Кучава К. О.

УДК [349.2:316.346.2](477)

Студент 2 курсу

факультету міжнародних економічних відносин ХНЕУ ім. С. Кузнеця

ПРОБЛЕМИ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ У СФЕРІ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УКРАЇНІ

Анотація. Розглянуто головні проблеми гендерної рівності у сфері трудових відносин в Україні. Проаналізовано ситуації, пов'язані з дискримінацією щодо трудової діяльності жінок. Запропоновано шляхи вирішення проблеми на законодавчому рівні.

Аннотация. Рассмотрены основные проблемы гендерного равенства в сфере трудовых отношений в Украине. Проанализированы ситуации, связанные с дискриминацией в трудовой деятельности женщин. Предложены пути решения проблемы на законодательном уровне.

Annotation. The main problems of the gender equality in labor relations in Ukraine were described. The situations of discrimination concerning the employment of women were analyzed. Solutions to the problem at the legislative level were offered.

Ключові слова: гендерна рівність, дискримінація жінок, працевлаштування, трудова діяльність, Кодекс законів про працю України.

У наш час невід'ємною частиною життя людини і суспільства загалом є сфера трудової діяльності. Проте трудова діяльність, як і будь-яка діяльність, повинна регулюватися, впорядковуватися, обмежуватися. В Україні трудова діяльність регулюється Кодексом законів про працю України. Згідно зі статтею 1 КЗпП України "Кодекс законів про працю України регулює трудові відносини всіх працівників, сприяючи зростанню продуктивності праці, поліпшенню якості роботи, підвищенню ефективності суспільного виробництва і піднесенню на цій основі матеріального і культурного рівня життя трудящих, зміцненню трудової дисципліни і поступовому перетворенню праці на благо суспільства в першу життєву потребу кожної працездатної людини". Кожен учасник трудових відносин має свої права, які необхідно пам'ятати і дотримуватися.

Згідно зі статтею 24 Конституції України "Громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом". Конституційний принцип рівності людини і громадянина можна визначити як гарантування кожному члену суспільства, незважаючи на будь-які його індивідуальні ознаки (за винятком обставин, передбачених Конституцією й законодавством), однакових можливостей для реалізації конституційних прав і свобод, покладення на осіб, які знаходяться в однаковому правовому становищі, рівних обов'язків, а також забезпечення рівності всіх перед законом і судом. Слід розглянути питання саме гендерної рівності – рівності чоловіків та жінок.

У структурі населення України жінки займають 54 %. У наш час проблема працевлаштування жінок постійно зростає. Це відбувається через загострення проблеми працевлаштування взагалі та набуває першочергового значення через такі чинники: переходу України до ринкової економіки, економічну кризу, а також проголошення курсу на інтеграцію в Європейський союз. Україна намагається розбудувати демократичну правову державу. Одним із необхідних факторів є забезпечення державою рівності чоловіка і жінки. Тому в Україні питання гендерної рівності у сфері трудових відносин сьогодні є досить актуальним. Хоча згідно зі ст. 24 Конституції нашої держави та ст. 2 Кодексу законів про працю України гарантується свобода від усіх форм дискримінації, у тому числі за ознакою статі, а міжнародні угоди, ратифіковані нашою державою, спрямовані на викорінення утисків у різних сферах суспільного життя. Однак на практиці ситуація є іншою [1].

Сучасне законодавство України містить заборону щодо дискримінації за статевою ознакою (стаття 4 частина 1 проекту Трудового кодексу України від 02.04.2012 р. стаття 24 Конституції України). Принцип рівних прав чоловіків та жінок закріплено не лише в Конституції, а й в інших законодавчих актах: Сімейному кодексі України, Кодексі законів про працю, Кримінальному кодексі, Кримінально-процесуальному кодексі, Цивільному кодексі, Кодексі про адміністративні правопорушення, Законі України про зайнятість населення тощо.

Дана проблема визначається певним протиріччям, що склалося у сфері зайнятості жінок. Воно полягає в тому, що, з одного боку, ринкова модель і конституційний принцип прав дозволяє вільно розвиватися жіночій ініціативі та самостійності, а з іншого боку, жінки виявляються менш захищеними у сфері праці, що робить їх низькоконкурентною робочою силою.

На практиці склалося, що жінки мають меншу можливість впливати на прийняття рішень, але більше задіяні у сфері обслуговування людей, оскільки в органах влади на державному та регіональному рівнях кількість жінок є низькою. Представленість у Верховній Раді України становить лише 7,5 % від загального складу. Однак близько 60 % припадає на так звані "жіночі професії": догляд, громадське харчування, прибирання, канцелярія та касири. Жіноча праця цінується дешевше ніж чоловіча, заробітна плата в середньому становить 68,8 % від заробітної плати чоловіків [2].

Ліквідація дискримінації жінок, яка зустрічається у буденній практиці українського суспільства, саме і передбачає створення рівних умов для розвитку особистості, для самореалізації індивіда без огляду на його статеву належність. Історично склалося так, що жінки мають менше можливостей виявити власні здібності. Це становище

© Кучава К. О., 2014

зумовлене двома чинниками – подвійним навантаженням на роботі та вдома, і впевненістю, яка панує в соціальному довкіллі поміж роботодавцями й навіть серед членів їх власних родин, що для жінки найважливішою є

самореалізація у сфері материнства, сімейного життя, а все інше – професійне зростання, розвиток здібностей та творчих схильностей – має бути вторинним та підпорядковано її соціальним ролям. Саме ці стереотипи суспільної свідомості і створюють підґрунтя для існування гендерної нерівності в Україні. Хоча в законодавстві нашої держави містяться норми, які мають утверджувати якраз рівні права і можливості чоловіка і жінки. Чинне законодавство, визнаючи матеріальні і процесуальні засади охорони прав та законних інтересів фізичних, юридичних осіб і держави не пов'язує цивільно-правові
гарантії з суб'єктами права за їх статевими ознаками. Воно надає жінкам однакову з чоловіками цивільну правоздатність і однакові можливості її реалізації. Таким чином, цивільне законодавство України встановлює юридичний захист прав жінок на рівній основі з чоловіками [3].

Проте на ринку праці дискримінація все ж таки є поширеним явищем. Оголошення із вказівкою бажаної статі працівника з'являються в газетах, журналах з працевлаштування і на сайтах з працевлаштування в Інтернеті, так само, як і в приватних рекрутингових фірмах, агенціях з працевлаштування і державних центрах зайнятості. А це, як відомо, суперечить ст. 30 проекту Трудового кодексу України, де вказано, що "роботодавцю при доборі працівників забороняється висувати будь-які вимоги дискримінаційного характеру, в тому числі в оголошеннях (рекламі), а також вимагати від осіб, які шукають роботу, інформацію про їх цивільний стан, особисте життя та іншу інформацію, не пов'язану з професійною діяльністю" [4, с. 7–9].

Інша досить поширена серед роботодавців практика, що заважає жінкам повною мірою використовувати рівні з чоловіками можливості на ринку праці, – дискримінація, що базується на сімейному стані та родинних обставинах. Деякі роботодавці обумовлюють бажаний сімейний стан в оголошеннях про вакансії. Однак частіше за все роботодавці задають жінкам питання про їхній вік, сімейний стан, родинну ситуацію та плани на майбутнє, місце роботи та зарплатню чоловіка під час співбесіди або в анкетах. Така форма дискримінації також суперечить ст. 30 вказаного закону. Заборона щодо дискримінації за ознаками сімейного стану також міститься в ст. 184 КЗпП України, яка закріплює заборону відмовляти жінкам у прийнятті на роботу з мотивів вагітності або наявності в них дітей.

Проте дещо з цієї інформації (але не все) роботодавці мають знати перед тим, як прийняти жінку на роботу, для того, щоб, згідно з українським законодавством, не призначати жінок, що мають малолітніх дітей або дітей-інвалідів, на деякі роботи (ст. 174 – 177 КЗпП України). У той час, як потенційно такі питання мають легітимне підґрунтя і, на перший погляд, не є доказом дискримінації, роботодавці зазвичай використовують інформацію, отриману з анкет, для дискримінації жінок під час найму на роботу. Інформація про родинні обставини, що може знадобитися для визначення податків та пільг, повинна бути отримана лише після завершення процесу працевлаштування з метою запобігання дискримінації, що базується на цих факторах, у процесі прийому на роботу. Таким чином, ставлення роботодавців до материнських та сімейних обов'язків жінок, що демонструється в процесі співбесід, не лише перешкоджають жінкам в отриманні добре оплачуваної роботи, а й обмежує вибір місць, де жінки можуть шукати роботу.

Варто зазначити, що багато роботодавців дискримінують молодих жінок у процесі прийому на роботу через реальні або уявлювані родинні обов'язки, проте старші жінки також відчувають значну дискримінацію на ринку праці. Але ж вимоги щодо віку, рівня освіти, стану здоров'я працівника можуть встановлюватись лише законодавством України (ст. 22 КЗпП України). Таким чином, у більшості випадків такі вимоги не відповідають закону [1].

Зарубіжний досвід свідчить про те, що європейські країни вирішують проблему гендерної рівності на законодавчому рівні. Так, у січні 2011 р. Франція прийняла закон, в якому йдеться про те, що до 2017 р. в радах директорів компаній з оборотом більше 50 млн дол. за рік 40 % місць мають належати жінкам. За порушення цього закону встановлено досить жорстке покарання – раду директорів визнають нелегітимною й оплачувати її роботу буде заборонено. Раніше звернули увагу на проблему жіночої меншості у керівних верхівках Іспанія та Норвегія. В останній вже є позитивні результати реформ: ці країни сьогодні вважаються лідерами за часткою бізнес-леді в компаніях. Цікавим з цього питання є положення законодавства В'єтнаму про те, що підприємець зобов'язаний віддати перевагу жінкам, які відповідають критеріям професійного добору на вакантне робоче місце, якщо на останнє претендують як жінки, так і чоловіки. У цій державі встановлені податкові пільги для підприємств, які наймають велику кількість жінок [5, с. 57].

Костицький В. В. стверджує, що зростання безробіття, зменшення реальної заробітної платні, зменшення прибутків сім'ї важким тягарем лягають на плечі українських жінок. В усіх галузях професійної діяльності жінки отримують близько 70 % від заробітної плати чоловіків за виконання рівноцінної роботи. Відсутня ефективна стратегія перекваліфікації, особливо для жінок. Приватна система перекваліфікації дуже коштовна і не може гарантувати подальше працевлаштування. Жінки стають небажаною робочою силою, оскільки працедавці не хочуть обтяжувати свої прибутки більшими, порівняно з чоловіками, витратами на забезпечення соціальних гарантій. У новій приватній сфері жінок-підприємців небагато, значно менше, ніж чоловіків. Їхній доступ до фінансових і матеріальних ресурсів утруднений унаслідок нерівних стартових умов. Найбільш вірогідний донор робочих місць для жінок – сфера малого бізнесу. Але його розвиткові перешкоджають несприятливе законодавство, відсутність правового та соціального захисту працюючих у сфері малого бізнесу.

Для подолання такої ситуації в економічний сфері варто спрямувати зусилля на:

1) здійснення економічної і соціальної політики з урахуванням потреб жінок, протистояння фемінізації бідності;

2) сприяння рівноправному доступу жінок до ресурсів, робочих місць та інформації;

3) розширення сфери малого бізнесу як джерела прибутку для жінок [6].

І. Дідух погоджується, що досягнення рівності жінок і чоловіків – одна з найважливіших цілей нинішнього тисячоліття. І йдеться не лише про обов'язкову складову демократії, рівний доступ до ресурсів, рівноправний розподіл національного багатства, а й можливість наближення до мети сталого людського розвитку [7].

Узагальнюючи, можна сказати, що на шляху до встановлення гендерної рівності у нашому суспільстві стоять такі перепони:

Стереотипи масової свідомості, які й досі розглядають жінку як слабку порівняно з чоловіком істоту, яка є другорядною в суспільному, політичному та економічному житті, чоловіча ідеологія є породженням тоталітарної системи, але виховання спроможне змінити гендерну ментальність.

Кризова економічна ситуація (й особливо безробіття, яке часто підштовхує жінок до заробітчанства, що нерідко призводить до продажу жінок та подальшої сексуальної експлуатації) та переважаючий на ринку праці попит на працівників-чоловіків, а не жінок.

Слаборозвинуте громадянське суспільство, у тому числі пасивність жіночих організацій та окремих жінок у відстоюванні своїх законних прав та свобод.

Відсутність національного механізму щодо забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків в усіх сферах суспільного життя.

Підсумовуючи все наведене, можна сказати, що сьогодні жінки складають більше половини населення України, і наша держава повинна зробити все можливе для поліпшення їх становища у суспільстві. Оскільки нашим законодавством вже створені спеціальні органи, наділені повноваженнями у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, а саме: спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків – Міністерство соціальної політики України, а також координатори з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у складі органів виконавчої влади та місцевого самоврядування, має сенс не створювати нові органи в цій сфері, а доповнити нормативну базу – створити окрему главу в проекті Трудового кодексу щодо праці жінок в Україні, бо в Кодексі законів про працю України міститься така глава – глава XII, а в проекті Трудового кодексу немає. Необхідність пояснюється тим, що довести сам факт дискримінації постраждалій особі, тобто працівнику, досить важко, оскільки роботодавці, як правило, вдаються не до відкритої, а до непрямої замаскованої дискримінації на етапі прийняття на роботу, оскільки немає нічого більш простого, ніж приховати істинну причину відмови у прийнятті на роботу; доповнити існуючі в законодавстві санкції, встановивши загальну норму, яка б передбачала відповідальність осіб, у діях яких є ознаки трудової дискримінації.

Лише в тому випадку, коли на практиці буде встановлено реальну відповідальність за порушення прав жінок у сфері працевлаштування, а також запроваджено чіткий механізм притягнення до такої відповідальності компетентними органами, лише в цьому разі, наша держава стане на шлях подолання проблем гендерної рівності у сфері праці.

Наук. керівн. Коршакова О. М.

Література: 1. Давидова А. А. Сучасні проблеми працевлаштування жінок в Україні (Науково-практична Інтернет-конференція 04.10.2011 р.) [Електронний ресурс] / А. А. Давидова. – Режим доступу : http://legalactivity.-com.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=60%3A2011-09-28-13-33-25&catid=15%3A-3&Itemid=11&lang=ru. 2. Трудове право України : підручник / за ред. Н. Б. Болотіної, Г. І. Чанишевої. – К. : Т-во "Знання", КОО, 2000. – 564 с. 3. Фозикош М. М. Проблема гендерної рівності в сучасному українському суспільстві [Електронний ресурс] / М. М. Фозикош. – Режим доступу : http://www.kds.org.ua/blog/fozikosh-mm-problema-genderno i-rivnosti-v-suchasnomu-ukrainskomu-suspilstvi. 4. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : Закон України № 2866 від 08.09.05 // Урядовий кур'єр. – № 198 від 19.10.05. 5. Герасименко В. В. Гендерні аспекти трудових міграцій населення України / В. В. Герасименко, О. В. Позняк // Демографія та соціальна економіка. – 2006. – № 1. – С. 130. 6. Про національну стратегію поліпшення становища жінок в Україні : Проект закону України [Електронний ресурс] / В. В. Костицький. – Режим доступу : http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc34?id=&pf3511=6869&pf35401=14746. 7. Урядовий кур'єр [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.ukurier.gov.ua. 8. Конституція України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80. 9. Кодекс законів про працю України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08/ed20120302. 10. Проект Трудового кодексу України від 02.04.2012 р. [Електронний ресурс] – Режим доступу : http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?id=&pf3511=30947.