в 2015 році в Кодексі законів про працю України з'явилась норма, яка забороняє будь-яку дискримінацію у сфері праці, зокрема, порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від статі [7]. Аналогічні норми містять статті 2, 3 Проекту нового Трудового Кодексу України [8]. Крім того, наша держава взяла на себе

зобов'язання щодо дотримання та виконання вимог Загальної декларації з прав людини, Європейської конвенції прав людини та основних свобод, Конвенції № 100 "Про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності" (1951р.), Конвенції №103 "Про охорону материнства (переглянута в 1952р.)", Конвенція №111 "Про недискримінацію в галузі праці та занять" (1958р.), Конвенція №156 "Про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками (1981р.), Декларації щодо рівності жінок і чоловіків (1988 р.), Віденської декларації прав людини (1993 р.), Пекінській декларації й Платформи дій (1995 р.), Декларації Тисячоліття (2000 р.), та ін.

В Латвії питання гендерної рівності також регулюється зазначеними вище Конвенціями та Деклараціями, крім цього, регулювання здійснюється за допомогою Конвенцій МОП, Закону про працю [9], який містить вимоги щодо недопущення дискримінації за будь-якими ознаками, в тому числі, за ознаками статі (ст. 7). Зазначений закон має норми, якими вводиться заборона на різне відношення до працівників на підставі статі особи (ст. 29). Крім того, Законом про працю передбачений обов'язок роботодавця довести, що в основу різного та диференційованого відношення до працівників покладені об'єктивні фактори, не пов'язані з належністю робітника до тієї чи іншої статі. Статтею 33 Закону про працю забороняється задавати питання під час працевлаштування працівника про наявність вагітності, сімейного стану тощо. Закон про працю містить також фундаментальні положення щодо однакової оплати за труд для чоловіків та жінок (ст. 60) [9].

В той же час, в Латвійському законодавстві міститься ряд норм, які встановлюють пільгові умови для жінок, до яких відносять : пряму заборону щодо працевлаштування вагітних жінок на роботи з важкими та шкідливими умовами праці; обов'язок роботодавця щодо змін в кращій бік умов трудового договору в частині режиму або умов роботи, після

отримання відповідного медичного висновку, в якому міститься інформація щодо вагітності жінки. Стаття 109 зазначеного нормативного акту містить заборону на розірвання трудового договору з вагітними жінками а також з жінками в післяпологовому періоді та до досягнення дитиною 1 року, а якщо жінка годує дитину груддю – на весь період такого годування [9].

Як бачимо, нормативна база яка регулює гендерну рівність працівників під час трудових відносинах в Латвії досить схожа з нормативною базою нашої держави. Адже обидві країни ратифікували одні ті ж самі Декларації та Конвенції, а Кодекс Законів про працю України та Закон про працю Латвії містять схожі норми щодо заборони нерівності нерівності за ознаками статі. Питання полягає в тому, чому відповідні нормативні акти успішно працюють в Латвії та лише формально існують в Україні.

Відповідь на це питання, на нашу думку, полягає в запровадженні Латвією низки заходів, направлених на фактичну реалізацію нормативних актів. По-перше, в Латвії, на відміну від України, здійснюються постійні опитування населення з питань гендерної рівності. Інформація, отримана в результаті опитувань, використовується при розробці та запровадженні нових нормативних актів або внесення змін до існуючих.

По-друге, в Латвійській республіці постійно здійснюється виховання нетерпимості населення щодо проявів гендерної нерівності, шляхом впровадження освітніх програм, проведення роз’яснювальної роботи в ЗМІ.

По-третє, втілення політики гендерної рівності, базується на розумінні на рівні держави економічної необхідності практичного запровадження принципу рівності чоловіків та жінок, адже 1/5 річного зростання ВВП в країнах ЄС отримана саме завдяки збільшенню кількості жінок, які працюють) [10].

По-четверте, досить відчутний розмір штрафних санкцій за порушення трудового законодавства в Латвії, змушує роботодавців діяти в законний спосіб. Так, санкція статті 41 Закону Республіки Латвія «Кодекс про адміністративні правопорушення Латвії» [11] передбачає відповідальність за порушення нормативних актів, регулюючих трудові відносини, у вигляді штрафу від 30 до 550 євро для фізичної особи – роботодавця, та від 700 до 1000 євро для роботодавця – юридичної особи. В той час як ч.1 статті 41 КУпАП передбачає відповідальність роботодавця за порушення законодавства про працю у вигляді штрафу від тридцяти до ста неоподатковуваних мінімумів доходів громадян [12]. При цьому, у разі порушення трудових прав працівників, обов'язок доведення своєї невинуватості покладається саме на роботодавця, що значно полегшує судову процедуру оскарження неправомірних дій, пов'язаних із порушенням рівності трудових прав працівників.

Крім того, в Латвії ефективно діють органи, до завдань яких відноситься здійснення контролю за дотриманням рівних прав чоловіків та жінок. Серед основних інституцій, юрисдикція яких розповсюджується на Латвію, є Комітет Європейського Парламенту із прав жінок і гендерної рівності. Зазначений комітет займається питаннями визначення, заохочення та захисту прав жінок в ЄС, пропагування ідеї забезпечення прав жінок, політикою рівних можливостей, в тому числі забезпеченням рівності між жінками та чоловіками на ринку праці, подоланням усіх форм дискримінації. Крім зазначеного, активну діяльність з практичного втілення політики рівності чоловіків та жінок та здійснення контролю за дотриманням принципів гендерної рівності здійснюють партнерські утворення (наприклад, High Level-Group on Gender) та представництва Європейського жіночого лобі [13].

Таким чином, всі зазначені вище фактори сприяють успішній практичній реалізації принципу гендерної рівності і, відповідно, зазначений позитивний досвід може бути запозичений нашою державою.

Висновки. Латвія та Україна мають досить схоже законодавство, яким регулюється питання гендерної рівності: в обох країнах ратифіковані Конвенції та Декларації, прийняті на рівні ООН, МОП та ін. Закон про працю Латвії та Кодекс законів про працю України також містять схожі правові норми, щодо рівності прав чоловіків та жінок та неприйнятності дискримінації за ознаками статі.

В той же час, нормативні акти в нашій країні лише декларують наявність рівності трудових прав чоловіків та жінок, а практика трудових відносин свідчить зовсім про інше.

Досвід Латвії доводить, що успішне функціонування створених ЄС інституцій, відповідальних за втілення політики гендерної рівності на рівні окремої держави, забезпечує практичне існування рівності чоловіків та жінок. Відповідно, більш активне залучення Україною інституцій, які діють в країнах ЄС, може принести користь для реформування сфери трудових відносин в нашій державі.

Література

1. Праця жінок: дискримінація праці жінок на українському ринку праці [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://www.helsinki.org.ua/files/docs/1157723430.pdf> (дата звернення 28.03.2018) – Назва з екрана.
2. Світові тенденції гендерної рівності на роботі [Електронний ресурс]. - Режим доступу: https://glavnoe.ua/news/n318461-svitovi_tendencii_gendernoi_rivnosti_na_roboti (дата звернення 26.03.2018) – Назва з екрана.

3. Кто в доме хозяин: Латвия задает тон в вопросе равенства мужчин и женщин [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://ru.sputniknews.lv.com/Latvia/20161029/3078060/latvija-lider-gendernoe-ravenstvo.html> (дата звернення 26.03.2018) – Назва з екрана.
4. Міжнародний пакт про громадянські і політичні права [Електронний ресурс] / Верховна Рада України : [офіційний веб портал]. – Режим доступу: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/995_043, вільний. – Назва з екрана.
5. Конвенція Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок [Електронний ресурс] / Верховна Рада України : [офіційний веб портал]. – Режим доступу: http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/995_207/print1513691971979971, вільний. – Назва з екрана.
6. Конвенція про дискримінацію в галузі праці та занять N 111 (укр/рос) [Електронний ресурс] / Верховна Рада України : [офіційний веб портал]. – Режим доступу: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_161, вільний. – Назва з екрана.
7. Кодекс Законів про Працю [Електронний ресурс] / Верховна Рада України: [офіційний веб портал]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08>, вільний. – Назва з екрана.
8. Проект Трудового Кодексу [Електронний ресурс] / Верховна Рада України : [офіційний веб портал]. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221, вільний. – Назва з екрана.
9. Закон о труде [Електронний ресурс]. - Режим доступа: http://www.zakon.lv/otrude_ru.htm (дата звернення 28.03.2018) – Назва з екрана.

10. Рівність за ознакою статі в економічній сфері: зобов’язання України перед ЄС [Електронний ресурс]. - Режим доступу: www.resrc.kpi.ua/images/new/Uvarova_2015.pdf (дата звернення 28.03.2018) – Назва з екрана.
11. Latvijas Administratīvo pārkāpumu kodekss I SADAĻA VISPĀRĪGIE NOTEIKUMI [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://likumi.lv/doc.php?id=89648> (дата звернення 25.03.2018) – Назва з екрана.
12. Кодекс України про адміністративні правопорушення (статті 1 - 212-20) [Електронний ресурс] / Верховна Рада України : [офіційний веб портал]. – Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/80731-10/print1513691971979971>, вільний. – Назва з екрана.
13. Ідея та цінність гендерної рівності в політиці Європейського Союзу [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <https://gurt.org.ua/articles/31821/> (дата звернення 25.03.2018) – Назва з екрана.

References

1. Pratsia zhinok: dyskryminatsiia pratsi zhinok na ukrainskomu rynku pratsi [Elektronnyi resurs].- Rezhym dostupa: <http://www.helsinki.org.ua/files/docs /1157723430.pdf> (data zvernennia 28.03.2018) – Nazva z ekrana.
2. Svitovi tendentsii hendernoї rivnosti na roboti] [Elektronnyi resurs].- Rezhym dostupa: https://glavnoe.ua/news/n318461-svitovi_tendencii_gendernoї_rivnosti_na_roboti (data zvernennia 26.03.2018) – Nazva z ekrana.
3. Kto v dome khoziayn: Latvya zadaet ton v voprose ravenstva muzhchyn y zhenshchyn [Elektronnyi resurs].- Rezhym dostupa: <https://ru.sputniknews.lv.com/Latvia/20161029/3078060/latvija-lider->

- gendernoe-ravenstvo.html (data zvernennia 26.03.2018) – Nazva z ekrana.
4. Mizhnarodnyi pakt pro hromadianski i politychni prava [Elektronnyi resurs] // Verkhovna Rada Ukrainy : [ofitsiinyi veb portal]. – Rezhym dostupu: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/995_043, vilnyi. – Nazva z ekrana.
 5. Konventsiiia Orhanizatsii Obiednanykh Natsii pro likvidatsiiu vsikh form dyskryminatsii shchodo zhinok [Elektronnyi resurs] // Verkhovna Rada Ukrainy : [ofitsiinyi veb portal]. – Rezhym dostupu: http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/995_207/print1513691971979971, vilnyi. – Nazva z ekrana.
 6. Konventsiiia pro dyskryminatsiiu v haluzi pratsi ta zaniat N 111 (ukr/ros) [Elektronnyi resurs] // Verkhovna Rada Ukrainy : [ofitsiinyi veb portal]. – Rezhym dostupu: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_161, vilnyi. – Nazva z ekrana.
 7. Kodeks Zakoniv pro Pratsiu [Elektronnyi resurs] // Verkhovna Rada Ukrainy : [ofitsiinyi veb portal]. – Rezhym dostupu: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08>, vilnyi. – Nazva z ekrana.
 8. Proekt Trudovoho Kodeksu [Elektronnyi resurs] // Verkhovna Rada Ukrainy : [ofitsiinyi veb portal]. – Rezhym dostupu: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221, vilnyi. – Nazva z ekrana.
 9. Zakon o trude [Elektronnyi resurs]. - Rezhym dostupa: http://www.zakon.lv/otrude_ru.htm (data zvernennia 28.03.2018) – Nazva z ekrana.
 10. Rivnist za oznakoiu stati v ekonomichnii sferi: zoboviazannia Ukrainy pered YeS [Elektronnyi resurs].- Rezhym dostupa: www.recpc.kpi.ua/images/new/Uvarova_2015.pdf (data zvernennia 28.03.2018) – Nazva z ekrana.

11. Latvijas Administratīvo pārkāpumu kodekss I SADAĻA VISPĀRĪGIE NOTEIKUMI [Elektronnyi resurs].- Rezhym dostupa: <http://likumi.lv/doc.php?id=89648> (data zvernennia 25.03.2018) – Nazva z ekrana.
12. Kodeks Ukrainy pro administratyvni pravoporushennia (statti 1 - 212-20) Elektronnyi resurs] // Verkhovna Rada Ukrainy : [ofitsiinyi veb portal]. – Rezhym dostupu: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/80731-10/print1513691971979971>, vilnyi. – Nazva z ekrana.
13. Ideia ta tsinnist hendernoi rivnosti v politytsi Yevropeiskoho Soiuzu Rezhym dostupa: <https://gurt.org.ua/articles/31821/> (data zvernennia 25.03.2018) – Nazva z ekrana.