

**ЩОДО ПИТАННЯ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ
ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ЖІНОК В УКРАЇНІ
TO THE ISSUE OF GENDER POLICY OF LEGAL REGULATION
OF WOMAN'S LABOUR IN UKRAINE**

Пансевич Ю.В.,

*здобувач кафедри цивільно-правових дисциплін та трудового права
Харківського національного педагогічного університету
імені Григорія Сковороди*

У статті здійснено аналіз наукових поглядів щодо гендерної політики правового регулювання праці жінок в Україні. За результатами вивчення та системного аналізу виявлені основні проблеми положення жінок на ринку праці та можливі шляхи досягнення гендерної рівності.

Ключові слова: гендерна рівність, ринок праці, посада, дискримінація.

В статье проведен анализ научных взглядов относительно гендерной политики правового регулирования труда женщин в Украине. По результатам изучения и системного анализа определены основные проблемы положения женщин на рынке труда и возможные пути достижения гендерного равенства.

Ключевые слова: гендерное равенство, рынок труда, должность, дискриминация.

In this article there is the analysis of scientific views of the gender politics in law regulation of women labour in Ukraine. According to the results of the study and the system analysis indentified the major problems of the women status on the labour vacancies and the possible way of solving the gender equality.

Key words: the gender equality, the labour vacancies, duties, iscrimination.

Рівність прав і свобод людини і громадянина, включаючи гендерну рівність, визначається та гарантується як міжнародними документами, зокрема Загальною декларацією прав людини (1948 р.), Конвенцією про

дискримінацію у сфері праці і зайнятості (1958 р.), Конвенцією про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (1979 р.), Конвенцією про примусову чи обов'язкову працю (1981 р.); так і національним за-

конодавством: Конституцією України та правовими актами.

Але, на жаль, сьогодні жінки позбавлені багатьох можливостей участі в економічному і політичному житті, недостатньо можуть реалізувати свій освітній, професійний потенціал, порівняно з чоловіками. Одним з найважливіших проявів рівноправності є рівність доступу чоловіків та жінок до ринку праці, однакової її оплати і можливості кар'єрного просування тощо. Трудове законодавство України створює лише певне правове поле, але воно не забезпечує дотримання вимог рівності на практиці. Також можна підкреслити незначне залучення жінок із високим рівнем освіти та лідерськими якостями до управлінської діяльності. За офіційними статистичними даними вищу або середню спеціальну освіту в Україні мають 43% працюючих жінок і лише 35% чоловіків [1].

Актуальність даного питання полягає в необхідності вирішення проблеми, яка виникла в світлі впровадження гендерної рівності в усі сфери життя, в тому числі і трудову. У наш час жінка виконує все більше соціальних, економічних та політичних функцій. Ринок праці сучасної України є середовищем фактичної гендерної нерівності, де домінують чоловіки на більш високих та управлінських посадах. В ієрархії цінностей громадян протягом останнього десятиріччя зростає цінність роботи: 81% опитаних зазначили її важливість, при цьому серед чоловіків 85%, а серед жінок 77% [2]. Тобто для подолання гендерних проблем держава повинна проводити гнучку соціальну політику насамперед на ринку праці.

Для здобуття реальної свободи жінки та її рівності в правах необхідна економічна незалежність. Тобто, право мати гідну працю та можливість втілювати це право вільно, без будь-якої перешкоди, будь-якої дискримінації з боку роботодавців, співробітників, керівників.

Жінки становлять половину українського суспільства, тому нехтувати їх потребами держава не має ні права, ні можливості. Проблема законодавчого затвердження гендерної рівності є на сьогодні однією з першочергових [3].

Дану проблему досліджували такі вчені, як: Н. Болотіна, В. Венедіктов, Л. Заводська, Г. Чанишева, О. Гаврилюк, П. Пилипенко, Р. Кондрагьев та інші, проте питання реального впровадження гендерної рівності в життя є відкритим.

Важливо зупинитись на проблемі положення жінок на ринку праці в сучасних умовах. Можна виділити основні з них:

- жіноче безробіття. Жінки досить часто стають першими жертвами безробіття, скорочення, хоча й працюють на рівні з чоловіками, а іноді мають кращу професійну підготовку. Хвиля скорочень та безробіття, яка охопила дипломовану частину жіночої робочої сили, знизила їх конкурентність. Серед тих, хто звертається до служб зайнятості, жінки та молодь становлять понад 80% [4];

- зростання диференціації доходів як наслідок структурних диспропорцій в оплаті праці. Так спостерігається гендерна нерівність: в цілому по економіці зарплата жінок становить 72,3% зарплати чоловіків, в тому числі в промисловості – 69,2% [5]. Не можна не помітити тенденцію до так званої фемінізації низькооплачуваних професійних груп. Відбувається професійний розподіл за ознакою статі, побудований на концепції праці жінок в суспільній сфері як продовження її домашніх обов'язків, при цьому жінки потрапляють у низькооплачувані сек-

тори. Так, на думку А. Дикуну, іде професійна сегрегація. Тобто поділ ринку праці на «чоловічі» та «жіночі» галузі і професії.

- Концентрація жінок на менш престижних низькооплачуваних посадах. Останніми роками жінки більше представлені в таких видах діяльності, як: торгівля, освіта, охорона здоров'я, соціальна допомога [6]. Виходячи з оцінок МОП, заробітна плата жінок на одну третину менша, ніж у чоловіків [7].

- Незначна роль жінок у процесі прийняття рішень, низький рівень представництва. Хоча жінки й становлять більше половини населення України, але їх відсоток на вищих посадах усіх гілок влади мізерний. Вони становлять тільки 4,8% загального складу українського парламенту, що є надзвичайно низьким показником порівняно з іншими країнами світу [8]. На сьогодні для України проблемним питанням є низький рівень жінок у представницьких органах влади, починаючи від обласного рівня і вище, на керівному рівні органів державного правління. Ринок праці сучасної України є середовищем фактичної гендерної нерівності, де домінують чоловіки на більш високих та управлінських посадах. Просліджується певна закономірність: чим вищий орган в ієрархії державної влади, тим менший відсоток жінок – працівників у його апараті. Так, в апараті Адміністрації Президента України жінки становлять приблизно 57%, в апараті Верховної Ради України – 66%, а в апараті Кабінету Міністрів України – 53% [9].

- Відсутність дієвої системи захисту праці жінок та материнства. Справа в тому, що закріплене в Конституції право на працю і його практична реалізація суттєво різняться. Наприклад, жінка, що пішла у відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами, навряд чи буде мати змогу повернутися після такої тривалої відсутності, оскільки фактично відбулося її вилучення з ринку праці, та її декваліфікація не дозволяє цього зробити. Тривала відпустка по догляду за дитиною фактично стає для одних «катастрофою на майбутнє», а для інших – «можливою втечею від реального існуючого безробіття» [10].

- «подвійний робочий день» для жінок, зайнятих сімейними обов'язками. Це пов'язано з тим, що домашня робота вважається прерогативою жінок. Звісно, це не правова проблема. Вона обумовлена стереотипами, культурними та релігійними традиціями і так далі. У зв'язку з цим можна згадати положення Конвенції ООН про ліквідацію усіх форм дискримінації стосовно жінок (1979 р.) про те, що «для отримання певної рівності чоловіків і жінок необхідно змінити традиційну роль як чоловіка, так і жінки у суспільстві й сім'ї» [12].

Все наведене вище доводить, що, на превеликий жаль, в Україні зберігається фактична дискримінація жінок. Потрібен комплекс, який би склався із соціально-економічних заходів та удосконалення законодавства у відповідності з принципом рівності чоловіків та жінок на основі гендерного підходу. Попри всі декларативні норми, Україна й досі не може розпрощатися із застарілими патріархальними поглядами на місце жінки у суспільстві, що негативно впливає на розвиток країни і її статус у світі. Необхідно впровадити наступні дії: удосконалення виборчого законодавства, формування резерву кадрів жінок для роботи в органах управління різного рівня. Створення програм підготовки і перепідготовки жінок-службовців. Широке впровадження системи конкурсів, вивчення основних принципів європейської політики досягнення гендерної рівності тощо.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Тележенко Т. Гендерний паритет в умовах розбудови сучасного українського суспільства // К.: Український ін-т соціальних досліджень, 2003. – С. 14-16.
2. Петрова Р.Г. Гендерология и феминология: Учебное пособие. – 3-е изд. – М.: Издательско-торговая корпорация «Даньков и К», 2007. – С.67.

3. Макаренко С.С. Щодо питань реформування трудового законодавства у світлі політики гендерної рівності // Трудове право України: сучасний стан на перспективи. Матеріали науково-практичної конференції – Сімферополь – 2008. – С. 171.
4. Бондар І., Кузнецова О. Ринок і безробіття. Соціальна політика держави у сфері зайнятості населення // Праця і зарплата. – 1995. – №8. – С. 7.
5. Дикун А. Н. Положення жінок на ринку праці в сучасних умовах // Економіко-правові аспекти гендерної політики. Матеріали всеукраїнської студентської науково-практичної конференції – Полтава – 2005. – С. 27.
6. Реальні кроки держави щодо здійснення гендерної політики: Парламентські слухання // Відомості Верховної Ради. – №50. – С. 542.
7. Трудовые отношения. Международная конференция труда. 95-я сессия. Доклад V(I). МБТ. Женева, 2005. С. 78-83.
8. Венедіктова В. М. До питання гендерної рівності в контексті реалізації трудових правовідносин С. 25.
9. Чижмар К. Принцип рівності прав жінок і чоловіків у міжнародному праві // Право України. – 2001. – № 3. – с. 3.
10. Чудовиська – Кандиба І. Л. Гендерний вимір праці // Проблеми освіти. – 2004. – Вип. 36. – С. 169.
11. Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок // zakon.rada.gov.ua.