

РОЗДІЛ 5. ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349.2

ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ У СФЕРІ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН GENDER EQUALITY IN LABOUR RELATIONS

Дорофєєва В.І.,
*аспірант кафедри конституційного права
та порівняльного правознавства
Ужгородського національного університету*

У статті досліджується питання гендерної нерівності у трудових відносинах, яка розглядається як порушення прав людини, піднімаються теми порушення прав жінок та їх дискримінації.

Ключові слова: гендерна рівність, права людини, дискримінація, трудове право.

В статье исследуется вопрос гендерного неравенства в трудовых отношениях, который рассматривается как нарушение прав человека, поднимаются темы нарушения прав женщин, а также их дискриминации.

Ключевые слова: гендерное равенство, права человека, дискриминация, трудовое право.

The article raises question of gender inequality in employment, which is regarded as a violation of human rights. At same time, raised question of women's rights violations and discrimination against women.

Key words: gender equality, human rights, discrimination, labor law.

Актуальність теми. Серед безлічі проявів гендерної дискримінації досить багато пунктів – це аспекти, які так чи інакше пов'язані з працевлаштуванням та трудовими відносинами. Сама ідея рівності, в першу чергу, пов'язана з утвердженням безумовного правила, що всі люди мають право вільно розвивати свої особисті здібності і здійснювати вибір без обмежень, заснованих на стереотипах, жорсткому закріпленні гендерних ролей і упередженнях. Незважаючи на те, що вітчизняне законодавство створює передумови для забезпечення рівноправ'я, сама гендерна політика та її де-факто реалізація досить далека від ідеалу, особливо у сфері зайнятості.

Мета статті – аналіз проявів гендерної дискримінації у трудових відносинах, визначення основних напрямів розв'язання існуючих у сфері праці проблем, наведення неефективних прикладів втілення гендерної політики.

Сьогодні існує цілий ряд підходів та наукових методів вирішення проблеми гендерної дискримінації на робочому місці і забезпечення рівності у трудовій сфері, проте практичне втілення ефективної гендерної політики залишається на досить низькому рівні. Цій темі присвятили свої праці ряд науковців: Н. Власенко, Г. Герасименко, О. Дашковська, Т. Злобіна, О. Кісь, Л. Лобанова, Т. Марценюк, Т. Мельник, О. Микитко, О. Плахотнік, Ю. Сасенко, Н. Сидоренко, М. Фозикош та інші.

Виклад основного матеріалу. Законодавство України містить заборону щодо дискримінації за статевою ознакою, а принцип рівних прав чоловіків та жінок закріплений не лише в Конституції, а й в інших законодавчих актах. Суть самої проблеми полягає в тому, що, з одного боку, ринкова модель і конституційний принцип прав дозволяють вільно розвиватися жіночій ініціативі, а з іншого – жінки виявляються менш захищеними у сфері праці. Негативно на становище жінки на ринку праці впливають і стереотипи. Розглядаючи стереотипне бачення місця та ролі жінки і чоловіка на ринку праці, треба відмітити, що в культурі суспільства є сукупність ідей, ставлень, норм, моделей поведінки, традицій, які передаються від покоління до покоління, ціннісних уявлень про те, якими повинні бути чоловіки та жінки, які соціальні статуси посідати, які соціальні ролі відігравати тощо. Можна виділити дві

групи стереотипів, які негативно впливають на вирішення проблеми нерівності у сфері праці. Перша: для жінки головними є ролі сімейні (жінка, мати, домогосподарка), а для чоловіка – ролі професійні. Друга: місце жінки – у сфері виконавчої та обслуговуючої праці, чоловіка – у сфері інструментальної праці, тобто творчої та керівної [5].

Розглянемо основні прояви гендерної дискримінації, які стосуються соціально-трудових відносин:

- офіційне та неофіційне безробіття жінок вище, ніж у чоловіків;

- сфера зайнятості жінок дуже часто окреслена вищезгаданим переліком (соціальна сфера, освіта, медицина), але саме тут зарплата нижча, ніж у середньому на інших роботах у державі;

- у середньому жінки працюють на 5 годин більше. Цей час припадає на роботу в домашньому господарстві;

- зазвичай, конкурентоспроможність жінок втрачається після перебування у відпустці по догляду за дитиною;

- більшість трудових мігрантів із України – жінки;

- пропаганда гендерної рівності в сучасному українському медіа-просторі фактично відсутня. У випуски телевізійних жінок потрапляють у 7,6 рази менше, ніж чоловіків [3];

- мінімальна представленість жінок в органах влади та у вищих органах управління, де 92% керівних посад – за чоловіками;

- станом на 2008 рік серед майже 180 академіків Національної академії наук України лише троє – жінки;

- серед усіх працюючих із вищою освітою жінки складають 56%, та не зважаючи на це, їх кар'єрне і професійне просування обмежене, так само як і участь у прийнятті державних політичних рішень (т. зв. ефект «скляної стелі») [7];

- більшість економічних ресурсів світу (95%) зосереджена у чоловіків.

Із доробку прогресивних науковців, міжнародних та регіональних досліджень жіночих ініціатив ми бачимо, що дискримінація за статевою ознакою характерна як для державного, так і приватного секторів економіки. Це не означає, що в державі бракує вакансій, чи те, що жінки не хочуть працювати. Однак, якщо звернути увагу на саму

першу ланку пошуку вакансії, ще до співбесіди, жінки вже зазнають дискримінації, яка випливає з оголошень потенційного роботодавця [13]. Йдеться про оголошення про прийом на роботу, які містять вимоги щодо віку, статі і навіть зовнішнього вигляду бажаного працівника. Особливо часто застосовується відсів за статевою ознакою, коли йдеться про високооплачувані та престижні посади. Такі оголошення можна побачити навіть у державних центрах зайнятості.

Прикладом неефективного і навіть шкідливого втілення гендерної політики можна побачити на прикладі Закарпатського центру зайнятості. Інформаційна складова офіційного сайту, яка має виконувати освітня функція та спрямовуючу функцію, загалом складається із стереотипних статей та роздумів. Наведемо декілька з них:

– «Жінка – водночас і мати, берегиня сімейного вогнища, і чудовий працівник, тільки так у сучасному світі вона може реалізувати себе повністю»;

– «Жінка асоціюється із красою та граціозністю, поєднуючи такі слова, як сім'я, родина, діти»;

– «Підвищуючи свій соціальний статус, жінка також підіймається в очах своєї родини: вона стає не лише «берегинею вогнища», але й справжньою годувальницею»;

– «Та все ж таки кожна дівчина, жінка – це майбутня мама. Тому, яким би сильним не було бажання побудувати кар'єру, в якийсь момент дівчині захочеться створити сім'ю. І тоді боротьба за гендерну рівність у службовому становищі відходить на дальній план. Сила жінки – в її слабкості»;

– «Було б ідеальним, якби в усіх була можливість дозволити жінці займатися, крім виховання дітей, ще й тим гарним, до чого лежить душа. Без роботи й жінці важко».

Надзвичайно поширеною є практика відмови в прийомі на роботу на підставі сімейного стану та віку жінки. Зокрема дискримінації при прийомі на роботу зазнають незаміжні жінки, жінки з малими дітьми й жінки старші 40 років. При цьому освіта, досвід та професійні якості до уваги просто не беруться. Необхідність здійснення певних грошових виплат за місцем роботи призводить до виникнення певних проблем, оскільки роботодавці не поспішають із реалізацією цього права.

Але в українському законодавстві є і позитивні зрушення в напрямку забезпечення рівності жінок та чоловіків у трудових відносинах. Наприклад, у 2006 році набув чинності Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків». У законі визначено, що рівні права жінок і чоловіків – це відсутність обмежень чи привілеїв за ознакою статі, а гендерна рівність – рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості для його реалізації. Крім того, визначено, що рівні можливості жінок і чоловіків – це рівні умови для реалізації рівних прав жінок і чоловіків. Уперше дано визначення поняттю сексуальних домагань, що передбачає дії сексуального характеру, які виражені словесно (погрози, залякування, непристойні зауваження) або фізично (доторкання, по-

плескування), що принижують чи ображають осіб, які перебувають у відносинах трудового, службового, матеріального чи іншого підпорядкування. Статтями 24 та 43 Конституції України встановлено, що не може бути привілеїв чи обмежень, зокрема за ознаками статі, а рівність прав жінки і чоловіка забезпечується наданням жінкам рівних із чоловіками можливостей у праці та винагороді за неї. У низці статей КЗпП та в окремих законах України закріплено спеціальні норми, які регулюють працю жінок.

Враховуючи вищесказане, можна визначити основні напрями розв'язання проблемних питань:

– за рахунок розвитку й удосконалення вітчизняної законодавчої бази з урахуванням міжнародного досвіду оптимізувати співвідношення осіб обох статей у представницьких органах влади та на вищих сходах державного управління [4];

– спрямувати діяльності державних, громадських та підприємницьких структур на врахування гендерних аспектів у своїй діяльності;

– забезпечити доступ до гідної праці та скорочення гендерного розриву в рівні доходів;

– викоренити факти прямої дискримінації та подолання стереотипів існування «жіночих» і «чоловічих» професій, у тому числі за рахунок позитивного освітлення гендерної рівності у ЗМІ, заборони дискримінації у ЗМІ;

– забезпечити можливість поєднання зайнятості на ринку праці та в домашньому господарстві шляхом розвитку та підвищення якості роботи побутової інфраструктури, мережі дитячих дошкільних закладів [2];

– формування передумов для ширшого залучення чоловіків до виконання сімейних і батьківських обов'язків.

Висновки. Висновками слугують рекомендації для різних органів державної влади для забезпечення рівних прав у соціально-трудовій сфері чоловіків та жінок:

1. Необхідно удосконалити антидискримінаційне законодавство шляхом внесення положень про заборону оголошення вакансій, суть яких полягає в тому, щоб знайти працівника певної статі.

2. Закріпити в українському законодавстві норму щодо надання жінкам із дітьми віком до трьох років права на безкоштовне юридичне представлення інтересів у суді кваліфікованим фахівцем [4].

3. Міністерство соціалітики повинно слідкувати, а в деяких випадках і проводити службові розслідування та перевірки щодо випадків дискримінації за ознакою статі працівників, не залишати такі ситуації без відповідного реагування.

4. Створити спеціальну комісію для протидії дискримінації в трудових відносинах, що допоможе ефективніше реагувати та вирішувати проблемні питання.

5. Включити до законодавства положення про незаконну відмову в призначенні жінки чи чоловіка на вищу посаду залежно від статевої приналежності. Так у працівників-жінок та чоловіків з'явиться правовий механізм здійснення своїх прав на кар'єрне просування [11].

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Власенко Н.С. Гендерна статистика для моніторингу досягнення рівності жінок і чоловіків / Н.С. Власенко, Л.Д. Виноградова, І.В. Калачова – К.: Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького НАН України, 2000. – 56 с.
2. Гендерна політика: соціально-трудові відносини. Конфедерація роботодавців України. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.zakon.rada.gov.ua. <http://www.confed.org.ua>.
3. Гендерні ресурси українських мас-медіа: ціна та якість // Збірник ПРООН. – К.: Логос, 2010. – 43 с.
4. Гендерна рівність у світі праці в Україні / Г.І. Чепурко. Міжнародне бюро праці, група технічної підтримки з питань гідної праці та Бюро МОП для країн Центральної та Східної Європи. – Київ: МБП, 2010. – 50 с.
5. Гендерні стереотипи та ставлення громадськості до гендерних проблем в українському суспільстві / За ред. Ю.І. Саєнко / Центр соціальних експертиз Інституту соціології НАН України. – К.: ТОВ «Компанія ВАТЕ», 2010. – 144 с.
6. Герасименко В.В. Гендерні аспекти трудових міграцій населення України / В.В. Герасименко, О.В. Позняк // Демографія та соціальна економіка. – 2006. – № 1. – 130 с.
7. 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.

8. Збаржевецька Л.Д., Самсонова К.В. Гендерна рівність у сфері праці // Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки, вип. 18, ч. I. – Кіровоград: КНТУ, 2010. – С. 255–262.
9. Лавриненко Н.В. Гендерні стереотипи масової свідомості // Українське суспільство: моніторинг – 2009 р. Інформаційно-аналітичні матеріали / За ред. В.М. Ворони, А.О. Ручки. – К.: І-нт соціології НАН України, 2009. – 168 с.
10. Основи теорії гендеру / [Т.М. Мельник, Н.Д. Чухим, І.О. Головащенко та ін.]. – К.: К.І.С., 2004. – 536 с.
11. Особливості та проблеми розвитку жіночої історії в Україні // Жінки в науці та освіті: минуле, сучасне, майбутнє. Матеріали Четвертої міжнародної конференції (Київ, 6–8 листопада 2008). – Київ: ГО «Жінка в науці», 2008. – С. 29–35.
12. Плахотіна Н.А. Правове забезпечення реалізації гендерної політики в трудових процесуальних відносинах // Актуальні проблеми права: теорія і практика. Збірник наукових праць. – Луганськ: Вид-во СЛУ ім. В. Даля. – 2007. – № 10. – С. 80–85.
13. Сергій О., Рандіна А.А. Гендерний аспект ринку праці України // Управление трудовыми ресурсами. – 2010. – № 5. – С. 35–36.
14. Трудове право України: підручник / за ред. Н.Б. Болотіної, Г.І. Чанишевої. – К.: Т-во «Знання», КОО, 2000. – 564 с.
15. Фозикош М.М. Проблема гендерної рівності в сучасному українському суспільстві. – [Електронний ресурс] / М.М. Фозикош. – Режим доступу: <http://www.kds.org.ua/blog/fozikoshmm-problema-gendernoi-rivnosti-v-suchasnomu-ukrainskomu-suspilstvi>.